

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2020-2024 di bidang kesehatan mengarah pada layanan kesehatan dengan mencapai cakupan kesehatan semesta melalui peningkatan upaya promotif serta preventif. Oleh sebab itu, Kementerian Kesehatan mengarahkan kebijakan untuk mendukung cakupan kesehatan semesta melalui layanan kesehatan dasar yang bertujuan memperkuat sistem kesehatan sehingga mencapai masyarat yang sejahtera (Menteri Kesehatan RI, 2020).

Cakupan kesehatan semesta di Indonesia sudah diperkuat dengan keberadaan Sistem Kesehatan Nasional (SKN). Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012, SKN memiliki tujuh subsistem. Sumber daya manusia kesehatan (SDMK), salah satu diantara subsistem, merupakan orang yang bergerak aktif dalam bidang kesehatan, baik yang melalui pendidikan formal dalam hal kesehatan maupun tidak (Menteri Kesehatan RI, 2015).

Berdasarkan fakta yang didapatkan dari sistem kesehatan nasional, pemenuhan akan SDMK di Indonesia belum dapat terpenuhi dengan sesuai, dilihat dari sisi jumlah, jenis, serta kualitasnya. Oleh sebab itu, sistem kesehatan nasional mengarahkan pentingnya pengembangan serta pemberdayaan sumber daya tersebut untuk memastikan keberlangsungan pembangunan kesehatan (Indonesia, Peraturan Presiden, 2012, hlm. 1-7) .

Dalam memenuhi ketersediaan terhadap sumber tersebut, diperlukan perencanaan yang sesuai. Perencanaan sumber daya manusia kesehatan merupakan suatu kegiatan dalam mengestimasi kebutuhan tenaga secara sistematis untuk masa yang akan datang di suatu organisasi (Notoatmodjo, 2018). Perencanaan tersebut bertujuan untuk menetapkan jenis, jumlah, kualifikasi, hingga distribusi SDMK berdasarkan kebutuhan kesehatan sehingga penyelenggaraan layanan kesehatan dapat berjalan dengan semestinya.

Metode yang digunakan dalam perencanaan SDM Kesehatan adalah dengan menganalisis dan menghitung beban kerja yang merupakan analisis beban kerja (Menteri Kesehatan RI 2015). Metode beban kerja merupakan metode perencanaan berdasarkan institusi. Metode yang menggunakan beban kerja sebagai dasar perhitungannya adalah metode WISN atau *Workload Indicators Staffing Need*.

Metode WISN ialah suatu cara atau alat untuk menghitung kebutuhan tenaga dari beban kerja yang dilaksanakan oleh unit kerja di fasilitas layanan kesehatan (Dharmayuda dkk., 2015). Metode WISN merupakan metode yang berasal dari WHO yang kemudian diadaptasikan oleh hampir seluruh semua negara bertujuan untuk menghitung kebutuhan saat ini dan yang akan datang (Kolehmainen-Aitken dkk., 2009). Metode ini cocok digunakan di berbagai layanan kesehatan, misalnya puskesmas, dan lainnya.

Berdasarkan data dari BPPSDMK tahun 2019, jumlah SDM Kesehatan di Indonesia yang berada di pelayanan kesehatan primer atau puskesmas sebanyak 400.908. Berdasarkan indikator sasaran RPJMN, jumlah tersebut hanya mencapai target sebesar 23%. Kemudian, ditetapkan untuk target 2024 jumlah sumber daya manusia kesehatan di puskesmas dapat mencapai target sebesar 83% (Menteri Kesehatan RI, 2020). Dari data tersebut, terlihat bahwa jumlah sumber daya manusia kesehatan saat ini masih jauh dari rata-rata atau harapan yang diinginkan sehingga akan berpengaruh pada mutu dan kualitas dari pelayanan kesehatan puskesmas.

Wilayah Jawa Barat, salah satu wilayah di Indonesia, memiliki jumlah SDM Kesehatan paling banyak yaitu sebanyak 127.695. Dari jumlah tersebut, ada sebanyak 34.030 SDM Kesehatan yang berada di Puskesmas. Selanjutnya, Kota Bekasi, salah satu kota terpadat di Jawa Barat, memiliki sebanyak 1.006 sumber daya manusia kesehatan. Selain itu, jumlah tenaga dokter umum terbanyak di wilayah Jawa Barat berada di Kota Bekasi sebesar 216 orang (BPPSDMK, 2019). Berdasarkan Profil Kota Bekasi Tahun 2018, laju pertumbuhan penduduk tertinggi di Kota Bekasi terdapat di Kecamatan Mustika Jaya. Rasio penduduk di kecamatan Mustika Jaya terhadap Puskesmas sebesar 1 : 108.225 yang sangat melebihi rasio ideal yaitu 1 : 30,000 (Dinkes Bekasi, 2018).

