



Analisis Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang Tahun 2022

Analysis of Nurse Workload in the Inpatient Room of the Bangkinang Regional General Hospital (RSUD) in 2022

Delfia Febri Anisa¹, Siska Mayang Sari², Leon Candra³, Ahmad Satria⁴, Mishbahuddin⁵
^{1,2,3,4,5} Universitas Hang Tuah Pekanbaru

Email: d3lfia24@gmail.com

Histori artikel	Abstrak <i>Abstract</i>
Received: 02-11-2022	<p>Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan, Semakin meningkatnya jumlah pasien yang dirawat dirumah sakit menyebabkan semakin berat beban kerja petugas kesehatan, salah satunya adalah perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Tahun 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan observasi dengan 10 perawat, variabel yang diteliti yaitu waktu kerja yang tersedia, unit kerja & kategori SDM, standar beban kerja, standar kelonggaran dan jumlah kebutuhan tenaga. Teknik pemeriksaan data menggunakan metode WISN. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja perawat di tiga ruangan yaitu ali (83,9%), dan sahabat (83,4%) tergolong berat karena lebih dari batas kerja produktif 80%. Sedangkan ruang pejuang (64,1%) tergolong ringan. perhitungan kebutuhan perawat berdasarkan perhitungan WISN yaitu ruang ali kurang 12 orang, ruang sahabat kurang 9 orang dan ruang pejuang sudah sesuai dengan kebutuhan menurut WISN yaitu 25 orang. Disarankan kepada pihak manajemen keperawatan RSUD Bangkinang dapat merencanakan jumlah kebutuhan tenaga perawat dengan mempertimbangkan beban kerja perawat.</p> <p>Kata Kunci: Beban Kerja, Perawat, Rawat Inap</p> <p><i>The workload is the main aspect that forms the basis for the calculation. The increasing number of patients who are hospitalized causes the workload of health workers to be heavier, one of which is a nurse. The purpose of this study was to find out how the workload of nurses in the inpatient room at the Bangkinang Regional General Hospital in 2022. This study was a qualitative study with in-depth interviews and observations with 10 nurses, the variables studied were available working time, work units & categories. HR, workload standards, slack standards and the number of manpower requirements. The data checking technique uses the WISN method. Based on the results of the study showed that the workload of nurses in three rooms, namely Ali (83.9%), and friends (83.4%) was considered heavy because it was more than the 80% productive work limit. While the space for fighters (64.1%) is relatively light. calculation of nurse needs based on WISN calculations, namely the Ali room is less than 12 people, the friend room is less than 9 people and the warrior room is in accordance with the needs according to WISN, which is 25 people. It is suggested to the nursing management of Bangkinang Hospital to plan the number of nursing staff needs by considering the nurse's workload.</i></p> <p>Keywords: <i>Workload, Nurse, Inpatient</i></p>
Accepted: 15-11-2022	
Published: 11-12-2022	

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan instalansi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (UU No. 44 Tahun 2009). Rumah sakit adalah salah satu contoh perusahaan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dan keberadaan rumah sakit sangatlah penting. Dalam beberapa tahun terakhir, pertumbuhan rumah sakit semakin cepat dan persaingan antar rumah sakit semakin meningkat. Mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan 6 sumber daya manajemen yang paling penting adalah modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, metode, dan sumber daya. Salah satu sumber daya yang paling penting untuk berhasil menyebarkan sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini, rumah sakit sangat mengandalkan keterampilan dan keahlian tenaga medis maupun non medis.

Menurut Depkes tahun 2013, Jumlah SDM kesehatan yang tercatat sebanyak 877.088 orang yang terdiri atas 681.634 tenaga kesehatan dan 195.456 tenaga non kesehatan. Tenaga kesehatan terdiri atas 90.444 tenaga medis (dokter spesialis, dokter umum dan dokter gigi), 288.405 perawat, 137.110 bidan, 40.181 tenaga farmasi dan 125.494 tenaga kesehatan lainnya. Namun permasalahan distribusi tenaga kesehatan masih merupakan isu yang sampai saat ini masih ada dalam sistem kesehatan di Indonesia.

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. Pelayanan perawatan yang prima seperti etika pasien, keramahan, perawatan dan pengobatan merupakan faktor penting bagi kepuasan pasien. Kinerja yang baik dapat dicapai ketika pengasuh melakukannya dengan baik. Oleh karena itu, manajer rumah sakit perlu mempertimbangkan efisiensi kerja staf keperawatan.

Di dalam ruangan pembagian tenaga medis pada setiap ruangan juga berbeda-beda meskipun ada beberapa perawat. Tetapi semua tergantung kebutuhan dalam setiap ruangan. Pembagian perawat didalam setiap ruangan dilihat dari pengalaman kerjanya dan lamanya dalam bekerja, jadi didalam setiap ruangan ada perawat senior dan junior. Rumah sakit umum daerah bangkinang juga setiap tahunnya mengadakan lowongan kerja untuk memperbaiki sumber daya manusianya demi kualitas dan kenyamanan.

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.

Sedangkan menurut Rahmawati dan Kurnia (2017) beban kerja merupakan kemampuan tubuh karyawan menerima pekerjaan. Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang sangatlah penting karena perawat lebih sering berhadapan langsung dengan pasien dari pada dokter. Perawat tidak hanya melakukan tugasnya seperti caring, curing, dan asuhan keperawatan saja. Selain itu perawat juga harus bekerja dengan ekstra cekatan dalam menangani pasien dengan waktu yang di tentukan karena jumlah pasien melonjak naik bisa terjadi secara tiba-tiba. Sehingga perawat dituntut untuk tetap semangat jika menghadapi pasien yang bermacam-macam keadaannya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang merupakan rumah sakit milik pemerintah kabupaten kampar yang dibangun sebagai wujud nyata tanggung jawab dan moral pemerintah untuk melayani kesehatan masyarakat. RSUD Bangkinang dikelola oleh tenaga medis dan non medis secara profesional, baik dokter umum maupun spesialis dengan semangat dan etos kerja yang tinggi serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai agar dapat mendukung wujudnya visi kabupaten kampar. RSUD Bangkinang memiliki beberapa ruangan diantaranya ruangan rawat inap, rawat jalan dan kegawatdaruratan. Ruang rawat inap dibedakan lagi menjadi 3 yaitu ruangan ali, pejuang dan sahabat.

Berdasarkan hasil dari penelitian Malika (2013) di RSUD Kota Tangerang Selatan, menunjukkan bahwa beban kerja di instalansi rawat inap kelas II dan kelas III di RSUD Kota Tangerang Selatan tergolong berat karena beban kerja produktif berada diatas 80% dan dari hasil perhitungan didapatkan adanya kekurangan tenaga perawat di instalansi rawat inap kelas II dan kelas III sebanyak 9 orang. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Gaudine dikutip dalam (Kurniadi,2013) memberikan pandangan yang sedikit berbeda, dimana beban kerja dilihat dari jumlah total waktu keperawatan baik secara langsung atau tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan oleh pasien dan jumlah perawat yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan tersebut. Segala aktivitas perawat dalam kegiatan selam bertugas merupakan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya, baik yang langsung kontak dengan pasien maupun tidak secara langsung.

