

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah konteks yang sangat dilembagakan dan diatur, dalam hal pengawasan peraturan dan peran profesional, serta kompleks secara operasional dan teknis (Benedictis, 2020). Menurut Herlinawati et al., (2021) rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat.

Dalam upaya memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan cermat ini salah satu faktor yang utama adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu, yang kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Muhammad, 2024).

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).

Salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam pelayanan di rumah sakit adalah perawat. Pengertian Perawat menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/MENKES/148/I/2010 tentang Registrasi dan Praktik Perawat maka pada pasal 1 ayat 1 yang berbunyi “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Perawat, sebagai SDM tenaga kesehatan memberikan kontribusi yang juga besar terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit dalam hal pelayanan langsung kepada pasien. Pelayanan keperawatan adalah esensial bagi kehidupan dan kesejahteraan pasien oleh karena itu profesi keperawatan harus akuntabel terhadap kualitas asuhan yang diberikan (Kusumawati, 2022).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fungsi utama yang harus dijalankan terlebih dulu pada sebuah organisasi. Ini mencakup serangkaian langkah yang diambil oleh manajemen untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai untuk berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan pada waktu yang sesuai. Semua ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai berbagai target dan sasaran yang telah ditentukan. Perencanaan SDM sebenarnya mengacu pada mengidentifikasi masalah, ancaman, dan peluang dalam organisasi dan ruang lingkupnya (Ananda, 2024).

Kendala dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan adalah ketidakcocokan jumlah staf dengan beban kerja yang ada. ini karena 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. 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 (Nadia, 2020).

Analisis beban kerja merupakan suatu proses penentuan jam kerja orang (*man hours*) yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu dalam waktu tertentu. Jumlah jam kerja setiap staf akan menunjukkan berapa jumlah staf yang dibutuhkan. Sedangkan analisis tenaga kerja adalah jumlah tenaga atau staf yang dibutuhkan untuk menyelesaikan bagian tertentu dalam suatu pekerjaan (Subekti, 2022).

Analisis beban kerja adalah suatu cara yang digunakan oleh setiap perusahaan agar bisa menghitung beban kerja. Itu artinya, beban kerja akan dihitung dengan berdasarkan suatu posisi pekerjaan. Selain itu, analisis ini dilakukan agar bisa menentukan berapa orang pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Analisis beban kerja adalah serangkaian proses yang dilakukan dengan cara menghitung beban kerja yang berhubungan dengan waktu penyelesaian pekerjaan di dalam posisi tertentu. Dengan berdasarkan proses perhitungan ini, nantinya perusahaan bisa langsung menentukan waktu kerja dan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan secara lebih maksimal (Sjoberg et al., 2020).

Dengan mengetahui secara baik cara perhitungan beban kerja diharapkan dapat lebih rasional dalam merencanakan jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan. Metode WISN merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja yang akurat dan mudah diterapkan, metode ini memiliki kelebihan yaitu dapat mudah di oprasikan, digunakan, diterapkan dan realistis (Ratna, 2023).

Metode WISN adalah alat manajemen sumber daya yang menghitung kebutuhan staf berdasarkan beban kerja untuk kategori staf tertentu dan jelas fasilitas dan jenis fasilitas kesehatan. Alat ini dapat diterapkan secara nasional, regional, fasilitas kesehatan yaitu mudah digunakan baik secara teknis, komprehensif, realistis serta memberikan kemudahan dalam menentukan variasi kebutuhan SDM dalam berbagai tipe layanan kesehatan seperti puskesmas maupun rumah sakit (Muhammad, 2024).

Metode WISN menurut WHO adalah alat manajemen sumber daya yang menghitung kebutuhan staff berdasarkan beban kerja untuk kategori staff tertentu dan jenis fasilitas kesehatan. Alat ini dapat diterapkan secara nasional, regional, di fasilitas kesehatan tunggal, bahkan sebuah unit atau bangsal di rumah sakit. WISN juga merupakan metode perhitungan kebutuhan SDM yang tertera dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 81 Menkes SKI 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten Kota serta Rumah Sakit. Metode WISN memiliki kelebihan yaitu mudah digunakan baik secara teknis, komprehensif, realistis serta memberikan kemudahan dalam menentukan variasi kebutuhan SDM (Yeni, 2023).

Pada penelitian ini menggunakan metode WISN untuk mengetahui beban kerja dan kebutuhan perawat karena metode WISN merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan pada beban kerja nyata yang dilakukan oleh setiap kategori sumber daya manusia pada tiap unit kerja fasilitas pelayanan kesehatan. Selain itu metode WISN memiliki kelebihan seperti mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, kemudian metode WISN dapat digunakan untuk meneliti berapa banyak tenaga kerja yang dibutuhkan apabila beban kerja bertambah atau berkurang di masa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “**Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Perawat Ruang Dengan Menggunakan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) di Gedung B RSU Royal Prima Medan Tahun 2025**”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana beban kerja perawat ruangan lantai 5B,7B, 8B, 10B, 11B,12B, dan 15B di RSU Royal Prima Medan tahun 2025 berdasarkan metode *workload indicators of staffing need* (WISN)?

2. Bagaimana kebutuhan perawat ruangan lantai 5B,7B, 8B, 10B, 11B,12B, dan 15B di RSU Royal Prima Medan tahun 2025 berdasarkan metode *workload indicators of staffing need* (WISN)?
3. Bagaimana kebutuhan perawat ruangan lantai 5B,7B, 8B, 10B, 11B,12B, dan 15B di RSU Royal Prima Medan tahun 2025 apakah sudah sesuai dengan Permenkes 262?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini yaitu untuk menganalisis beban kerja dan kebutuhan perawat ruangan Gedung B dengan menggunakan metode *workload indicator staff need* (WISN) di RSU Royal Prima Medan Tahun 2025.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis beban kerja perawat ruangan lantai 5B,7B, 8B, 10B, 11B,12B, dan 15B di RSU Royal Prima Medan tahun 2025 berdasarkan metode *workload indicators of staffing need* (WISN).
2. Menganalisis kebutuhan perawat ruangan lantai 5B,7B, 8B, 10B, 11B,12B, dan 15B di RSU Royal Prima Medan tahun 2025 berdasarkan metode *workload indicators of staffing need* (WISN).
3. Menganalisis kebutuhan perawat ruangan lantai 5B,7B, 8B, 10B, 11B,12B, dan 15B di RSU Royal Prima Medan tahun 2025 berdasarkan permenkes 262.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat memperkaya referensi mengenai beban kerja dan kebutuhan perawat ruangan dengan menggunakan metode *workload indicator staff need* (WISN), dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen SDM dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber bacaan bagi mahasiswa, sumber bahan ajar bagi dosen dan juga sumber referensi dan pembandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama dengan topik penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi RSU Royal Prima Medan

Bagi RSU Royal Prima Medan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan bahan informasi dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terutama yang berkaitan dengan perawat ruangan yang mana hasil ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil suatu kebijakan di kemudian hari yang berkaitan dengan kebutuhan perawat ruangan.

2. Bagi Perawat

Bagi perawat hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk mengukur beban kerja perawat ruangan yang mana dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi manajemen RSU Royal Prima Medan tentang beban perawat yang selama ini diterima oleh perawat.

3. Bagi Peneliti

Adapun bagi peneliti manfaat yang didapatkan yaitu pengalaman dalam melakukan penelitian, pengetahuan-pengetahuan baru yang didapat selama proses melakukan penelitian dan juga dari hasil penelitian ini memberikan manfaat pada terpenuhinya salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar Magister Kesehatan Masyarakat di Universitas Prima Indonesia (UNPRI).