

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perencanaan tenaga kesehatan didefinisikan sebagai proses memperkirakan kuantitas tenaga kesehatan yang dibutuhkan berdasarkan tempat, keterampilan, perilaku dan kebutuhan perusahaan untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien di suatu organisasi demi tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri (Ilyas, 2011). Terdapat dua aspek penting yang harus diperhatikan dalam perencanaan tenaga kesehatan, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Kualitas tenaga kesehatan yang baik ditentukan oleh kesesuaian tenaga kesehatan dengan kebutuhan masing-masing bagian. Sedangkan perencanaan kuantitas tenaga kesehatan yang tepat ditentukan oleh jumlah tenaga kesehatan tersedia dibandingkan dengan jumlah tenaga kesehatan yang dibutuhkan.

Inti dari perencanaan sumber daya manusia adalah memperkirakan dan memprediksi jumlah dan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, yang merupakan proses manajemen sumber daya manusia yang paling penting tetapi sering terabaikan (Lunenburg, 2012). Kelalaian dalam perencanaan sumber daya manusia menyebabkan banyak masalah, termasuk kekurangan atau tenaga kerja yang berlebihan, distribusi tenaga kerja manusia yang tidak merata, dan penggunaan staf yang tidak tepat dalam organisasi (Vafae-Najar et al., 2018).

Masalah ketidakseimbangan sumber daya manusia di fasilitas kesehatan, serta keadilan di sektor kesehatan adalah hal penting dalam distribusi sumber daya dan akses ke layanan kesehatan. Saat ini masalah tersebut telah menjadi salah satu perhatian utama pada manajemen kesehatan di dunia, terutama di negara-negara berkembang (Zurn et al., 2004). Ketidakseimbangan sumber daya manusia di sektor kesehatan meliputi ketersediaan, distribusi, dan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (Namaganda et al., 2015). Untuk

mencegah distribusi yang tidak merata dari penyedia layanan kesehatan, beberapa strategi telah digunakan, seperti desain dan implementasi estimasi sumber daya manusia (Tabatabaee et al., 2017).

Perawat merupakan tenaga kerja terbesar di rumah sakit, di mana perawat memiliki tanggung jawab untuk memonitor pasien setiap hari dan manajemen pelayanan bagi pasien (Hendrich et al., 2008). Banyaknya hal yang dilakukan oleh perawat membuat beban kerja mereka cenderung tinggi.

Menurut *Nursing Organization and Outcomes Model*, tingkat kepegawaian mempengaruhi kemampuan perawat untuk merawat pasien, oleh karena itu mempengaruhi pengawasan dan proses perawatan lainnya. Proses perawatan, pada gilirannya, secara langsung mempengaruhi hasil pasien. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan dimana tingkat staf perawat yang lebih tinggi di rumah sakit dikaitkan dengan hasil pasien yang lebih baik dan kualitas perawatan yang lebih baik, termasuk risiko kematian di rumah sakit yang lebih rendah, lama rawat yang lebih

pendek dan lebih sedikit kelalaian perawatan yang terjadi (Griffiths et al, 2020).

Penelitian terdahulu banyak menyamaratakan tingkat kepegawaian yang diteliti pada seluruh aspek rumah sakit dan tidak merinci pada satu atau beberapa unit tertentu. Padahal beberapa unit di rumah sakit memiliki beban kerja yang berbeda sehingga dapat pula memberikan hasil yang berbeda, termasuk unit hemodialisis.

Pengaruh susunan staf pada hasil pasien di pusat hemodialisis sebagian besar tidak diketahui. Hal ini dikarenakan minimnya penelitian sebelumnya yang mengkhususkan pada unit hemodialisis sebagai tempat dilakukannya penelitian. Penelitian sejalan yang ada diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hawkins pada tahun 2008 memberikan bukti bahwa susunan tenaga kerja keperawatan di unit hemodialisis dan proses asuhan keperawatan terkait dengan angka kejadian yang tidak diinginkan pada pasien. Beberapa penelitian lain menambah bukti empiris yang menunjukkan adanya dalam hubungan

antara tenaga kerja perawat dan hasil pasien di unit hemodialisis yaitu peluang lebih rendah untuk mengalami perawatan dialisis yang terlewat (Saran et al., 2003), dan terjadinya Hepatitis C dan tingkat serokonversi (Fissell et al., 2004). Hal ini mendorong perlunya meningkatkan jumlah staf perawatan di unit hemodialisis untuk menghasilkan *outcome* pasien yang lebih baik dan lebih sedikit kejadian merugikan bagi pasien karena terjaminnya keselamatan pasien (Thomas-Hawkins et al., 2008).

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa pengelola unit hemodialisis harus dapat memastikan pelayanan yang diberikan tetap berkualitas untuk dapat menjamin hasil keluaran pasien. Beberapa penelitian yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa susunan tenaga perawat merupakan salah satu komponen yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan *outcome* pada pasien, termasuk di unit hemodialisis. Namun demikian, rangkuman literatur mengenai hal ini belum pernah dilakukan sebelumnya. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian ini, sekaligus menjadikannya penting untuk dilakukan.

B. Pertanyaan Penelitian

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh perencanaan kebutuhan tenaga perawat terhadap *patient outcome* di unit hemodialisis?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perencanaan kebutuhan tenaga perawat terhadap *patient outcome* di unit hemodialisis.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui metode yang digunakan dalam perencanaan kebutuhan tenaga perawat di unit hemodialisis.
- b. Menganalisis pengaruh perencanaan kebutuhan tenaga perawat terhadap *patient outcome* di unit hemodialisis.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi aspek teoritis dan aspek praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi konsep dari teori-teori yang sudah ada tentang pengaruh perencanaan kebutuhan tenaga perawat terhadap *patient outcome* khususnya pada unit hemodialisis.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif secara praktik bagi :

a. Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan umpan balik bagi pihak manajemen rumah sakit terutama bagian

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelengkap panduan pengelolaan dan perencanaan SDM, khususnya tenaga kerja perawat di unit hemodialisis.

b. Manajemen Keperawatan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi bidang keperawatan untuk dapat dijadikan pelengkap panduan dalam melakukan evaluasi kembali sebaran tenaga perawat di unit hemodialisis dan pengukuran kualitas keperawatan yang diberikan.

c. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk memperdalam keilmuan dalam bidang manajemen administrasi rumah sakit, terutama untuk melengkapi panduan dalam manajemen sumber daya di unit hemodialisis secara khusus.