Keadaan beban kerja dapat di tunjukkan melalui cakupan kunjungan pasien, Berdasarkan data sekunder yang didapat penulis dari profil RSUD Bangkinang tercatat 5.439 kunjungan pada tahun 2018, tahun 2019 ada 6.235 kunjungan, tahun 2020 ada 6.650 kunjungan dan yang tertinggi pada tahun 2021 yaitu sebesar 6.701 kunjungan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa perkembangan kunjungan pasien rawat inap selama empat tahun terakhir cenderung naik dari tahun ketahun. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan beban kerja perawat. Untuk itu diperlukan suatu strategi yang tepat dalam mempertahankan kualitas pelayanan dalam mempertahankan kualitas pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing kepala ruangan dan observasi bahwasanya di ruang rawat inap yang terdiri dari 3 ruangan, terdiri dari perawat ruangan ali

berjumlah 13 orang, perawat ruangan pejuang berjumlah 25 orang dan perawat di ruangan sahabat berjumlah 12 orang sudah termasuk kepala ruangan dan penanggung jawab. Adapun sistem *shift* kerja RSUD Bangkinang terbagi menjadi 3 *shift* pagi yaitu pukul 07.30 sampai 14.00 WIB, siang pukul 14.00 sampai 20.00 WIB, dan pada malam pukul 20.00 sampai pukul 07.30 WIB. Dalam tugas masing-masing perawat sudah ditargetkan dalam satu *shift* harus memenuhi tugas menangani beberapa pasien. Apabila dalam *shift* pertama perawat belum memenuhi target menangani pasien yang sudah ditentukan, maka akan dilanjutkan dengan *shift* dua dan seterusnya apabila *shift* dua belum juga terpenuhi maka akan melanjutkan *shift* ketiga berikutnya. Untuk yang sudah ditentukan, pada waktu *shift* yang harusnya diselesaikan dalam waktu dalam 8 jam bisa juga melebihi jam tersebut.

Kinerja perawat juga bisa dilihat dari kedisiplinan, tugas pelayanannya, dan mutu pelayanannya. Rumah sakit umum daerah bangkinang setiap tahun melakukan penilaian dan penelitian akan kinerja pada setiap perawat untuk mengetahui seberapa jauh perawat memenuhi tugas yang sudah ditargetkan.

TUJUAN

Untuk mengetahui Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Tahun 2022.

METODE

Rancangan penelitian yang sifatnya kualitatif dengan desain analitik. dengan metode wawancara mendalam dan observasi. dilakukan di wilayah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang, Alamat Jl. Lingkar Bangkinang, Batu Belah, Kampar Riau. pada bulan Juli Tahun 2022. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah kepala ruangan dan perawat di ruang rawat inap berjumlah 10 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode *Workload Indicator Staff Need (WISN)*.

HASIL

1. Karakteristik Informan

Tabel 1

Distribusi Informan Berdasarkan Karakteristik Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang di Tahun 2022

No	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Kode
----	------	---------------	------------------------	---------	------

1.	42 Tahun	Laki-laki	S1	Kepala ruangan ali	U1
2.	42 Tahun	Laki-laki	S1	Kepala ruangan pejuang	U2
3.	47 Tahun	Perempuan	S1	Kepala ruangan sahabat	U3
4.	41 Tahun	Perempuan	D3	Perawat ruangan ali	P1
5.	42 Tahun	Perempuan	S1	Perawat ruangan ali	P1
6.	27 Tahun	Perempuan	S1	Perawat ruangan pejuang	P2
7.	30 Tahun	Perempuan	S1	Perawat ruangan pejuang	P2
8.	27 Tahun	Perempuan	D3	Perawat ruangan pejuang	P2
9.	26 Tahun	Laki-laki	D3	Perawat ruangan sahabat	P3
10.	25 Tahun	Perempuan	S1	Perawat ruangan sahabat	P3

Sumber : Data Kuesioner

2. Hasil Wawancara

1) Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Perawat Berdasarkan Metode *WISN (Work Load Indicator Staff Need)*

Pada tahap ini peneliti melakukan perhitungan tenaga kerja untuk menghitung kecukupan tenaga kerja perawat. Terdapat 5 langkah dalam melakukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja perawat.

a. Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia adalah satuan waktu yang digunakan oleh perawat untuk bekerja menjalankan kegiatan pokoknya dalam setahun. Menetapkan waktu kerja tersedia bertujuan untuk memperoleh waktu kerja tersedia masing-masing kategori SDM yang bekerja di Rumah Sakit selama kurun waktu satu tahun. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja tersedia adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Waktu kerja tersedia} = \{A-(B+C+D+E)\} \times F$$

b. Hari kerja

Jumlah hari kerja dalam satu tahun sesuai ketentuan yang berlaku di RS atau Peraturan Daerah setempat, pada umumnya dalam 1 minggu 7 hari kerja. Namun, karena pelayanan keperawatan berlangsung selama 24 jam, maka hari kerja dihitung 6 hari/minggu. Perawat pelaksana di ruang rawat inap menggunakan shift, sehingga ketentuan yang berlaku untuk perawat pelaksana enam hari kerja kemudian satu hari libur. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan penelitian ini mengenai hari kerja di ruang rawat inap sebagai berikut :

"Kalau kayak ibu shift ada pagi, ada siang, ada malam ee.. libur 1 kali, lebih kurang 22 sampai 23 hari dalam 1 bulan". (P1)

"hari kerja 6 hari dalam 1 minggu". (P1)

"jumlah hari kerja 6 hari, libur 1 hari". (P2)

"6 hari, 1 libur".(P2)

"jumlah hari kerja 6 hari".(P2)

"hari kerja diruangan tergantung hari liburnya juga biasanya satu bulan kan ada 21 hari" (P3)

"6 hari kerja, 1 hari libur". (P3)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa waktu kerja yang tersedia dapat dihitung hari kerja efektif. Dalam setahun ada 365 hari, jika dilakukan perhitungan secara manual dengan sistem masuk perawat yaitu 6 hari kerja kemudian 1 hari libur, maka didapatkan bahwa dalam satu bulan ada 4 atau 5 hari libur, sehingga dalam satu tahun ada 52 hari libur. Dengan demikian, jumlah hari kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bangkinang adalah 313 hari dari perolehan hasil pengurangan 365 dengan 52 hari.

c. Cuti Tahunan

Cuti tahunan yang berlaku di RSUD Bangkinang adalah sebanyak 12 hari dalam setahun. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan penelitian ini mengenai cuti tahunan di ruang rawat inap. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan penelitian ini mengenai cuti tahunan di ruang rawat inap sebagai berikut :

"12 hari". (P1)

" ee.. jumlah hari cutinya 12 hari kerja".(P1)

"jumlah hari cuti 12 hari" (P2)

"cuti dalam 1 tahun 12 hari kerja" (P2)

"jumlah cuti 12 hari dalam 1 tahun 1 kali 12 hari kerja" (P2)

"kami dapat 12 hari, kalau kakak belum dapat karena kalau disini kita 1 tahun kerja baru dapat cuti".(P3)

"jumlah hari cuti 12 hari, belum pernah dapat rencananya bulan 12".(P3)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai cuti tahunan perawat akan mendapatkan cuti jika masa kerjanya jika sudah 1 tahun.

d. Pendidikan dan pelatihan

Waktu yang disediakan sesuai ketentuan yang berlaku di RS untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi/profesionalisme. Jumlah pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh perawat pelaksana ruang rawat inap RSUD Bangkinang dalam setahun adalah 6 hari. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan penelitian ini mengenai pendidikan dan pelatihan di ruang rawat inap sebagai berikut :

“pernah, PTCLS”. (P1)

