

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan SDM di Rumah Sakit sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi untuk menjawab tantangan di masa depan yang berkaitan dengan kinerja, kualitas dan produktivitas Rumah Sakit. Menurut Ilyas (2017), pengertian perencanaan SDM adalah proses memperkirakan jumlah SDM yang dibutuhkan untuk menjalankan pelayanan kesehatan yang didasarkan pada posisi, keterampilan, dan perilaku. Permasalahan tenaga kesehatan yang terjadi di Indonesia adalah jumlah tenaga yang masih kurang, dan beban kerja yang tidak sesuai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Australian Graduate School of Management* terhadap 541 organisasi ditemukan hanya 37% institusi yang mempunyai sistem perencanaan SDM yang berdasarkan analisis ilmiah dan 41% tidak memiliki sistem perencanaan SDM yang baik, serta sisanya sebanyak 22% sama sekali tidak mempunyai perencanaan SDM. Kebijakan terhadap perencanaan SDM seperti ini pada akhirnya berefek pada rendahnya kinerja kualitas dan produktifitas rumah sakit (Yulia, 2016:25).

Banyak organisasi RS mengeluhkan terkait beban kerja pegawai yang berat, terutama tenaga keperawatan. Menurut penelitian yang dilakukan Kim De Groot (2022), Mayoritas perawat komunitas merasakan beban kerja yang tinggi

akibat kegiatan dokumentasi. Demikian juga penelitian dari Iqra dan Tahir tahun 2020, melaporkan adaperbedaan signifikan beban kerja perawat antara Kelas I, II dan III, dimana beban kerja yang terberat di kelas III. Sehingga perlunya dilakukan analisis kebutuhan tenaga perawat.

Fungsi dan beban kerja pelayanan kesehatan terhadap pasien merupakan dasar perencanaan kebutuhan SDM Keperawatan. Dalam menganalisa beban kerja perlu dilakukan pengamatan terhadap beban kerja yang dapat diselesaikan dengan sumber daya dan waktu yang tepat (Ilyas, 2017). Metode ini dapat menghitung beban kerja personal dengan cepat dan tingkat akurasi yang tinggi sehingga menghasilkan informasi yang dapat dipercaya untuk pengambilan keputusan manajemen.

Menghitung beban kerja dari seorang perawat bukanlah pekerjaan yang mudah. Beberapa pendekatan yang dilakukan seperti : *technic work sampling*, *time and motion study* dan *daily log*. Pendekatan-pendekatan di atas secara ilmiah dapat dipertanggungjawabkan (Ilyas, 2017). Kesemua cara tersebut dapat digunakan untuk menghitung beban kerja perawat.

Pendekatan analisis beban kerja dilakukan dengan dua pendekatan. Pertama, bila tujuan analisis beban kerja untuk menentukan remunerasi diantara struktural organisasi maka beban kerja dilakukan pada level individual. Kedua, bila tujuannya untuk menghitung jumlah SDM yang dibutuhkan oleh suatu unit di Rumah Sakit, maka kita bisa menghitung beban kerja unit dan memberikan kemudahan untuk menghitung SDM unit ataupun Rumah Sakit.

Tujuan dilakukannya analisis beban kerja untuk merencanakan kebutuhan

SDM dengan jumlah yang sesuai agar tercapainya efisiensi dan efektivitas SDM. Sehingga dapat menentukan basis rasional struktur kompensasi berdasarkan beban kerja masing-masing jabatan dan analisis beban kerja juga digunakan untuk merencanakan kebutuhan SDM dalam jumlah yang akurat agar tercapai efisiensi biaya personel. (Ilyas, 2024)

