

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan indikator utama keberhasilan suatu negara dalam mengembangkan sistem kesehatan. SDMK merujuk pada individu yang memiliki pelatihan khusus untuk mengadvokasi kesehatan, melakukan tindakan pencegahan dan pengobatan penyakit, serta menyelenggarakan rehabilitasi bagi individu yang memerlukan (Chhina, *et al.*, 2017). Tujuan dari perencanaan SDMK adalah untuk memastikan ketersediaan personel yang sesuai, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, yang memiliki keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif (Muryani, *et al.*, 2022). Rumah Sakit merupakan salah satu lembaga yang membutuhkan perencanaan SDMK yang cermat dan terperinci.

Rumah Sakit Daerah (RSD) atau Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) memiliki peran signifikan sebagai komponen penunjang Pemerintah Daerah dalam mengelola pelayanan kesehatan tingkat lanjutan, dan berfungsi sebagai subsistem di dalam struktur sistem kesehatan daerah yang dikelola oleh pemerintah. Rumah sakit daerah yang dikelola oleh pemerintah daerah dianggap sebagai representasi pelaksanaan pelayanan kesehatan oleh pemerintah daerah kepada masyarakat (Salim A, 2020; Kemenkes RI, 2022). Rumah sakit daerah memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan layanan kesehatan secara efisien dan efektif, dengan fokus utama pada upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, serta penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pelatihan, penelitian, pengembangan, dan pengabdian masyarakat (RSUD Temanggung, 2023).

Rumah sakit memerlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sedemikian rupa yang lebih efektif dan efisien dalam rangka menunjang keberhasilan suatu pelayanan rumah sakit (Kartika, 2019). Di antara berbagai layanan yang disediakan, pelayanan gizi merupakan salah satu aspek yang menunjang pelayanan kesehatan di rumah sakit. Baik itu melibatkan asuhan gizi

atau penyelenggaraan makanan, pelayanan gizi berfungsi sebagai elemen pendukung esensial bagi operasional rumah sakit dan peran tenaga kerja gizi dalam memberikan pelayanan kesehatan serta memastikan keselamatan pasien (Herawati, *et al.*, 2015). Pelayanan gizi yang berkualitas diarahkan untuk mencapai dan menjaga status gizi yang optimal, sekaligus mempercepat proses penyembuhan penyakit pada pasien (Kemenkes RI, 2013). Instalasi gizi memiliki tanggung jawab pokok, yaitu mengembangkan program pelayanan gizi di masyarakat, menjadi wahana untuk perkembangan ilmu gizi, dan menyelenggarakan penelitian aplikatif di bidang gizi. Untuk memastikan pelaksanaan pelayanan gizi yang optimal di rumah sakit, diperlukan perencanaan yang cermat terkait kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di bidang instalasi gizi (Kemenkes RI, 2013).

Perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) menjadi suatu keharusan untuk menyesuaikan keberlanjutan tenaga kerja saat ini dan di masa mendatang (Hidayah dan Ratna, 2020). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) memiliki inisiatif yang difokuskan pada pengembangan kapasitas negara dalam merencanakan tenaga kerja kesehatan dengan memanfaatkan data sebagai dasar kebijakan dan keputusan yang didasarkan pada bukti (*evidence based*) (WHO, 2016). Ketidakmatangan perencanaan kebutuhan SDM dapat mengakibatkan dampak finansial yang signifikan dan ketidakefisienan dalam pengelolaan keuangan rumah sakit. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang efektif dan efisien dalam konteks perencanaan SDM (Hariyanto, 2014). Beberapa rumah sakit masih mengandalkan perhitungan manual dalam menentukan SDM, dalam konteks ini kebutuhan tenaga kerja gizi. Penelitian Familta, dkk (2019) didapatkan bahwa pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau masih menggunakan perhitungan rasio tempat tidur dengan hasil perhitungan 14 orang tenaga ahli gizi sedangkan yang dibutuhkan sebanyak 23 orang. Hal ini menyebabkan adanya ahli gizi yang melakukan pekerjaan *double job* sehingga tidak bisa mengerjakan pekerjaan tiap orang dengan tepat waktu. Penelitian ini konsisten dengan teori yang menegaskan bahwa jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) tanpa kualitas yang memadai dapat menjadi beban bagi suatu organisasi

dalam menjalankan programnya (Notoatmodjo, 2009). Dalam konteks perhitungan kebutuhan tenaga kerja, diperlukan studi kompetensi yang teruji, valid, dan reliabel untuk mendukung pengambilan keputusan (Yusoff dan Ramayah, 2012).

Salah satu metode yang objektif dan reliabel yang sudah banyak digunakan adalah metode *Workload Indicator of Staffing Needs* (WISN) (Burmen *et al*, 2017; Musau *et al*, 2008). Metode WISN merupakan metode perhitungan kebutuhan tenaga kerja kesehatan berdasarkan beban kerja nyata yang dilaksanakan tiap kategori SDM di pada tiap unit kerja fasilitas pelayanan kesehatan (Jocom, dkk. 2017). Kelebihan metode WISN meliputi kemudahan penggunaan dan pemahaman serta penyediaan sistem informasi yang konsisten dan dapat diandalkan (Gialama, *et. al*. 2019). WISN memiliki peran kunci dalam perencanaan sumber daya manusia di sektor kesehatan. Metode WISN memiliki keunggulan yaitu mudah dioperasikan, digunakan dan diterapkan serta realistis. (Ningsih, 2012). Hasil analisis perhitungan menggunakan metode WISN dapat digunakan dalam merumuskan berbagai keputusan tenaga kesehatan mulai dari pendistribusian SDM yang baru hingga perencanaan kebutuhan SDM di masa depan (Okoroafor *et al*, 2019). Perhitungan ketenagakerjaan menggunakan metode WISN ini juga dapat membantu mengevaluasi ketenagakerjaan aktual saat ini, sebagai perencanaan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang serta membantu menentukan cara terbaik untuk manajemen ketenagakerjaan kesehatan dengan cara yang efektif dan efisien (WHO, 2010).