“pernah ikut pelatihan seperti adanya pelatihan ee.. BHD, pelatihan komunikasi efektif, pelatihan tentang aspek keperawatan”. (P1)

“selama kakak kerja disini belum pernah karena covid”. (P2)

“eemm.. selama kerja disini lebih kurang 3 tahun belum ada”. (P2)

“ada, pelatihannya kakak ikut waktu kakak hamil ni ya, kakak hamil cuma sedikit dapat ikut pelatihan. Pelatihan pengaplusan obat sama pelatihan TBHIP 2 itu”. (P2)

“pelatihan pernah, kayak pelatihan PTCS ada disini diadakan di rumah sakit juga”. (P3)

“Belum pernah”. (P3)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai pendidikan dan pelatihan perawat diantara 3 ruangan rawat inap ali, pejuang dan sahabat. Perawat ruangan ali sudah melakukan pelatihan dan sedangkan di ruangan pejuang dan sahabat ada yang sudah melakukan pelatihan dan ada juga yang belum melakukan pelatihan di RSUD Bangkinang.

e. Hari libur nasional

Jumlah hari libur nasional dan cuti bersama dalam satu tahun 15 hari. Karena yang berlaku sistem *shift*, maka dari hari libur tetap masuk kerja. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan penelitian ini mengenai hari libur nasional di ruang rawat inap sebagai berikut:

“Iya mengikuti”. (P1)

“Eemm.. mengikuti”. (P1)

“iya” (P2)

“ ee.. iya”. (P2)

“iya, seperti hari lebaran ya, kalau hari-hari libur nasional cuma orang kantor, kalau kita siklus tetap lanjut”. (P2)

“iya ikut, tergantung dari tanggal cuti nasional berapa hari kayak lebaran kemaren kan ada tuh tetap ngikutin tapi yang perawat yang mengikuti siklus tetap masuk siklusnya”. (P3)

“kalau untuk liburan nasional kan kalau ada surat edaran dari bupati berarti libur, itupun kalau kami yang siklus tidak menyesuaikan hari kerja tapi menyesuaikan hari kami siklus setelah malam baru dapat libur”. (P3)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai hari libur nasional perawat mengatakan mengikuti hari libur nasional tetapi jika ada perawat yang jadwalnya siklus tetap masuk kerja.

f. Ketidakhadiran kerja

Sesuai data rata-rata ketidakhadiran kerja (selama kurun waktu 1 tahun) karena alasan sakit, tidak masuk dengan atau tanpa pemberitahuan/izin. Berdasarkan daftar hadir selama tahun 2022, jumlah rata-rata ketidakhadiran kerja perawat di ruang rawat inap dalam setahun 3 hari kerja. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan penelitian ini mengenai ketidakhadiran kerja di ruang rawat inap sebagai berikut :

“Ada, jika ada surat sakit”. (P1)

“ee.. ada, kalau sakit nanti kita menyediakan surat sakit yang dilampirkan kalau izin nanti kita izin ke kepru biasanya kalau seandainya izin nya beberapa hari kita melalui ee.. kasih keperawatan juga di acc. Jadi tujuan izin ada”. (P1)

“ee.. kalau sakit kita pake surat keterangan sakit itu paling lama 3 hari, kalau misalnya ada urusan keluarga kalau orangtua meninggal seminggu”. (P2)

“ada toleransinya, kalau sakit diberi izin beberapa hari gitu kan”.(P2)

“kalau sakit kita akan mengajukan surat sakitnya, kita harus berobat di IGD, jadi bukti kita harus kita lampirkan surat sakitnya kalau izin tu kita juga mengajukan surat izinnya sama kepala ruangan harus pake surat”.(P2)

“kalau biasanya ketidakhadiran itu kita harus melapor dulu ke kepala ruangan, misalnya untuk izin sakit kita melapor ke kepala ruangan harus ada surat keterangan sakitnya, untuk izin kalau biasanya sakitnya biasanya 2 hari atau 3 hari tergantung dari surat keterangan sakitnya ada berapa hari, dan kalau kakak belum pernah. (P3)

“oo.. kalau seandainya kita sakit berapa hari dapat? biasanya dapat 3 hari, dan belum pernah”. (P3)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai ketidakhadiran kerja perawat mengatakan jika sakit dan izin harus melapor ke kepala ruangan dengan syarat harus membuat surat keterangan sakit dan izin.

g. Waktu kerja

Jumlah kerja perharinya. Karena perawat ini sistem shift, maka perhitungan jam kerjanya berdasarkan rata-rata jam kerja per shift (pagi, siang, malam) selama setahun. Rata-rata waktu kerja

perawat pelaksana di ruang rawat inap adalah (7+7+10=24) berarti 8 jam/hari. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan penelitian ini mengenai waktu kerja di ruang rawat inap sebagai berikut :

“8 jam”. (U1)

“8 jam, maksudnya waktunya ? waktu yang tersedia 8 jam”.(U2)

“ee.. 3 shift, kalau untuk shift pagi ya ee kalau siklus 3 shift. Shift pagi, shift sore, dan shift malam. Kalau shift pagi masuknya jam 07:30 – 14:00 , kalau shift siang jam 14:00 – 20:00 dan shift malam 20:00 – 07:30 seperti itu seterusnya. (U3)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai waktu kerja perawat di ruang rawat inap terdapat 8 jam waktu kerja.

Berikut adalah perhitungan waktu kerja tersedia perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Bangkinang.

Tabel 2

Waktu Kerja Tersedia Perawat Ruang Rawat Inap Tahun 2022

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari kerja	313	Hari/tahun
B	Cuti tahunan	12	Hari/tahun
C	Pendidikan dan pelatihan	6	Hari/tahun
D	Hari libur nasional	15	Hari/tahun
E	Rata-rata ketidakhadiran kerja	3	Hari/tahun
F	Waktu kerja	8	Jam/hari
	Hari kerja tersedia	277	Hari/tahun
	Waktu kerja tersedia	2.216	Jam/tahun
		132.960	Menit/tahun

Uraian perhitungannya adalah sebagai berikut :

- Hari kerja tersedia untuk kategori SDM :

$$\text{Perawat} = \{313 - (12 + 6 + 15 + 3)\}$$

$$= 277 \text{ Hari kerja/tahun}$$

- Waktu kerja tersedia untuk kategori SDM :

$$\text{Perawat} = (277 \text{ hari/tahun}) \times (8 \text{ Jam/hari})$$

$$= 2.216 \text{ Jam/tahun}$$

$$= 132.960 \text{ Menit/tahun}$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa waktu kerja tersedia bagi perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Bangkinang sebesar 2.216 Jam/hari.

1) Menetapkan unit kerja dan kategori SDM yang diteliti

Unit kerja dalam perhitungan beban kerja disini adalah ruang rawat inap yang terbagi menjadi tiga ruangan yaitu ruang rawat inap ali, ruang rawat inap pejuang dan ruang rawat inap sahabat. Sedangkan kategori SDM yang diamati yaitu perawat yang bekerja pada bagian rawat inap ali, pejuang dan sahabat RSUD Bangkinang.

