

Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai

Muhammad Lutfi Arafandi ¹, Nur Aini ², Ramadhani Syafitri Nasution ³
¹⁻³ Institusi Kesehatan Helvetia Medan

Abstract. The WISN method is a resource management tool that calculates staff needs based on workload for certain staff categories and clearly the facility and type of health facility. This tool can be applied nationally, regionally, in health facilities, namely it is easy to use both technically, comprehensive, realistic and makes it easy to determine variations in human resource needs in various types of health services such as community health centers and hospitals. The aim of this research is to analyze the need for nursing staff based on workload using the Workload Indicator Staff Need (WISN) method in the Inpatient Room at RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai in 2023.

The research design used was descriptive research using observational techniques. The population in this study were all nurses in the Inpatient Room at RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai, numbering 61 nurses, this population sampling was carried out using purposive sampling. The number of samples to be studied was 61 people. Data analysis was carried out using the WISN analysis. After the data was obtained from filling out the questionnaire by the researcher based on observations, recording and adjustments were made to the work documentation carried out by the nursing staff in the Inpatient Room.

The results of research based on WISN method calculations show that the need for nursing staff in the Inpatient Room at RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai still lacks 3 nursing staff.

The conclusion was that there was an influence between working time, activities of nursing staff, workload standards, slack factors and calculations of nursing staff needs for nursing staff on the need for nursing staff in the Inpatient Room at RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai, it is recommended that the Head of the Inpatient Room need to evaluate the division of tasks so that the nursing service process can be carried out well and improve the quality of service in the Inpatient Room at RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai

Keywords: WISN method, working time, workload.

Abstrak. 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. Tujuan dalam penelitian ini adalah Menganalisis kebutuhan tenaga keperawatan berbasis beban kerja dengan metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai Tahun 2023.

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik observasional Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai yang berjumlah 156 orang perawat, pengambilan sampel populasi ini dilakukan dengan purposive Sampling. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah 61 orang. Analisa data dilakukan dengan analisis analisis yang digunakan adalah analisis WISN. Setelah data diperoleh dari pengisian kuisioner oleh peneliti berdasarkan observasi, maka dilakukan pencatatan dan penyesuaian dengan dokumentasi kerja yang dilakukan oleh tenaga perawat di Ruang Rawat Inap.

Hasil penelitian berdasarkan perhitungan metode WISN diketahui bahwa kebutuhan tenaga keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai masih kekurangan tenaga keperawatan sebanyak 3 orang.

Kesimpulan didapatkan ada pengaruh antara waktu kerja, aktivitas tenaga keperawatan, standar beban kerja, faktor kelonggaran dan perhitungan tenaga keperawatan kebutuhan tenaga keperawatan terhadap kebutuhan tenaga keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai, Disarankan kepada Kepala Ruangan Ruang Rawat Inap perlu melakukan evaluasi mengenai pembagian tugas agar proses pelayanan keperawatan dapat terlaksana dengan baik serta meningkatkan kualitas pelayanan di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai.

Kata Kunci : Metode WISN, waktu kerja, Beban Kerja

LATAR BELAKANG

Rumah sakit menjadi salah satu instansi kesehatan yang dalam pelaksanaannya dapat dijalankan oleh pemerintah maupun swasta dimana salah satu fungsinya adalah meningkatkan kesehatan masyarakat dari tiga aspek utama yaitu pencegahan, pengobatan dan rehabilitatif, kegiatan tersebut semua dilakukan atas dasar kemanusiaan dan untuk mengurangi dampak resiko penyebaran penyakit dari dan untuk manusia. 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 fasilitas serta tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit tersebut (1)

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan gawat darurat merupakan pelayanan yang dapat memberikan tindakan yang cepat dan tepat pada seorang atau kelompok orang agar dapat meminimalkan angka kematian dan mencegah terjadinya kecacatan yang tidak perlu (2).

