

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi, termasuk Puskesmas. Keberadaan Sumber Daya Manusia harus direncanakan dan dikelola dengan baik. Proses perencanaan Sumber Daya Manusia adalah suatu cara yang digunakan untuk menetapkan tujuan dan pedoman dalam pelaksanaan organisasi (Marlina, 2015). Jumlah pegawai yang melebihi kapasitas atau kurang dari kebutuhan organisasi menunjukkan bahwa organisasi kurang baik dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Menurut Wardanis (2018), tujuan dari perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi suatu jabatan dalam organisasi, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, pemberhentian pegawai, menjamin ketersediaan Sumber Daya Manusia masa kini maupun masa depan, tidak terjadinya tumpang tindih dan kelebihan pegawai dalam pelaksanaan organisasi.

Untuk mencapai *Universal Health Coverage* (UHC), SDM Kesehatan mutlak diperlukan. Menurut WHO, Indonesia termasuk dalam 57 Negara yang menghadapi krisis tenaga kesehatan. Padahal

80% keberhasilan pembangunan kesehatan ditentukan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan. Menurut pengembangan pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (PPSDMK) Kemenkes RI tahun 2013 jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang tercatat sebanyak 877.088 orang. Terdiri dari 681.634 tenaga kesehatan dan 195.454 tenaga non kesehatan. Tenaga kesehatan terdiri dari 90.444 Tenaga Medis, 288.405 Perawat, 137.110 Bidan, 40.181 Tenaga Farmasi, dan 125.494 Tenaga Kesehatan lainnya. Kurangnya SDM Kesehatan di Indonesia bisa dimaknai sebagai kurangnya jumlah SDM Kesehatan atau distribusi yang tidak merata. Dalam rangka pemenuhan SDM Kesehatan diperlukan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan yang dapat mengantisipasi kebutuhan lokal, nasional dan global. Undang-Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, pasal 14 ayat 2 menyatakan perencanaan tenaga kesehatan disusun secara berjenjang (dimulai dari fasilitas pelayanan kesehatan, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, Pemerintah Daerah Provinsi, sampai dengan Pemerintah secara nasional) berdasarkan ketersediaan tenaga kesehatan dan kebutuhan penyelenggaraan pembangunan dan upaya kesehatan.

Pada tahun 1999 di Indonesia mula-mula diterbitkan Undang-undang desentralisasi dan otonomi daerah dimana suatu daerah mempunyai hak, wewenang dan kewajiban sendiri untuk mengatur dan

mengurus urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Namun pada tahun 2004, undang-undang ini direvisi karena dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah (Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004). Perubahan ini bertujuan untuk memberikan kewenangan yang lebih besar kepada provinsi begitu juga dengan tanggung jawab terhadap penyediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan seperti penempatan tenaga kesehatan yang strategis dan pemindahan tenaga tertentu antar Kabupaten/ Kota dalam provinsi. (Depkes, 2004).

Sesuai dengan Permenkes No. 33 Tahun 2015, bahwa Perhitungan kebutuhan SDM Kesehatan wajib dilaksanakan salah satunya oleh fasilitas kesehatan dibawah koordinasi Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota untuk fasilitas kesehatan di tingkat Kabupaten/Kota. Penyusunan perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya, maka dimulai dari bawah yakni ditingkat institusi dimulai dari puskesmas.

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, demi

mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya pada wilayah kerjanya (PMK No. 75 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 2).

Pelayanan yang diberikan bersifat berpadu, menyeluruh dapat diterima dan dijangkau oleh seluruh masyarakat sekitar (Depkes RI, 2000). Suatu upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok maupun masyarakat merupakan definisi dari pelayanan kesehatan (Depkes RI, 2009). Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) dimana puskesmas paling sedikitnya harus memiliki sembilan jenis tenaga kesehatan, terdiri dari: Dokter atau Dokter layanan primer, Dokter Gigi, Perawat, Bidan, Tenaga Kesehatan Masyarakat, Tenaga Kesehatan Lingkungan, Ahli Teknologi Laboratorium Medik, Tenaga Gizi dan Tenaga Kefarmasian.