Tabel 3

Unit Kerja, Sub Unit Kerja Dan Kategori Tenaga

Unit Kerja		Sub Unit Kerja		Kategori Tenaga
Ruang Inap Bangkinang	Rawat RSUD	Ruang Inap Ali, Sahabat Bangkinang	Rawat Pejuang, Dan RSUD	Perawat

Sumber : Data sekunder, 2022

2) Menyusun standar beban kerja

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 menyelesaikannya (rata-rata waktu) dan waktu yang tersedia per tahun yang dimiliki oleh masing-masing kategori tenaga. Beban kerja masing-masing kategori SDM di tiap unit kerja RS adalah meliputi :

$$\text{Standar beban kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-rata waktu produksi per satuan kegiatan pokok}}$$

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan kepala ruangan dan observasi terhadap kegiatan keperawatan didapatkanlah standar beban kerja sebagai berikut :

Tabel 4

Perhitungan Standar Beban Kerja Ruang Inap Ali

No	Kegiatan Keperawatan	Rata-Rata Waktu	Standar Beban Kerja
----	----------------------	-----------------	---------------------

	(Menit)	(menit/tahun)
1 Kegiatan langsung		
Menerima pasien baru	15	8.864
Memberi terapi	17	7.821,1
Menemani visite dokter	10	13.296
Memasang infus	11	12.087,2
Membuka infus	10	13.296
Memasang kateter urin	10	13.296
Interaksi dengan pasien	13,5	9.848,8
Memeriksa pasien	20	6.648
Memasang gelang identifikasi	10	13.296
Pemberian injeksi	35	3.798,8
Memandikan pasien/bayi	10	13.296
Pengaplusan obat	40	3.324
Memberi obat dan suntik	10	13.296
Mengecek suhu, nadi pasien	15	8.864
Membersihkan luka dan ganti perban	15	8.864
2. Kegiatan Tidak Langsung		
Membaca buku rawatan	12,5	10.636,8
Timbang pasien/overan shift	25	5.318,4
Menulis catatan perkembangan pasien di status	10	13.296
Duduk di nurse station	20	6.648
3. Kegiatan Pribadi		
Ibadah	10	13.296
Makan/minum	17,5	7.597,7
Pergi ke toilet	10	13.296
Cuci tangan rutin	3	44.320
4. Kegiatan Non Produktif		
Mengobrol	15	8.864
Rapat bulanan	120	1.108

Tabel 5

Perhitungan Standar Beban Kerja Perawat Di Ruang Inap Pejuang

No	Kegiatan Keperawatan	Rata-Rata Waktu (Menit)	Standar Beban Kerja (menit/tahun)
1	Kegiatan langsung		
	Pembagian tugas	20	6.648
	Mengecek suhu, nadi pasien	15	8.864
	Memasang infus	15	8.864
	Mengganti cairan infus	15	8.864
	Memasang kateter urin	13,5	9.848,8
	Interaksi dengan pasien	12	11.080
	Memasang EKG	15	8.864
	Memeriksa pasien	15	8.864
	Memasang gelang identifikasi	10	13.296
	Pemberian injeksi	30	4.432
	Pengaplusan obat	20	6.448
	Memberi obat dan suntik	10	13.296
	Membersihkan luka dan ganti perban	15	8.864
2.	Kegiatan Tidak Langsung		
	Menulis catatan perkembangan pasien di status	13	10.227,6
	Membaca buku rawatan	15	8.864
	Laporan bulanan	40	3.324
	Timbang terima pasien/Overan shift	25	5.318,4
	Duduk di nurse station	15	8.864
3.	Kegiatan Pribadi		
	Ibadah	10	13.296
	Makan/minum	15	8.864
	Pergi ke toilet	10	13.296
	Cuci tangan rutin	5	26.592
4.	Kegiatan Non Produktif		

Mengobrol	9	14.773,3
Menelpo unit lain	6	22.160
Rapat bulanan	120	1.108

Tabel 6

Perhitungan Standar Beban Kerja Perawat Di Ruang Inap Sahabat

No	Kegiatan Keperawatan	Rata-Rata Waktu (Menit)	Standar Beban Kerja (menit/tahun)
1 Kegiatan langsung			
	Pembagian tugas	20	6.648
	Menerima pasien baru	15	8.864
	Mengecek suhu, nadi pasien	10	13.296
	Memasang infus	10	13.296
	Mengganti cairan infus	15	8.864
	Interaksi dengan pasien	15	8.864
	Memeriksa pasien	20	6.648
	Memasang gelang identifikasi	10	13.296
	Pemberian injeksi	30	4.432
	Pengaplusan obat	30	4.432
	Memberi obat dan suntik	5	26.592
	Membersihkan luka dan ganti perban	15	8.864
2. Kegiatan Tidak Langsung			
	Menulis catatan perkembangan pasien di status	25,5	5.214,1
	Laporan bulanan	45	2.954,6
	Timbang terima pasien/Overan shift	20	6.648
	Duduk di nurse station	20	6.648
3. Kegiatan Pribadi			
	Ibadah	10	13.296
	Makan/minum	16,5	8.058

Pergi ke toilet	10	13.296
Cuci tangan rutin	5	26.592
4. Kegiatan Non Produktif		
Mengobrol	12	11.080
Rapat bulanan	120	1.108

Berdasarkan masing-masing tabel diatas dapat diketahui bahwa standar beban kerja berdasarkan dari kegiatan keperawatan. Untuk mendapatkan besaran rata-rata waktu per satuan kegiatan pokok, caranya adalah dengan membagi besaran jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan kegiatan pokok tersebut dalam satu hari kerja dengan rata-rata jumlah unit kegiatan yang dapat diselesaikan dalam satu hari kerja dalam satuan menit.

3) Menyusun standar kelonggaran

Standar kelonggaran merupakan standar kegiatan untuk kegiatan-kegiatan dimana tidak dilakukan pencatatan statistik tahunan secara teratur. Standar kelonggaran dibagi menjadi dua yaitu standar kelonggaran kategori dan standar kelonggaran individu. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, kegiatan yang dilakukan oleh seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Bangkinang untuk standar kelonggaran kategori adalah rapat ruangan yang dilakukan tiga bulan sekali. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan sebagai berikut :

“rapat ruangan, kita ada namanya RDK (Rapat Diskusi Kasus). Jadi kalau ada kasus dalam bulan itu kita bahas nanti di rapat bulanan, sekali tiga bulan dan disesuaikan dengan masalah apa aja.(U1)

“kalau untuk evaluasi monitoring itu dilaksanakan setahun sekali itu yang menghadiri kepala ruangan saja, bahkan bukan untuk setahun sekali itu udah pasti ee.. pertriwulan juga, persemester 6 bulannya juga dan kita ada juga pertahun nya”. (U2)

“ee.. tidak rutin, ee rapat untuk apa namanya tu RDK ruangan jadi kalau ada masalah kita bahas misalnya di ada kasus lah intinya. Kasus misalnya jadi kita perlu bahas, jadi bulan berikutnya kita bahas kasus seperti itu. Tapi untuk rutin tidak rutin. Kadang-kadang sekali dua bulan atau sekali tiga bulan lah. Seharusnya rutin, tapi tidak rutin dilakukan masalah anggaran tidak ada dari manajemen kan. jadi kalau ada RDK kita ada makan minum karena itu untuk ruangan aja melakukan kalau ada kasus kita lakukan rapat kecil ruangan”. (U3)

Waktu yang dibutuhkan dalam melakukan kegiatan rapat ruangan ini adalah dua jam atau 120 menit sebanyak empat kali dalam setahun. Sehingga jumlahnya dalam setahun adalah 8 jam atau 480 menit. Dalam perhitungan standar kelonggaran, data yang diperlukan adalah waktu kerja tersedia dalam setahun yang sebelumnya sudah dihitung yaitu sebesar 132.960 menit/tahun. Selanjutnya, standar kelonggaran kategori untuk perawat pelaksana di ruang rawat inap adalah

0,0032 atas hasil perhitungan jumlah waktu faktor kelonggaran dibagi dengan jumlah waktu kerja tersedia dalam setahun.

