

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sebuah sarana dan badan usaha yang dapat memberikan juga menyediakan jasa. Dalam hal ini, jasa berupa pelayanan medis dengan jangka pendek maupun Panjang. Pelayanan medis ini memiliki beberapa bagian seperti berbagai tindakan diagnosis, terapeutik, dan rehabilitasi yang ditujukan kepada orang sakit atau orang yang terluka. Rumah sakit disini sebagai sarana dalam bidang kesehatan yang mengadakan kegiatan pelayanan kesehatan (Notoatmodjo, 2010).

Menurut Depkes RI (2009), rumah sakit sebagai institusi yang menyediakan pelayanan kesehatan, harus berupaya untuk melakukan pencegahan terhadap infeksi bagi pasien dan petugas di rumah sakit. Sangat diperlukan adanya pengendalian infeksi nosokomial di rumah sakit karena rendahnya angka infeksi nosokomial berperan sebagai salah satu faktor keberhasilan dalam pelayanan rumah sakit. Dalam pengendalian infeksi, pusat sterilisasi merupakan salah satu aspek yang penting untuk pengendalian infeksi. Instalasi Pusat Sterilisasi berperan sebagai unit pelayanan non struktural yang berfungsi memenuhi kebutuhan barang steril di rumah sakit dan memberikan pelayanan sterilisasi yang sesuai dengan pedoman. Instalasi pusat sterilisasi harus dikelola dengan profesional sehingga diharapkan dapat menyediakan produk atau barang steril yang dapat dipertanggungjawabkan dengan menekan biaya operasional (Mustika, 2020).

Unit sterilisasi sebagai pusat untuk persediaan peralatan dan bahan yang akan digunakan untuk penggunaan medis yang steril berperan sangat penting dalam upaya untuk mengurangi penyebaran penyakit dalam pelayanan kesehatan. Kebanyakan penyakit dari orang-orang yang datang ke rumah sakit disebabkan oleh mikroorganisme sehingga rumah sakit menjadi salah satu tempat dengan insiden penyakit akibat mikroorganisme yang cukup tinggi. Mikroorganisme dapat dengan mudah menyebar dari pasien dengan petugas, peralatan dan bahan lain sebagai

perantaranya. Sudah menjadi tugas dari rumah sakit untuk mencegah terjadinya penularan penyakit dari satu pasien ke pasien yang lain, tidak hanya mengobati pasien yang datang ke rumah sakit saja (Kemenkes, 2012).

Berbagai macam persediaan digunakan dalam perawatan pasien di rumah sakit. Persediaan medis harus digunakan secara steril, khususnya untuk persediaan medis yang bersifat kritikal. Pusat instalasi sterilisasi memiliki tanggung jawab untuk membuat sebuah proses yang aman untuk peralatan sekali pakai digunakan berulang kali. Banyak instrumen dan bahan yang digunakan untuk tindakan medis yang dirancang dengan baik sehingga mereka dapat digunakan kembali (Kemenkes, 2012).

Ilyas (2004) dalam bukunya menjelaskan bahwa salah satu elemen keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah tersedianya SDM yang cukup dengan kualitas yang baik, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap tenaga kerjanya. Ketersediaan SDM rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk itu ketersediaan sumber daya manusia di rumah sakit harus menjadi perhatian pimpinan. Salah satu upaya penting yang harus dilakukan pimpinan rumah sakit adalah merencanakan kebutuhan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian, dan instalasi rumah sakit. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, misalnya rumah sakit, tenaga kesehatan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai visi dan misi melalui proses organisasi yang dijalankan dengan baik (Rifki, 2011).

Jika jumlah SDM sedikit, sedangkan beban kerja bertambah maka akan mengakibatkan produktivitas kerja rendah. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit terhadap pasien. Begitu pula sebaliknya, jika jumlah pekerja lebih besar dari jumlah beban kerja maka banyak waktu yang longgar atau tidak produktif sehingga membuat pekerjaan menjadi kurang efisien (Peraturan Menteri Kesehatan RI, 2015)

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat mengganggu kesejahteraan psikologis seseorang sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan

kerja. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan produktivitasnya menurun sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang rendah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat (Munandar, 2011).

