



## EVALUASI PENERAPAN MANAJEMEN KEPERAWATAN TERKAIT PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA KEPERAWATAN DI RSUD BANGGAI

La Ode Ismail Ishak<sup>1</sup>, Yulta Kadang<sup>2</sup>, Siti Yartin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ners Universitas Widya Nusantara Palu  
ld.ismail84@gmail.com

### Abstrak

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) khususnya keperawatan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Perencanaan kebutuhan SDMK bertujuan untuk memastikan bahwa kualitas, penempatan, dan ketersediaan staf medisnya sesuai dengan standarnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penerapan manajemen keperawatan terkait perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan di RSUD Banggai. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara mendalam menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur terhadap 6 informan yang terdiri dari Kasubag TU dan Kepegawaian, Kabid Keperawatan dan Kebidanan, Kasie Keperawatan dan Kebidanan, PJ. ICU, PJ. IGD dan PJ. VIP. Metode sampling yang digunakan adalah Non Probability dengan tehnik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode tematik analisis. Hasil penelitian ini mendapatkan 7 tema yaitu kebijakan perekrutan tenaga perawat, kompetensi pegawai perencana, pengelolaan data dan informasi, mekanisme pemenuhan kebutuhan kebutuhan perawat, metode dan perhitungan yang diterapkan, pola ketenagaan perawat dan tindak lanjut perencanaan kebutuhan. Kesimpulannya adalah penerapan manajemen keperawatan terkait perencanaan sumber daya manusia keperawatan di RSUD Banggai belum dilaksanakan secara baik. Saran bagi RSUD Banggai sebaiknya segera melakukan koordinasi antara bidang-bidang dalam penerapan manajemen keperawatan dalam perencanaan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia keperawatan.

**Kata kunci:** *Manajemen Keperawatan, Perencanaan SDM Keperawatan, Kualitatif*

### Abstract

*Human Resources of Health (HRH), especially in nursing is one of the influencing factors of health services implementation. The HRH needs planning have purposes to ensure that the quality, placement, and availability of medical staff are in accordance to standardization. The aim of the research was to evaluate the implementation of nursing management related to Nursing Human Resources planning at Banggai General Hospital. This is qualitative research with a phenomenological approach. The method of data collection is by in-depth interviews using semi-structured interview guidelines toward 6 informants consisting of the Head of Administration and Staffing, Head of Nursing and Midwifery, Assistant Head of Nursing and Midwifery, ICU in charge, ER in charge, and VIP in charge. The sampling method used is Non Probability with purposive sampling technique. Data analysis was done by using the thematic analysis method. The results of the research found 7 themes, such as nurse recruitment policies, the competence of planning staff, managing data and information, mechanisms for achieving the nurses' needs, methods and calculations applied, nurse staffing patterns, and follow-up planning needs. The conclusion mentioned that the implementation of nursing management related to nursing human resource planning at Banggai General Hospital has not been implemented properly. Suggestions Banggai General Hospital should coordinate immediately between departments in the implementation of nursing management in planning the achievement of nursing human resource needs.*

**Keywords:** *Nursing Management, Nursing Human Resource Planning, Qualitative*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2024

✉Corresponding author :

Address : Palu

Email : ld.ismail84@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sejak diselenggarakannya Sistem Kesehatan Nasional (SKN), pemerintah terus berupaya dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan diseluruh fasilitas kesehatan yang ada di Indonesia. Salah satu faktor utama pemerintah dalam meningkatkan kualitas di fasilitas kesehatan yaitu manajemen sumber daya manusia kesehatan. Dalam penyelenggaraan SKN dikatakan bahwa sumber daya manusia kesehatan penggerak dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat harus mencukupi jumlah, jenis dan kualitas serta distribusi secara adil dan merata sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan (Shofiah et al, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) di layanan kesehatan (tenaga kesehatan dan non kesehatan) merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) termasuk salah satu subsistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Persoalan SDMK harus diberi perhatian lebih dan dikelola secara optimal serta berkelanjutan dalam hal memenuhi hak-haknya. Hal ini dilakukan agar bisa mendapatkan SDM yang mampu, terampil, berkualitas, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan secara cerdas, baik dan benar (Kemenkes RI, 2020 ; Kemenkes RI, 2015) dalam (FD Umpung et al, 2020).

Perencanaan dalam konteks manajemen merupakan upaya institusi untuk menentukan tindakan yang tepat dengan menyediakan alternatif pilihan di masa mendatang melalui suatu proses sistematis. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan SDMK menyatakan, SDMK adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu membutuhkan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan (Permenkes, 2015) dalam (Sumiarsih et al, 2019).

