

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Balakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu layanan kesehatan yang memiliki fungsi penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanannya. Sehingga pelayanan rumah sakit harus sesuai dengan persyaratan fasilitas layanan yang diatur oleh peraturan menteri kesehatan Instalasi gizi merupakan salah satu fasilitas pelayanan yang penting di rumah sakit, yang dimulai dengan perencanaan, penyediaan, penyelenggaraan hingga distribusi makanan kepada pasien. Pemberian makanan yang dimaksud untuk mencapai kesesuaian diet pasien sehingga tercapainya kesembuhan pasien, mencegah terjadinya komplikasi, menurunkan morbiditas dan mortalitas pasien (Adhyka, 2020).

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. Mengingat semakin tingginya tingkat persaingan usaha khususnya di bidang kesehatan dan semuanya menginginkan menjadi yang terbaik di mata masyarakat. Hal tersebut tidak terlepas dari peran dan fungsi sumber daya manusia. Sehingga dalam hal ini kebutuhan akan sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan, terutama dari segi kualitasnya. Berbagai usaha dapat dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu membawa perusahaan mencapai sukses, diantaranya adalah melakukan perencanaan sumber daya manusia terlebih dahulu dan kemudian dilanjutkan dengan pengelolaan sumber daya

manusia yang baik (Andini, 2023).

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 (Santika, 2022).

Tenaga di instalasi gizi memiliki peran yang sangat penting dalam pelayanan gizi di rumah sakit. Tenaga di instalasi gizi yang bekerja sesuai dengan kompetensinya akan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Selain itu, tenaga yang bekerja sesuai dengan uraian tugas tertulis dan fungsinya akan mendukung pelayanan gizi yang baik (Fatimah, 2019). Berdasarkan SK Menkes RI No. 983/Menkes/SK/XI/92 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum, maka unit gizi yang melaksanakan kegiatan pelayanan gizi di rumah sakit disebut Instalasi Gizi. Masalah yang dihadapi di beberapa rumah sakit masih merupakan masalah yang mendasar, seperti kekurangan sumber biaya, tenaga dan sarana fisik, dan di samping itu peran pengelola unit gizi dalam perencanaan kurang terlibat. Sehingga upaya penanganannya masih dilakukan secara terpisah-pisah, dan belum menyeluruh. Misalnya, perbaikan sarana produksi makanan tidak disertai dengan perbaikan sarana distribusi makanan dan penyediaan tenaga berkualitas dalam jumlah yang memadai, dan ketenagaan yang digunakan, di samping kurang dalam jumlah juga kurang dalam kompetensi (Kemenkes, 2013).

Secara keseluruhan, pelayanan gizi di rumah sakit belum dapat dikatakan memadai. Untuk menunjang terlaksannya indikator pelayanan gizi yang baik perlu adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang optimal. SDM yang berkualitas dan berprofesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personal merupakan salah satu indikator keberhasilan pelayanan rumah sakit yang efektif dan efisien. Kurangnya tenaga baik dari jumlah, dan kualitas akan berpengaruh pada mutu pelayanan dan produktivitas sehingga akan berpengaruh pada citra rumah sakit, demikian juga sebaliknya apabila jumlah petugas lebih banyak dari pada beban kerja, maka banyak pula waktu yang tersisa sehingga pekerjaan menjadi kurang

efektif. Sehingga diperlukan adanya penyesuaian tenaga kerja rumah sakit, namun proses itu tidak instan. Perlu adanya proses perencanaan dan perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja petugas rumah sakit agar mendapatkan tenaga yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan karena dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan Rumah Sakit. 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 administrasi. Pelayanan gizi upaya memperbaiki, meningkatkan gizi makanan, dietetik masyarakat, kelompok dan individu (Kemenkes, 2013).

