

ABSTRAK

Rumah sakit menjadi salah satu instansi kesehatan yang dalam pelaksanaannya dapat dijalankan oleh pemerintah maupun swasta guna memberikan pelayanan kesehatan. Kendala dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan adalah ketidakcocokan jumlah staf dengan beban kerja yang ada. Hal ini dikarenakan jumlah keahlian staf belum proporsional, atau karena distribusi staf masih belum didasarkan pada kebutuhan nyata atau beban kerja di lapangan. Analisis beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas yang dilaksanakan berdasarkan fungsi pokok dan tugas tambahan dilakukan, jumlah pasien yang akan dirawat, kapasitas kerja menurut pendidikan yang diperoleh, waktu kerja yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, dan keseluruhan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk menghitung beban kerja perawat dengan metode *work sampling* dan menghitung jumlah kebutuhan perawat di rumah sakit menggunakan metode WISN. Tujuan penelitian adalah menganalisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Royal Prima Medan. Metode penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif dimana data untuk penelitian kuantitatif diperoleh dengan menggunakan teknik *work sampling* sedangkan data untuk penelitian kualitatif diperoleh dengan observasi, wawancara mendalam dan telaah dokumen serta untuk menghitung kebutuhan tenaga dengan menggunakan metode WISN. Analisis data dilakukan dengan metode WISN. Hasil penelitian ini menunjukkan Analisis beban kerja dengan metode *work sampling* di Instalasi Rawat Inap di RS Royal Prima Medan yaitu sebesar 1901,6 jam kerja/tahun. Kebutuhan tenaga perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RS Royal Prima dengan metode WISN ditemukan sebesar 2.89 yang artinya adalah jumlah tenaga perawat pelaksana lebih untuk menjalankan beban kerja yang ada. Saran untuk rumah sakit adalah pengelolaan tenaga keperawatan secara optimal untuk mencapai pelayanan keperawatan seperti mengadakan pelatihan secara rutin yang berkaitan dengan kegiatan asuhan keperawatan.

Kata kunci: Beban Kerja, Sumber Daya Manusia (SDM), Metode WISN, Tenaga Keperawatan

ABSTRACT

The hospital is one of the health agencies that in its implementation can be run by the government and the private sector to provide health services. An obstacle in the implementation of health services is the mismatch between the number of staff and the existing workload. This is because the amount of staff expertise is not proportional, or because the distribution of staff is still not based on real needs or workload in the field. Analysis of nurses' workload can be seen from aspects such as tasks carried out based on the main functions and additional tasks performed, the number of patients to be treated, work capacity according to education obtained, working time used to do their work according to working hours that take place every day, and overall facilities that can help nurses complete their work properly. To calculate the workload of nurses using the work sampling method and calculate the number of nurses needed in the hospital using the WISN method. The purpose of the study was to analyze the workload and staffing needs of executive nurses in the inpatient room of Royal Prima Medan Hospital. This research method is a type of quantitative and qualitative research where data for quantitative research is obtained using work sampling techniques while data for qualitative research is obtained by observation, in-depth interviews and document review and to calculate staffing needs using the WISN method. Data analysis was carried out using the WISN method. The results of this study indicate that the workload analysis with the work sampling method in the Inpatient Installation at Royal Prima Medan Hospital is 1901.6 working hours / year. The need for implementing nurses in the Royal Prima Hospital Inpatient Installation with the WISN method was found to be 2.89, which means that the number of implementing nurses is more to carry out the existing workload. Suggestions for the hospital are to optimally manage nursing staff to achieve nursing services such as conducting regular training related to nursing care activities.

Keywords: Workload, Human Resources, WISN Method, Nursing Staff