Untuk menjalankan fungsi organisasi, maka perlu diperhatikan keadaan fisik dan mental dari setiap pegawai untuk terus mampu menjalankan tugas dan kewajibannya di puskesmas. Pegawai puskesmas atau dalam organisasi ini sebagai tenaga kesehatan merupakan setiap individu yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diterima

melalui pendidikan di bidang kesehatan dan membutuhkan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (PMK No. 75 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 6). Dengan kondisi yang stabil dari setiap pegawai akan menimbulkan kinerja yang baik dan efektif dari setiap pegawai. Faktor yang menunjukkan kinerja yang baik dan efektif yaitu beban kerja yang tidak berlebihan.

Puskesmas Bangkala Kota Makassar berdiri sejak tahun 2013 merupakan Puskesmas Non Perawatan yang berlokasi di Jalan Tamangapa Raya 3, Kompleks Bumi Husada Indah dengan kondisi bangunan yang minim fasilitasnya masih sangat minim sebagai bangunan pustu dari Puskesmas Tamangapa, kemudian bangunan Puskesmas mulai di renovasi pada tahun 2015. Jumlah seluruh Tenaga Kesehatan yang dimiliki Puskesmas Bangkala Kota Makassar saat ini adalah 33 Orang.

Kinerja yang efektif dari setiap pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan terpenuhinya kesejahteraan pegawai, maka hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Untuk mendukung kinerja yang efektif maka beban kerja yang diberikan kepada pegawai pun harus seimbang, yaitu tidak terlalu berlebihan. Beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja pegawai sehingga juga menurunkan kinerja organisasi.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Dengan pemberian kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana tenaga medisnya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri.

Menurut Danang Sunyoto (2012:64) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja sangat mempengaruhi efisiensi, efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Sehingga perlu adanya kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja yang ada di suatu pelayanan. Beban kerja juga mempertimbangkan standar jumlah tenaga menurut profesi tersebut, standar kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan. Jadi tinggi rendahnya beban kerja tidak hanya tergantung dari jumlah tenaga tetapi tergantung juga dengan kualifikasi tenaga tersebut. Beban kerja bisa menjadi lebih tinggi apabila kompetensi tenaga kesehatan lebih rendah dari kualifikasi tenaga yang diisyaratkan, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan data Puskesmas Bangkala Kota Makassar diperoleh jumlah tenaga kesehatan sebanyak 33 orang terdiri dari 1 orang Kepala Puskesmas dengan kompetensi (Kepemimpinan dan

Manajemen Organisasi, Keahlian Klinis dan Kesehatan Masyarakat, Kemampuan Komunikasi, Pengambilan Keputusan dan Pemecahan Masalah, Kemampuan Analisis, Manajemen Proyek, Kolaborasi dan Kemitraan, Etika dan Integritas Profesional, Pengembangan dan Inovasi, Pengelolaan Sumber Daya) Memiliki kompetensi ini memungkinkan kepala puskesmas untuk mengelola fasilitas kesehatan dengan efektif, memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang tinggi, dan memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. 1 orang Kasubag Tata Usaha dengan kompetensi (Kemampuan Administratif yang Kuat, Keterampilan Manajemen, Komunikasi Efektif, Kemampuan Koordinasi, Pengetahuan Keuangan dan Anggaran, Pemahaman Regulasi, Keterampilan dalam Teknologi Informasi, Kepemimpinan dan Pengembangan Tim, Resolusi Konflik dan Negosiasi, Orientasi Layanan) Memiliki kompetensi-kompetensi ini akan memungkinkan Kasubag Tata Usaha untuk mengelola tugas-tugasnya secara efektif dan mendukung fungsi-fungsi Puskesmas dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. 2 orang Dokter Madya dengan kompetensi (Wawasan Kedokteran, Keterampilan Merawat Pasien, Berbicara dan Mendengar, Membuat Keputusan, Mengelola Perawatan Pasien, Memimpin, Belajar Terus-Menerus, Beretika, Bekerja Sama, Memahami Kesehatan Masyarakat). 1 orang Dokter Gigi Madya dengan kompetensi (Pengetahuan Kedokteran Gigi,