Menurut penelitian Santika, (2022) Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaram Kabupateh Way Kanan dengan tipe C kapasitas 100 tempat tidur dengan rata-rata pasien 30 perhari dengan tenaga ahli gizi saat ini sebanyak 2 orang, 3 orang tenaga juru masak, dan 2 tenaga orang pramusaji berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus ISN (*Indicatot Saffting Need*) di Rumah Sakit Zainal Abidin Pagaram Kabupaten Way Kanan masih terdapat kekurangan tenaga antara lain ahli gizi sebanyak 1 orang, dan juru masak sebanyak 1 orang kekurangan tenaga ini akan berdampak kurangnya produktivitas kerja.

Menurut penelitian Familta (2019), RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau terdiri 1 orang kepala instalasi gizi 3 orang koordinator, 3 orang administrasi, 14 orang ahli gizi, 14 orang tenaga pengolah dengan jumlah pemakaian tempat tidur 545 dan jumlah pasien 13.277 pada tahun 2018, maka 1 orang tenaga ahli gizi merangkap 100 lebih tempat tidur. Hal ini menyebabkan double job yang melakukan pekerjaan sehingga tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.

Menurut penelitian Aisyah, (2018), Rumah sakit umum daerah Banjar Baru terakreditasi C. Rumah Sakit Banjar Baru memiliki kapasitas 184 tempat tidur dan 9 orang tenaga gizi. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan analisis kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode ISN (*Indikator Satffing Need*) diketahui ahli gizi di ruang rawat inap memiliki beban kerja kurang dan ahli gizi

yang ada di ruang penyelenggaraan makanan memiliki beban kerja berlebih. Sehingga perlu untuk ditambahkannya ahli gizi di rumah sakit agar penggunaan waktu yang produktif.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti kebutuhan tenaga gizi di instalasi gizi RSUD Pringsewu merupakan rumah sakit tipe C yang merupakan salah satu institusi pemerintahan yang memberikan berbagai jenis pelayanan kesehatan dan pelayanan gizi. Dari hasil informasi yang didapat kepala instalasi gizi yang ada di instalasi gizi rumah sakit tersebut berjumlah 1 orang dan tenaga ahli gizi berjumlah 5 orang. Setiap harinya Instalasi Gizi RSUD Pringsewu melayani 110 pasien perharinya dengan beban kerja berlebih data didapatkan melalui hasil wawancara. Dengan tenaga pemasak 4 orang dan tenaga pengantar makanan 6 orang dengan jumlah tempat tidur yaitu 157 tempat tidur. (Profil RSUD Pringsewu, 2025).

B. Rumusan Masalah

Pemenuhan tenaga kerja dengan kebutuhan di instalasi gizi berdampak terhadap pelayanan gizi rumah sakit. Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Ketenagaan kerja yang ada di Instalasi Gizi RSUD Pringsewu tahun 2025.

C. Tujuan

1. Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis ketenagaan di instalasi RSUD Pringsewu tahun 2025.

2. Tujuan khusus

- a. Diketahui jumlah tenaga di Instalasi Gizi RSUD Pringsewu tahun 2025.
- b. Diketahui kualifikasi Sumber Daya Manusia di Instalasi gizi RSUD Pringsewu tahun 2025.
- c. Dianalisis kebutuhan tenaga di Instalasi Gizi dengan rumus ISN di RSUD Pringsewu tahun 2025.

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 ketanagaan di Instalasi Gizi khususnya untuk RSUD Pringsewu tahun 2025.

2. Manfaat aplikatif

Bagi RSUD Pringsewu sebagai masukan untuk meningkatkan pelayanan yang baik secara optimal dalam ketenagaan pekerja dan mengurangi beban kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini mengenai analisis ketenagaan kerja di instalasi gizi Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu, merupakan penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ketenagaan yang ada di instalasi gizi RSUD Pringsewu tahun 2025. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga atau pekerja di instalasi gizi dengan menganalisis ketenagaan di instalasi gizi.

Menggunakan metode perhitungan ISN (*Indikator Staffing Need*) yang dilakukan di RSUD Pringsewu selama 1 minggu pada bulan April 2025. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan observasi terkait kebutuhan tenaga kerja. Adapun Variabel dalam penelitian ini adalah jumlah tenaga di instalasi gizi, kualifikasi sumber daya manusia dan kebutuhan tenaga di instalasi gizi RSUD Pringsewu.