

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu bentuk organisasi yang unik dan kompleks dan mempunyai sifat serta ciri dan fungsi khusus karena di dalamnya terdapat berbagai macam profesi yang terlibat untuk menghasilkan produk jasa pelayanan medis maka dalam perkembangannya baik ilmu dan teknologi harus dapat melihat berbagai aspek yang dapat mempengaruhi organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan (Bunga, 2019).

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan Rumah Sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah Sumber Daya Manusia, peningkatan mutu pelayanan Rumah Sakit dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (Cucu, 2019).

Sumber daya manusia di rumah sakit disesuaikan berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif serta efisien dengan tersedianya sumber daya manusia yang memadai dengan berkualitas tinggi, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personel (Danoe, 2019).

Petugas kesehatan yang paling sering berhubungan dengan pasien adalah perawat. Perawat merupakan petugas paling lama kontak dengan pasien yaitu selama 24 jam, salah satu aspek penting untuk mencapai pelayanan keperawatan yang bermutu adalah tersedianya tenaga keperawatan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan baik kuantitas maupun kualitasnya. Perawatan pasien di ruang perawatan membutuhkan perawat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menerapkan proses keperawatan dengan menggunakan cara berfikir kritis, memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien, melakukan koordinasi pelayanan kesehatan dan membuat perencanaan pulang, dan melaksanakan berbagai jenis terapi (Cucu, 2019).

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 (Danoe, 2019).

Sumber Daya Manusia perawat perlu diperhatikan secara kualitas dan jumlah yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit, atau fasilitas kesehatan lainnya, dikarenakan pelayanan

keperawatan memberikan pelayanan asuhan keperawatan selama 24 jam. Sehingga perlu diperhatikan jumlah perawat berdasarkan beban kerja.

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja yaitu besarnya atau beratnya suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam, suatu jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara waktu kerja dan volume kerja. Beban kerja perawat perlu diketahui, hal ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat yang dibutuhkan sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya berdampak terhadap stress kerja perawat dan dapat berdampak kepada keselamatan pasien. Beban kerja yang tinggi pada perawat dapat berdampak kepada penurunan produktifitas kerja perawat sehingga dapat mengancam keselamatan pasien. Jika jumlah perawat berlebih dari jumlah yang dibutuhkan dalam suatu Rumah Sakit maka, dapat berdampak juga dari segi keuangan Rumah Sakit dan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan karena dalam penggunaan waktu yang tidak produktif dan dalam pembagian tugas keperawatan tidak seimbang (Shivam et al., 2019).

Perencanaan tenaga perawat memerlukan beberapa metode untuk mengukur jumlah tenaga keperawatan yang diperlukan, Menurut SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 81/Menkes/SK/I/2004 salah satu metode yang telah dikembangkan Departemen Kesehatan untuk menghitung kebutuhan tenaga rumah sakit adalah metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN).

Kemudahan pengoperasian, penggunaan, mudah penerapan, komprehensif dan realistis semua itu adalah kelebihan metode WISN. Metode WISN dapat mengetahui unit kerja dan kategori sumber daya manusianya, waktu kerja tersedia tiap kategori sumber daya manusia, standar beban kerja, standar kelonggaran, kuantitas kegiatan pokok dan pada akhirnya akan dapat mengetahui kebutuhan sumber daya manusia pada unit kerja tersebut. Metode WISN memiliki kelemahan yaitu sangat tergantung dari keakuratan dan kelengkapan data yang berkaitan dengan beban kerja (Danoe, 2019).

Dalam penelitian ini beban perawat dinilai dengan Tingkat Ansietas Menggunakan *Hamilton Anxiety Rating Scale* (HARS). Instrumen HARS diperkenalkan pertama kali oleh Max Hamilton pada tahun 1959 (Vivin, 2019).