Keterampilan Praktis, Komunikasi yang Baik, Kepekaan Pasien, Pengambilan Keputusan, Manajemen Perawatan, Kepemimpinan, Pembelajaran Berkelanjutan, Etika Profesional, Promosi Kesehatan Mulut). 1 orang Perawat Gigi Madya dengan kompetensi (Pengetahuan dan Keterampilan Klinis, Edukasi Kesehatan Mulut, Komunikasi Efektif, Kolaborasi Tim, Etika dan Profesionalisme, Manajemen Kasus, Kemampuan Penyesuaian) Memiliki kompetensi ini memungkinkan perawat gigi madya untuk memberikan perawatan kesehatan mulut yang efektif dan berkualitas tinggi, memenuhi kebutuhan pasien di puskesmas. 1 orang Apoteker Madya dengan kompetensi (Pengetahuan Obat, Dispensing dan Counselling, Manajemen Stok Obat, Kolaborasi dengan Tim Kesehatan, Edukasi Pasien dan Masyarakat, Pemantauan Efektivitas Terapi Obat, Kepatuhan Terhadap Peraturan dan Etika Profesi) Dengan memiliki kompetensi ini, apoteker madya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memastikan pengelolaan obat yang aman, efektif, dan bermutu di puskesmas, serta meningkatkan pemahaman pasien tentang penggunaan obat secara optimal. 1 orang Asisten Apoteker Madya dengan kompetensi (Pemahaman Produk Kesehatan, Kemampuan Dispensing, Komunikasi dan Pelayanan Pelanggan, Pengelolaan Stok obat, Kepatuhan Terhadap Pedoman dan Regulasi, Pendokumentasian dan Pelaporan, Edukasi dan Promosi Kesehatan, Pemeliharaan dan Kebersihan

Lingkungan Kerja) Memiliki kompetensi-kompetensi ini memungkinkan asisten apoteker madya untuk memberikan dukungan yang efektif kepada apoteker dan berkontribusi pada pelayanan kesehatan yang berkualitas di puskesmas. 1 orang Nutrisionis Ahli Madya dengan kompetensi (Pengetahuan Nutrisi, Penilaian Gizi, Perencanaan Diet, Konseling Gizi, Edukasi Masyarakat, Kolaborasi Interprofesional, Evaluasi dan Monitoring, Pemantauan Kebijakan Gizi) Dengan memiliki kompetensi ini, nutrisionis ahli madya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan status gizi dan kesehatan masyarakat di puskesmas, serta memberikan dukungan yang efektif dalam upaya pencegahan dan pengelolaan penyakit terkait gizi. 1 orang Nutrisionis Madya dengan kompetensi (Pengetahuan Nutrisi, Penilaian Gizi, Perencanaan Diet, Konseling Gizi, Edukasi Masyarakat, Kolaborasi Interprofesional, Evaluasi dan Monitoring, Pemantauan Kebijakan Gizi) Dengan memiliki kompetensi ini, nutrisionis ahli madya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan status gizi dan kesehatan masyarakat di puskesmas, serta memberikan dukungan yang efektif dalam upaya pencegahan dan pengelolaan penyakit terkait gizi. Dengan memiliki kompetensi ini, nutrisionis ahli madya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan status gizi dan kesehatan masyarakat di puskesmas, serta memberikan dukungan yang efektif dalam upaya pencegahan dan