UPTD Puskesmas Mustika Jaya, salah satu Puskesmas di Kota Bekasi, berada di Kecamatan Mustika Jaya. Dari berbagai upaya jenis kesehatan yang dijalankan, Puskesmas Mustika Jaya banyak menjalankan upaya kuratif dan rehabilitatif di Poli Umum Puskesmas. Pelayanan poli umum tersebut dilaksanakan oleh dokter umum yang bertanggung jawab di Poli tersebut. Jumlah dokter yang ada di Poli Umum ada sebanyak tiga (3) dokter umum. Jumlah waktu kerja efektif suatu instansi yang beroperasi selama enam hari adalah 4,688 jam perhari (PPSDMK, 2016). Menurut Kemenkes dan Kemenpan, estimasi waktu untuk sekali pemeriksaan medik adalah 10 menit. Oleh karena itu, tiga orang dokter umum idealnya melayani 85-90 pasien dalam satu hari. Namun, berdasarkan telaah dokumen, rata-rata kunjungan perhari di Poli Umum adalah sebanyak 150-200 pasien perharinya.

Dapat dilihat berdasarkan data yang ada bahwa terdapat ketidaksesuaian jumlah dokter umum dengan jumlah pasien yang ada sehingga terlihat adanya kekurangan jumlah dokter umum dan beban kerja yang tidak sesuai. Oleh sebab itu, perencanaan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja sangat dibutuhkan. Menurut suatu penelitian, beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai akan memengaruhi kinerja dari tenaga kesehatan tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Bawono & Nugraheni, 2015).

Dari latar belakang diatas, peneliti ingin menganalisis kebutuhan dokter umum dengan metode WISN (*Workload Indicators Staffing Need*) dibagian Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya Kota Bekasi Tahun 2020.

## **I.2 Rumusan Masalah**

UPTD Puskesmas Mustika Jaya memiliki jumlah dokter umum sebanyak 2 orang dan jumlah penduduk 108.225 jiwa. Hal ini menunjukkan, tingginya jumlah penduduk yang menjadi tanggung jawab dokter umum di Poli Umum Puskesmas Mustika Jaya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, yaitu 1:30.000.

Selain itu, jumlah kunjungan Puskesmas yang tinggi menyebabkan beban kerja dokter semakin tinggi. Rata-rata kunjungan perhari di Puskesmas sebanyak 150-200 pengunjung. Oleh sebab itu, rumusan masalah penelitian ini diantaranya:

**Martha Lidya Roberta Sihombing, 2021**

**ANALISIS JUMLAH KEBUTUHAN DOKTER UMUM DENGAN METODE WISN (WORKLOAD INDICATORS STAFFING NEED) DI POLI UMUM UPTD PUSKESMAS MUSTIKA JAYA KOTA BEKASI TAHUN 2020**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana  
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

- a. Bagaimana gambaran dan analisis pemakaian waktu kerja yang dimanfaatkan oleh dokter umum di Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya Kota Bekasi?
- b. Berapa jumlah kebutuhan dari dokter umum berdasarkan desain/metode WISN (*Workload Indicatorss Staffing Need*) di Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya Kota Bekasi?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

#### **I.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum pada penelitian ini adalah menganalisis terkait jumlah kebutuhan dari dokter umum di Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya 2020 dengan metode WISN (*Workload Indicators Staff Need*).

#### **I.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Melakukan analisis pada gambaran waktu kerja dari dokter umum di Poli Umum Puskesmas Mustika Jaya Tahun 2020
- b. Menganalisis dan menghitung penggunaan waktu kerja tersedia pada dokter umum di Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya Tahun 2020
- c. Menganalisis dan menghitung gambaran komponen beban kerja dan norma waktu pada dokter umum di Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya Tahun 2020
- d. Menganalisis dan menghitung standar beban kerja pada dokter umum di Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya Tahun 2020
- e. Menganalisis dan menghitung standar kegiatan penunjang pada dokter umum di Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya Tahun 2020
- f. Menganalisis dan menghitung jumlah kebutuhan pada dokter umum dengan metode WISN di Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya Tahun 2020

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini, diharapkan dapat diambil manfaat, diantaranya:

a. Bagi Peneliti

Penulis berharap melalui penelitian ini dapat mengimplementasikan ilmu yang sudah didapatkan selama perkuliahan dan menambah kemampuan dalam melakukan analisis secara ilmiah. Lalu, dapat mengembangkan informasi dan wawasan terkait kebutuhan SDM, khususnya tenaga dokter umum, dengan metode WISN di puskesmas sehingga bisa memberikan masukan kebijakan kepada puskesmas.

b. Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

Penulis berharap dari hasil penelitian bisa menambahkan informasi serta wawasan terkait analisis jumlah kebutuhan sumber daya manusia kesehatan khususnya tenaga dokter umum dengan metode WISN di puskesmas. Selain itu, diharapkan dapat menjadi rekomendasi atau mengembangkan penelitian ini sehingga dapat memperluas informasi yang akan didapatkan.

c. Bagi Tempat Penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian memberikan informasi serta wawasan bagi tempat penelitian. Selain itu, dapat mengembangkan suatu kebijakan terkait kebutuhan SDM, khususnya tenaga dokter umum, sehingga nantinya akan berpengaruh pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas.

#### **I.5 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian yaitu menganalisis jumlah kebutuhan dokter umum dengan metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Needs*) di Poli Umum UPTD Puskesmas Mustika Jaya Kota Bekasi tahun 2020. Penelitian ini menggunakan data pengamatan menggunakan *work sampling* dan wawancara dengan informan, serta dari telaah dokumen yang didapatkan dari UPTD

Puskesmas Mustika Jaya. Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dengan informan sebagai narasumber