

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit dalam Pasal 1 menyebutkan pengertian rumah sakit yaitu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Selanjutnya dikatakan bahwa Pelayanan Kesehatan Paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

Kini perkembangan jumlah RS di Indonesia semakin meningkat. Sejak tahun 2012 sampai dengan April 2018 terdapat peningkatan sebesar rata-rata 5.2%. RS di Indonesia terdiri dari rumah sakit publik dan rumah sakit privat dengan jumlah total 2,773. Pertumbuhan RS publik selama 6 tahun terakhir tidak sepesat pertumbuhan RS privat. Rata-rata pertumbuhan RS publik sebesar 0.4%, karena adanya penurunan jumlah RS Swasta non profit, sedangkan RS privat sebesar 15.3%. Jumlah RS swasta dibandingkan RS pemerintah lebih banyak, dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 7%. Sedangkan pertumbuhan RS pemerintah hanya sebesar 3% (Persi, 2018)

Jumlah RS publik RS di regional 1 menunjukkan pertumbuhan yang fluktuatif. Progres pertumbuhan RS publik yang cukup signifikan ditunjukkan oleh DKI Jakarta, sedangkan RS publik di provinsi lain pertumbuhannya tidak terlalu signifikan. Penambahan jumlah RS milik provinsi di DKI Jakarta hampir 5x lipat dari tahun sebelumnya, sebelumnya berjumlah 4 buah menjadi 29 buah. Jumlah Rumah Sakit di DKI Jakarta Per April 2018 memiliki Total sebanyak 196 Rumah Sakit, dengan tipe A berjumlah 16 rumah sakit, Tipe B 62 rumah sakit, Tipe C 64 rumah sakit, Tipe D 28 rumah sakit dan Non Kelas 26 rumah sakit (Persi, 2018).

Dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit dibutuhkan tenaga kesehatan yang aktif dan profesional. Sumber Daya Manusia

Kesehatan (SDM) merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. SDM yang baik dan berdaya saing tinggi merupakan pendukung peningkatan pembangunan kesehatan. Berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas dari 8 (delapan) fokus prioritas pembangunan kesehatan dalam kurun waktu 2010 – 2014. Penetapan pengembangan sumber daya manusia kesehatan sebagai salah satu prioritas adalah karena Indonesia masih menghadapi masalah tenaga kesehatan, baik jumlah, jenis, kualitas maupun distribusinya. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Rasio tenaga kesehatan per 100.000 penduduk belum memenuhi target yang ditetapkan sampai dengan tahun 2010. Dalam laporan WHO tahun 2006, Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya. (WHO, 2011)

Selama ini nampak bahwa perhatian yang lebih besar ditujukan kepada mereka yang sakit. Sedangkan mereka yang berada di antara sehat dan sakit tidak banyak mendapat upaya promosi. Peranan dokter, dokter gigi, perawat dan bidan dalam upaya kesehatan yang menekankan penyembuhan penyakit sangat penting. Sebaliknya tenaga kesehatan yang menekankan masalah preventif dan promotif adalah sarjana kesehatan masyarakat yang juga sangat penting. Untuk itu seharusnya pemerintah juga dapat memberikan perhatian dan biaya kepada masyarakat sehat yang perlu mendapatkan upaya promosi kesehatan. Dalam upaya memberikan promosi kesehatan dibutuhkan tenaga kesehatan masyarakat yang cukup jumlahnya juga, berdasarkan data pemetaan SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan di Indonesia tahun 2017 tenaga kesehatan masyarakat hanya berjumlah 22.949 orang (Departemen Kesehatan RI, 2018).

Berdasarkan data ketenagaan (Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta, 2016) tahun 2016 tenaga kesehatan masyarakat di DKI Jakarta masih minim jumlahnya yaitu hanya 455 orang. Dalam jurnal penelitian

dan pengembangan kesehatan oleh (Supratman & Shinta, 2003) menjelaskan tenaga kesehatan masyarakat merupakan bagian dari sumber daya manusia yang sangat penting perannya dalam pembangunan kesehatan dalam sistem kesehatan nasional. Pembangunan kesehatan dengan paradigma sehat merupakan upaya meningkatkan kemandirian masyarakat dalam menjaga kesehatan melalui kesadaran yang lebih tinggi pada pentingnya pelayanan kesehatan yang bersifat promotif dan preventif. Oleh karena itu untuk mewujudkan paradigma sehat tersebut, diperlukannya kontribusi yang lebih besar dari para tenaga kesehatan masyarakat dalam pembangunan kesehatan di Indonesia.