Tabel 7

Perhitungan Waktu Kelonggaran Perawat

No.	Faktor kelonggaran	Rata-rata waktu	jumlah	Standar kelonggaran
Standar kelonggaran kategori (terkait kegiatan non produktif)				
1.	Rapat ruangan (3 bulan)	2 jam/3 bulan	8 jam/tahun	0,003
2.	Administrasi, karena total keseluruhan pencatatan dan pelaporan dalam sehari sebesar 14.3%			0,64
Standar kelonggaran individu				
1.	Pendidikan dan pelatihan	4 jam/2 bulan	24 jam/tahun	0,010
2.	Cuti hamil dan sakit	65 hari/tahun	1560 jam/tahun	0,70
Total faktor kelonggaran				1,3

4) Perhitungan kebutuhan tenaga

Kebutuhan SDM = $\frac{\text{kuantitas kegiatan pokok} + \text{standar kelonggaran}}{\text{Standar beban kerja}}$

Standar beban kerja

Berikut ini perhitungan kebutuhan perawat rawat inap ali RSUD Bangkinang :

Tabel 8

Perhitungan Kebutuhan Perawat Rawat Inap Ali

Nama kegiatan	SBK	KS
Kegiatan Langsung		
Menerima pasien baru	8.864	1,32
Memberi terapi	7.821	1,33
Menemani visite dokter	13.296	1,31
Memasang infus	12.087	1,31

Membuka infus	13.296	1,31
Memasang kateter urin	13.296	1,31
Interaksi dengan pasien	9.848	1,32
Memeriksa pasien	6.648	1,33
Memasang gelang identifikasi	13.296	1,31
Pemberian injeksi	3.798	1,36
Memandikan pasien/bayi	13.296	1,31
Pengaplusan obat	3.324	1,37
Memberi obat dan suntik	13.296	1,31
Mengecek suhu, nadi pasien	8.864	1,32
Membersihkan luka dan ganti perban	8.864	1,32
Kegiatan Tidak Langsung		
Membaca buku rawatan	10.636	1,30
Timbang pasien/overan shift	5.318	1,31
Menulis catatan perkembangan pasien di status	13.296	1,30
Duduk di nurse station	6.648	1,31
Total		25,06

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perhitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan *WISN* di dapatkan total kebutuhan tenaga berjumlah 25,06 atau 25 orang. Sedangkan jumlah perawat di ruang rawat inap ali berjumlah 13 orang.

Tabel 9

Perhitungan Kebutuhan Perawat Rawat Inap Pejuang

Nama kegiatan	SBK	KS
Kegiatan Langsung		
Pembagian tugas	6.648	1,33
Mengecek suhu, nadi pasien	8.864	1,32
Memasang infus	8.864	1,32
Mengganti cairan infus	8.864	1,32
Memasang kateter urin	9.848	1,32

Interaksi dengan pasien	11.080	1,31
Merekam EKG	8.864	1,32
Memeriksa pasien	8.864	1,32
Cuci tangan rutin	13.296	1,31
Memasang gelang identifikasi	4.432	1,34
Pemberian injeksi	6.448	1,33
Pengaplusan obat	13.296	1,31
Memberi obat dan suntik	8.864	1,32
Membersihkan luka dan ganti perban	6.648	1,33
Kegiatan Tidak Langsung		
Menulis catatan perkembangan pasien di status	10.636	1,31
Membaca buku rawatan	5.318	1,32
Laporan bulanan	13.296	1,31
Timbang terima pasien/Overan shift	6.648	1,33
Duduk di nurse station	8.864	1,32
Total		25,09

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perhitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan *WISN* di dapatkan total kebutuhan tenaga berjumlah 25,09 atau 25 orang. Sedangkan jumlah perawat di ruang rawat inap pejuang saat ini berjumlah 25 orang.

Tabel 10

Perhitungan Kebutuhan Perawat Rawat Inap Sahabat

Nama kegiatan	SBK	KS
Kegiatan Langsung		
Pembagian tugas	6.648	1,32
Menerima pasien baru	8.864	1,32
Mengecek suhu, nadi pasien	13.296	1,31
Memasang infus	13.296	1,31

Mengganti cairan infus	8.864	1,32
Interaksi dengan pasien	8.864	1,32
Memeriksa pasien	6.648	1,32
Memasang gelang identifikasi	13.296	1,31
Pemberian injeksi	4.432	1,34
Pengaplusan obat	4.432	1,34
Memberi obat dan suntik	26.592	1,30
Membersihkan luka dan ganti perban	8.864	1,32
Kegiatan Tidak Langsung		
Menulis catatan perkembangan pasien di status	5.214	1,32
Laporan bulanan	2.954	1,33
Timbang terima pasien/Overan shift	6.648	1,32
Duduk di nurse station	6.648	1,32
Total		21,12

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perhitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan *WISN* di dapatkan total kebutuhan tenaga berjumlah 21,12 atau 21 orang. Sedangkan jumlah perawat di ruang rawat inap sahabat saat ini berjumlah 12 orang.

Langkah terakhir menetapkan rasio *WISN*

Tabel 11

Kesenjangan Tenaga Yang Ada Dengan Kebutuhan Berdasarkan *WISN*

Ruangan	Tenaga yang ada (a)	Kebutuhan tenaga (b)	Kurang/lebih (a-b)	<i>WISN</i> Rasio (a/b)	Keadaan masalah tenaga
Ali	13	25,06	-12,06	0,5	Kurang staf
Pejuang	25	25,09	-0,09	1	Sesuai
Sahabat	12	21,12	-9,12	0,6	Kurang staf

PEMBAHASAN

1. Waktu Kerja Tersedia

Berdasarkan hasil penelitian di ruang rawat inap RSUD Bangkinang jumlah hari kerja tersedia 277 hari per tahun, cuti tahunan 12 hari per tahun, pendidikan dan pelatihan 6 hari per tahun, libur nasional 15 hari per tahun, ketidakhadiran kerja 3 hari per tahun, dan waktu kerja 8 jam per hari. Hasil perhitungan waktu kerja tersedia di ruang rawat inap RSUD Bangkinang dalam kurun waktu 1 tahun adalah 132.960 menit.

Menurut Hairuddin Safaat (2019) Waktu kerja tersedia adalah satuan waktu yang digunakan oleh perawat untuk bekerja menjalankan kegiatan pokoknya selama setahun. Menetapkan waktu kerja tersedia bertujuan untuk memperoleh waktu kerja tersedia masing-masing kategori SDM yang bekerja di rumah sakit selama kurun waktu satu tahun. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja tersedia yaitu hari kerja, cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan, hari libur nasional, ketidakhadiran kerja, dan waktu kerja.

