

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA PERAWAT BERDASARKAN PEDOMAN PERHITUNGAN ILYAS DI RUANG SARAF RS UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK

***Uswatul Hasanah, Meta Trissy, Wida Kuswida Bhakti, Cau Kim Jiu**
Program Studi Magister Keperawatan STIK Muhammadiyah Pontianak

*Corresponding E-mail: uswatulners04@gmail.com

Abstract

Management is a process of working through staff members to provide care, treatment and assistance to patients. This research aim was to identify the function of Nursing Human Resource Planning (HR). This research was a qualitative descriptive study using the Time and Motion Study, where the activities of 7 neuro nurses were selected based on gender (1 male and 1 female), work experience (1 person <5 years and 1 person > 5 years), which represents Monday to Sunday. According to the calculation using the ilyas formula, the need for labor in the neuro's room are 15 nurses but there are only 12 available staff today. It means that 3 nurses more are needed, so it is necessary to add more staff to optimize the nursing service delivery.

Keywords: Planning, Nurse, Workload

Abstrak

Manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staf keperawatan untuk memberikan asuhan, pengobatan dan bantuan terhadap para pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) keperawatan. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan *Time and Motion Study*, dimana aktifitas 2 perawat ruang saraf yang dipilih berdasarkan jenis kelamin (1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan), pengalaman kerja (1 orang <5 tahun dan 1 orang > 5 tahun), yang mewakili hari senin sampai minggu. Berdasarkan perhitungan dengan rumus ilyas kebutuhan tenaga keperawatan di ruang saraf adalah sebanyak 15 orang. Namun saat ini tenaga yang tersedia hanya sebanyak 12 orang. Artinya masih terdapat kekurangan 3 orang tenaga perawat sehingga perlunya dilakukan penambahan tenaga untuk memaksimalkan pemberian pelayanan keperawatan.

Kata kunci: Perencanaan, Perawat, Beban kerja

PENDAHULUAN

Manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staf keperawatan untuk memberikan asuhan, pengobatan dan bantuan terhadap para pasien (Nursalam, 2016). Pekerjaan keperawatan harus diatur sedemikian rupa sehingga tujuan pelayanan dan asuhan keperawatan dapat tercapai. Siapa yang diatur? Untuk apa? Apa tujuan pengaturan? Dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, perawat menerapkan manajemen keperawatan dalam bentuk manajemen asuhan keperawatan. Rumah sakit sebagai institusi pemberi jasa kesehatan berhubungan secara luas dengan aspek pelayanan publik yang melayani kesehatan masyarakat (Mugiarti, 2016). Pengaturan penyelenggaraan Rumah Sakit yang salah satunya bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit di Indonesia juga diamanatkan melalui UU No. 44 tahun 2009 tentang Ruma Sakit.

Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien dalam pengorganisasian sumber daya yang dimilikinya adalah tersedianya SDM yang cukup dengan kualitas yang tinggi dan profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personil (Sedarmayanti, 2016). Tingginya alokasi anggaran rumah sakit yang digunakan untuk belanja personil menyebabkan pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi fokus perhatian manajemen agar sumber daya yang ada dapat berhasil guna (Hafid, 2014). Perencanaan SDM bukan hanya menyangkut jumlah tenaga yang dibutuhkan, tetapi juga berhubungan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh fungsi dan tugas yang harus dilaksanakan agar produksi organisasi sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan kebutuhan konsumen (Mugiarti, 2016). Akan tetapi berbagai kajian menunjukkan bahwa perencanaan SDM sering kali belum menjadi prioritas dari pimpinan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Australian Graduate School of Management* terhadap 541 organisasi ditemukan hanya 37% institusi yang

