

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi pelayanan jasa di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Berdasarkan data jumlah rumah sakit di Kabupaten Malang yang tercantum dalam Buku Kabupaten Malang Dalam Angka Edisi 2023 menyebutkan bahwa pada tahun 2019, terdapat 22 Rumah Sakit di Kabupaten Malang, dan jumlah ini tetap konstan pada tahun 2020. Namun, jumlah Rumah Sakit mengalami peningkatan menjadi 23 pada tahun 2021 dan 24 pada tahun 2022. Peningkatan jumlah rumah sakit ini menunjukkan bahwa pemerintah Kabupaten Malang berupaya meningkatkan fasilitas dan pelayanan Kesehatan bagi masyarakatnya. Sebuah rumah sakit akan memberikan pelayanan optimal apabila didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang dibutuhkan rumah sakit pun sangat beragam, salah satunya yang adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama penentu kualitas pelayanan rumah sakit dalam memberikan tenaga, potensi, kreativitas, dan usaha terhadap kemajuan rumah sakit yang tidak dapat disimpan sebagai persediaan, tetapi hanya diproduksi pada saat dikonsumsi. Oleh karena itu diperlukan perencanaan dan perhitungan tenaga kerja yang terperinci sehingga dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam pelayanan instalasi gizi di rumah sakit pastinya membutuhkan tenaga ahli gizi dengan jumlah dan kompetensi yang sesuai.

Berbagai macam metode dapat dilakukan oleh penyelenggara pelayanan kesehatan yaitu pihak rumah sakit untuk menghitung jumlah tenaga kerja

dengan mempertimbangkan beban kerja yang diterima. Menurut (Permendagri, 2008), analisis beban kerja sangat penting dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai jumlah kebutuhan tenaga kerja, efektifitas dan efisiensi kerja yang dapat berdampak pada prestasi kerja suatu unit dalam perusahaan/organisasi. Perhitungan jumlah tenaga kerja yang disesuaikan dengan beban kerja dapat memberikan rincian waktu yang dibutuhkan masing-masing individu untuk menyelesaikan tugas, sehingga dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja.

Berdasarkan Kepmenkes Nomor 81/MENKES/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit menyebutkan bahwa salah satu metode penentuan kebutuhan tenaga kerja yang dapat digunakan adalah metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN). Menurut Depkes metode ini mudah diterapkan dan komprehensif untuk menetapkan jumlah tenaga berdasarkan jenis kegiatan dan volume pelayanan pada suatu unit atau institusi.

Menurut (Solon, 2021), beban kerja berat dapat berdampak pada tingkat stres berat pada tenaga kesehatan. Hal ini dapat memengaruhi keoptimalan pelayanan Kesehatan yang diberikan oleh tenaga Kesehatan. Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja yang ada di Instalasi Gizi sangat penting untuk memberikan pelayanan gizi optimal demi menunjang kesembuhan pasien.

Menurut studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 30 Maret 2023 diketahui bahwa Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang merupakan rumah sakit tipe B yang memiliki kapasitas 280 tempat tidur. Di Instalasi Gizi RSUD Kanjuruhan terdapat 32 tenaga kerja yang terdiri dari 12 orang ahli gizi, 11 orang pelaksana masak, 8 orang transpoter, dan 1 orang petugas administrasi. Berdasarkan informasi yang didapat melalui wawancara dengan Kepala Instalasi Gizi RSUD Kanjuruhan diketahui bahwa pada Tahun 2023 di Instalasi Gizi RSUD Kanjuruhan mengalami kekurangan tenaga ahli gizi di bagian ruang rawat inap dan bagian penyelenggaraan makanan. Untuk menyiasati kekurangan tenaga ini maka kepala instalasi gizi memutuskan

bahwa dilakukan pembagian beban kerja tambahan bagi ahli gizi untuk memenuhi kekosongan tersebut.

Berdasarkan data jumlah pegawai di Instalasi Gizi RSUD Kanjuruhan diketahui bahwa penyebab terjadinya kekurangan tenaga kerja ahli gizi dan pemberian beban kerja berlebih adalah karena sebelumnya terdapat tenaga ahli gizi yang mengundurkan diri dari pekerjaannya dan belum mendapatkan pengganti untuk posisi yang ditinggalkan. Selain itu juga pihak Instalasi Gizi RSUD Kanjuruhan belum pernah melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja mengenai kebutuhan tenaga ahli gizi untuk ruang rawat inap, ruang rawat jalan, dan bagian penyelenggaraan makanan yang disesuaikan dengan beban kerja pegawai. Sehingga tidak terdapat panduan yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah ahli gizi yang dibutuhkan secara tepat sesuai beban kerja di setiap pembagian unit tugas ahli gizi.