Pimpinan rumah sakit harus memperhatikan ketersediaan sumber daya manusia di rumah sakit. Upaya-upaya yang penting dan harus dilakukan pimpinan rumah sakit adalah perencanaan

kebutuhan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian, dan instalasi rumah sakit. Perencanaan tenaga keperawatan hingga kini masih menjadi permasalahan di berbagai rumah sakit. Masalah tersebut antara lain: kurangnya jumlah, jenis tenaga, kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai) dan kemampuan pendanaan rumah sakit yang lemah sehingga tidak dapat memenuhi dan mempertahankan sumber daya yang ada (Ilyas, 2004) dalam (Danoe, 2019).

Hasil Survei Kesehatan Nasional tahun 2017 menunjukkan bahwa 56,6% sumber daya manusia (SDM) rumah sakit Indonesia masih kurang, sementara hanya 38,9% yang melaporkan SDM memadai. Hasil Risnakes menunjukkan tidak semua institusi kesehatan memiliki kondisi SDM yang memadai. Sulawesi Barat memiliki jumlah RS dengan SDM tidak sesuai tertinggi (100%), diikuti Sulawesi Tengah sebesar 88,9% dan Maluku (86,7%) tertinggi ketiga. Hasil Risnakes juga menunjukkan belum semua dinas kesehatan menyelenggarakan kebutuhan SDM. Ini dilakukan oleh hanya 79,8% puskesmas dan 83,2% rumah sakit (Risnakes ,2017) dalam dalam (Sumiarsih et al, 2019).

Permasalahan perencanaan kebutuhan SDMK akan berdampak pada inefisiensi dan hambatan produktivitas organisasi. Gambaran kasus yang terjadi pada perencanaan memperlihatkan seringkali tenaga kesehatan yang ditetapkan tidak sesuai dengan kebutuhan nyata yang diajukan oleh fasilitas kesehatan. Beberapa penelitian memperlihatkan surplus tenaga kesehatan menyebabkan beban biaya menjadi besar, sedangkan defisit tenaga akan menciptakan beban kerja SDMK yang tinggi dan memengaruhi kualitas pelayanan (Sumiarsih et al, 2019).

Menurut data SISDMK Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2021, perawat menjadi proporsi tenaga kesehatan terbesar bagi rumah sakit di seluruh Indonesia yaitu sebanyak 334.091 orang (50,8 %) dan proporsi distribusi tenaga keperawatan di daerah tertinggal sebanyak 18.650 orang (42,2 %). Terdapat perbandingan dalam hal jumlah tenaga kesehatan di daerah tertinggal terhadap jumlah nasional yaitu sebesar 3,9% (44.179) terhadap total SDMK secara nasional. Jumlah tersebut meningkat dibandingkan tahun 2020 yang sebanyak 31.374 orang (SISDMK, 2021).

Di Provinsi Sulawesi Tengah, data perawat sebanyak 8.109 orang dengan penyebaran perawat yang bekerja di Rumah Sakit sebesar 55,6% dan

perawat yang bekerja di puskesmas sebesar 42,8% dengan capaian rasio 247,6 per 100.000 penduduk berdasarkan nilai standar 180 Per 100.000 penduduk (pencapaian 137,6 %) yang mana menjadikan perawat sebagai tenaga kesehatan dengan capaian rasio tertinggi dibandingkan tenaga kesehatan lainnya. Walaupun capaian rasio tenaga perawat yang diperoleh melampaui target akan tetapi belum merata dalam aspek distribusinya (Dinkes Sulteng, 2021).

Berdasarkan survei pendahuluan yang peneliti lakukan melalui wawancara kepada 6 Kepala Ruang di Rumah Sakit Banggai Laut, jumlah tenaga perawat ruangan rata-rata berkisar antara 13-14 orang dan yang terbanyak ruangan IGD yaitu 20 orang yang mana terbagi dalam 3 (tiga) shift kerja. Dengan jumlah tenaga tersebut beberapa Kepala Ruang mengatakan masih belum mencukupi kebutuhan tenaga di ruangan. Adapun alasan yang diutarakan menyangkut kurangnya kompetensi tenaga dan penempatan yang tidak sesuai. Hal ini mempengaruhi beban kerja serta mutu pelayanan kesehatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penerapan manajemen keperawatan terkait perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan di RSUD Banggai agar temuan yang diperoleh nantinya diharapkan dapat menjadi masukan kebijakan dalam menyempurnakan proses perencanaan kebutuhan SDM khususnya tenaga keperawatan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, dengan metode fenomenologi. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan dan memahami berbagai cara manusia berperilaku atau bertemu satu sama lain, seringkali melalui berbagai bentuk komunikasi. Metode fenomenologis merupakan asumsi baku yang didasarkan pada pengalaman subyektif individu, atau pemahaman tentang berbagai jenis dan kategori masalah yang dihadapinya.