Salah satu pelayanan paripurna yang harus diselenggarakan rumah sakit adalah pelayanan promotif. Pelayanan Promotif merupakan sarana meningkatkan kemandirian dan peran serta masyarakat dalam pembangunan kesehatan diperlukan program penyuluhan dan pendidikan masyarakat yang berjenjang dan berkesinambungan sehingga dicapai tingkat kemandirian masyarakat dalam pembangunan kesehatan. Dalam program promotif membutuhkan tenaga-tenaga kesmas yang handal terutama yang mempunyai spesialis dalam penyuluhan dan pendidikan.

Dalam menjalankan sebuah program penyuluhan kesehatan kepada masyarakat dibutuhkan manajemen yang terstruktur. Manajemen menurut (Arif, 2018) adalah proses perencanaan/ *planning*, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrolan setiap sumber. Selain itu manajemen menurut (Muninjaya, 2004) pelayanan kesehatan yang bermutu pasti menggunakan pendekatan manajemen sehingga pengelolaannya menjadi efektif, efisien, dan produktif. Untuk bisa menyediakan pelayanan kesehatan seperti itu, pimpinan dan staf dari institusi pelayanan tersebut harus menerapkan prinsip-prinsip manajemen.

Dalam menjalankan manajemen promosi kesehatan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam memberikan informasi-informasi yang berguna untuk masyarakat. Dalam peraktiknya keberhasilan suatu promosi kesehatan dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai. Seperti yang disampaikan (Yuniarti, 2012) dalam jurnalnya yang berjudul Kinerja

Petugas Penyuluh Kesehatan Masyarakat dalam Praktek Promosi Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati, bahwa kinerja petugas penyuluhan kesehatan dalam promosi kesehatan di kabupaten pati menunjukkan 56% menunjukkan kinerja pegawai promosi kesehatan yang kurang, dan hanya sekitar 43% yang dikatakan mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian (Syuaibi, 2010) beberapa hal yang menghambat maksimalisasi promosi kesehatan di Indonesia karena tenaga kesehatan yang masih sedikit sehingga sumber daya manusia untuk melakukan promosi kesehatan seperti *Home Care*, penyuluhan, dan demonstrasi juga terbatas. Masalah tersebut sama dengan kejadian di Kabupaten Sidorarjo, yaitu jumlah tenaga atau petugas penyuluh di pusat kesehatan masyarakat masih belum ideal. Dimana dalam memberikan penyuluhan kesehatan harus mengerahkan dokter, perawat atau bidan yang dimana tenaga medis tersebut sudah sibuk menangani pasien, sedangkan tenaga penyuluh kesehatan masih minim (Ernani, 2017).

Penelitian lain (Mudayana, 2010) di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul menunjukkan hasil dari pekerjaan sebagai petugas rumah sakit memiliki beban kerja tinggi dengan range 0,246 dari 111 pegawai dikarenakan beban kerja yang tinggi masih ada beberapa karyawan yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Sementara itu bertentangan dari penelitian (Nurdianna, 2018) menjelaskan sistem kerja unit PKRS Rumah Sakit Universitas Airlangga telah sesuai dengan Standar PKRS yang dibuat oleh Pusat Promosi Kesehatan tahun 2010.

Dalam jurnal lain (Febriyanty & Pratiwi, 2018) di RS ST Carolus memiliki tenaga SDM di unit PKRS masih minim. Hal ini disebabkan karena beberapa orang yang sudah purnabakti, namun sampai saat ini

belum ada tenaga pengganti. Pola ketenagaan dan kualifikasi petugas promosi kesehatan rumah sakit hanya 2 (dua) orang sehingga menyebabkan Tim PKRS membutuhkan waktu yang cukup lama dan membuat jam kerja menjadi lebih panjang, dan program kerja menjadi tertunda. Hal ini sama dengan kasus yang terjadi di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional dari total jumlah SDM 683 orang hanya 251 orang tenaga non medik dan yang dikhususkan menjalankan promosi kesehatan dalam bentuk Tim PKRS berjumlah 55 orang. Organisasi ini merupakan organisasi nonstruktural dan independen sehingga keanggotaannya masih merangkap dengan organisasi lain. Anggota tim PKRS untuk menjalankan manajemen program penyuluhan kesehatan di instalasi rawat jalan hanya 5 orang hal ini memperlihatkan SDM promosi kesehatan yang masih sedikit jumlahnya.