Berdasarkan Kepmenkes Nomor 81/MENKES/I/2004 analisis penyusunan perencanaan SDM kesehatan dapat dilakukan menggunakan lima metode yaitu *Health Need Method*, *Health Service Demand Method*, *Health Service Targets Method*, *Ratio Method*, dan *workload Indicator Staff Need (WISN)*. Metode WISN dapat digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga dalam skala yang besar, misalnya di kantor dinas kesehatan dan rumah Sakit tingkat provinsi, kabupaten/kota dan telah disahkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI No.81/Menkes/Sk/2004. Kelebihan dari metode WISN ini yaitu lebih mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Dengan menerapkan metode ini, diharapkan dapat mengetahui waktu kerja tiap kategori standar beban kerja, standar kelonggaran, kuantitas kegiatan pokok dan akhirnya dapat mengetahui kebutuhan SDM pada unit kerja tersebut (Kepmenkes, 2004).

Penelitian ini akan berfokus di RSUD Panembahan Senopati Bantul pada unit CSSD dan merupakan salah satu rumah sakit rujukan kabupaten. Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 142/Menkes/SK/I/2007 tanggal 31 Januari 2007 telah ditetapkan menjadi RS Tipe B Non Pendidikan dan dengan Peraturan Daerah No. 17 tahun 2007 telah terbentuk Struktur Organisasinya. RSUD Panembahan Senopati Bantul memiliki salah satu unit yang berperan dalam proses pelayanan yaitu unit CSSD. Unit CSSD atau unit sterilisasi ini bertugas untuk memberikan pelayanan terhadap semua kebutuhan kondisi steril atau bebas dari mikroorganisme secara tepat dan cepat.

Pencegahan dan pengendalian infeksi di RSUD Panembahan Senopati merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan salah satu faktor yang mendukung untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan erat kaitannya dengan citra

rumah sakit. Oleh sebab itu, pencegahan dan pengendalian infeksi perlu diperhatikan. Salah satu upaya untuk menekan kejadian infeksi nosokomial adalah dengan melaksanakan pelayanan unit sterilisasi yang baik. Tanggung jawab untuk melaksanakan semua kegiatan secara aman di lingkungan unit sterilisasi menjadi tanggung jawab petugas sterilisasi setelah melakukan pembekalan terhadap petugas terhadap bahaya yang mungkin terjadi di unit sterilisasi (RSUD Panembahan Senopati, 2019).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Unit CSSD RSUD Panembahan Senopati Bantul pada bulan Juli 2022, diperoleh informasi bahwa terdapat lima orang karyawan yang mengelola unit CSSD. Kelima karyawan tersebut terdiri dari satu koordinator unit CSSD dan empat pelaksana. Kegiatan pada unit CSSD rumah sakit ini berjalan dari hari senin sampai dengan minggu dimana pada hari senin sampai sabtu berlaku *shift* pagi dan siang, sedangkan pada hari minggu tidak berlaku *shift* tetapi hanya piket. Melalui hasil wawancara yang sudah dilakukan sebelumnya dengan koordinator unit CSSD RSUD Panembahan Senopati, diketahui bahwa jumlah karyawan pada unit tersebut masih kurang. Hal ini diketahui dari wawancara dengan koordinator unit CSSD yang menyatakan bahwa masing kurangnya staf pada unit tersebut.

Pada unit CSSD di RSUD Panembahan Senopati juga pernah mengalami lembur atau adanya kemunduran jam pulang. Lembur ini dapat terjadi ketika ada operasi yang baru selesai saat jam pulang karyawan yaitu jam 6 sore, sehingga beberapa karyawan harus pulang lebih lama dari jam kerja awal yang sudah ditentukan. Kemunduran jam pulang biasanya mundur 2 sampai 3 jam dikarenakan harus melakukan proses sterilisasi, distribusi dan sebagainya. Hal ini tergantung pada jam operasi yang ada di rumah sakit. Permasalahan lain yang ditimbulkan dari beban kerja di unit CSSD adalah terdapat dampak bagi kesehatan fisik bagi tenaga di unit ini seperti, kelelahan, pusing dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin mengetahui apakah permasalahan yang ditemukan di unit kerja CSSD RSUD Panembahan Senopati disebabkan oleh kurangnya SDM yang seharusnya disediakan berdasarkan beban kerja yang ada. Maka penulis melakukan penelitian tentang Analisis Beban Kerja