Berdasarkan Menurut Kepmenkes No. 81/Menkes/SK/I/2004 waktu kerja tersedia untuk kategori perawat adalah 214 hari atau 1712 jam/tahun atau 102.720 menit pertahun. Sedangkan Menurut Peraturan menteri Keuangan No. 71/PMK/01.1996 tentang hari dan jam kerja efektif di lingkungan Departemen Keuangan adalah 42 jam 45 menit perminggu, dengan allowance 25%. Sehingga jam kerja efektif perminggu adalah 32 jam atau 99840 menit setahun. Dengan menggunakan pedoman teori ini, maka waktu kerja yang tersedia di ruang rawat inap RSUD Bangkinang lebih besar dibandingkan dengan dengan waktu kerja yang di tetapkan berdasarkan

Menurut Peraturan Menteri Keuangan No. 71/PMK/01.1996 Tentang Hari Dan Jam Kerja Efektif Di Lingkungan Departemen Keuangan dan Kepmenkes No. 81/Menkes/SK/I/2004.

Waktu kerja tersedia ini sejalan dengan penelitian Amini (2014), menyatakan bahwa menghitung waktu kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bangkatan sebesar 129.000 menit/tahun dalam artian belum memiliki waktu kerja efektif, adapun penelitian dari Hasibuan (2015), yang menghitung waktu kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan sebesar 132.480 menit/tahun dalam artian melebihi waktu kerja efektif. Hal ini dikarenakan perbedaan dalam pemberian hari cuti, perbedaan waktu minimal kepelatihan, serta toleransi tidak masuk kerja.

Menurut pendapat peneliti mengenai waktu kerja bagi perawat di ruang rawat inap RSUD Bangkinang yaitu 277 hari atau 2216 jam/tahun atau 132.960 menit pertahun, dalam hal ini berarti melebihi waktu kerja efektif menurut kepmenkes. Menurut pendapat peneliti dibandingkan dengan kedua penelitian diatas, toleransi waktu kerja bagi perawat di RSUD Bangkinang ini sangat sedikit. Diharapkan pihak RSUD Bangkinang dapat mempertimbangkan waktu kerja berdasarkan kegiatan masing-masing perawat di tiap ruangan.

2. Menetapkan Unit Kerja Dan Kategori SDM Yang Diteliti

Berdasarkan hasil dari observasi peneliti unit kerja dalam perhitungan beban kerja disini adalah ruang rawat inap RSUD Bangkinang yang terbagi menjadi tiga ruangan yaitu ruang rawat inap ali (Kelas I dan II) kategori SDM adalah perawat pelaksana, ruang rawat inap pejuang (Kelas III) kategori SDM adalah perawat pelaksana dan ruang rawat inap sahabat (VIP) kategori SDM adalah perawat pelaksana.

Secara teori keputusan menteri kesehatan RI (2004), menetapkan unit kerja dan kategori SDM tujuannya adalah diperolehnya unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien, keluarga dan masyarakat di dalam dan di luar rumah sakit.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti nurjanah, dkk (2016) mengatakan unit kerja/bagian lavender (penyakit dalam) kategori sumber daya manusianya adalah perawat pelaksana, unit kerja/bagian anggrek (VIP, Kelas I & Kelas II) kategori sumber daya manusianya adalah perawat pelaksana dan unit/bagian melati (bedah) kategori sumber daya manusianya juga adalah perawat pelaksana.

Menurut pendapat peneliti mengenai unit kerja ruang rawat inap dimana adanya kesenjangan jumlah perawat pelaksana dengan jumlah tempat tidur yang tersedia. Ruang rawat inap RSUD Bangkinang memiliki perbandingan antara jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur adalah 50:95 dengan jumlah pasien terbanyak pada tahun 2021 adalah sebanyak 6.701 pasien. Oleh karena itu peneliti ingin memperoleh gambaran jumlah kebutuhan SDM yang ideal dengan menganalisis beban kerja nyata dari perawat pelaksana.

3. Menyusun Standar Beban Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan dan perawat pelaksana mengatakan beban kerja kategori sedang ada juga mengatakan beban kerjanya berat dan sedangkan berdasarkan observasi yang telah dilakukan selama 7 hari dengan kegiatan keperawatan di tiga ruang rawat inap RSUD Bangkinang menunjukkan kegiatan keperawatan di ruang inap ali diketahui bahwa kegiatan langsung sebesar 241,5 menit (60%), kegiatan tidak langsung sebesar 67,5 menit (23,9%), kegiatan pribadi 40,5 menit (8,3%), kegiatan non produktif 135 menit (27,8%) Bila dijumlahkan antara waktu kegiatan langsung dengan kegiatan tidak langsung sebagai beban kerja perawat, maka proporsi waktu yang diperoleh adalah sebesar (83,9 %). Sementara di ruang pejuang kegiatan langsung sebesar 205,5 menit (42,0%), kegiatan tidak langsung sebesar 108 menit (22,1%), kegiatan pribadi sebesar 40 menit (8,3%) dan kegiatan non produktif sebesar 135 menit (27,6%) Bila dijumlahkan antara waktu kegiatan langsung dengan kegiatan tidak langsung sebagai beban kerja perawat, maka proporsi waktu yang diperoleh adalah sebesar (64,1%). Dan di ruang sahabat kegiatan langsung sebesar 195 menit (40,4%), kegiatan tidak langsung sebesar 110,5 menit (23%), kegiatan pribadi sebesar 41,5 menit (8,6%), dan kegiatan non produktif sebesar 135 menit (28,0%). Bila dijumlahkan antara waktu kegiatan langsung dengan kegiatan tidak langsung sebagai beban kerja perawat, maka proporsi waktu yang diperoleh adalah sebesar (83,4%).

Menurut Ilyas (2011) dalam Meidiawati (2012), Standar beban kerja adalah upaya menghitung beban kerja pada satuan kerja dengan cara menjumlah semua beban kerja dan selanjutnya membagi dengan kapasitas kerja perorangan persatuan waktu. Standar beban kerja dapat dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja hitungan menit baik kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung, kegiatan pribadi dan kegiatan produktif. Untuk mendapatkan besaran rata-rata waktu per satuan kegiatan pokok, caranya adalah dengan membagi besaran jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan kegiatan pokok tersebut dalam satu hari kerja dengan rata-rata jumlah unit kegiatan yang dapat diselesaikan dalam satu hari kerja dalam satuan menit.

Menurut Ilyas (2004) dan International Labour Organtoanization dalam purwanto (2011) menyatakan bahwa waktu kerja yang produktif berkisar 80 % dan jika pekerja sudah bekerja di atas 80 % waktu produktifnya, maka perlu di pertimbangkan dan di perhatikan bahwa unit tersebut benar – benar membutuhkan tenaga baru. menurut Yudatama & Haksama (2014), jika waktu kerja produktif > 85% maka dikategorikan beban kerja berat, jika waktu kerja produktif 75% - 85% waktu kerja dikategorikan beban kerja sedang, dan jika waktu kerja produktif < 75% dikategorikan ringan.

Menurut penelitian Ismi (2015) yang meneliti tentang analisis beban kerja di RSUD kota Bekasi menghasilkan waktu kerja yang produktif 86,4 %, sejalan dengan penelitian Malika (2013) di peroleh bahwa beban kerja di ruang rawat inap kelas II dan kelas III di RSUD kota Tangerang tergolong berat karena beban kerja yang produktif berada di atas 80 %, beban kerja produktif pada perawat di ruang rawat inap kelas II dan III sebesar 80,36 % dan 84,72 %. Akan tetapi menurut

peneliti standar beban kerja di ruang inap ali, pejuang dan sahabat masih lebih kecil dibandingkan penelitian diatas.