Analisis dari Riskesdas pada tahun 2013 menyebutkan bahwa salah satu yang menyebabkan permasalahan gizi di Indonesia salah satunya adalah distribusi tenaga kerja gizi yang tidak merata, dan hal ini sering diremehkan dan kurang dimanfaatkan oleh instansi kesehatan (UNICEF, 2018). Distribusi tenaga kerja yang tidak merata menyebabkan ketidaksesuaian perhitungan tenaga kerja (Jaelani, 2014). Hal tersebut berakibat langsung terhadap beban kerja, dimana beban kerja sangat mempengaruhi efisiensi, efektivitas dan produktifitas tenaga kerja (Gultom dan Afrizal, 2019).

Perubahan tingkat beban kerja dapat mempengaruhi tingkat stres tenaga kerja serta persepsi mereka mengenai keadilan dalam keseimbangan beban kerja (Inegbedion *et al.* 2020). Studi oleh Ali dan Yasir (2014) menyoroti signifikansi hubungan antara tingkat beban kerja dan dampaknya pada kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas tenaga kerja. Peningkatan atau penurunan beban kerja dapat menjadi faktor kunci dalam membentuk tingkat kepuasan kerja di kalangan tenaga kerja. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan karena tekanan dan stres yang berlebihan, sementara tingkat beban kerja yang rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya tantangan, yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Produktivitas tenaga kerja memiliki dampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan, dengan penekanan khusus pada kualitas pelayanan gizi (Dardi, dkk. 2023). Produktivitas yang tinggi dari tenaga kerja di sektor kesehatan, terutama dalam bidang pelayanan gizi, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan yang diberikan kepada pasien.

Rumah Sakit Daerah (RSD) Kalisat Jember merupakan salah satu rumah sakit daerah di Kabupaten Jember yang dikelola oleh Pemerintah Daerah. RSD Kalisat Jember saat ini terakreditasi C dengan rata-rata jumlah pasien 1903 pasien dalam per bulan dan rata-rata 80 pasien per hari pada tahun 2022. RSD Kalisat Jember memiliki beberapa unit kerja, salah satunya yaitu unit instalasi gizi. Unit instalasi gizi ini berfungsi untuk menyelenggarakan pelayanan gizi di RSD Kalisat Jember. Penyelenggaraan pelayanan gizi di RSD Kalisat Jember ditunjang salah satunya dengan berupaya memberikan pelayanan gizi yang berkualitas. Perencanaan ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelayanan gizi di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember. Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember saat ini memiliki 15 orang tenaga kerja yang dihitung dengan menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes). Penambahan tenaga kerja dibutuhkan tiap tahun, dikarenakan terdapat penambahan tugas pokok dari staf Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember tiap tahunnya. Perhitungan ketenagakerjaan di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember dibutuhkan tiap tahunnya agar jumlah tenaga kerja sesuai dengan penambahan tugas pokok yang dibebankan kepada tenaga kerja gizi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja pada instalasi gizi dengan metode WISN di RSD Kalisat Jember. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis perhitungan ketenagakerjaan menggunakan metode WISN dan membandingkan hasil analisis WISN dengan tenaga kerja saat ini di RSD Kalisat Jember. Hasil analisis dan perbandingan ini akan ditarik kesimpulan penelitian berdasarkan tujuan penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja pada Instalasi Gizi dengan Metode *Workload Indicator of Staffing Needs* (WISN) di RSD Kalisat Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja pada Instalasi Gizi dengan Metode *Workload Indicator of Staffing Needs* (WISN) di RSD Kalisat Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui kategori tenaga kesehatan dan jenis fasilitas kesehatan di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember
2. Mengetahui waktu kerja tersedia tenaga kerja di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember
3. Mengetahui komponen beban kerja tenaga kerja di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember
4. Menetapkan standar aktivitas tenaga kerja di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember
5. Mengetahui standar kelonggaran tenaga kerja di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember
6. Mengetahui standar beban kerja tenaga kerja di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember

7. Menghitung kebutuhan tenaga kerja tenaga kerja di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember
8. Menganalisis menggunakan metode WISN secara deskriptif jumlah tenaga kerja di rumah sakit dan perbandingannya dengan tenaga kerja saat ini di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember

1.4 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan evaluasi dalam pelaksanaan perencanaan SDM di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan.

1.4.2 Manfaat Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sehingga peneliti dapat mengetahui kebutuhan tenaga kerja di Instalasi Gizi RSD Kalisat Jember berdasarkan beban kerja nyata. Selain itu dapat digunakan sebagai acuan dalam pendalaman materi yang bersangkutan untuk kelanjutan penelitian yang relevan.

1.4.3 Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Dapat menjadi bahan masukan dalam pembelajaran dan meningkatkan pengetahuan seputar ketenagakerjaan di rumah sakit, khususnya bagi mahasiswa gizi klinik.