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 (4)

Salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam pelayanan di rumah sakit adalah perawat. Menurut Undang-Undang No 38 Tahun 2014, Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (5)

Pertimbangan dasar sumber daya manusia di rumah sakit adalah pelayanan paripurna yang menjadi energi sangat besar dalam pengembangan rumah sakit, kurangnya kualitas dan kuantitas yang memadai dari tenaga kesehatan secara langsung mempengaruhi mutu pelayanan yang dihasilkan, sehingga mempengaruhi citra rumah sakit serta meminimalisir manfaat dari sebuah rumah sakit. selanjutnya energi menjadi suatu modal yang tidak dapat diperoleh secara instan walaupun harus ada penyesuaian sebelum dapat digunakan secara optimal untuk meningkatkan kesehatan dan mengurangi morbiditas (7)

Pada tahun 2004 Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81/MENKES/SK/2018 telah mengeluarkan pedoman pelayanan perencanaan SDM Kesehatan di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit, dalam pedoman ini yang paling menarik dan tepat digunakan di rumah sakit adalah penghitungan kebutuhan SDM dengan menggunakan metode Workload Indicators Staff Need (WISN). Metode WISN adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan (10).

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 (11).

RSUD Dr. R. M. Djoelham adalah rumah sakit umum daerah milik Pemerintah dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B yang terletak di wilayah Kota Binjai, Sumatera Utara. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai. Selain itu RSUD Dr. R. M. Djoelham juga sebagai rumah sakit rujukan untuk wilayah Binjai dan sekitarnya.

KAJIAN PUSTAKA

Rumah Sakit

WHO menyatakan bahwa “rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh (integral) dari organisasi social dan medis, yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna (komprehensif) kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif, dimana pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan rumahnya, rumah sakit juga merupakan pusat untuk latihan tenaga kesehatan dan untuk penelitian bio-psiko-sosioekonomi-budaya”. UU No.44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dana gawat darurat (23)

Rumah sakit umum mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan kesehatan masyarakat. Rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan yang efektif dan efisien,

mengutamakan penyembuhan dan pemulihan kesehatan pasien secara serasi dan terpadu. Untuk upaya tersebut fungsi praktis rumah sakit umum adalah untuk menyelenggarakan pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, pelayanan keperawatan, pelayanan rujukan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, administrasi dan keuangan (24)

Ruang Rawat Inap

Rawat inap atau opname adalah istilah yang berarti proses perangkapan pasien oleh tenaga kesehatan profesional akibat penyakit tertentu, di mana pasien diinapkan di suatu ruangan di rumah sakit. Ruang rawat inap adalah ruang tempat pasien dirawat. Ruangan ini dulunya sering hanya berupa bangsal yang dihuni oleh banyak orang sekaligus. Saat ini, ruang rawat inap di banyak rumah sakit sudah sangat mirip dengan kamar-kamar hotel. Pasien yang berobat jalan di Unit Rawat Jalan, akan mendapatkan surat rawat dari dokter yang merawatnya, bila pasien tersebut memerlukan perawatan di dalam rumah sakit, atau menginap di rumah sakit (28).

Rawat inap adalah perawatan yang diberikan secara penuh di rumah sakit. Umumnya, ketika menjalani rawat inap kamu akan membutuhkan setidaknya satu malam atau bahkan bisa lebih, tergantung pada kondisi kesehatan setiap pasien. Selama rawat inap, kondisi pasien akan terus berada dalam pantauan dokter, perawat, dan jenis perawatan kesehatan lainnya di dalam rumah sakit. Ada banyak sekali layanan spesialis yang akan menangani pasien sesuai dengan keluhan pasien.

Rawat inap ini adalah salah satu jenis perawatan yang mungkin sudah direncanakan sebelumnya atau bisa juga pada saat hari pemeriksaan. Penentuan pasien harus menjalani rawat inap berdasarkan pada keadaan darurat atau penyakit yang diderita (29).

Perawat

Istilah perawat berasal dari bahasa Latin yaitu *Nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Kata ini pertama kali digunakan oleh Ellis dan Hartley, yang menurut mereka perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara; membantu dan melindungi seseorang karena sakit, cedera dan proses penuaan (30).