Analisis kebutuhan tenaga keperawatan cukup banyak dibuat oleh para ahli seperti metode WISN, DEPKES/PPNI, Gillies dan Ilyas. Setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Pada metode WISN dan PPNI lebih besar daripada perhitungan Gillies dan Ilyas. Hasil perhitungan dengan Formula Ilyas merupakan alternatif dari Formula Gillies dan PPNI dimana Formula Gillies mendapatkan hasil yang lebih kecil sehingga beban perawat tinggi, sedangkan Formula PPNI menghasilkan jumlah perawat yang besar dinilai membebani RS dari aspek finansial, Formula Ilyas identik dengan Formula Gillies dan PPNI yang menggunakan rerata jam keperawatan per 24 jam, berdasarkan tingkat ketergantungan pasien. (Wildiani, 2023)

Kelebihan metode Ilyas yaitu mengungkap produktivitas kerja dengan menggunakan pendekatan *demand* dengan melakukan perhitungan beban kerja atas dasar permintaan untuk menghasilkan unit produk atau jasa perwaktu yang dibutuhkan. Menggunakan metode teknik analitis, metode ini adalah metode ilmiah dengan menggunakan pengukuran indikator waktu transaksi bisnis secara teliti melalui pengamatan langsung untuk menganalisis beban kerja pegawai. (Ilyas, 2024)

Penelitian Ariani dan Ilyas tahun (2020) di RSUD Cengkareng

melaporkan *nursing time* perawat ruangan isolasi 3,5 jam, sehingga sangat dibutuhkan penambahan jumlah tenaga diruangan tersebut. Perhitungan jumlah beban kerja menurut Ilyas tergantung pada penetapan *nursing time*.

Secara garis besar perawat merupakan proporsi tenaga yang paling besar di Rumah Sakit, diperkirakan 60-75% tergantung dengan jumlah tempat tidur yang tersedia. Dominannya jumlah perawat mengakibatkan sejumlah peneliti melakukan *riset* untuk dapat menghitung tenaga perawat rawat inap dengan Formula khusus.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Muhammad Zein Painan merupakan Rumah Sakit Tipe C yang memiliki 200 TT. Selain berfungsi sebagai Rumah Sakit rujukan, RSUD juga sebagai Rumah Sakit Pendidikan. Keseluruhan jumlah pegawai 715 orang, jumlah tenaga kesehatan 543 orang (75,9%), dengan jumlah perawat 295 orang (41,2%).

Beban kerja yang belum sesuai pada perawat di instalasi rawat inap RSUD M.Zein membuat tenaga perawat tidak efektif dalam bekerja dikarenakan jumlah tenaga perawat yang berlebih atau *overload* juga berdampak besar pada rumah sakit dengan meningkatkan pengeluaran keuangan untuk memberikan gaji pada tenaga perawat yang tidak mempunyai fungsi dan manfaat yang maksimal dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Permasalahan ketenagaan tidak hanya terjadi di Rumah Sakit yang lain tetapi juga terjadi di RSUD Dr. M. Zein Painan yang belum pernah melakukan perhitungan analisis beban kerja yang lebih akurat. Sehingga terjadinya ketidaksesuaian antara jumlah perawat dengan beban kerja yang dilakukan.

Dasar hukum dari analisis beban kerja ini adalah Undang-undang tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja dimana RSUD M. Zein Painan merupakan Rumah Sakit Umum Tipe C milik Instansi Pemerintah yang harusnya melaksanakan Analisis Beban Kerja terhadap seluruh pegawai yang ada di Rumah Sakit. (Ilyas, 2024)

RSUD sampai saat ini masih memakai metode penilaian beban kerja yang berdasarkan metode DEPKES/PPNI, tetapi masih banyak pegawai yang mengeluh kekurangan tenaga dan RS masih mengeluhkan tidak cukup. Maka diperlukan perhitungan tenaga dengan metode yang lain sebagai pembandingan metode yang sudah ada.

Berdasarkan data yang didapatkan dari RSUD Dr. M. Zein, seluruh petugas yang ada di Rumah Sakit didominasi oleh Tenaga Perawat yaitu sekitar 54% tenaga perawat dibandingkan dari seluruh tenaga kesehatan yang ada di Rumah Sakit. Dari Hasil observasi terdapat 12 ruangan rawat inap dengan jumlah perawat yang bertugas diruangan rawat inap sebanyak 187 orang (63,3%) dari semua tenaga perawat di RS. Capaian BOR rata-rata Rumah Sakit 59,8%.