Peneliti menekankan catatan deskripsi kalimat terperinci, lengkap dan mendalam, menggambarkan situasi sebenarnya untuk mendukung penyajian data. Fokus kajian pada penelitian mengenai bagaimana penerapan manajemen keperawatan dalam proses perencanaan tenaga keperawatan di RSUD Banggai.

Informan penelitian berupa informasi yang dikumpulkan lalu dikaji dalam penelitian kualitatif

yang akan digali dari beragam sumber data, dan jenis sumber data kemudian dimanfaatkan dalam penelitian, yaitu: Informan terdiri dari Kasubag TU dan Kepegawaian, Kabid Keperawatan dan Kebidanan, Kasie Keperawatan dan Kebidanan, Penanggung Jawab Ruang ICU, Penanggung Jawab Ruang IGD dan Penanggung Jawab Ruang VIP.

Instrumen penelitian berupa peneliti sendiri. Selain itu digunakan pedoman observasi, pedoman wawancara (indepth interview) yang telah peneliti susun sesuai tujuan penelitian, alat tulis, kamera dan alat perekam. Teknik pengumpulan data penelitian berupa data primer dan data sekunder, disajikan dalam data yang ditampilkan (transkrip wawancara).

Teknik analisa data dalam penelitian berupa teknik analisis tematik yang mengacu pada proses melihat informasi dan menentukan pola atau mencari tema berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui tahapan memahami data, membuat koding, mencari tema, meninjau tema, mendefinisikan tema dan menghasilkan laporan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan kebijakan perekrutan tenaga perawat yang diterapkan di RSUD Banggai, yaitu :

*...semua itu telah tertulis dalam SK kebijakan Direktur (informan 1)*

*...terkait dengan kebijakan itu ada juga yang dimaksud dengan kebijakan Direktur (informan 2)*

*...kami berdasarkan SK Direktur Rumah Sakit tentang penetapan pelayanan kesehatan rumah sakit (informan 4)*

Berdasarkan hasil wawancara, kebijakan perekrutan tenaga perawat di RSUD Banggai berada pada Direktur rumah sakit sebagai pimpinan tertinggi dimana kebijakan yang berlaku didasarkan pada SOP yang diperkuat dengan adanya SK yang dikeluarkan dan diberlakukan di RSUD Banggai.

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan kompetensi pegawai perencana perekrutan tenaga perawat di RSUD Banggai, yaitu :

*...disini, tim-tim itu terkait dengan manajemen yang berkompetensi dibagian keperawatan itu adalah bidang pelayanan (informan 2)*

*...alhamdulillah semua itu...basicnya dari perawat (informan 3)*

*...untuk kompetensinya itu...yang sebagai perencana pelaksanaan pengadaan tenaga itu ada dibagian TU dan kepegawaian (informan 5)*

Berdasarkan hasil wawancara, kompetensi yang dimiliki pegawai perencana dalam pelaksanaan pengadaan tenaga perawat di RSUD Banggai telah memenuhi kriteria dalam hal kualifikasi pendidikan yaitu keperawatan.

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan pengelolaan ketersediaan data dan informasi tenaga perawat di RSUD Banggai, yaitu :

*...kalau kita melihat bagaimana pengelolaannya, itu rumah sakit telah membuat yang namanya ANJAB itu analisis jabatan kemudian dengan ABK analisis kebutuhan beban kerja (informan 1)*

*...jadi dimana kita menggunakan juga namanya sistem rumah sakit atau sistem SIMR ada juga namanya sistem SDMK (informan 2)*

*...untuk pengolahan data informasi dibagian kepegawaian mereka sudah menggunakan sistem SIMRS (informan 5)*

Berdasarkan hasil wawancara, pengelolaan ketersediaan data dan informasi tenaga perawat di RSUD Banggai sudah berjalan dengan cukup baik dengan adanya SIMRS dan SDMK yang sudah diterapkan dan dilaksanakan pada bagian tata usaha dan kepegawaian.

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan mekanisme pemenuhan kebutuhan tenaga perawat di RSUD Banggai, yaitu :

*...yang utamanya dalam mekanisme pemenuhan kebutuhan tenaga itu, kami mengidentifikasi bentuk dan beban pelayanan yang akan diberikan (informan 2)*

*...setiap unit atau bidang pelayanan melakukan analisis kebutuhan pegawai (informan 4)*

*...tata usaha dan kepegawaian dalam hal ini mereka mungkin menggunakan sistem perhitungan analisis jabatan atau anjab (informan 5)*

Berdasarkan hasil wawancara, mekanisme pemenuhan kebutuhan tenaga perawat di RSUD Banggai sudah berjalan dengan cukup baik dengan adanya koordinasi terkait usulan dari ruangan-ruangan yang disampaikan ke pihak manajemen yang selanjutnya diikuti dengan adanya tindak lanjut berupa analisis kebutuhan tenaga.