pengelolaan penyakit terkait gizi., 1 orang Sanitarian Penyelia dengan kompetensi (Pengetahuan tentang Kesehatan Lingkungan, Pengawasan dan Inspeksi, Pemantauan Air Minum dan Sanitasi, Pendidikan dan Promosi Kesehatan, Penanggulangan Penyakit Menular, Koordinasi dengan Pihak Terkait, Pemeliharaan Fasilitas Sanitasi, Pelaporan dan Dokumentasi) Dengan memiliki kompetensi ini, sanitarian penyelia dapat memastikan bahwa lingkungan di sekitar puskesmas tetap bersih, aman, dan sehat bagi pasien, staf, dan masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, 1 orang Perawat Gigi Penyelia dengan kompetensi (Pemantauan Layanan Kesehatan Gigi, Pengelolaan Tim Kesehatan Gigi, Penyuluhan dan Edukasi Kesehatan Gigi, Pemeriksaan Kesehatan Gigi, Manajemen Kasus, Pelaporan dan Dokumentasi, Kolaborasi dengan Tim Kesehatan, Pemantauan dan Evaluasi Kinerja) Dengan memiliki kompetensi ini, perawat gigi penyelia dapat memastikan bahwa layanan kesehatan gigi di puskesmas diselenggarakan dengan baik, memenuhi standar yang ditetapkan, dan memberikan manfaat yang maksimal bagi pasien dan masyarakat. 1 Orang Asisten Apoteker Penyelia dengan kompetensi (Pengetahuan Farmasi yang Luas, Manajemen dan Pengawasan, Kemampuan Komunikasi, Pengelolaan Stok Obat, Penyediaan dan Dispensing Obat, Pemantauan Terapi Obat, Protokol dan Kepatuhan Regulasi, Edukasi dan Promosi Kesehatan)

Dengan memiliki dan mengembangkan kompetensi-kompetensi ini, asisten apoteker penyelia di puskesmas akan memainkan peran krusial dalam memastikan pengelolaan farmasi yang efektif, meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien, dan mendukung upaya promosi kesehatan di masyarakat. 1 orang Bidan Ahli Muda dengan kompetensi (Pengetahuan Dasar Kebidanan, Keterampilan Asuhan Kebidanan, Komunikasi dan Konseling, Advokasi dan Pendidikan Kesehatan, Etika dan Profesionalisme) Seorang bidan ahli muda mungkin juga sedang dalam proses pengembangan lebih lanjut melalui pengalaman praktik, pelatihan tambahan, atau pendidikan lanjut untuk mencapai tingkat keahlian yang lebih tinggi atau spesialisasi dalam bidang kebidanan tertentu. 1 orang Sanitarian Pelaksana Lanjutan dengan kompetensi (Pengawasan Sanitasi, Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Edukasi Kesehatan Lingkungan, Manajemen Limbah, Pemantauan Kualitas Air dan Udara, Inspeksi Kesehatan Lingkungan, Penanganan Bencana dan Kejadian Luar Biasa (KLB), Kolaborasi dan Koordinasi, Penggunaan Teknologi) Menguasai kompetensi-kompetensi ini memungkinkan sanitarian pelaksana di puskesmas untuk secara efektif mempromosikan dan melindungi kesehatan masyarakat melalui pengawasan kesehatan lingkungan yang baik. 1 orang Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia dengan kompetensi (Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan, Pengetahuan Teknis yang Mendalam,