Kuesioner HARS memiliki nilai validitas dengan kisaran r 0,39-0,79 dan nilai Alpha Cronbach 0,948 (Hamdiah, Suwondo, Sri Hardjanti, Soejoenoes, & Anwar, 2017). HARS adalah instrument kecemasan yang diukur / dinilai berdasarkan gejala yang dialami, yang mencakup 14 item, masing-masing dikategorikan berdasarkan serangkaian gejala, dan mengukur agitasi mental dan tekanan psikologis, serta keluhan fisik terkait kecemasan. Respons pada skala diukur pada skala Likert 5 poin: 0 (gejala tidak ada), 1 (ringan), 2 (sedang),

3 (parah) dan 4 (sangat parah). Skor keseluruhan dihitung dengan penjumlahan dari 14 item (Halliet et al., 2020).

Kelebihan dari instrumen HARS adalah detail mengkaji tentang gangguan-gangguan yang pada setiap sistem di tubuh seseorang yang mengalami kecemasan. Namun, kekurangan dari instrumen ini adalah perasaan cemas dimasukkan kedalam aspek dari instrument yang akan dikaji (Vivin, 2019).

Penelitian ini nantinya akan dilakukan di RSUD Royal Prima Medan dimana dalam prasarvey yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan observasi langsung ke rumah sakit yang ingin mengetahui kecukupan perawat dengan jumlah pasien yang ada didapatkan hasil bahwa hingga saat ini rasio kecukupan perawat di RSUD Royal Prima Medan masih mampu menangani pasien di unit-unit RSUD Royal Prima Medan karena jumlah pasien yang masih tidak terlalu banyak dan tingkat ketergantungan pasien kepada perawat masih rendah. Jika jumlah pasien yang datang secara bersamaan dan mempunyai tingkat ketergantungan yang tinggi kepada perawat maka instalasi di unit-unit akan merasakan beban kerja yang tinggi. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk menentukan jenis penghitungan tenaga keperawatan di RSUD Royal Prima Medan yang lebih sesuai pada saat jumlah pasien yang sedang dirawat dalam jumlah banyak, pada akhirnya mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien akan meningkat. Pada permasalahan tersebut dilakukan analisis kebutuhan riil tenaga perawat di unit dengan melakukan pengkajian kebutuhan tenaga berdasar beban kerja nyata.

Dari penjabaran latar belakang di atas dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Perawat Ruang Dengan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) Terhadap Tingkat Ansietas Menggunakan *Hamilton Anxiety Rating Scale* (HARS) di Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2022”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana beban kerja dan kebutuhan perawat ruangan dengan metode *workload indicator staff need* (WISN) terhadap tingkat ansietas menggunakan *hamilton anxiety rating scale* (HARS) di Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini adalah untuk menganalisis beban kerja dan kebutuhan perawat ruangan dengan metode *workload indicator staff need* (WISN) terhadap tingkat ansietas menggunakan *hamilton anxiety rating scale* (HARS) di Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2022.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis beban kerja perawat ruangan berdasarkan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) terhadap tingkat ansietas menggunakan *hamilton anxiety rating scale* (HARS) di Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2022.
2. Untuk menganalisis kebutuhan perawat ruangan berdasarkan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) terhadap tingkat ansietas menggunakan *hamilton anxiety rating scale* (HARS) di Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2022

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi aspek teoritis dan aspek praktis keperawatan.

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan hal positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan perencanaan manajemen sumber daya manusi, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi tambahan atau sebagai penunjang dari teori-teori yang sudah ada.

1.4.3 Aspek Praktis

- a. Bagi RSUD Royal Prima Medan:** diharapkan dapat memberikan informasi dalam pengelolaan SDM Khususnya keperawatan dan dapat menjadi acuan dalam menentukan kebijakan terkait perencanaan kebutuhan jumlah tenaga perawat termasuk pendistribusiannya.
- b. Bagi Manajemen Keperawatan:** penelitian ini memberikan masukan bagi bidang keperawatan untuk memahami beban kerja tugas dan fungsi perawat, dan menjadi acuan untuk mengevaluasi sebaran perawat yang sudah ada di RSUD Royal Prima Medan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan asuhan keperawatan di RSUD Royal Prima Medan.

c. Bagi Peneliti: Penelitian ini memberikan pengalaman bagi peneliti untuk mengetahui beban kerja perawat di RSUD Royal Prima Medan.