Analisis kebutuhan tenaga kerja penting dilakukan di lingkungan rumah sakit dengan mempertimbangkan manfaatnya yaitu dapat membantu pihak manajemen rumah sakit dalam mengalokasikan tenaga kerjanya secara efektif. Selain itu hasil analisis WISN dapat memberikan data penting sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis dalam kepegawaian berupa perekrutan, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan analisis kebutuhan tenaga ahli gizi dengan metode WISN di Instalasi Gizi RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang dengan harapan bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi rumah sakit dalam menghadapi tantangan di masa depan, seperti peningkatan jumlah pasien atau perubahan kebutuhan layanan di instalasi gizi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana analisis kebutuhan tenaga ahli gizi dengan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan tenaga ahli gizi dengan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang.

Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan tenaga ahli gizi dengan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang yang meliputi penetapan unit kerja dan beban kerja, penghitungan waktu kerja, standar kelonggaran, serta penghitungan kebutuhan tenaga ahli gizi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, referensi, dan pustaka tentang analisis kebutuhan tenaga kerja dengan metode penghitungan WISN.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara menganalisis beban kerja dan menghitung jumlah tenaga kerja dengan metode WISN.

b. Bagi Rumah Sakit

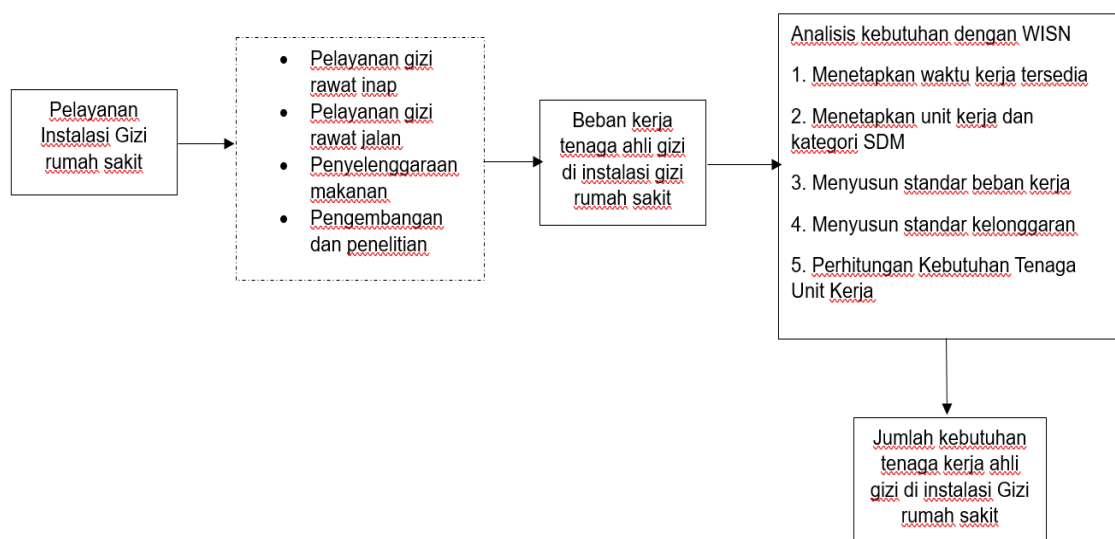
Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan khususnya di Instalasi Gizi RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya sehingga didapatkan hasil penelitian yang komprehensif.

1.5 Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka diatas maka dapat dilihat pada kerangka konsep sebagai berikut:



Keterangan:

- _____ : Variabel yang diteliti
 : Variabel yang tidak diteliti

Gambar 1. Kerangka Konsep

Kegiatan pelayanan kesehatan di instalasi gizi rumah sakit dapat dikategorikan menjadi 4 bagian yaitu pelayanan gizi di ruang rawat inap, pelayanan gizi di ruang rawat jalan, penyelenggaraan makanan, serta pengembangan dan penelitian bidang gizi. Dari banyaknya jenis kegiatan pelayanan di instalasi gizi tersebut maka dibutuhkan tenaga ahli gizi yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat menanggung beban kerja yang diberikan. Oleh karena itu maka perhitungan kebutuhan tenaga ahli gizi penting dilakukan demi upaya pelayanan gizi yang maksimal. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan metode WISN.