

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia kesehatan yang dihadapi dewasa ini antara lain pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan belum dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) untuk pembangunan kesehatan. Perencanaan kebijakan dan program sumber daya manusia kesehatan masih lemah dan belum didukung dengan tersedianya sistem informasi terkait sumber daya manusia kesehatan yang memadai, masih kurang serasinya antara kebutuhan dan pengadaan berbagai jenis sumber daya manusia kesehatan, kualitas hasil pendidikan sumber daya manusia kesehatan dan pelatihan kesehatan pada umumnya masih belum merata, serta kurangnya pemerataan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas (SKN, 2012).

Permasalahan beban kerja perawat selama ini kurang banyak yang memahami terutama pimpinan organisasi. Adanya anggapan bahwa beban kerja perawat masih dilihat dari banyaknya kegiatan perawat yang dilakukan karena kolaborasi dengan profesi lain. Sehingga perhitungan jumlah kebutuhan perawat harus dilakukan, pekerjaan perawat sangat banyak dan tidak jelas wewenang serta tanggung jawabnya (Kurniadi, 2013). Artinya perawat yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada prestasi kerjanya (Siagian, 2012).

World Health Organization (WHO) tahun 2011 ada 19,3 juta perawat. Sedangkan di Indonesia jumlah perawat di rumah sakit terdapat 147.264 orang perawat (45,65%) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Menurut hasil survey dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) dalam Wulandari 2011, sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami gejala sering pusing, lelah, kurang ramah, tidak dapat beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu serta penghasilan yang tidak memadai.

Hasil studi pendahuluan pada tanggal 5 Mei 2020 yang dilakukan peneliti di ruang Aster RS Gatoel Mojokerto di dapatkan jumlah perawat 10 orang dengan latar belakang pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 3 orang dan D3 Keperawatan sebanyak 7 orang. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada 2 orang di tiap masing-masing ruangan yang sedang sif sore saat itu, di dapatkan 3 perawat melakukan kegiatan melebihi waktu standar produktifitasnya yaitu 81,23% dan 92,21% dari waktu standar yang ada 80% artinya kedua perawat tersebut memiliki beban kerja tinggi dan 1 perawat memiliki beban kerja optimum yaitu 76,8%.

Beban kerja perawat tiap waktu akan berubah, perubahan tersebut disebabkan oleh faktor internal (jumlah pasien dalam ruang rawat inap) atau faktor eksternal (dilar rumah sakit). Faktor – faktor internal lebih mudah diatasi dari pada faktor eksternal, hal tersebut dikarenakan faktor luar tidak bisa dikendalikan oleh pihak manajemen rumah sakit sendiri melainkan memerlukan bantuan pihak luar. Bila beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan komunikasi yang buruk antara perawat dan pasien,

kegagalan kolaborasi perawat dan dokter, munculnya gejala stress yang menyebabkan peningkatan kejadian *drop out* perawat/*turn over* dan rasa ketidakpuasan kerja perawat (Kurniadi, 2013).

Bed Occupation Ratio (BOR) atau prosentase pemanfaatan tempat tidur adalah Indikator untuk mengukur tinggi rendahnya pemanfaatan tempat tidur/Persentase penggunaan tempat tidur pada waktu tertentu. Prosentase penggunaan tempat tidur menjadi satu indikator kesejahteraan finansial fasilitas pelayanan kesehatan. Menurut Kemenkes RI, 2018 BOR ideal 60 – 85 %, maka penambahan atau pengurangan jumlah tempat tidur dalam periode tertentu harus diperhatikan dengan bijaksana karena sangat mempengaruhi dalam menghitung BOR. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui kebutuhan tenaga perawat seperti yang dicantumkan pada Peraturan Menkes No. 340/MENKES/Per/III/2010 pada Rumah Sakit Tipe C Perbandingan tenaga perawat dan tempat tidur adalah 2:3 dengan kualifikasi tenaga keperawatan sesuai dengan pelayanan di rumah sakit dengan jumlah Tempat Tidur (TT) minimal 100 Buah.

Salah satu upaya penting lainnya untuk mengatasi masalah tersebut adalah kemampuan manajer rumah sakit untuk merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan kebutuhan, fungsi pelayanan setiap unit, bagian dan instalansi rumah sakit. Pengetahuan dan keterampilan dalam merencanakan kebutuhan SDM rumah sakit merupakan kompetensi yang harus dimiliki setiap pimpinan disetiap level manajemen rumah sakit (Nuryanto, 2012). Oleh karena itu rumah sakit di daerah dituntut untuk memperbaiki manajemen, mengembangkan sumber pembiayaan sendiri, agar dapat secara otonomi berupaya meningkatkan mutu pelayanan dan

melakukan pemberdayaan terhadap semua potensi yang ada termasuk sumber daya manusia karena mutu pelayanan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (Purwanto, 2011). Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan kebutuhan tenaga perawat terhadap beban kerja perawat di RS Gatoel Mojokerto.

B. Rumusan Masalah

Adakah Hubungan Kebutuhan Tenaga Perawat Terhadap Beban Kerja Perawat Di RS Gatoel Mojokerto?"

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan kebutuhan tenaga perawat terhadap beban kerja perawat di RS Gatoel Mojokerto.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi kebutuhan tenaga perawat di RS Gatoel Mojokerto.
- b. Mengidentifikasi beban kerja di RS Gatoel Mojokerto.
- c. Menganalisis hubungan kebutuhan tenaga perawat terhadap beban kerja perawat di RS Gatoel Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

1. Tempat Penelitian

Masukan bagi pihak manajemen rumah sakit terutama Departemen Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya keperawatan berdasarkan beban kerja perawat pelaksana, dapat dijadikan acuan dalam menentukan kebijakan terkait perencanaan kebutuhan jumlah tenaga perawat maupun pendistribusian tenaga keperawatan.

2. Manajemen Keperawatan

Masukan bagi Bidang Keperawatan untuk memahami beban kerja perawat pelaksana, sehingga dapat dijadikan acuan untuk melakukan evaluasi kembali sebaran tenaga perawat yang sudah ada di rumah sakit terutama ruang jasmin silver dan aster secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan masing – masing.

3. Peneliti

Merupakan pengalaman yang sangat berharga dalam mengetahui kebutuhan tenaga perawat terhadap beban kerja perawat di RS Gatoel Mojokerto.

4. Originalitas Penelitian

No	Nama Tahun	Judul Penelitian	Analisa	Hasil / kesimpulan
1.	Wahyu Rizky 2018	Hubungan Jumlah Tenaga Perawat dengan Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates	Peneliti ini menggunakan penelitian korelasional dengan pendekatan secara <i>cross sectional</i> . Sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling	Hasil penelitian yang didapatkan 1 orang responden (2,4) menyatakan beban kerjanya sedang dan 25 responden (61%) beban kerjanya tinggi dan 8 responden (19,5%) menyatakan beban kerjanya tinggi. Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi <i>Kendall's Tau</i> dan didapatkan value sebesar 0,000 (<0,005) dengan nilai $r=-0,576$. Yang artinya terdapat hubungan antara jumlah tenaga perawat dengan beban kerja perawat.