BOR RSUD. M. Zein Painan termasuk kategori dibawah standar BOR Rumah Sakit Tipe C yang ditetapkan. Walaupun BOR RS rendah, beberapa hasil wawancara dengan Kepala Ruangan Kelas III Terpadu mengeluhkan ketenagaan perawat yang dianggap masih kurang dengan berbagai alasan "*ada beberapa ruang rawat inap yang kekurangan tenaga perawat*" (Informan 1). "*analisis*

beban kerja belum pernah dilakukan sebelumnya, pembagian tenaga perawat di ruangan masih menggunakan metoda DEPKES” (Informan 2).

Berdasarkan data yang didapatkan dari jumlah kunjungan dan indikator penilaian rawat inap di RSUD. M. Zein Painan dari tahun 2016-2021 mengalami penurunan di setiap tahunnya terutama pada BOR Rumah Sakit. Karena adanya penurunan BOR ini mempengaruhi dari beban kerja perawat yang ada di RSUD. M. Zein Painan. Dari data LOS (*Length Of Stay*) RS didapatkan rata-rata pasien dirawat 3-4 hari, dan ini masih termasuk kategori Ideal LOS RS. Dari data TOI (*Turn Over Interval*) RS didapatkan rata-rata 3 hari masih termasuk TOI yang Ideal. Namun dari hasil wawancara perawat masih mengeluhkan kekurangan tenaga.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan menganalisis beban kerja yang ada di Rumah Sakit dengan menggunakan metode pendekatan Ilyas, dikarenakan perhitungan ini adalah mengusung produktifitas kerja efisien dan efektifitas kerja dengan mempertimbangkan kebutuhan rasional, kondisi kerja, rancangan kerja dan kompetensi perawat di Rumah Sakit.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah dapat diketahui bahwa analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat di instalasi rawat inap RSUD M. Zein Painan belum pernah dilakukan, sehingga diperlukan penelitian agar dapat mengetahui kebutuhan tenaga perawat yang ideal sesuai dengan beban kerja tenaga perawat tersebut. Berdasarkan perumusan masalah terkait, maka pertanyaan penelitian pada penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana analisis beban kerja tenaga perawat diruangan Rawat Inap dengan menggunakan *work sampling*?
2. Bagaimana perhitungan kebutuhan perawat diruang Rawat Inap dengan metode Ilyas?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menghitung beban kerja dengan Formula *work sampling* dan menghitung kebutuhan tenaga perawat dengan metode Ilyas

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menghitung beban kerja perawat dan menganalisis kegiatan produktif dan tidak produktif yang berkaitan dengan fungsi keperawatan pada tenaga perawat yang bertugas di ruang Rawat Inap.
2. Mengetahui kebutuhan tenaga perawat di ruang Rawat Inap dengan metode Ilyas, metode PPNI, dan metode Gillies
3. Mengeksplorasi permasalahan beban kerja dan hambatan dalam melaksanakan tugas.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi RSUD M.Zein

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi RSUD M.Zein dalam pengelolaan tenaga perawat sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam perencanaan tenaga perawat yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga nantinya dapat meningkatkan kualitas rumah sakit.

1.4.2 Manfaat Akademik

1. Memberikan sumbangsih dalam perhitungan beban kerja dan jumlah perawat dalam pengelolaan SDM di rumah sakit terutama instalasi rawat inap.
2. Referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik melakukan penelitian serupa.

1.4.3 Manfaat bagi peneliti

Menerapkan ilmu dan pengalaman yang diperoleh selama melakukan penelitian terkait analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat, serta dapat meningkatkan wawasan bagi peneliti dalam merencanakan kebutuhan tenaga perawat di rumah sakit.