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan metode dan perhitungan khusus yang diterapkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di RSUD Banggai, yaitu :

*...perhitungan itu berdasarkan sesuai dengan Depkes (informan 1)*

*...untuk kebutuhan tenaga kita pake perpaduan antara kebutuhan apa namanya itu Gillies (informan 3)*

*...metode perhitungan Douglas itu yang berdasarkan tingkat ketergantungan pasien (informan 6)*

Berdasarkan hasil wawancara, metode dan perhitungan khusus yang diterapkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di RSUD Banggai belum sepenuhnya terkoordinasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya patokan yang menjadi dasar dalam perhitungan kebutuhan perawat karena metode yang diterapkan berbeda-beda.

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan pola ketenagaan perawat di RSUD Banggai, yaitu :

*...saya anggap sudah terpenuhi karna itu sudah sesuai dengan ketentuan atau juknis yang berlaku (informan 1)*

*...untuk ketersediaan itu kami sudah sangat terpenuhi (informan 3)*

*...sudah sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dirumah sakit ini (informan 6)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, pola ketenagaan perawat di RSUD Banggai masih terdapat perbedaan sehingga ditinjau kembali



terkait perencanaan kebutuhan, penempatan serta kompetensi tenaga perawat yang dimiliki.

Berikut adalah hasil wawancara mendalam peneliti kepada informan tindak lanjut perencanaan kebutuhan SDM keperawatan di RSUD Banggai, yaitu :

*...harus ditingkatkan dalam peningkatan sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan serta skill kepada petugasnya khusus perawat sehingga nanti memiliki keterampilan yang meningkatkan mutu (informan 2)*

*...penanggungjawab ruangan duduk dengan manajemen...kemudian membahas tentang tingkat kebutuhan perawat diruangan masing-masing (informan 3)*

*...usulan kebutuhan tenaga harus lebih berkoordinasi lagi (informan 4)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, yang harus dilakukan dalam hal perencanaan kebutuhan SDM keperawatan di RSUD Banggai adalah perlu adanya koordinasi terkait metode perhitungan kebutuhan dan perlu adanya peningkatan mutu SDM serta kompetensi tenaga perawat.

## **Pembahasan**

### **1. Kebijakan Perekrutan Tenaga Perawat**

Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan khususnya perawat di RSUD Banggai terdapat kebijakan Direktur selaku pimpinan dalam organisasi RSUD Banggai dengan diterbitkannya Surat Keputusan Direktur serta SOP terkait proses perekrutan tenaga kesehatan.

Menurut asumsi peneliti, RSUD Banggai melalui Direktur telah melakukan suatu perencanaan kebutuhan tenaga perawat melalui kebijakan terkait rekrutmen tenaga kesehatan dimana Direktur telah melakukan serangkaian tahapan, mulai dari penentuan jumlah tenaga yang dibutuhkan, melakukan seleksi, pemberdayaan tenaga kesehatan melalui orientasi, sampai dengan promosi tenaga kesehatan untuk dapat mengembangkan kinerja sumber daya manusia di rumah sakit.

Didukung oleh teori yang dikemukakan Soeroso, Santoso, Dr (2003) bahwa dalam proses kebijakan manajemen, Direksi melakukan tahapan proses mulai dari rekrutmen, seleksi, orientasi sampai dengan

promosi karyawan/perawat untuk dapat mencapai tujuan rumah sakit.

Sejalan dengan teori Arwani yang menyatakan bahwa perencanaan tenaga keperawatan merupakan fungsi manajemen rumah sakit sebagai dasar dari pelaksanaan operasional sebagai usaha mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian Suryanti (2019) tentang analisis proses penerimaan tenaga keperawatan dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, kebijakan mengenai proses penerimaan tenaga keperawatan yang berlaku di RSUD H adalah sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Utama Rumah Sakit RSUD H tentang Pedoman Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dan SOP SDM RSUD H tentang Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Kesehatan.

### **2. Kompetensi Tenaga Perencana**

RSUD Banggai memiliki perhatian terhadap kompetensi sumber daya manusianya, termasuk tenaga perencana sebagaimana yang terdapat pada salah satu misinya yaitu pemanfaatan sumber daya rumah sakit untuk mendukung upaya pelayanan kesehatan masyarakat. Namun RSUD Banggai saat ini belum memiliki instrument implementasi dalam bentuk alat pengukuran kompetensi tersebut.