Petugas Dengan Menggunakan Metode WISN Pada Unit CSSD di RSUD Panembahan Senopati sehingga dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban pekerjaannya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu: Bagaimana analisis beban kerja petugas dengan menggunakan metode WISN pada unit CSSD di RSUD Panembahan Senopati?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Dapat mengetahui perhitungan beban kerja dengan menggunakan metode WISN pada unit CSSD di RSUD Panembahan Senopati.

2. Tujuan Khusus

- a) Mengetahui bagaimana waktu kerja yang tersedia pada unit CSSD di RSUD Panembahan Senopati.
- b) Mengetahui bagaimana penetapan unit kerja dan kategori SDM pada unit CSSD di RSUD Panembahan Senopati.
- c) Mengetahui bagaimana standar beban kerja pada unit CSSD di RSUD Panembahan Senopati.
- d) Mengetahui bagaimana standar kelonggaran kerja pada unit CSSD di RSUD Panembahan Senopati.
- e) Mengetahui bagaimana perkiraan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada unit CSSD di RSUD Panembahan Senopati.

D. Manfaat Penelitian

3. Bagi RSUD Panembahan Senopati Bantul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagai masukan dalam perhitungan jumlah tenaga kesehatan dengan menggunakan metode WISN.

4. Bagi Peminatan Manajemen Rumah Sakit FKM UAD

Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan sebagai rujukan ataupun petunjuk untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen

sumber daya manusia (SDM) rumah sakit untuk pengelolaan tenaga kesehatan berdasarkan beban kerja.

5. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan peneliti mengenai perhitungan beban kerja menggunakan metode WISN.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. Keaslian Penelitian

Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Link
Gultom & Sihotang, (2019)	Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018	penggunaan metode pendekatan kualitatif dan analisis dengan menggunakan metode WISN	lokasi dan subjek penelitian.	https://doi.org/10.52943/jipiki.v4i1.72
Mulyana, dkk (2022)	Analisis Beban Kerja Berdasarkan Kebutuhan Petugas Rekam Medis Dengan Metode WISN Di Puskesmas Sei Langkai Tahun 2022	Penggunaan metode WISN sebagai metode perhitungan beban kerja	subjek penelitiannya yaitu petugas rekam medis, lokasi penelitian di Puskesmas Sei Langka	https://doi.org/10.46576/wdw.v16i4.2453

Subekti & Ekowati (2022)	Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Pramubakti Dengan Metode Work Sampling Dan Metode Workload Indicator Staff Needs	Penggunaan metode WISN sebagai metode pengukurannya	subjek penelitian yaitu pramubakti dan lokasi penelitian yang bertempat di RSUP Dr. Sardjito.	https://doi.org/10.51277/keb.v17i1.116
Lia Cania (2019)	Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode <i>Workload Indicator Staffing Need</i> (WISN) Unit Rekam Medis Rumah Sakit Budi Agung Juwana	penggunaan WISN sebagai metode pengukuran dan variabel yang digunakan yaitu beban kerja	penggunaan teknik analisa beban kerja yang menggunakan time motion study, subjek penelitian yaitu 4 orang pegawai pada unit rekam medis dan lokasi penelitian yang berada di Rumah Sakit Budi Agung Juwana.	http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/39550

Rahmat Purnama (2019)	Analisis Beban Kerja Tenaga Arsiparis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta Tahun 2019	penggunaan WISN sebagai metode pengukuran dan variabel yang digunakan yaitu beban kerja	pada subjek penelitian yaitu 5 orang pegawai arsiparis pada unit rekam medis dan lokasi penelitian yang berada di RSUP Dr. Sardjito.	http://digilib.uad.ac.id/penelitian/Penelitian/detail/111072/analisis-beban-kerja-tenaga-arsiparis-di-rsup-dr-sardjito-yogyakarta-tahun-2019
-----------------------	--	---	--	---