

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kekurangan pemenuhan kebutuhan SDM memberikan efek beban kerja yang tinggi kepada tenaga kerja (Alam et al., 2018). Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, hal ini karena beban kerja akan berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan saat bekerja (Astuti & Lesmana, 2018).

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)

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. Salah satu peran terpenting dalam mencapai pelayanan yang memuaskan adalah peran perawat, terutama perawat yang berinteraksi langsung selama 24 jam dengan pasien. (Anisa et al. 2022)

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 berpikir kritis, memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien, melakukan koordinasi pelayanan kesehatan dan membuat perencanaan pulang, dan melaksanakan berbagai jenis terapi. (Potter & Perry, 2009) 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 di rumah 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. Metode WISN memiliki beberapa kelebihan seperti: sangat mudah dioperasikan, mudah dalam penggunaan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif, dan realistis berdasarkan beban kerja secara nyata. Metode ini membantu menghitung seberapa besar kebutuhan tenaga keperawatan berdasarkan beban kerja saat ini sehingga menunjukkan dengan jelas suatu instalasi pelayanan kesehatan mengalami kelebihan atau kekurangan tenaga perawat. Metode WISN ini juga memiliki kekurangan, hal ini dikarenakan langkah metode WISN yang terbilang panjang dan memerlukan ketelitian yang tinggi. Maka dari itu, jika terjadi kesalahan perhitungan di satu langkah, akan berdampak pada hasil perhitungan langkah berikutnya, akan tetapi dapat diantisipasi menggunakan ketelitian dan ketepatan yang dilakukan oleh peneliti (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)

Ruang rawat inap adalah unit pelayanan rumah sakit yang menyediakan tempat bagi pasien untuk dirawat selama lebih dari 24 jam dengan pengawasan tenaga medis dan perawat. Pelayanan di ruang rawat inap mencakup pemantauan kondisi pasien, pemberian terapi, observasi perkembangan penyakit, dan dukungan pemulihan. Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, ruang rawat inap merupakan salah satu pelayanan dasar wajib yang harus disediakan rumah sakit umum. Dalam metode WISN (*Workload Indicator of Staff Need*), ruang rawat inap menjadi salah satu unit kerja penting yang dianalisis untuk menentukan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja aktual. Beberapa indikator utama yang dihitung di ruang rawat inap meliputi: Jumlah pasien rata-rata per hari (*Bed Occupancy Rate / BOR*), rata-rata lama rawat (*Average Length of Stay / ALOS*), Jumlah pasien keluar (*Discharge + Death*), Jumlah tindakan keperawatan dan medis per pasien per hari dan Jumlah shift dan jam kerja efektif tenaga kesehatan. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020)

Berdasarkan Hasil Survey pendahuluan, RSUD Mitra Guray Petumbuhan merupakan rumah sakit tipe D sejak berdiri **27 Oktober 2023**, dengan izin untuk melayani pasien BPJS mulai **1 Oktober 2024**, baik rawat jalan maupun rawat inap dan melayani

masyarakat di 5 kecamatan di sekitar Galang dengan kualitas mendekati standar kota besar. Berdasarkan data resmi dari situs perusahaan RSU Mitra Guray Petumbukan, rumah sakit ini saat ini memiliki **6 dokter spesialis** yang melayani di poliklinik:

- dr. Syamsul Bahri, Sp.PD (Penyakit Dalam)
- dr. Tengku Muhammad Ridho Anhar, Sp.PD (Penyakit Dalam)
- dr. Putri Nahrisyah, Sp.P (Paru)
- dr. Muhammad Hafizd Lubis, Sp.B (Bedah)
- dr. Alyuhaz Nasution, Sp.OG (Kebidanan & Kandungan)
- dr. Melati Mandasari Nasution, Sp.A (Anak)

Berdasarkan data terakhir yang peneliti peroleh dari kunjungan bulan September 2025 pasien umum dan pasien BPJS yang di rawat di ruang rawat inap adanya peningkatan secara fluktuatif setiap bulannya dengan rata-rata kunjungan pasien rawat inap sebanyak 55 orang per hari di RSU Mitra Guray yang juga berdampak pada pemenuhan jumlah tenaga kesehatan yang akan melayani pasien dan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit.

Jumlah tenaga perawat di ruang Rawat inap lantai 1, sebanyak 6 orang, rawat inap lantai 2 berjumlah 7 orang, rawat inap lantai 3 berjumlah 7 orang. Sehingga jumlah keseluruhan tenaga perawat di ruang rawat inap berjumlah 20 orang. Pembagian shift pagi pukul 08.00 WIB -20.00 WIB dan shift malam 20.00 WIB - 08.00 WIB. Tenaga perawat yang bertugas di lantai 1 bertugas 3 orang shift pagi dan 3 orang shift malam. Sementara di lantai 2 dan 3 masing-masing 4 orang di shift pagi dan 3 orang di shift malam.

Data jumlah ruangan berdasarkan kelas rawat inap RSU Mitra Guray Petumbukan ada pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1. Jumlah ruangan berdasarkan kelas rawat inap RSU Mitra Guray Petumbukan

No	Kelas	Jumlah
1	Kelas I	14
2	Kelas II	15
3	Kelas III	40
4	VIP	8
5	VVIP	1

(Sumber: Data RSU Mitra Guray Petumbukan)

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Dengan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) Di Ruang Rawat Inap RSU Mitra Guray Petumbukan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian didapatkan perumusan masalah penelitian adalah bagaimana Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Perawat Dengan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) Di Ruang Rawat Inap RSU Mitra Guray Petumbukan

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Menganalisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Perawat Dengan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) Di RUANG RAWAT INAP RSU Mitra Guray Petumbukan

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis waktu kerja yang tersedia di Ruang Rawat Inap RSU Mitra Guray Petumbukan
2. Untuk menganalisis kategori SDM yang tersedia di Ruang Rawat Inap RSU Mitra Guray Petumbukan
3. Untuk menganalisis standar beban kerja di Ruang Rawat Inap RSU Mitra Guray Petumbukan.
4. Untuk menganalisis standar kelonggaran di Ruang Rawat Inap RSU Mitra Guray Petumbukan.
5. Untuk menganalisis jumlah tenaga Perawat yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja yang ada di Ruang Rawat Inap RSU Mitra Guray Petumbukan menggunakan metode WISN

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Manajemen RSU Mitra Guray Petumbukan khususnya bidang SDM untuk membuat perencanaan kebutuhan tenaga kerja di Ruang 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.