Menurut asumsi peneliti, kompetensi memiliki peran penting dalam perencanaan kebutuhan tenaga perawat. Ini tidak hanya berlaku pada tenaga perencana tetapi juga berlaku tentunya bagi tenaga perawat yang nantinya akan direkrut. Hal tersebut dikarenakan kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh pada mutu pelayanan kesehatan yang akan diberikan. RSUD Banggai memiliki bagian Keperawatan dan Kebidanan yang mengkoordinir perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan namun belum memiliki tim khusus yang sesuai dengan pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaannya

Didukung oleh pendapat Sabarguna dan Sumarni (2004), rekrutmen yang dilakukan secara langsung, perlu dibuat tim, agar pelaksanaannya lebih terarah dan menjamin objektivitas. Lebih penting lagi yang perlu adalah kejelasan pada tim tentang jumlah tenaga yang dibutuhkan, profesi yang dibutuhkan, kualifikasi, pengalaman, dan uraian pekerjaan apa yang dikerjakan. Pelaksanaan seleksi yang terdiri dari berbagai tim yang bertingkat, akan

mempermudah proses, walaupun kemungkinan lolos calon yang potensial tetap ada.

Sejalan dengan teori Amstrong (2012), kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkat kinerjanya. Disisi lain, Moeheriono (2012) mengemukakan bahwa pengukuran kompetensi dasar pada setiap individu seseorang telah memudahkan pihak pengelola manajemen dan manajer sumber daya manusia untuk lebih mudah menempatkan orang yang tepat dan tepat pada pekerjaannya.

Rendahnya kemampuan tenaga perencana menjadi salah satu faktor penghambat dalam perencanaan sumber daya manusia khususnya keperawatan. Hasil studi yang dilakukan di Kabupaten Muara Jambi menyatakan bahwa tidak ada tenaga perencana khusus yang memiliki keahlian dalam penyusunan rencana kebutuhan SDM dilingkungan Puskesmas karena ketiadaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai.

Sejalan dengan penelitian Suryanti (2019) mengungkapkan bahwa dahulu RSU H mempunyai panitia khusus rekrutmen tetapi karena banyak hal, Direksi menentukan bahwa cukup bagian SDM yang bertanggung jawab untuk proses tersebut dan berkolaborasi dengan bagian keperawatan dalam proses penerimaan tenaga perawatnya.

### **3. Pengelolaan Ketersediaan Data dan Informasi**

WHO menilai investasi sistem informasi yang dilakukan pada bidang kesehatan akan memberikan manfaat yaitu membantu pengambilan keputusan untuk mendeteksi dan mengendalikan masalah kesehatan, memantau perkembangan dan meningkatkannya. Manfaat berikutnya adalah pemberdayaan individu dan komunitas dengan cepat dan mudah dipahami serta melakukan berbagai perbaikan kualitas pelayanan kesehatan serta penguatan evidence-based dalam pengambilan kebijakan yang efektif, evaluasi dan inovasi melalui penelitian. Selain itu, sistem informasi juga bermanfaat dalam perbaikan tata kelola, mobilisasi sumber daya atau potensi baru dan akuntabilitas cara yang digunakan dalam proses manajemen organisasi.

Permenkes Nomor 82 Tahun 2013 tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) menyebutkan bahwa setiap rumah sakit wajib melakukan penerapan dan pengembangan SIMRS. SIMRS merupakan suatu system yang digunakan untuk mengumpulkan data-data manajemen dari suatu rumah sakit. Maka dari itu, RSUD Banggai tentunya wajib untuk melaksanakan pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Kesehatan (SIK) dalam wujud Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) sebagaimana ditujukan guna mendukung serta mengoptimalkan proses peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Sistem informasi manajemen perlu didefinisikan lebih detail untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik, khususnya untuk sumber daya manusia (SDM) keperawatan di rumah sakit. Sistem informasi sumber daya manusia keperawatan memberikan informasi kepada seluruh manajer di rumah sakit terkait SDM keperawatan. Rumah sakit dapat mengaplikasikan sistem informasi manajemen dalam manajemen SDM keperawatan khususnya dalam perencanaan tenaga keperawatan di rumah sakit, rekrutmen dan seleksi tenaga keperawatan, pengelolaan tenaga keperawatan, kompensasi, pengembangan karir dan pelaporan lingkungan untuk meningkatkan kinerja SDM yang efektif dan efisien.

Menurut asumsi peneliti, pemanfaatan SIMRS oleh RSUD Banggai dalam pengelolaan data dan informasi sebagai suatu langkah yang tepat meskipun dalam penerapannya masih perlu terus ditingkatkan karena beberapa persoalan. Kemajuan teknologi saat ini, menuntut pemanfaatan aplikasi yang tentunya mendukung proses pemberian pelayanan. Tentunya juga bermanfaat dalam segi efisiensi dan efektivitas kerja fasilitas pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Alcamí dan Caranana (2012) yang menyebutkan bahwa sistem informasi manajemen didukung oleh basis data perusahaan yang meliputi data yang diperoleh dari hasil proses transaksi. Disisi lain Saletnik, Niedlinger et al (2008) mengungkapkan penerapan sistem informasi manajemen membutuhkan komitmen sumber daya manusia yang besar untuk berbagai tugas-tugas yang

berkaitan dengan persiapan, peluncuran, penggunaan dan pemeliharaan sistem.