mempunyai sistem perencanaan SDM yang berdasarkan analisis ilmiah dan 41% tidak memiliki sistem perencanaan SDM yang baik, serta sisanya sebanyak 22% sama sekali tidak mempunyai perencanaan SDM. Kebijakan terhadap perencanaan SDM seperti ini pada akhirnya berefek pada rendahnya kinerja kualitas dan produktifitas rumah sakit (Stone, 1995 dalam Ilyas, 2004). Tantangan utama yang dihadapi pemerintah untuk mencapai sasaran kesehatan di negara Asia Tenggara, termasuk di Indonesia salah satunya berhubungan dengan ketidakseimbangan SDM. Keperawatan sebagai salah satu profesi dalam bidang kesehatan merupakan jumlah tenaga terbesar dan memiliki peran dan fungsi yang signifikan dalam rangka pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Sebuah organisasi/perusahaan dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan bisnisnya, memerlukan sejumlah pekerja yang mampu melaksanakan seluruh volume kerjanya. Pekerja tersebut mungkin sudah berada di dalam oerorganisasi/ perusahaan, disamping mungkin pula masih memerlukan penembahan atau pengurang dari yang sudah ada. Untuk itu diperlukan perencanaan SDM dengan berorientasi pada hasil analisis pekerjaan, agar pekerja yang diperlukan dapat dipenuhi, baik dari segi kuantitatif (jumlahnya) maupun kualitatif (kualitasnya). Tersedianya sejumlah tenaga yang relevan dengan tuntutan diskripsi atau spesifikasi pekerjaan, diharapkan seluruh volume kerja dapat dilaksanakan secara produktif dan berkualitas.

Pengelolaan SDM kesehatan khususnya perencanaan kebutuhan SDM kesehatan selama ini masih bersifat administrative kepegawaian dan belum dikelola secara profesional, masih bersifat *to down* dari pusat, belum *bottom up* (dari bawah), belum sesuai kebutuhan organisasi dan kebutuhan nyata di lapangan, serta belum berorientasi pada jangka panjang. Untuk itu perencanaan SDM harus dilakukan secara profesional, karena akan menentukan kualifikasi para pekerja yang berpengaruh besar terhadap sukses atau gagalnya dalam mewujudkan

eksistensinya yang bersifat kompetitif sekarang dan dimasa yang akan datang.

Penelitian ini bertujuan untuk Mengidentifikasi konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) keperawatan Mengidentifikasi fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).

METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan *Time and Motion Study*, dimana aktifitas 12 perawat ruangan saraf yang dipilih berdasarkan jenis kelamin (1 orang laki-laki dan 1 orang perempuan), pengalaman kerja (1orang <5 tahun dan $1 \geq 5$ tahun), yang mewakili hari senin sampai minggu. Perawat Unit Pelayanan saraf diamati dan diteliti (crosssectional) di ketiga shift, yaitu shift pagi 07.00 - 14.00 WIB, shift siang 14.00 - 21.00 WIB, dan shift malam 21.00 – 07.00 WIB. Penelitian dilakukan selama 2 minggu yaitu tanggal 30 April - 14 Mei. Masing-masing jenis kegiatan di ruang saraf diamati. Hasil pengamatan dalam satuan (menit) kemudian digunakan untuk menghitung kebutuhan perawat di ruangan saraf di RS Universitas Tanjungpura Pontianak.

HASIL

Ruang Rawat Inap Saraf Berdasarkan Prof.Ilyas Jumlah Perawat = 12 orang

$$\begin{aligned} TP &= A \times B \times 365255 \times \text{jam/hari} \\ &= 3,5 \times 77\% \times 18 \text{ TT} \times 365255 \times 7 \\ &= 3,5 \times 13,86 \times 3651.785 \\ &= 17,706,151785 \\ &= 9,91 \text{ orang dibulatkan menjadi } 10 \\ &\text{orang} \end{aligned}$$

Dengan, faktor koreksi :

a). Loss Day

= Jmlh hari minggu dalam setahun+cuti+hari besarJumlah hari kerja efektifx jmlh perawat

$$\begin{aligned} &= 110255 \times 12 \text{ orang} \\ &= 5,17 \end{aligned}$$

b). Tugas Non Keperawatan

$$\begin{aligned} &= (\text{Kebutuhan tenaga perawat} + \text{Loss Day}) \times 25\% \\ &= 10 + 5,17 \times 25\% = 3,79 \\ &\text{dibulatkan menjadi } 4 \end{aligned}$$

Jadi total tenaga yang dibutuhkan $10 + 4 + 1$ karu = 15 orang (kurang 3 perawat) Selisih Untuk tenaga keperawatan di Ruang Saraf antara Depkes dan Prof.Ilyas terdapat selisih 1 perawat

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan tenaga perawat di ruangan saraf di RS Universitas Tanjungpura Pontianak sebanyak 15 orang yang harus ada untuk memaksimalkan pelayanan terutama pelayanan keperawatan namun saat ini tenaga yang tersedia hanya 13 perawat, terdapat beberapa dampak yang dapat ditimbulkan dengan tidak idealnya tenaga pada ruangan perawatan terutama pemberian asuhan keperawatan yang tidak akan maksimal sehingga akan mempengaruhi kepuasan klien dan keluarga. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mawikere (2021) terdapat hubungan beban kerja perawat dengan tingkat kepuasan pasien dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

