

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Era globalisasi dan pasar bebas membuat terbukanya persaingan antara rumah sakit baik pemerintah maupun swasta. Masyarakat akan menuntut rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan yang cepat, akurat dan bermutu dengan biaya yang terjangkau. Di samping itu dengan adanya undang-undang perlindungan konsumen, demokratisasi semakin meningkat maka supremasi hukum akan meningkat pula, maka rumah sakit dalam pengelolannya harus transparan, berkualitas dan memperhatikan kepentingan pasien dengan seksama dan hati-hati.

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan kesehatan. Keberadaan rumah sakit yang semakin banyak saat ini menuntut agar setiap rumah sakit melakukan pengembangan baik dari segi fasilitas berupa sarana dan prasarana maupun dari sumber daya manusia berupa dokter dan perawat. Pengembangan tersebut dilakukan rumah sakit agar mampu bersaing dan memberikan kepuasan serta kepercayaan kepada masyarakat untuk memanfaatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit (Aditama,2014).

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat pelayanan kesehatan yang dibagi menjadi dua aspek yaitu faktor yang berasal dari penyediaan layanan kesehatan dan faktor dari masyarakat. Faktor yang mempengaruhi tingkat pelayanan kesehatan dari aspek penyediaan layanan kesehatan yaitu : fasilitas pelayanan, biaya pelayanan . Faktor yang mempengaruhi tingkat pelayanan kesehatan dari aspek masyarakat yaitu faktor pendidikan, pengalaman, penghasilan, kepercayaan, social budaya, persepsi dan sikap seseorang terhadap sesuatu (Notoadmojo,2010).

Salah satu pelayanan kesehatan ialah pelayanan rawat inap di rumah sakit, pelayanan rawat inap di rumah sakit yang baik tentunya memiliki kemampuan perawat dalam memberikan pelayanannya sesuai dengan peraturan yang berlaku di rumah sakit . Apabila perawat belum dapat memberikan pelayanan yang baik dan handal maka akan memicupada pasien yang dapat menimbulkan ketidakpuasannya di rumah sakit tersebut. Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan masalah yang mendasar yang dihadapi rumah sakit di Indonesia. Salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang mempengaruhi kualitas layanan kesehatan pada pasien ialah pelayanan kesehatan yang disediakan oleh perawat yang bertugas merawat pasien yang sakit(Aditama,2014).

Di unit rawat inap tenaga keperawatan berada pada posisi pelayanan kesehatan yang paling utama ,dikarenakan kontak pertama dan terlama dengan pasien, yakni 24 jam per hari dan 7 hari per minggu sehingg seorangng perawat dikatakan hal yang sangat penting dalam membangun citra rumah sakit. Dengan begitu, perawat di rumah sakit bukan saja memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan tetapi juga mengharapkan pelayanan dari pihak rumah sakit agar supaya apa yang menjadi haknya sebagai perawat yaitu dengan memberikan yang terbaik untuk para pasiennya. Dalam memberikan pelayanan yang baik, maka diperlukan adanya kepercayaan pada pasien (Kusnanto,2014).

Kepercayaan pasien pada perawat dan sebaliknya merupakan hal penting terhadap kualitas suatu hubungan. Tinggi rendahnya suatu kepercayaan yang tumbuh pada pasien maka dapat dipengaruhi oleh kuat tidaknya hubungan komunikasi. Jadi baik atau buruknya pelayanan rumah sakit tergantung dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada di rumah sakit dan merupakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling berdominasi fungsi pelayanan di rumah sakit. Pelayanan perawat merupakan salah satu factor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit. Oleh karena itu, kualitas pelayanan

keperawatan perlu dipertahankan dan ditingkatkan seoptimal mungkin (Iskandar,2013).

Perencanaan kebutuhan perawat merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh pimpinan rumah sakit dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan dapat dibagi menjadi dua yaitu pelayanan keperawatan langsung dan pelayanan keperawatan tidak langsung. Pelayanan keperawatan langsung yaitu pelayanan yang diberikan oleh perawat secara langsung kepada pasien seperti mengantar pasien, memperbaiki dan mengganti infus, mengukur tekanan darah, memberi obat oral, memeberikan injeksi, berkomunikasi dan lain-lain. Pelayanan keperawatan secara tidak langsung yaitu pelayanan yang diberikan oleh perawat secara tidak langsung kepada pasien seperti mendata obat, menyiapkan transport, asinten visit dokter, laporan visit dokter, dokumentasi pasien dan lain-lain (Kusnanto,2014).