Rumah Sakit Pusat Otak Nasional merupakan rumah sakit yang dibangun Kementerian Kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan khusus otak dan sistem saraf, sehingga promosi kesehatan yang diberikan mencakup edukasi mengenai penanggulangan penyakit dan pencegahan mengenai otak dan sistem saraf. Berdasarkan data populasi pasien di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional tahun 2018 penyakit terbanyak yang dialami terdapat 23,42% pasien mengalami stroke iskemik, 5,30% pasien mengalami stroke hemoragik, dan 2,68% mengalami epilepsi. Dari banyaknya pasien yang mengalami penyakit tersebut menjadikan anggota Tim PKRS harus lebih aktif lagi dalam memberikan promosi kesehatan.

Rumah Sakit Pusat Otak Nasional dalam menjalankan kegiatan promosi kesehatan terdapat hambatan dalam pada manajemen promosi kesehatan yaitu pada pengorganisasian. Jumlah SDM tim PKRS dirasakan kurang sekali sehingga pembagian uraian tugas Tim Edukasi Kelompok dalam pelaksanaan penyuluhan kesehatan di instalasi rawat jalan rumah Keanggota tim PKRS telah terbagi uraian tugas masing-masing anggota, namun tugas dan tanggung jawab anggota belum berjalan sesuai. Hal ini menjadikan beban kerja petugas manajemen promosi kesehatan yang cukup tinggi dalam menyelenggarakan program penyuluhan kelompok di

instalasi rawat jalan hingga pembuatan laporan-laporan program yang telah berjalan.

Saat ini petugas promosi kesehatan yang aktif dalam melakukan penyuluhan hanya 3 orang yaitu ketua Tim PKRS, PJ Operasional dan PJ Perlengkapan dan Administrasi yang kini masih purnawaktu dengan organisasi lain. PJ Administrasi dan perlengkapan bekerja belum sesuai dengan *job description* yang hanya mengurus administrasi dan perlengkapan penyuluhan tetapi juga harus mengerjakan tugas Tim Edukasi Kelompok dalam pelaksanaan penyuluhan kesehatan, seperti harus melakukan koordinasi dengan edukator, pengumpulan materi penyuluhan, menyusun Satuan Acara Penyuluhan, membawa alat-alat penyuluhan, menyiapkan konsumsi narasumber, menjadi moderator saat penyuluhan, hingga pembuatan notulen dan laporan edukasi kelompok. Dari beban kerja petugas PKRS yang tinggi, hal ini berdampak kepada pasien dan keluarga di rumah sakit. Penyuluhan kesehatan menjadi kurang berjalan efektif dan efisien dalam hal penginformasian kepada pasien dan keluarga tentang kegiatan penyuluhan yang akan berlangsung dan di waktu pelaksanaan yang menjadi sedikit menjadi telat dari waktu yang ditentukan sehingga informasi penyuluhan belum tersampaikan dengan baik kepada sasaran promosi kesehatan tersebut.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah penulis paparkan, penulis mengambil judul laporan magang tentang **Gambaran Manajemen Promosi Kesehatan Pada Penyuluhan Pasien dan Keluarga di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.**

1.2 Tujuan Magang

1.2.1 Tujuan Khusus

Mengetahui gambaran manajemen promosi kesehatan pada penyuluhan pasien dan keluarga di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.

1.2.2 Tujuan Umum

1. Mengetahui gambaran umum Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018..
2. Mengetahui gambaran umum Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.
3. Mengetahui gambaran *input* Manajemen Promosi Kesehatan pada penyuluhan pasien dan keluarga di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.
4. Mengetahui gambaran proses Manajemen promosi kesehatan pada penyuluhan pasien dan keluarga di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018
5. Mengetahui gambaran *output* Manajemen Promosi Kesehatan pada penyuluhan pasien dan keluarga di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Tahun 2018.

1.3 Manfaat Magang

1.3.1 Bagi Rumah Sakit

1. Dapat memberikan masukan bagi Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional dan sebagai bahan evaluasi dan informasi bagi rumah sakit.
2. Dapat memanfaatkan mahasiswa untuk membantu kegiatan manajemen dan operasional, khususnya di bagian promosi kesehatan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional.

1.3.2 Bagi Fakultas

1. Terbinanya suatu kerja sama yang baik antara Rumah Sakit Pusat Otak Nasional dengan Universitas dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi akademik serta dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan dengan melibatkan tenaga yang terampil dan tenaga lapangan dalam proses kegiatan magang yang dilakukan.

1.3.3 Bagi Mahasiswa

1. Mendapatkan gambaran manajemen promosi kesehatan pada penyuluhan pasien dan keluarga di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional 2018.
2. Mendapat pengetahuan dan keterampilan yang lebih aplikatif dan variatif yang dapat diaplikasikan dalam dunia kerja
3. Mendapatkan bahan untuk penulisan karya ilmiah yang setara dengan skripsi.