Menurut Lismidar perawat adalah seseorang yang berijazah pendidikan perawat atau bidan yang diberikan tugas secara penuh untuk melakukan pelayanan perawatan kepada masyarakat melalui tempat-tempat pelayanan masyarakat (15).

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” (31)

Gillies dalam buku *Nursing Management a System Approach*, menyatakan bahwa manajemen keperawatan adalah proses pelaksanaan pelayanan keperawatan, melalui upaya staf keperawatan, untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan dan rasa aman bagi pasien, keluarga dan masyarakat. Menurut keputusan menteri perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan (32)

Beban Kerja

Menurut Menpan, pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan waktu oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut UU Kesehatan N0. 36 Tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap peker dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal (34)

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (34).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh kantor / unit organisasi dan merupakan produk dari volume kerja dan norma waktu. Definisi lain menyebutkan beberapa aktivitas yang dibebankan pada seseorang atau kelompok orang untuk diselesaikan dalam suatu waktu disebut dengan beban kerja. Ukurannya didefinisikan untuk memperoleh gambaran tentang keefisienan dan keefektifan kerja seseorang atau kelompok orang. selanjutnya juga dinyatakan, bahwa ukuran beban suatu pekerjaan adalah dijadikan indikator untuk menentukan jabatan seseorang, sekaligus menjadi skrining kemampuan tenaga kerja (35).

Menurut nomor 38 tahun 2008, perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang. Beban kerja perawat adalah volume kerja perawat di sebuah unit rumah sakit. Sedangkan volume kerja perawat merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menangani pasien per hari. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dengan beban kerja (36).

Pengukuran Beban Kerja Menggunakan WISN

Menurut Keputusan Menteri No. 81/Menkes/SK/2004 dinyatakan bahwa salah satu metode perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja yaitu metode WISN (Work Indicator of Staffing Need). Metode ini digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan masing-masing kategori tenaga kesehatan yang dibutuhkan dikantor dinas kesehatan dan rumah sakit tingkat provinsi, kabupaten/kota (44).

Menurut Depkes (2004) ini adalah suatu metode berdasarkan kerja yang nyata yang dilakukan oleh tenaga kesehatan (beban kerjanya). Metode ini dapat diterapkan pada semua kategori tenaga, baik medis, paramedis, maupun nonmedis. Metode ini berguna untuk menghitung kebutuhan saat ini dan masa mendatang, bermanfaat untuk membandingkan SDM Kesehatan pada daerah atau fasilitas kesehatan yang berbeda, dapat melihat apa tenaga kesehatan bekerja sudah sesuai dengan profesinya atau tidak, dan dapat mengidentifikasi seberapa besar beban kerja SDM Kesehatan (45).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik observasional. Teknik yang digunakan dalam pengamatan ini yaitu dengan formulir work sampling dimana aktivitas tenaga keperawatan yang diamati akan di teliti melalui waktu produktif yang di dapat, kemudian waktu produktif tersebut digunakan untuk menghitung jumlah optimal tenaga perawat yang dibutuhkan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Datu Beru Aceh Tengah dengan menggunakan metode Workload Indicator Staff Need (WISN).

Teknik yang digunakan dalam pengamatan ini yaitu dengan formulir work sampling dimana aktivitas tenaga keperawatan yang diamati akan di teliti melalui waktu produktif yang di dapat, kemudian waktu produktif tersebut digunakan untuk menghitung jumlah optimal

tenaga perawat yang dibutuhkan di Ruang Rawat Inap) RSUD dr. R.M. Djoelham Binjai dengan menggunakan metode Workload Indicator Staff Need (WISN).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Waktu Kerja Keperawatan yang tersedia di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham

Waktu kerja perawat yang tersedia adalah waktu yang efektif tersedia dalam kurun waktu satu tahun oleh tenaga keperawatan dalam menjalankan kegiatan pokoknya di suatu unit kerja di rumah sakit. Waktu kerja tersedia keperawatan di instalasi Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham dalam 1 tahun adalah 300 hari atau 2400 jam atau 144.000 menit. Artinya waktu tersebut seharusnya lebih banyak digunakan perawat untuk menjalankan kegiatan pokoknya.

Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham ini melayani pasien hampir setiap hari, akan tetapi pihak RSUD Dr. R.M Djoelham memberikan hak libur nasional, cuti bersama, serta cuti tahunan kepada seluruh pegawai sesuai ketentuan dari Menteri terkait yaitu berdasarkan Surat Keputusan Bersama tentang Hari Libur Nasional, berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Terkait tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama, tahun 2023 ditetapkan 16 hari kerja dan 4 hari kerja untuk Cuti tahunan, sesuai ketentuan setiap SDM memiliki hak cuti 12 hari kerja setiap tahun. Walaupun demikian, pelayanan Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham tetap berajalan pada hari libur Nasional maupun Cuti bersama.

Untuk meningkatkan kompetensi/profesionalisme setiap tenaga keperawatan juga memiliki hak dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam setahun belum ada ketentuan bagi perawat, namun ketentuan yang berlaku di Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham untuk mengikuti pelatihan/ kursus/ seminar/ lokakarya dalam satu tahunnya Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham menyisihkan waktu 2 hari kerja untuk perawat sebagai kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Dari hasil perhitungan waktu kerja tersedia tenaga keperawatan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham dalam satu tahun adalah 2.080 jam atau 124.800 menit/tahun. Artinya waktu tersebut digunakan tenaga keperawatan untuk menjalankan kegiatan keperawatan secara efektif. Waktu kerja tersedia di RSUD Dr. R.M Djoelham masih lebih kecil di bandingkan dengan penelitian Amini (2019), yang menghitung waktu kerja perawat di Rumah Sakit Bangkatan Binjai sebesar 129.600 menit per tahun. Hal ini disebabkan perbedaan dalam pemberian hari cuti, dan waktu ketidakhadiran kerja dari setiap tenaga keperawatan yang berlaku di setiap Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham.

Sedangkan pada contoh perhitungan menurut keppres No 81 /Menkes/SK/I/ 2018 waktu kerja tersedia untuk kategori perawat adalah 214 hari atau 1712 jam/ tahun atau 102.720 menit pertahun. Dengan menggunakan pedoman teori ini, maka waktu kerja bagi tenaga keperawatan di instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham melebihi waktu kerja efektif, karena dapat perbedaan perhitungan kerja seminggu, jumlah hari libur, dan ketidak hadiran kerja.

Standar Aktivitas Tenaga Keperawatan Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham

Kegiatan tenaga Keperawatan di Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham menggunakan teknik work sampling sebagai metode untuk mendapatkan gambaran beban kerja perawat dengan mengamati kegiatan perawat dengan formulir work sampling. Produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap menunjukkan bahwa kegiatan keperawatan langsung dan tidak langsung membutuhkan waktu lebih lama dibanding dengan kegiatan non produktif.

Menurut asumsi peneliti dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan kepada seluruh kegiatan keperawatan langsung, tidak langsung dan non produktif. Setelah mendapat daftar kegiatan yang dilakukan keperawatan selama waktu kerja tersedia, peneliti mengelompokkan kegiatan tersebut berdasarkan Ilyas (2011), yaitu kegiatan keperawatan langsung, tidak langsung dan non produktif.

Dengan demikian peneliti berharap mendapatkan gambaran beban kerja di instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham untuk mendapatkan jumlah kebutuhan tenaga keperawatan yang efektif dengan menggunakan metode Workload Indicator Staff Need (WISN).

Standar Beban Kerja Tenaga Keperawatan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham.

Standar beban kerja adalah volume/kuantitas beban kerja selama 1 tahun per kategori SDM. Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan (rata-rata waktu) dan waktu yang tersedia per-tahun yang dimiliki oleh masing-masing kategori tenaga.