Menurut pendapat peneliti mengenai standar beban kerja perawat di tiga ruangan yaitu ali, pejuang dan sahabat tergolong berat karena lebih dari batas kerja produktif 80%. Diharapkan pihak RSUD Bangkinang dapat mempertimbangkan standar beban kerja dengan menggunakan rata-rata waktu kerja di setiap perawat pelaksana.

4. Menyusun Standar Kelonggaran

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, kegiatan yang dilakukan oleh seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Bangkinang untuk standar kelonggaran kategori adalah rapat ruangan yang dilakukan tiga bulan sekali. Sedangkan standar kelonggaran individu adalah waktu untuk pendidikan dan pelatihan serta cuti hamil. Berdasarkan hasil perhitungan *WISN*, Waktu yang dibutuhkan dalam melakukan kegiatan rapat ruangan ini adalah dua jam atau 120 menit Dalam perhitungan standar kelonggaran, data yang diperlukan adalah waktu kerja tersedia dalam setahun yang sebelumnya sudah dihitung yaitu sebesar 132.960 menit/tahun. Selanjutnya, standar kelonggaran kategori untuk perawat pelaksana di ruang rawat inap 1,3. atas hasil perhitungan jumlah waktu faktor kelonggaran dibagi dengan jumlah waktu kerja tersedia dalam setahun.

Menurut Nurul Ismi (2015) Standar kelonggaran merupakan standar kegiatan untuk kegiatan-kegiatan dimana tidak dilakukan pencatatan statistik tahunan secara teratur. Standar kelonggaran dibagi menjadi dua yaitu standar kelonggaran kategori dan standar kelonggaran individu. Sedangkan Kurniadi (2013) dalam Wahyuningsih (2014) menyebutkan bahwa rapat keperawatan merupakan bentuk komunikasi yang terjadi antar perawat dalam satu ruangan. Hal-hal yang dibahas/komunikasikan dalam rapat keperawatan tergantung dari permasalahan yang diangkat. Selain itu, rapat keperawatan membahas segala hal yang terkait dengan pemberian asuhan keperawatan yang telah diberikan oleh perawat kepada pasien. Dari telaah dokumen di bagian keperawatan dan sub bagian kepegawaian.

Secara teori, penyusunan Standar Kelonggaran tujuannya adalah diperolehnya 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 pokok/pelayanan. Selama pengumpulan data kegiatan penyusunan standar beban kerja, sebaiknya mulai dilakukan pencatatan tersendiri apabila ditemukan kegiatan yang tidak dapat dikelompokkan atau sulit dihitung beban kerjanya karena tidak/kurang berkaitan dengan pelayanan pada pasien untuk selanjutnya digunakan sebagai sumber data penyusunan faktor kelonggaran tiap kategori SDM (Kemenkes RI 2004).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rubbiana (2015) standar kelonggaran perawat di ruang inap tulip RSUD Bekasi sebesar 1,58 yang dipengaruhi oleh rapat ruangan, pendidikan dan pelatihan, cuti hamil dan sakit. Penelitian purwanto (2011) diperoleh bahwa standar kelonggaran

perawat di instalasi rawat inap bagian interna RSD Dr. Soebandi Jember sebesar 1,62 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kedua penelitian diatas memiliki standar kelonggaran untuk perawat pelaksana lebih besar dibanding dengan ruang rawat inap RSUD Bangkinang yang dipengaruhi oleh banyak faktor kelonggaran seperti rapat ruangan, administrasi, dan cuti hamil.

5. Perhitungan Kebutuhan Tenaga

Berdasarkan hasil peneliti terhadap perhitungan metode *WISN* kebutuhan tenaga perawat dapat diketahui di ruang rawat inap ali sebanyak 25 perawat sedangkan jumlah perawat saat ini 13 orang dengan rasio 0,5 yang berarti kekurangan tenaga 12 orang yang dapat mengakibatkan beban kerja perawat menjadi double job, kemudian di ruang rawat inap pejuang sebanyak 25 perawat dengan jumlah perawat saat ini 25 orang dengan rasio 1 yang berarti kebutuhan tenaga sudah sesuai dengan beban kerja di ruang tersebut, dan yang terakhir di ruang rawat inap sahabat sebanyak 21 perawat sedangkan jumlah perawat saat ini 12 orang dengan rasio 0,6 yang berarti kekurangan tenaga 9 orang yang dapat mengakibatkan beban kerja perawat menjadi double job.

Menurut Kepmenkes RI Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit adalah banyaknya satu satuan waktu (atau angka) yang diperlukan untuk menyelesaikan kegiatan pelayanan kesehatan oleh tenaga kesehatan sesuai dengan standar profesinya. Kesenjangan antara kebutuhan jumlah tenaga perawat berdasarkan *WISN* dengan jumlah tenaga perawat yang tersedia saat ini dapat dilihat dari rasio *WISN*. Rasio *WISN* merupakan suatu ukuran "pengganti" bagi tekanan kerja yang dialami tenaga kesehatan dalam pekerjaan sehari-hari mereka di suatu fasilitas kesehatan. Sebuah rasio *WISN* bernilai 1 menunjukkan bahwa jumlah staf dan beban kerja disuatu fasilitas kesehatan berada dalam keadaan seimbang. Semakin kecil rasio *WISN*, semakin besar tekanan beban kerja. Rasio *WISN* yang kecil menunjukkan bahwa jumlah staf saat ini lebih kecil daripada yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada. Sebaliknya, rasio *WISN* yang besar membuktikan adanya kelebihan staf apabila dibandingkan terhadap beban kerja. Berikut merupakan kesenjangan tenaga yang ada dengan kebutuhan berdasarkan *WISN*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Nurjanah (2016), Perhitungan kebutuhan tenaga perawat berdasarkan perhitungan *WISN* di ruang Lavender 20 tenaga perawat, ruang Anggrek 19 tenaga perawat dan ruang Melati 18 tenaga perawat. Di harapkan kepada pihak manajemen keperawatan RSUD Kota Kendari dapat merencanakan jumlah kebutuhan tenaga perawat dengan mempertimbangkan beban kerja perawat.

Menurut pendapat peneliti kekurangan tenaga perawat dapat menyebabkan beban kerja tinggi. Tingginya beban kerja berdampak pada penurunan kualitas dan prestasi kerja. Hal ini dapat terjadi terutama bila naiknya beban kerja tanpa diikuti dengan peningkatan imbalan. Dengan terjadinya penurunan kualitas kerja dan prestasi perawat yang akan berdampak pada rumah sakit adalah penurunan citra rumah sakit karena hasil yang dicapai tidak akan maksimal yang