Sejalan dengan hasil penelitian Molly (2021), dalam menjalankan SIMRS perlu adanya SOP, supaya setiap kinerja dapat terkendali dengan baik sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi semua pekerja dan supervisor, untuk menghindari kegagalan atau kesalahan, keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan, parameter untuk menilai mutu pelayanan, menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif, menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggungjawab dari petugas terkait dan sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan malpraktek dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi rumah sakit dan petugas.

#### 4. Mekanisme Pemenuhan Kebutuhan

Perkembangan rumah sakit yang signifikan terutama pada pelayanan jasa bagi kepentingan pasien menyebabkan kebutuhan akan penambahan sumber daya manusia sangatlah tinggi sehingga berdampak pada meningkatnya kebutuhan rekrutmen karena jumlah karyawan baru dari waktu ke waktu semakin bertambah.

Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan kesehatan. Pengadaan sumber daya manusia kesehatan bertujuan untuk menetapkan jumlah dan jenis tenaga yang sesuai dengan kebutuhan. Apabila kebutuhan sumber daya manusia tidak direncanakan dengan baik maka akan terjadi kekurangan tenaga yang mempengaruhi pelayanan serta kenyamanan pasien dan mengakibatkan beban kerja meningkat.

Peneliti berasumsi bahwa di RSUD Banggai sudah berjalan dengan cukup baik dengan adanya koordinasi terkait usulan dari ruangan-ruangan yang disampaikan ke pihak manajemen yang selanjutnya diikuti dengan adanya tindak lanjut berupa analisis kebutuhan tenaga. Dengan banyaknya ruangan-ruangan yang terdapat dalam rumah sakit, tentunya dalam proses pemenuhan kebutuhan tenaga perawat memerlukan koordinasi dan kolaborasi dengan bagian keperawatan dalam proses penerimaan tenaga perawatnya. Dalam penyusunan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan, pengadaannya melalui usulan dari ruangan-

ruangan yang dikoordinasikan dengan bidang pelayanan dan selanjutnya mengusulkannya ke badan kepegawaian.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas (2004) yang menyebutkan bahwa manajemen sumber daya keperawatan merupakan proses estimasi terhadap jumlah sumber daya manusia keperawatan berdasarkan tempat, keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal.

Sejalan dengan teori Nurhotimah (2015), penyusunan kebutuhan jumlah sumber daya manusia kesehatan (SDMK) atau tenaga kesehatan belum sepenuhnya dilakukan berdasarkan analisis beban kerja (ABK). Hal ini diyakini sebagai penyebab yang membuat perencanaan tenaga kesehatan tidak sesuai dengan kepentingan yang diharapkan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suryanti (2019), bagian SDM yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam proses penerimaan tenaga keperawatan melalui Kepala Sub Bagian Administrasi dan Rekrutmen dimana tertulis didalam uraian tugasnya. Mulai dari seleksi administrasi sampai kepada diputuskannya seorang pelamar menjadi karyawan dirumah sakit itu. Dari hasil proses penerimaan yang dilakukan juga belum maksimal karena belum fokusnya bagian SDM melakukan proses penerimaan tenaga perawat dan karyawan lainnya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mardiah (2016), konsep manajemen sumber daya manusia secara umum mengenai rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia uang pada prinsipnya harus dilakukan dengan baik dan benar agar tersedianya karyawan yang pantas dan layak untuk menempati posisi dan jabatan tertentu dalam organisasi.

#### 5. Pelaksanaan Metode Perhitungan Kebutuhan

Perencanaan kebutuhan tenaga disuatu unit keperawatan didasarkan pada klasifikasi pasien, berdasarkan tingkat ketergantungan, metode pemberian asuhan, jumlah dan kategori perawat dan perhitungan jumlah tenaga keperawatan.

Peneliti berasumsi bahwa belum ada patokan yang menjadi dasar dalam perhitungan kebutuhan perawat di RSUD Banggai karena metode yang diterapkan berbeda-beda. Adanya metode dan perhitungan khusus yang diterapkan seperti penggunaan rumus Depkes maupun Gillies yang digunakan merupakan hal yang sangat baik. Hanya saja hal tersebut tidak dibarengi dengan adanya koordinasi yang baik antar ruangan dengan manajemen sehingga berdampak pada tidak adanya penetapan terhadap suatu metode yang dapat dijadikan sebagai patokan dasar bagi seluruh elemen yang ada di rumah sakit.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Yahya, B.N (2001), proses pengolahan data menjadi informasi memerlukan proses khusus dengan menggunakan metode perhitungan yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Kita harus mengetahui keinginan informasi dari pihak eksekutif sehingga pengolahan data yang ada dapat menimbulkan cost yang efektif dan efisien.

