

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 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 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.

Menurut Depkes tahun 2013, jumlah SDM Kesehatan yang tercatat sebanyak 877.088 orang yang terdiri atas 681.634 tenaga kesehatan dan 195.454 tenaga non kesehatan. Tenaga kesehatan terdiri atas 90.444 tenaga medis (dokter spesialis, dokter umum dan dokter gigi), 288.405 perawat, 137.110 bidan, 40.181 tenaga farmasi, dan 125.494 tenaga kesehatan lainnya. Namun permasalahan distribusi tenaga kesehatan masih merupakan isu yang sampai saat ini masih ada dalam sistem kesehatan di Indonesia.

Rumah Sakit merupakan salah satu sektor kesehatan yang mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. 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

Manajemen SDM adalah kunci yang sangat penting untuk keberhasilan dan kemajuan organisasi termasuk rumah sakit. Karena makin tinggi tingkat pemanfaatan SDM makin tinggi hasil guna sumber daya lainnya. Tidak ada artinya sumber daya lainnya tanpa SDM yang berkualitas. Dimasa depan, manajemen SDM menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh para manajer rumah sakit. Ketepatan dalam perencanaan, seleksi, pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi kunci sukses rumah sakit untuk dapat berkembang. Semakin berkualitasnya SDM akan berkualitas pula pelayanan rumah sakit, Hal ini akan berdampak pada meningkatnya jumlah pasien yang datang ke rumah sakit tersebut menunjukkan tingkat kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada rumah sakit tersebut.

Kualitas pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu pertama peningkatan dan pengembangan tenaga perawat, dan kedua yaitu penyediaan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas. Beban kerja perawat merupakan bagian dari pengembangan tenaga perawat yang dihitung berdasarkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk memberikan layanan per pasien per hari. Beban kerja perawat adalah volume kerja perawat perunit dibagi jumlah perawat di unit. Volume kerja adalah waktu yang dibutuhkan untuk menangani pasien perhari dikalikan dengan jumlah pasien dalam sehari. Seorang kepala ruangan dapat mengetahui aktifitas perawat pelaksana berdasarkan beban kerja yang

diberikan kepada perawat. Tenaga perawat, analisa beban kerjanya dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan tugas tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang ia peroleh, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik. Hasil analisa beban kerja perawat dapat dijadikan dasar untuk mengetahui : 1) Proporsi waktu yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif, 2) Pola beban kerja perawat pelaksana dengan waktu dan jadwal jam kerja, dan 3) Mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja perawat di rumah sakit.

Hasil penelitian *World Health Organization* (1997) menyatakan bahwa perawat-perawat yang bekerja di rumah sakit di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja berlebih akibat dibebani tugas-tugas non keperawatan. Perawat yang diberi beban kerja berlebih dapat berdampak kepada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien.

Yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang di butuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien, serta banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang perawat sehingga dapat mengganggu penampilan kerja dari perawat tersebut. Disamping tugas tambahan, beban kerja seorang perawat juga sangat dipengaruhi oleh waktu kerjanya. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi dari kapasitasnya, seperti

banyaknya waktu lembur, akan berdampak buruk bagi produktifitas perawat tersebut.

RS Anna Medika adalah rumah sakit kedua dari jaringan Rumah Sakit dan Klinik dibawah naungan ANNA GROUP. Mulai beroperasi pada tanggal 10 Februari 2010 diatas lahan seluas 8.000 m<sup>2</sup>. Rumah sakit ini merupakan salah satu Rumah Sakit rujukan BPJS di Kota Bekasi dengan tipe C.Berkapasitas 141 tempat tidur dilengkapi dengan sarana penunjang yang lengkap terutama untuk perawatan usia dewasa dan anak-anak. Rumah Sakit Anna Medika menjadi Rumah Sakit terbesar di wilayah Bekasi Utarayang sudah TERAKREDITASI secara PARIPURNA oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) tertanggal 22 November 2016.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat di Unit Rawat Jalan terkait gambaran beban kerja, diketahui dalam satu shift seorang perawat bisa mendampingi 3 dokter, yang rata-ratanya satu dokter saja pasiennya bisa sampai 50 pasien, seperti dokter spesialis penyakit dalam, dokter jantung bahkan pasiennya lebih dari 50 per harinya. Kadang juga dalam satu dokter spesialis bisa tembus sampai 70, 80 pasien bahkan bisa sampai 100 pasien dalam satu dokter perharinya Selain itu yang seharusnya perawat minggu libur, karena tidak ada dokter spesialis yang praktek, perawat tetap harus masuk karena harus naikin pasien ke ruang perawatan untuk tindakan operasi di hari senin. Selain itu jadwalnya bukan lembur tapi diharuskan untuk lembur karena kurangnya perawat sedangkan banyak jadwal dokter yang praktek, jadi mau ga mau tetap harus lembur. Dalam satu hari double shift, satu shift nya itu kerja selama 7 jam berarti kalo lembur double shift total kerjanya jadi 14 jam sehari, dan rata-rata bisa 5

sampai 6 asissten dokter. Tidak hanya itu, perawat sering dapat komplain dari pasien seperti dokter telat datang dari jadwal prakteknya sehingga pasien komplain. Belum lagi jika dokter mendadak tidak praktek karena ada halangan mendadak dan baru kasih info kalau dokter tersebut tidak jadi praktek itu mendadak. Terkadang komplainan dari pasien sangat bisng ditelinga, tetapi perawat harus tetap memberikan pelayanan yang profesional, memberikan pelayanan 5S yaitu, sapa, salam, senyum, sopan, dan santun.

Pandemi Covid-19 yang belum usai hingga saat ini banyak menimbulkan banyak keresahan, terlebih untuk para tenaga kesehatan karena mereka tetap bekerja memang sudah tugasnya memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat, disisi lain para tenaga kesehatan dilema karena harus menjaga kesehatan diri dan keluarga. Namun berkat tugas mulia yang ditempuh para tenaga kesehatan mereka memomorduakan keluarga untuk berjuang bersama melawan wabah covid-19 hingga saat ini. Tenaga kesehatan menjadi garda terdepan melawan covid-19, semoga pandemic covid-19 ini segera selesai. Pasien yang terkonfirmasi positif dapat sembuh dan para tenaga kesehatan dapat sejenak rehat usai perjuangan dan pengorbanan tugas mulia ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Beban Kerja Tenaga Perawat Dalam Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Unit Rawat Jalan RS. Anna Medika Bekasi)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kerja atau kegiatan tenaga perawat di Unit Rawat Jalan Rs. Anna Medika Bekasi?
2. Bagaimana sistem kerja tenaga perawat dalam pandemi covid-19?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Gambaran umum kerja atau kegiatan tenaga perawat di Unit Rawat Jalan Rs. Anna Medika Bekasi
2. Sistem kerja tenaga perawat dalam pandemi covid-19

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi para pemangku kepentingan rumah sakit dalam pengambilan keputusan terkait perencanaan sumber daya manusia

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi perpustakaan dan sebagai bahan dasar acuan mahasiswa untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Pembatasan masalah meliputi: Penelitian di lakukan di RS. Anna Medika Bekasi, objek yang di teliti adalah beban kerja tenaga perawat di Unit Rawat Jalan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusun. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membuat literature yang mendasari topic penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode analisis data

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

## BAB V PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial

