

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah Sakit untuk dapat memberikan pelayanan dengan konsep *one step quality service*, di mana seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan yang terkait dengan kebutuhan pasien harus dapat dilayani Rumah Sakit secara mudah cepat akurat bermutu dengan biaya terjangkau. Berbagai tantangan ini menuntut profesionalisme sumber daya manusia rumah sakit dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab nya (Liyas, 2011).

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan persaingan dalam berbagai aspek, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi agar mampu bersaing dengan negara lain. Ekonomi, usia harapan hidup, dan tingkat pendidikan secara tidak langsung sangat dipengaruhi oleh faktor kesehatan dan gizi. Tenaga sumber daya manusia yang berkualitas tinggi hanya dapat dicapai oleh tingkat kesehatan dan status gizi yang baik. Untuk itu diperlukan upaya perbaikan gizi yang bertujuan meningkatkan status gizi masyarakat melalui upaya perbaikan gizi di dalam keluarga dan pelayanan gizi pada individu yang karena kondisinya harus dirawat di suatu sarana pelayanan kesehatan misalnya Rumah Sakit (Kemenkes, 2013).

Analisis pekerjaan merupakan usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Analisis pekerjaan meliputi apa yang harus dilakukan, bagaimana menjalankannya, dan mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan. Analisis pekerjaan (*job analysis*) perlu dilakukan agar dapat didesain organisasi dan ditetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan serta evaluasi pekerjaan.

Menurut Harijanto W (2014), Rumah Sakit Gatoel Mojokerto, Terdapat pegawai rumah sakit 158 orang selisih sebesar 41 orang dari hasil perjumlahan sebesar 199 orang. Hasil perhitungan kebutuhan tenaga dengan rasio WISN yang dihasilkan sebesar 1,26 yang menunjukkan terdapat kelebihan hingga lebih dari 25% tenaga kerja. Ini tentu membawa implikasi biaya SDM yang besar karena setiap tenaga kerja membawa konsekuensi biaya yang harus dikeluarkan berupa gaji, lembur, bonus, biaya pelatihan, dan biaya perawatan kesehatan. Posangi, Jimmi (2017), Di Instalasi Gizi RSUP Prof. DR. R.D. Kandou Kota Manado didapatkan hasil bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perencanaan bahan makanan pasien di Instalasi Gizi RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Kota Manado sudah tersedia, namun belum sesuai baik jumlah maupun kualifikasi sumber daya manusia di Instalasi Gizi.

Beban kerja seseorang ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya Mangkuprawira, (2003). Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja yang standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan-kelebihan ini menyebabkan organisasi harus mengkaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya jika terjadi kekurangan ketenaga kerjaan jumlah karyawan yang di pekerjaan sedikit dapat kelebihan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Menurut penelitian Jocom P (2017), pemasak atau pengolah bahan makanan di instalasi Gizi mengeluh beban kerja yang sangat berat diinstalasi Gizi tersebut. Hasil perhitungan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih Manado saat ini, di Instalasi Gizi memiliki tenaga pemasak sebanyak 11 orang, jadi untuk kekurangan tenaga pemasak 8 orang untuk itu perlu dilakukan penambahan ketenagaan pemasak dirumah sakit.

Aisyah, Maidina (2018), Rumah sakit umum daerah Banjar Baru berkelas C terakreditasi 12 pokja. Banjar Baru memiliki kapasitas 184 tempat tidur. Rumah

sakit hanya memiliki 9 orang tenaga gizi. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, diketahui ahli gizi di ruang rawat inap memiliki beban kerja, Sehingga perlu untuk ditambahkannya ahli gizi di rumah sakit agar penggunaan waktu yang produktif.

Dalam melaksanakan gizi rumah sakit terdapat beberapa kualifikasi sumber daya manusia yang ada di instalasi gizi kepala instalasi gizi, koordinator, kepala urusan, pelaksanaan asuhan gizi rawat inap, pelaksanaan asuhan gizi rawat jalan, pengawasan produksi makanan, asisten pengawasan produksi makanan, penanggung jawab produksi makanan, juru masak dan pelaksana admistrasi. Pelayanan gizi upaya memperbaiki, meningkatkan gizi makanan, dietetik masyarakat, kelompok dan individu (PGRS, 2013).

Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaralam Kabupaten Way Kanan merupakan rumah sakit tipe C. Rumah sakit ini merupakan salah satu institusi pemerintah yang memberikan berbagai jenis pelayanan kesehatan dan pelayanan gizi. Tenaga ahli gizi yang ada di instalasi gizi berjumlah 2 orang. Setiap harinya Instalasi Gizi Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaralam Kabupaten Way Kanan melayani rata-rata sebanyak 30 pasien perharinya. Dengan tenaga pemasak 3 orang dan pengantar makanan 2 orang. Dengan jumlah tempat tidur yaitu 100 tempat tidur profil RSUD Zainal Abidin Pagaralam (2019).

Sumber Daya Manusia yang ada di Instalasi Gizi sangat penting guna untuk meningkatkan mutu pelayanan, cara kerja yang optimal dan menghasilkan pekerjaan yang produktif di Instalasi Gizi Rumah Sakit. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Analisis Ketenagaan di Instalasi Gizi di Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaralam Way Kanan Tahun 2022”.

## **B. Rumusan Masalah**

Masalah ketidaksesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan di instalasi gizi berdampak pelayanan gizi yang tidak produktif. Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Ketenagaan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Zainal Abidin Pagaralam Kabupaten Way Kanan Tahun 2022?”.

### **C. Tujuan**

#### 1. Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis ketenagaan gizi di instalasi Rumah Sakit Umum Daerah Zainal Abidin Pagaralam Kabupaten Way Kanan.

#### 2. Tujuan khusus

- a. Diketahui jumlah tenaga di Instalasi Gizi Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaralam Kabupaten Way Kanan Tahun 2022.
- b. Diketahui kualifikasi Sumber Daya Manusia di Instalasi gizi Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaralam Kabupaten Way Kanan Tahun 2022.
- c. Analisis kebutuhan tenaga di Instalasi Gizi Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaralam Kabupaten Way Kanan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman untuk mengaplikasikan ilmu yang di dapatkan, dan menambah pengetahuan dalam bidang ketenagaan di Instalasi Gizi khususnya untuk tenaga yang ada di Instalasi Gizi Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaralam Kabupaten Way Kanan Tahun 2022.

#### 2. Manfaat aplikatif

Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Zainal Abiding Pagaralam Kabupaten Way Kanan sebagai masukan untuk meningkatkan pelayanan yang baik secara optimal dalam ketenagaan pekerja dan mengurangi beban kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit.

### **E. Ruang Lingkup**

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Peneliti ini bertujuan untuk menganalisis ketenagaan yang ada di instalasi gizi Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaralam Kabupaten Way Kanan Tahun 2022. Lingkup penelitian ini adalah seluruh tenaga di instalasi gizi dengan menganalisis ketenagaan di instalasi gizi metode perhitungan ISN.