mengakibatkan terjadinya penurunan nilai pelayanan keperawatan. Kurangnya tenaga perawat dapat menyebabkan beban kerja yang berlebih. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa terjadinya kekurangan jumlah tenaga perawat saat ini. Disarankan dengan adanya penambahan tenaga perawat akan sangat membantu kegiatan perawat di masing-masing unit di ruang rawat inap RSUD Bangkinang dan hal ini juga dapat memudahkan pembagian tugas dalam menjalankan asuhan keperawatan untuk menghindari terjadinya keluhan akibat beban kerja yang berlebih.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis beban kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang berdasarkan metode *Workload Indicator Staff Need (WISN)* maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Analisis beban kerja perawat di tiga ruangan yaitu ali, pejuang dan sahabat tergolong berat karena lebih dari batas kerja produktif 80% dengan presentase terbanyak pada aktivitas kegiatan langsung. Oleh karena itu perlu penambahan tenaga perawat di tiap ruangan. Beban kerja tertinggi berada di ruangan ali (83,9%) dan sahabat (83,4%) dibandingkan pada ruangan pejuang (64,1%) kategori ringan.
2. Waktu kerja yang tersedia perawat di ruang rawat inap RSUD Bangkinang dalam 1 tahun adalah 277 hari atau 2.216 jam atau 132.960 menit dalam hal ini berarti melebihi waktu kerja efektif.
3. Unit kerja dalam perhitungan beban kerja adalah ruang rawat inap ali, pejuang dan sahabat. Sedangkan kategori SDM yaitu perawat pelaksana.
4. Standar beban kerja dihitung berdasarkan penggunaan waktu kegiatan keperawatan langsung dan keperawatan tidak langsung sebagai kegiatan pokok perawat. Dengan besaran nilai standar beban kerja ruang ali diketahui 241,5 menit (60%), kegiatan tidak langsung sebesar 67,5 menit (23,9%) dengan standar beban kerja (83,9%). Di ruang pejuang kegiatan langsung sebesar 205,5 menit (42,0%), kegiatan tidak langsung sebesar 108 menit (22,1%) dengan standar beban kerja (64,1%). Dan di ruang sahabat kegiatan langsung sebesar 195 menit (40,4%), kegiatan tidak langsung sebesar 110,5 menit (23%), dengan standar beban kerja (83,4%).
5. Standar kelonggaran perawat di ruang rawat inap RSUD Bangkinang dihitung berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas atau kegiatan tidak terkait langsung dengan produktif layanan, total standar kelonggaran yang didapatkan di ruang rawat inap adalah sebesar 1,3 tenaga.

6. Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan tenaga perawat dengan menggunakan metode *WISN* diketahui bahwa kebutuhan tenaga ruang rawat inap ali berjumlah 25 orang sedangkan jumlah tenaga perawat yang tersedia pada saat ini berjumlah 13 orang dengan rasio *WISN* 0,5. sehingga ada kekurangan jumlah perawat sebanyak 12 orang., dalam hal ini kebutuhan tenaga belum sesuai dengan beban kerja perawat diruangan. Kebutuhan perawat di ruang rawat inap pejuang berjumlah 25 orang sedangkan jumlah tenaga perawat saat ini berjumlah 25 orang perawat dengan rasio *WISN* 1, dalam hal ini berarti kebutuhan tenaga sudah sesuai berdasarkan beban kerja. Dan kebutuhan tenaga di ruang rawat inap sahabat berjumlah 21 orang sedangkan jumlah tenaga perawat sahabat tersedia saat ini berjumlah 12 orang dengan *WISN* 0,6 sehingga ada kekurangan jumlah perawat sebanyak 9 orang perawat, dalam hal ini kebutuhan tenaga belum sesuai dengan beban kerja perawat diruangan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada Ibu Ns. Siska Mayang Sari, M.Kep sebagai Pembimbing I dan bapak Leon Candra, SKM, M.Kes sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberi saran dan bimbingan kepada penulis dengan sabar selama pembuatan Skripsi ini sehingga bisa diselesaikan dengan baik. Bapak Ahmad Satria Efendi, SKM, M.Kes selaku Penguji I Dan bapak Mishbahuddin, SKM.,MAHM.,MPd selaku Penguji II yang selama ini telah banyak memberikan bimbingan, arahan, petunjuk, masukan, serta motivasi yang sangat berharga dalam penyusunan Skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akob, M. 2016. Influence Workload, Work Ethic And Job Satisfaction Toward Teacher's Performance (Study Of Islamic-Based School In Makasar-Indonesia). *Global Advanced Research Journals Of Management And Business Studies*, 5 (7), 172-177.
- Amini, Rini Sri. 2014. *Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Tenaga Keperawatan Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Bangkatan Binjai Tahun 2014*. Tesis USU.
- Danoe. Soesanto. 2019. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan Wisn Di RS. Gotong Royong. *Jurnal Ilmiah Kesehatan (Journal Of Health Sciences)*, Vol. 12, No. 2, Agustus 2019, Hal 71-81.
- Departemen Kesehatan RI. 2004. *Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 81/MENKES/SK/I/2004 tentang Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit*. Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Christine Duffield. (2009). *Nursing workload and staffing: impact on patients and staff* (Issue January).
- Ekawati, A. (2018). The Analysis Of Workload And Need Of Nurse With Wisn Method In Inpatient Room In Hospital X In Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 7(1), 69–75. <https://doi.org/10.18196/jmmr.7158>.
- Ernawati, N.A.K., Nursalam, & L. Djuari. 2011. Kebutuhan Tenaga Perawat Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Rumah Sakit Umum Negara Bali. *Jurnal Ners Vol 6 No. 1 April 2011: 86-93*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Griffiths, P., Saville, C., Ball, J., Jones, J., Pattison, N., & Monks, T. (2020). Nursing workload, nurse staffing methodologies and tools: A systematic scoping review and discussion. *International*

- Journal of Nursing Studies*, 103(November 2019).
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103487>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hastutiningsih, A. T. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres K. *Prosiding National Conference On Applied Bussiness*.
- Hasibuan, Fani Agustina. 2015. *Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Haji Medan*. Tesis USU.
- Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tijk Zulkarnain. 2018. Autonomy, Workload, Work-Life Balance And Job Performance Among Teachers. *International Journal Of Educational Management*, 32 (1), 107-120.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya : Teori, Konsepsi, Dan Aplikasi*. Badan Penerbit : Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2012). *Pedoman Teknis Bangunan Rumah Sakit Ruang Rawat Inap*. Jakarta.
- Meidiawati, Christine. 2012. *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Perawat Dengan Metode Work Load Indicator Of Staffing Need (WISN) Di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2012*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Men.PAN, 2014. Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Farmasi Pegawai Negeri Sipil, Jakarta 2014 (<http://www.kejaridenpasar.go.id/files/64318764.pdf>) Di Akses Tanggal 10 Juli 2016).
- Nursalam. 2017. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*, Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Refika Aditama
- Paramitadewi, K (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tambanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8012.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2012 Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja Lingkungan Kementerian Kesehatan.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Nomor 24 Tahun 2014. Rumah Sakit Kelas D Pratama. Jakarta
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Nomor 3 Tahun 2020. Klasifikasi Rumah Sakit. Jakarta
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Nomor 30 Tahun 2019. Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta
- Priyanto, H. 2018. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Journal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6 (2), 163-174.
- Purwanto, Ari (2011), *Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Dengan Metode WISN Di Instalasi Rawat Inap Bagian Interna RSD. Dr. Soebandi Di Jember*, Skripsi, Bagian Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember.
- Profil Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. (2021)
- Putra, I. B. K. S. D., dan A. G. Rahyuda. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4 (9), 2491–2506
- Rahmawati, R. (2017). *The Effect Of Job Rotation, Compencacion And Work On Employee Performance With Work Satisfaction As Intervening Variable Case Study In General Hospitel* *E-Jurnal Universitas Muhammadiyah Malang*, 2407-9189.

- Rubbiana, Nurul Ismi. 2015. "Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Perawat Pelaksana Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Instalansi Rawat Inap Tulip RSUD Kota Bekasi Tahun 2015".
- Tarwaka, (2015). Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia. No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 56 Tahun 2014. Tentang Rumah Sakit. Jakarta.
- Yudatama, R. & Haksama, S., 2014. Beban Kerja Subjektif Perawat Intensive Care Unit. Public Health Indonesia, 2 (September), hlm.141-148.