Sejalan dengan teori Notoatmodjo (2009) yang menjelaskan bahwa terkait pengadaan SDM dalam organisasi dimana organisasi tersebut membuat proyeksi kebutuhan SDM dalam waktu tertentu dan dilanjutkan dengan memenuhi lowongan atau posisi yang dibutuhkan.

Sejalan dengan hasil penelitian Suryanti (2019) yang menyebutkan bahwa perencanaan tenaga keperawatan di RSUD H dibuat oleh bagian keperawatan. Perhitungan tenaga keperawatan dilakukan dengan menggunakan formula Depkes dan Douglass yang didasari atas jumlah tempat tidur yang tersedia dan Bed Occupancy Rate (BOR).

Hasil penelitian lainnya, Meylita (2019) menyebutkan bahwa cara untuk mengetahui rumah sakit membutuhkan tambahan tenaga kesehatan yaitu dari data perhitungan jumlah pasien dan jumlah tenaga kesehatan dengan menggunakan rumus Gillies dan mengacu pada Permenkes No. 56 tahun 2014 yang mengatur bahwa rumah sakit tipe D harus memiliki perbandingan 2 perawat untuk 3 tempat tidur.

Sejalan dengan hasil penelitian Marlinda (2017) yang mengemukakan bahwa sistem perencanaan tidak berjalan dengan baik karena kurang lengkapnya data yang tersedia atau metode yang kurang tepat, kurangnya sosialisasi dan informasi tentang kebijakan yang digunakan dalam perencanaan tenaga

kesehatan, serta konsultasi dan koordinasi yang kurang baik. Tanpa manajemen SDM yang handal, pengelolaan, penggunaan, serta pemanfaatan sumber – sumber lainnya menjadi tidak berguna.

## 6. Pola Ketenagaan

Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan mempunyai daya ungkit yang besar dalam mencapai tujuan pembangunan bidang kesehatan. Keperawatan sebagai tenaga profesional bertanggungjawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lain sehingga pengelolaannya harus dilakukan dengan baik.

Menurut asumsi peneliti, RSUD Banggai perlu menetapkan secara jelas terkait kuantitas maupun kualitas SDM yang dibutuhkan. Dengan demikian rumah sakit dapat mengumpulkan data dan informasi berapa jumlah dan jenis tenaga yang dimiliki maupun dibutuhkan, kualifikasi tenaga dan ketenagaan yang efektif sehingga dapat dengan mudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan tenaga perawat.

Sejalan dengan teori Nengsih (2010), permasalahan ketidakmerataan tenaga kesehatan harus dicermati dengan seksama, apakah memang benar memerlukan tambahan tenaga kesehatan yang dikarenakan beban kerja yang berlebih sehingga akan mempengaruhi kualitas yang diberikan atau banyaknya waktu yang tidak produktif yang dilakukan oleh SDM pada saat bertugas.

Sejalan dengan Handoko (2011) dalam Fitriaty dan Vurwanti (2015) bahwa kelebihan pegawai seringkali diakibatkan belum adanya analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dapat dilakukan secara menyeluruh sebagai instrumen utama dalam penempatan seorang pegawai pada suatu unit organisasi sesuai dengan kebutuhan pada jabatan struktural tertentu berdasarkan keahlian, tidak adanya analisis beban mengakibatkan sulitnya membuat ukuran pasti kebutuhan suatu unit organisasi.

Sejalan dengan penelitian Suryanti (2019) yang menyebutkan bahwa permintaan khusus dari kepala ruangan terhadap tenaga



keperawatan di RSUD H dilakukan dengan cara melakukan pencatatan permintaan tambahan tenaga perawat melalui formulir permintaan yang telah disediakan oleh pihak SDM di tiap bagian pelayanan keperawatan. Kemudian formulir permintaan ini akan diberikan langsung kepada bagian SDM untuk diproses apakah permintaan tersebut bisa dengan cepat dapat terpenuhi atau tidak. Adanya permintaan khusus dari kepala bagian akan perawat tambahan, membantu bagian SDM dalam melakukan perencanaan dan mengevaluasi kebutuhan tenaga keperawatan di setiap ruang layanan perawatan di RSUD H.

Sejalan dengan penelitian Henny (2018), jumlah dan jenis tenaga kesehatan di kabupaten Lamongan sudah baik, namun belum disesuaikan dengan kebutuhan berdasarkan kompetensi dan beban kerja. Tenaga kesehatan masih berkelompok atau tidak merata pada masing-masing unit di pelayanan kesehatan kabupaten Lamongan.

## 7. Tindak Lanjut Perencanaan

Untuk tetap menjaga kualitas dan kemampuan perawat, rumah sakit perlu mengadakan pelatihan bagi perawat yang diadakan di rumah sakit ataupun mengirim tenaga perawat yang dianggap mampu untuk mengikuti pelatihan diluar rumah sakit. Evaluasi berkala terhadap pengetahuan dan kompetensi perawat juga perlu dilakukan.