Untuk menyusun standar beban kerja ini, peneliti membutuhkan rata-rata waktu kegiatan keperawatan yang dimiliki oleh Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham kemudian dihitung dengan jumlah waktu kerja tersedia dibagi rata-rata waktu kegiatan, maka didapatkan hasil standar beban kerja perawat setiap jenis kegiatannya. Dari hasil observasi yang dilakukan

dapat diketahui bahwa perhitungan standar beban kerja dengan membandingkan waktu kerja yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan selama kurun waktu satu tahun didapat hasilnya sebesar 124.800 menit/tahun.

Menurut asumsi peneliti sesuai dengan KepMenKes RI Nomor 81/Menkes/SK/I/2018 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit disebutkan bahwa rata-rata waktu adalah suatu waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan pokok, oleh masing-masing kategori SDM pada tiap unit kerja. Kebutuhan waktu untuk menyelesaikan kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi standar pelayanan, standar operasional prosedur (SOP), sarana dan prasarana medik yang tersedia serta kompetensi SDM.

Standar Kelonggaran Tenaga Keperawatan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham

Penyusunan standar kelonggaran tujuannya adalah di perolehnya faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/pelayanan

Setelah didapatkan standar beban kerja tenaga keperawatan, selanjutnya adalah menentukan standar kelonggaran dimana waktu kelonggaran merupakan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tapi bermamfaat bagi personil yang ada. Dalam mendapatkan waktu

kelonggaran tenaga keperawatan, peneliti melakukan observasi terhadap tenaga keperawatan yang menjadi responden peneliti.

Stadar kelonggaran yang didapat dari hasil observasi adalah 0,195 per tahun yang di dapat dari faktor-faktor kelonggaran seperti melakukan rapat mingguan, menyusun laporan kegiatan, menyusun kebutuhan obat dan alat, menyusun kebutuhan habis pakai.

Perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga Keperawatan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham .

Salah satu aspek yang sangat penting untuk mencapai pelayanan yang bermutu adalah tersedianya tenaga keperawatan yang sesuai dengan kondisi dan situasi kebutuhan rumah sakit. Oleh karena itu perencanaan akan pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan di rumah sakit harus lebih teliti agar tidak menimbulkan perencanaan yang salah.

Perencanaan yang salah mengakibatkan kekurangan tenaga atau kelebihan tenaga. Tenaga berlebih dapat menimbulkan kerugian pada rumah sakit sebaliknya apabila kekurangan tenaga dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi sehingga dapat menurunkan kualitas pelayanan. Dalam pemenuhan tenaga keperawatan di rumah sakit dapat menggunakan beberapa metode, salah satunya adalah metode Workload Indicator Staff Need (WISN). Metode ini berpedoman pada Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : 81 / Menkes/ SK/2018 telah mengeluarkan Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit. Dalam pedoman ini yang paling menarik dan tepat digunakan di rumah sakit adalah penghitungan kebutuhan tenaga perawat di rumah sakit adalah menggunakan metode Workload Indicator Staffing Need (WISN), metode perhitungan kebutuhan berdasarkan beban kerja (WISN) adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi tenaga akan lebih mudah dan rasional. Kelebihan metode ini yakni mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah di terapkan, komprehensif dan realistis (Depkes,2009)

Menurut asumsi peneliti dalam penelitian ini, metode perhitungan yang digunakan adalah metode Workload Indicator Staff Need (WISN). hasil yang didapatkan dari perhitungan kebutuhan tenaga perawat berdasarkan dengan metode Workload Indicator Staff Need (WISN) untuk memperbaiki situasi tenaga kesehatan lebih efektif.

Berdasarkan perhitungan menggunakan metode WISN, maka jumlah seluruh kebutuhan tenaga keperawatan di instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham yaitu sebanyak 38 orang tenaga perawat. Sedangkan perawat pada saat penelitian ini dilaksanakan yang tersedia yaitu sebanyak 35 tenaga keperawatan. Hal ini tidak terlalu jauh dari hasil perhitungan dengan metode WISN, dimana hanya kekurangan tenaga keperawatan sebanyak 3 orang jika di bandingkan dengan metode WISN.

Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel waktu kerja, aktivitas tenaga keperawatan, standard beban kerja, faktor kelonggaran dan perhitungan tenaga keperawatan kebutuhan tenaga keperawatan di instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham. Hasil observasi menunjukkan bahwa Ruang Rawat Inap masih kekurangan tenaga 3 orang perawat secara signifikan k memengaruhi kebutuhan tenaga keperawatan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa bila tenaga keperawatan kurang akan mempengaruhi mutu pelayanan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham.

Dengan demikian penelitian ini memberikan implikasi untuk memenuhi kebutuhan keperawatan sehingga waktu kerja, aktivitas tenaga keperawatan, standard beban kerja, faktor kelonggaran dan perhitungan tenaga keperawatan kebutuhan tenaga keperawatan menjadi titik fokus utama Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, keterbatasan-keterbatasan tersebut yaitu :

1. Responden penelitian hanya kebutuhan keperawatan di mencakup Ruang Rawat Inap lain sehingga, kepada peneliti selanjutnya diperlukan pengujian yang mencakup kebutuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap lain.
2. Variabel yang digunakan pada penelitian ini terbatas pada ruang lingkup variabel waktu kerja, aktivitas tenaga keperawatan, standard beban kerja, faktor kelonggaran dan perhitungan tenaga keperawatan kebutuhan tenaga keperawatan., untuk itu disarankan pada peneliti selanjutnya melakukan pengujian pengaruh variabel lain terhadap kebutuhan tenaga perawatan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham di wilayah lain atau luar wilayah Binjai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Waktu kerja yang tersedia dalam pelayanan keperawatan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham adalah sebesar 124.800 menit/tahun yang merupakan hasil perhitungan, cuti tahunan, waktu pendidikan dan pelatihan, ketidak hadiran kerja, hari libur nasional, serta waktu kerja perhari.
2. Standar aktivitas pokok tenaga keperawatan dihitung berdasarkan work sampling yaitu, waktu kegiatan keperawatan langsung, kegiatan keperawatan tidak langsung serta kegiatan non produktif sebagai kegiatan pokok perawat. Standar beban kerja di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham paling singkat adalah memberi obat oral dan suntik sedangkan waktu yang paling lama adalah pertemuan mingguan.

3. Standar beban kerja di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham yang paling besar adalah pemberian obat oral dan suntik, sedangkan beban kerja yang paling kecil adalah pertemuan rapat mingguan.
4. Standar kelonggaran di Instalasi Rawat Inap RSUD Datu Beru meliputi kegiatan rapat bulanan, menyusun laporan kegiatan, ibadah/mengikuti kegiatan rohani, menyusun kebutuhan obat dan alat, menyusun kebutuhan habis pakai dengan indeks kelonggaran sebesar 0,195.
5. Kebutuhan tenaga perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham menggunakan metode WISN bahwa secara keseluruhan kekurangan tenaga keperawatan sebanyak 3 orang, jika di lihat dari masing- masing ruangan terdapat kekurangan dan kelebihan kebutuhan tenaga keperawatan yang berbeda-beda dalam setiap ruangan yang diteliti oleh peneliti.
6. Jumlah kebutuhan tenaga keperawatan yang di teliti menggunakan metode WISN dengan metode Depkes kombinasi ruang Keperawatan yang masih di pakai oleh pihak rumah sakit adanya kekurangan serta kelebihan tenaga keperawatan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham Dengan adanya penelitian metode WISN ini di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham pihak rumah sakit akan melakukan perbaikan serta perencanaan.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran oleh peneliti sebagai berikut :

1. Di sarankan kepada pihak Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham mengembangkan suatu metode yang lebih tersistematis lagi terhadap peningkatan kebutuhan tenaga keperawatan dalam menentukan jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan pada masa yang akan datang yang sesuai di rumah sakit ini.
2. Disarankan kepada pihak Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham agar lebih memperhatikan beban kerja yang berlebih pada beberapa unit kerja tenaga keperawatan yang sesuai dengan beban kerja agar memperoleh jumlah tenaga keperawatan yang tepat dan dapat melayani pasien dengan optimal.
3. Disarankan kepada Kepala Ruangan perlu melakukan evaluasi mengenai pembagian tugas di Instalasi Gawat Darurat agar proses pelayanan keperawatan dapat terlaksana

dengan baik serta meningkatkan kualitas pelayanan di Rawat Inap RSUD Dr. R.M Djoelham.

