

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit menjadi salah satu instansi kesehatan yang dalam pelaksanaannya dapat dijalankan oleh pemerintah maupun swasta guna memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna yaitu pelayanan promotive (promosi), preventif (pencegahan), kuratif (penyembuhan), dan rehabilitates (rehabilitasi). (Undang-Undang RI Nomor 44, 2009) Rumah sakit dalam pengoperasiannya melibatkan seluruh aspek terutama yang menyangkut seluruh elemen sumber daya manusia dari berbagai keahlian. Untuk itu pelayanan rumah sakit sangat berkaitan dengan tersedia tidaknya sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang ada di rumah sakit tersebut.(Fajri, Yusni, Usma & Nurjannah, 2020) 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. (Depkes RI, 2002)

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. Penumpukan staf dalam satu unit tanpa kerja yang jelas, dan kurangnya staf di unit lain merupakan masalah. Salah satu solusi untuk mengatasi ini adalah dengan menghitung jumlah kebutuhan daya yang optimal berdasarkan beban kerja nyata. (Fajri, dkk, 2020)

Ketersediaan sumber daya manusia rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan jenis rumah sakit dan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Masalah yang sering terjadi dalam organisasi adalah kurangnya jumlah dan jenis staf yang dibutuhkan, kurangnya kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai) dan keterbatasan dana dari Rumah Sakit sehingga mereka tidak dapat menambah dan merawat SDM yang mereka butuhkan. (Fajri, Yusni, Usma & Nurjannah, 2020)

Sumber Daya Manusia yang mempunyai populasi terbesar di Rumah Sakit dibandingkan dengan tenaga lainnya dan memiliki waktu paling lama kontak langsung dengan pasien adalah perawat. Perawat merupakan petugas kesehatan yang mempunyai peranan sangat penting dalam proses pengobatan pasien. (Aminayanti et al, 2021) Menurut UU No. 38 tahun 2014 tentang keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun diluar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan. (Anisa et al. 2022)

Perencanaan tenaga keperawatan merupakan fungsi manajemen rumah sakit sebagai dasar dari pelaksanaan operasional sebagai usaha mencapai tujuan organisasi. (Arwani & Supriyatno, 2006). Jumlah pasien yang terus meningkat dan dirawat dirumah sakit menyebabkan semakin berat beban kerja petugas kesehatan, salah satunya adalah perawat. Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2014, Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan. Menurut Paramitadewi (2017), Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Paramitadewi, 2017) Sedangkan menurut Rahmawati dan Kurnia (2017) beban kerja merupakan kemampuan tubuh karyawan menerima pekerjaan. (Rahmawati,2017)

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 (Rizani et al., 2022;Al Ridha & Fitriani, 2020)

Beban kerja perawat merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan perawat selama bertugas, berdasarkan perhitungan dan pengalaman dalam satuan waktu tertentu (Asjanti & Irbantoro, 2022;Nadhifah et al., 2022), baik langsung maupun

tidak langsung (kegiatan produktif) dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Beban kerja perawat pelaksana dapat diketahui dengan membandingkan antara kegiatan produktif dengan kegiatan non produktif (kegiatan pribadi ataupun kegiatan lainnya yang tidak ada kaitannya dengan tugas perawat) (Ilyas, 2013)

Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor : 81/MENKES/SK/I/2004 menyatakan salah satu cara untuk menghitung jumlah kebutuhan SDM kesehatan dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Staff Need*) yaitu suatu metode perhitungan SDM berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap unit di fasilitas pelayanan kesehatan. (Yang et al. 2009). Metode perhitungan jumlah tenaga kepegawaian di bidang kesehatan dengan menggunakan metode WISN menunjukkan jumlah tenaga masing-masing kategori staf berdasarkan beban kerja tahunan secara nyata. (Burmen et al., 2017)

Rumah sakit Royal Prima Medan adalah salah satu rumah sakit swasta terbesar dan akan menjadi pusat rujukan bagi masyarakat khususnya Kota Medan dan masyarakat Sumatera Utara pada umumnya. Ditinjau dari kategori organisasi rumah sakit Depkes, tingkatan rumah sakit ini merupakan rumah sakit tipe B yang mempunyai pelayanan dengan minimal sebelas spesialis dan subspecialis terdaftar.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisa beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga perawat pelaksana dengan metode formula *Workload Indicator Staff Needs* (WISN) yaitu suatu cara untuk menentukan kebutuhan staff untuk setiap kategori berdasarkan beban kerja disetiap fasilitas kesehatan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian didapatkan perumusan masalah penelitian adalah bagaimana beban kerja dengan menggunakan metode *work sampling* dan kebutuhan tenaga perawat pelaksana dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) di instalasi rawat inap RS Royal Prima Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Menganalisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Royal Prima Medan.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis waktu kerja yang tersedia di Instalasi Rawat Inap RS Royal Prima Medan
2. Untuk menganalisis kategori SDM yang tersedia di Instalasi Rawat Inap RS Royal Prima Medan
3. Untuk menganalisis standar beban kerja di Instalasi Rawat Inap RS Royal Prima Medan.
4. Untuk menganalisis standar kelonggaran di Instalasi Rawat Inap RS Royal Prima Medan.
5. Untuk menganalisis jumlah tenaga yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja yang ada di Instalasi Rawat Inap RS Royal Prima Medan menggunakan metode WISN
6. Untuk menganalisis beban kerja di Instalasi Rawat Inap RS Royal Prima Medan dengan menggunakan teknik *work sampling*.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Manajemen Rumah Sakit Royal Prima Medan khususnya bidang SDM untuk membuat perencanaan kebutuhan tenaga kerja di Instalasi Rawat Inap sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mengurangi complain atau keluhan dari pelanggan.

1.4.2. Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen tentang Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan pelayanan kesehatan.

1.4.3. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari pendidikan tentang analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja dan perencanaan tenaga SDM.