Perencanaan penting dilakukan pada setiap manajer yang berada di sebuah ruangan perawatan hal ini dikarenakan dengan perencanaan yang baik dan tepat makan kebutuhan tenaga disetiap ruangan akan tercukupi dengan baik sehingga akan memaksimalkan pelayanan keperawatan selain itu perencanaan yang tidak tepat yang akan mengakibatkan tenaga keperawatan di ruangan perawatan menjadi kurang maka akan menyebabkan beban kerja perawat akan meningkat sehingga akan berpengaruh pada pemberian pelayanan keperawatan yang tidak akan maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rizky (2018) bahwa terdapat hubungan jumlah tenaga dengan Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates.

Selain itu dengan beban kerja yang tinggi maka akan membuat perawat yang bertugas akan tidak terlalu fokus memberikan asuhan keparwatan hal ini

diakibatkan kelelahan yang dialami, kelelahan yang dialami akibat beban kerja yang tinggi ini juga dapat mengurangi ketelitian perawat dalam memberikan pelayanan sehingga akan meningkatkan resiko kejadian yang tidak diinginkan akibat human eror akan meningkat sehingga akan menimbulkan kerugian baik dari keluarga dan perawat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Beda (2019) terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan *patient safety* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar: *Relationship Between Work Loads and Nursing Performance in Implementing Safety Patient in Stella Maris Makassar Hospital*.

Kejadian yang tidak diinginkan (KTD) dapat dikurang risikonya salah satunya dengan cara mengurangi beban kerja perawat pada suatu ruangan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ratnaningsih (2018) terdapat beban kerja perawat terhadap implementasi *patient safety* di Ruang Rawat Inap.

Selain jumlah perencanaan tenaga haruslah sesuai dengan kebutuhan, hal ini dikarenakan jika sesuai dengan kebutuhan maka pengaturan tenaga akan lebih baik dan tepat sehingga proses pelayanan juga akan semakin baik termasuk saat mendokumentasikan asuhan keperawatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Syukur (2018) bahwa hubungan beban kerja dengan dokumentasi asuhan keperawatan. Selain itu dengan beban kerja yang tinggi maka akan meningkatkan resiko cedera pada perawat seperti *low back pain* (Eva, 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan dengan rumus ilyas kebutuhan tenaga keperawatan di ruangan saraf sebanyak 15 orang. Namun saat ini tenaga yang tersedia hanya sebanyak 12, artinya tenaga yang dibutuhkan masih kurang 3 orang sehingga perlunya dilakukan penambahan tenaga untuk memaksimalkan pemberilayan pelayanan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Beda, N. S., Komariah, E. D., Anggriani, E., & Feramita, B. T. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar: Relationship Between Work Loads And Nursing Performance In Implementing Safety Patient In Stella Maris. *Bali Medika Jurnal*, 6(2), 173-183.
- Eva Methariana, E. M. (2021). *Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kejadian Low Back Pain Pada Perawat Di Rsud Dr. H. Ibnu Sutowo Baturaja Tahun 2021* (Doctoral dissertation, STIK Bina Husada Palembang).
- Mawikere, Y., Manampiring, A. E., & Toar, J. M. (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 9(1), 71-77.
- Mugiarti, S. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Praktek Keperawatan*. Kementerian Kesehatan RI.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (5th ed). Salemba Medika.
- Retnaningsih, D., & Fatmawati, D. F. (2018). Beban kerja perawat terhadap implementasi patient safety di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 11(1), 44-52.
- Rizky, W., Darmaningtyas, N., & Yulitasari, B. I. (2018). Hubungan Jumlah Tenaga Perawat dengan Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 1(1), 38-42.
- Syukur, A. (2018). Hubungan beban kerja dengan dokumentasi asuhan keperawatan. *NERSPEDIA JOURNAL*, 1(2), 164-171.
- Yulia, S. (2016). Analisis Perencanaan Sumber Daya Keperawatan di RS X Depok Dengan Pendekatan Research Framework. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 24–30.
- Yulina, Y., & Ginting, R. (2019). Hubungan Kualitas Pelayanan Dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi (Jkg)*, 2(1), 26–33. <https://doi.org/10.35451/jkg.v2i1.204>