DAFTAR REFERENSI

- Kemkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit. 2019.
- Yuyun Dwir. Tinjauan Fiqh Siyash Terhadap Pelaksanaan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien Dalam Pelayanan Kesehatan (Studi Di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu). Uin Raden Intan Lampung; 2021.
- Hermana M. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Uu No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Tadulako Master Law J. 5(1):82–96.
- Ilyas Y. Kinerja, Teori, Penilaian Dan Penelitian Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fkm Ui Edisi Ii. Jakarta Univ Indones. 2002;
- Ullatifa N. Depertemen Kesehatan Ri Dan Deutsche Gesell Fur Technische Zusammenarbeit (Gtz). Perlengkapan Kerja Wisn Perlengkapan Untuk Pengembangan Indikator Beban Kerja Petugas (Wisn) Untuk Memperbaiki Perencanaan Dan Manajemen Tenaga Kerja Kesehatan Dalam Sist. Unpas; 2017.
- Ilyas Y. Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Teori, Metoda Dan Formula. Ed I Jakarta Pus Kaji Ekon Kesehat Fkm Ui. 2000;
- Ningrum Rk. Analisis Kebutuhan Perawat Pelaksana Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Instalasi Gawat Darurat Lantai I Rsup Dr Hasan Sadikin. Perpustakaan Pascasarjana; 2019.
- Fajri N, Yusni Y, Usman S, Syahputra I, Nurjannah N. Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berbasis Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Di Ruang Rawat Inap) Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh. J Kesehat. 2021;13(2):178–89
- Aulia M. Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Di Pelayanan Rawat Inap Rsud Dr. Adnaan Wd Payakumbuh Tahun 2017. 2017;
- Alam S, Raodhah S, Surahmawati S. Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Paramedis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (Wisn) Di Poliklinik Ass-Syifah Uin Alauddin Makassar. Al-Sihah Public Heal Sci J. 2018;10(2).
- Ratnasari Nurr. Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Ugm Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada; 2016.

- Tepriandy S. Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Instalasi Rawat Inap RSUD Deli Serdang, Lubuk Pakam Tahun 2017. 2017;
- Malasari An, Damayanti Na, Sugiarto K. Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Di RSUD Dr. Soedono Madiun. *J Keperawatan Silampari*. 2021;4(2):497–502.
- Sukardi H. Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Berdasarkan Kategori Pasien Di Irna Penyakit Dalam Rsu Tugurejo Semarang. Mikm Undip; 2005.
- Purwanti Um. Analisis Pengaruh Persepsi Tenaga Keperawatan Tentang Stressor Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Pada Tenaga Keperawatan Di Rsu Dr. R. Soetrasno Rembang. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro; 2008.
- Tias Wa. Analisis Kebutuhan Terhadap Pelatihan Pada Tenaga Keperawatan Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. M. Saleh, Kota Probolinggo. Universitas Airlangga; 2011.
- Yapari Hr. Analisa Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan Beban Kerja Dan Evaluasi Penerapan Standard Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat InapRs Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Universitas Gadjah Mada; 2005.
- Aulia N. Analisis Kebutuhan Paramedis Keperawatan Per Ruang Perawatan Rawat Inap RSUD Dr. Adnaan Wd Kota Payakumbuh Tahun 2018. 2018;
- Rembet Iy, Jayanti N, Susanti R. Analisis Perencanaan Tenaga Keperawatan Dengan Menggunakan Research Framework Di Rs X.
- Permadani T. Gambaran Perhitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Multazam Ii Rumah Sakit Islam Pku Muhammadiyah Tegal Tahun 2016. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan, 2016;