Kontrol Kualitas, Pengelolaan Data dan Laporan, Keselamatan dan Pencegahan Kontaminasi, Pendidikan dan Pelatihan, Pembaruan Pengetahuan, Komunikasi Efektif, Etika Profesional, Kesiapsiagaan dalam Situasi Darurat) Dengan menguasai kompetensi-kompetensi ini, pranata laboratorium kesehatan penyelia di puskesmas akan memainkan peran kunci dalam menyediakan layanan laboratorium yang berkualitas, mendukung diagnosis yang akurat, dan berkontribusi pada peningkatan kesehatan masyarakat. 1 orang Bidan Penyelia dengan kompetensi (Kepemimpinan dan Manajemen, Pengetahuan Klinis Lanjutan, Keterampilan Komunikasi dan Konseling, Kemampuan dalam Pengambilan Keputusan Klinis, Advokasi dan Pemberdayaan, Keterampilan Pengajaran dan Pembinaan, Kesadaran akan Isu-isu Etis dan Legal, Pengelolaan Sumber Daya, Penggunaan Teknologi Informasi, Kesiapsiagaan dan Respons terhadap Kedaruratan) Memiliki kompetensi tersebut memungkinkan bidan penyelia di puskesmas untuk tidak hanya memberikan asuhan kebidanan yang berkualitas tetapi juga memimpin dan mengembangkan praktik kebidanan dalam lingkup yang lebih luas, meningkatkan kesehatan ibu dan anak di komunitas. 1 orang Bidan Pelaksana Lanjutan dengan kompetensi (Asuhan Kebidanan Dasar, Pengelolaan Kehamilan Risiko Rendah, Keterampilan Persalinan dan Pascapersalinan, Konseling Kesehatan Reproduksi, Pencegahan Penyakit dan Promosi Kesehatan, Manajemen Kasus,

Keterlibatan Komunitas, Kemampuan Komunikasi, Penggunaan Teknologi, Pengembangan Profesional) Dengan memiliki kompetensi ini, bidan pelaksana selanjutnya di puskesmas dapat memberikan pelayanan kebidanan yang komprehensif dan berorientasi pada pasien serta berkontribusi pada upaya peningkatan kesehatan ibu dan anak di komunitas. 1 orang Perawat penyelia dengan kompetensi (Kepemimpinan dan Manajemen, Komunikasi Efektif, Keterampilan Klinis Lanjutan, Penilaian dan Pengelolaan Risiko, Pendidikan Pasien dan Keluarga, Advokasi Pasien, Pengembangan Kebijakan, Penelitian dan Pengembangan, Kerja Sama Tim dan Kolaborasi Interprofesional, Pengembangan Profesional) Menguasai kompetensi ini memungkinkan perawat penyelia di puskesmas untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas asuhan keperawatan, efisiensi operasional puskesmas, dan kesehatan masyarakat secara keseluruhan. 2 orang Bidan (Pelaksana) dengan kompetensi (Pemeriksaan dan Pemantauan Kehamilan, Persiapan dan Pendampingan Persalinan, Penanganan Persalinan Darurat, Pemantauan Pasca Persalinan, Konseling Kesehatan Reproduksi, Pendidikan Kesehatan, Pencegahan Penyakit, Pelaporan dan Dokumentasi, Kerja Sama Tim, Kesiapsiagaan dalam Darurat) Dengan menguasai kompetensi-kompetensi ini, bidan (pelaksana) di puskesmas dapat memberikan asuhan kebidanan yang berkualitas,

mendukung kesehatan ibu dan bayi, serta berkontribusi pada penurunan angka kematian ibu dan bayi di masyarakat. 4 orang Perawat Muda dengan kompetensi (Keterampilan Klinis Dasar, Komunikasi Efektif, Pendidikan Kesehatan, Kerja Sama Tim, Etika Profesional, Pengelolaan Waktu dan Prioritas, Penggunaan Teknologi Kesehatan, Kesiapan untuk Belajar, Responsif terhadap Kebutuhan Masyarakat, Penanganan Stres dan Ketahanan Emosional) Mengembangkan dan memperkuat kompetensi ini sangat penting bagi perawat muda di puskesmas untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan perawatan yang aman, efektif, dan berkualitas kepada semua pasien. 1 orang Rekam Medik (Pelaksana) dengan kompetensi (Pengumpulan dan Pengelolaan Data, Kepatuhan Terhadap Kebijakan Privasi dan Kerahasiaan, Kemampuan Teknis, Pengaturan dan Pemeliharaan Sistem Rekam Medis, Pengarsipan dan Penyimpanan Rekam Medis, Kolaborasi Tim, Pelayanan Pelanggan, Pemahaman Terhadap Istilah Kedokteran, Pelaporan dan Dokumentasi, Pengembangan Profesional) Dengan menguasai kompetensi-kompetensi ini, orang rekam medik (pelaksana) di puskesmas dapat memainkan peran penting dalam menyediakan perawatan kesehatan yang aman, efektif, dan terkoordinasi dengan baik kepada pasien, sambil memastikan kepatuhan terhadap standar keamanan informasi kesehatan dan privasi pasien. dan 7 orang Tenaga Kontrak (Laskar