Banyaknya aktivitas atau pelayanan yang harus dilakukan oleh perawat menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi perawat. Apabila jumlah perawat tidak dievaluasi dan direncanakan dengan baik, maka dapat terjadi kekurangan atau kelebihan jumlah perawat. Kurangnya jumlah perawat akan menimbulkan kualitas pelayanan yang rendah karena beban kerja menjadi sangat tinggi sehingga pelayanan keperawatan kepada pasien tidak bisa dilaksanakan secara optimal. Rendahnya kualitas pelayanan perawat akan menimbulkan pelayanan yang buruk bagi masyarakat dan merendahkan kepercayaan masyarakat untuk melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Hal ini yang mendorong bagi tiap rumah sakit untuk selalu melakukan analisa kebutuhan jumlah perawat agar sesuai dengan beban kerja yang dibebankan sehingga dapat memberikan layanan keperawatan yang optimal bagi pasien yang sedang dirawat (Iskandar,2013).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang yang dilaksanakan oleh Amini (2015) mengenai analisis kebutuhan sumber daya manusia tenaga keperawatan menggunakan metode *workload indicator staff need* (WISN) di unit rawat inap rumah sakit Bangkatan Binjai tahun 2015 didapat hasil

bahwa jumlah perawat yang ada secara keseluruhan kekurangan 10 orang , sedangkan jumlah bidan masih berlebih 2 dari kebutuhan sebanyak 12. Persentase tertinggi kekurangan tenaga perawat adalah pada ruang kelas 3 wanita (yang perawatnya merangkap bertugas kelas 2 wanita) sebanyak 6 orang.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Pangaribuan (2015) mengenai analisis kebutuhan tenaga perawat berdasarkan beban kerja dengan *metode time and motion study* dan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) di instalasi hemodialisa. Menurut WISN adalah 0,85 (lebih kecil dari satu). Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan jumlah tenaga yang ada di instalasi Hemodialisa RSUD dr Djasamen Saragih Pematangsiantar saat ini tidak sesuai dengan beban kerja yang ada (jumlah tenaga kurang).

Eka Hospital Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta .Rumah sakit Tipe B ini memiliki kapasitas yang cukup lengkap untuk rumah sakit pada umumnya di Pekanbaru. Sejak beroperasi tahun 2008, jumlah perawat di rawat inap sebanyak 155 orang dan jumlah tempat tidur sebanyak 189 unit.

Data sekunder tahun 2018 yang menunjukkan bahwa jumlah pasien 2018 telah mencapai 28.079 kunjungan pasien dan terjadi peningkatan. Bulan Januari sampai Agustus 2019 jumlah kunjungan terbanyak pada ruang rawat inap 38.229 kunjungan pasien, oleh karena itu peneliti memilih ruang rawat inap sebagai objek penelitian. Dengan kurangnya tenaga perawat menyebabkan Perawat sering lembur, sehingga beban kerja perawat meningkat dan pelayanan kepada pasien menjadi terlambat dan timbul komplain dari pasien.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di rawat inap Eka Hospital, dengan menggunakan metode Gillies dan Depkes RI. Untuk menghitung perbandingan kebutuhan tenaga perawat di rumah sakit. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dilakukan analisa pada kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat Inap Eka Hospital Pekanbaru dengan menggunakan metode Gillies dan Metode Depkes

RI. Metode ini di harapkan menjadi metode yang cukup untuk memberi gambaran mengenai kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap rumah sakit Eka Hospital Pekanbaru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran kebutuhan jumlah tenaga perawat di ruang rawat inap Eka Hospital Pekanbaru dengan menggunakan metode Gillies dan Depkes RI?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui gambaran kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Eka Hospital Pekanbaru

2. Tujuan Khusus

a. Diketahui gambaran kebutuhan tenaga perawat menurut metode Gillies

b. Diketahui gambaran kebutuhan tenaga perawat menurut metode Depkes RI

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi STIKES Payung Negeri

Untuk menambah pengetahuan mahasiswa keperawatan tentang pentingnya perhitungan jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan untuk peningkatan kualitas pelayanan keperawatan serta peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit.

2. Bagi Eka Hospital

Manfaat yang dapat di peroleh bagi rumah sakit Eka Hospital terutama bagi perawat adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk perencanaan kebutuhan tenaga perawat sesuai dengan kegiatan pelayanan keperawatan dimasing-masing ruang rawat inap.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Meningkatkan pengetahuan dan memberikan wawasan baru dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal mengenai perencanaan kebutuhan tenaga perawat .