Selain itu, perlu adanya pengembangan karir bagi tenaga kesehatan melalui pendidikan yang berkelanjutan terutama pendidikan formal dan mekanisme pemberian intensif guna meningkatkan kinerja serta motivasi. Kepuasan kerja juga perlu mendapat perhatian pihak manajemen. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan.

Peneliti berasumsi bahwa peningkatan mutu menjadi salah satu faktor penting dalam perencanaan pemenuhan kebutuhan SDM keperawatan. Rumah sakit melalui komite keperawatan harus aktif mengadakan pelatihan pendidikan perawat untuk meningkatkan

kemampuan perawat dalam melakukan tugas keperawatannya kepada pasien dirumah sakit.

Sejalan dengan teori Krismiyati (2017), pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang.

Begitu juga menurut Umar (2002) dalam Watung (2012) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi atau intensif. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri karena besarnya kompensasi merupakan ukuran atau nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar pada karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai dan kurang tepat, maka prestasi kerja dan motivasi serta kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Sejalan dengan penelitian Suryanti (2019) yang menyebutkan bahwa komite keperawatan berperan aktif dalam menjalankan tugasnya untuk mengadakan pelatihan bagi perawat sesuai dengan kompetensi perawat di RSUD H, perawat wajib mengetahui seluruh tindakan keperawatan yang dengan SOP keperawatan yang berlaku dirumah sakit tersebut.

Sejalan dengan penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) dimana didapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan manajemen keperawatan terkait pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia keperawatan di RSUD Banggai Laut belum dilaksanakan dan terkoordinir secara optimal. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan yang tidak memiliki pandangan yang sama. Belum adanya koordinasi dalam penentuan metode yang digunakan pada masing-masing unit baik di pelayanan maupun manajemen dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia khususnya tenaga perawat menyebabkan jumlah dan

jenis tenaga kesehatan yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan baik dari segi kompetensi maupun beban kerja sehingga aspek kebijakan terkait perencanaan, pengadaan dan penempatan tenaga kesehatan perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen rumah sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arishinta, Kumaladewi, 2018. Parsimonia : Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang Vol. 5 No. 1, April 2018. Universitas Ma Chung, Malang
- Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah, 2021. Profil Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai Laut, 2022. Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai Laut. Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai Laut, Banggai Laut.
- Hidayanti, Henny., 2018. Jurnal Litbang Kebijakan : Pemerataan Tenaga Kesehatan di Kabupaten Lamongan Vol. 12 No. 2, Desember 2018. Balitbang Jawa Timur.
- Hidayatullah, Yuliantoharunugroho., 2022. Jurnal *Economia* : Rekrutmen Pegawai Non PNS Di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Dalam Perspektif Manajemen Islam Vol. 1 No. 2, Oktober 2022. Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta
- Kemkes RI, 2022. Profil Kesehatan Indonesia, Pusdatin.Kemkes.Go.Id. Kemkes RI, Jakarta.
- Mariani, Gorda., 2019. *Jurna Ekonomi* : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kesehatan Vol. 24 No. 2, Juli 2019. Ubdiknas Graduate School, Bali.
- Meylita, dkk., 2019. *Jurnal KESMAS* : Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Cantia Tompasso Baru Vol. 8 No. 4, Mei 2019. FKM Universitas Sam Ratulangi
- RSUD Banggai Laut, 2022. Profil RSUD Banggai Laut Tahun 2022. RSUD Banggai Laut, Banggai Laut.
- Soesanto, 2019. *Jurnal Imiah Kesehatan* : Perhitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan WISN Di RS Gotong Royong Vol.12 No. 2, Agustus 2019 Hal. 71-81, Fakultas Kedokteran Universitas Ciputra.
- Shofiah, dkk., 2019. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* : Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Puskesmas Di Kabupaten Jember Vol. 13 No. 3, November 2019. Universitas Jember, Jember.
- Sumiarsih, 2019. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan* : Permasalahan Dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Kabupaten/Kota Vol. 3 No. 3, Desember 2019. Pusat Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan, Jakarta.
- Suryanti, Heny, 2019. *Jurnal Ilmiah Kesehatan* : Analisis Proses Penerimaan Tenaga Keperawatan dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Keperawatan Vol. 18 No. 1 2019. Universitas Respati, Indonesia.
- Suryanto, dkk., 2020. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia* : Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Guna Meningkatkan Mutu Pelayanan Di RUMKITAL Marinir Cilandak Vol. 4 No. 2, Oktober 2020. Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Cilandak.
- Wangi, Ni Wayan Sri, dkk., 2019. *Jurnal Kedokteran* : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Puskesmas Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Needs (WISN) Di Kabupaten Lombok Barat Vol. 5 No. 1, Desember 2019, FKUI Al-Azhar, Mataram.