Pelangi) dengan kompetensi (Pemantauan dan Perawatan Lingkungan, Logistik dan Persediaan, Pelayanan Pasien, Administrasi dan Dokumentasi, Pemeliharaan Peralatan, Kepatuhan Terhadap Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kolaborasi Tim, Pelatihan dan Pengembangan, Kesiapan dalam Darurat, Komitmen terhadap Pelayanan Masyarakat) Dengan menguasai kompetensi-kompetensi ini, tenaga kontrak di puskesmas, atau laskar pelangi, dapat memainkan peran yang penting dalam mendukung operasional dan pelayanan kesehatan, serta meningkatkan pengalaman pasien dalam mendapatkan perawatan kesehatan yang berkualitas.

Hasil pengambilan data awal di Puskesmas Bangkala Kota Makassar terdapat 33 tenaga kesehatan, jumlah pasien per hari sebanyak 70-80 pasien, jumlah pasien per tahun sebanyak 960 pasien dan jumlah pasien per 3 tahun sebanyak 2.880 pasien. Sedangkan, jam kerja mulai jam 08.00-12.00 WITA. Jika ditinjau dari jumlah tenaga kesehatan, jumlah pasien keseluruhan dan jam kerja yang berlaku di Puskesmas Bangkala Kota Makassar, 70-80 pasien terlayani tetapi pelayanan terlambat sehingga memerlukan beberapa jam waktu tunggu pasien untuk dapat terlayani.

Berdasarkan fenomena diatas, diketahui masalah yang ditemukan terkait tenaga kerja pada pegawai Puskesmas Bangkala adalah kunjungan pasien di Puskesmas setiap harinya sebanyak 80

orang dan tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas sebanyak 33 orang. Ini menunjukkan bahwa jumlah pasien dapat meningkatkan beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bangkala Kota Makassar. oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai analisis beban kerja pegawai di Puskesmas Bangkala Kota Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan masalah yang diuraikan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian di Puskesmas Bangkala disamping karena adanya masalah yang terjadi, lingkungan tempat Puskesmas Bangkala ini juga cukup mengganggu aktifitas disekitarnya dikarenakan lingkungan yang kumuh dan dekat dari TPA (Tempat Pembuangan Akhir).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan suatu pokok masalah yaitu:

1. Bagaimana beban kerja berdasarkan psikologis pegawai di Puskesmas Bangkala Kota Makassar Tahun 2023 ?
2. Bagaimana beban kerja berdasarkan *Work Sampling* di Puskesmas Bangkala Kota Makassar Tahun 2023?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui dan menganalisis beban kerja pegawai di Puskesmas Bangkala Kota Makassar Tahun 2023.

## **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk menganalisis beban kerja berdasarkan psikologis pegawai di Puskesmas Bangkala Kota Makassar Tahun 2023.
- b. Untuk menganalisis beban kerja berdasarkan *Work Sampling pegawai* di Puskesmas Bangkala Kota Makassar Tahun 2023.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Puskemas**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen UPT Puskesmas Bangkala Kota Makassar dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

### **2. Bagi Peneliti**

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan kebutuhan tenaga kerja dan beban kerja pada UPT Puskesmas Bangkala Kota Makassar. Serta khususnya bidang ilmu (MSDM, Operasional, Keuangan dan Pemasaran)

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.