

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Subjek Penelitian**

Proses penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 November 2017 hingga 10 Desember 2017. Pada saat penelitian, peneliti dibantu oleh beberapa pihak antara lain dari pihak manajemen dan keperawatan RSUD Kota Yogyakarta. Dalam observasi kegiatan perawat, peneliti menggunakan prinsip *work sampling*, peneliti menggunakan prinsip *work sampling* untuk mengamati semua aktivitas yang dilakukan oleh perawat pelaksana di unit perinatal RSUD Kota Yogyakarta. Pengamat observasi pada penelitian ini adalah peneliti sendiri.

Pada saat observasi di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta terdapat 22 perawat pelaksana, 1 kepala ruang, dan 1 pramuhusada. Dua puluh dua perawat pelaksana tersebut terdiri dari 15 perawat Pegawai Negri Sipil (PNS) dan 5 perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Berikut ini adalah karakteristik perawat pelaksana di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta :

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Demografi**

No	Deskripsi	Jumlah	Presentase
1	Jenis kelamin		
	Laki – Laki	0	0 %
	Perempuan	22	100 %
2	Umur		
	22 – 33	12	55 %
	34 – 44	8	36 %
	45 – 56	2	9 %
3	Pendidikan		
	DIII	15	68 %
	S1	7	32 %
4	Lama kerja (tahun)		
	1 – 7	14	54 %
	8 – 14	6	27 %
	15 – 20	2	9 %

Setelah pengumpulan data primer hasil observasi dan data sekunder dari telaah dokumen rumah sakit didapatkan, peneliti juga melakukan wawancara mendalam kepada manajer keperawatan, kepala ruang perinatologi, ketua tim perawat, dan perawat pelaksana. Dalam melakukan wawancara, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan dan menggunakan recorder untuk merekam data hasil wawancara. Pada saat wawancara mendalam informan dapat menjawab dengan lincer dan nyaman sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Informan yang diwawancara oleh peneliti adalah kepala seksi keperawatan RSUD Kota Yogyakarta dengan masa kerja 25 tahun sebagai informan 1, dan kepala ruang unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta dengan masa kerja 13 tahun sebagai informan 2.

## 2. Hasil Penelitian

### a. Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia adalah waktu yang harus dipenuhi oleh seorang perawat dalam menjalankan kegiatan pokoknya. Menetapkan waktu kerja tersedia bertujuan untuk memperoleh waktu kerja tersedia perawat RSUD Kota Yogyakarta dalam satu tahun.

Waktu kerja di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta terbagi menjadi 3 shift jaga, dengan alokasi waktu shift pagi dimulai pukul 07.00 – 14.00, shift sore dimulai pukul 14.00 – 21.00, dan shift malam dimulai pukul 21.00 – 07.00 hari berikutnya. Data yang diperlukan untuk menetapkan waktu kerja tersedia adalah :

1) Hari kerja, sesuai kebijakan yang berlaku di RSUD Kota Yogyakarta yaitu 6 hari kerja. Dalam 1 tahun 312 hari kerja (6 x 52 minggu). (A) = 312 sesuai dengan hasil wawancara mendalam

*“...jumlah hari kerja perawat menggunakan 6 hari kerja per minggu, 365 hari per minggu dikurang 52 hari minggu ...*

2) Cuti tahunan, sesuai dengan ketentuan bahwa setiap perawat memiliki hak 12 hari untuk cuti setiap tahunnya. (B) = 12

*“... hak cuti perawat itu 12 hari per tahun, jadi sesuai dengan pemerintah ...”*

- 3) Pendidikan dan pelatihan, berdasarkan data dari wawancara mendalam, setiap perawat mendapatkan 20 jam selama setahun dari luar jam kerja perawat. (C) = 3

*“...untuk kegiatan diklat pegawai minimal mendapatkan 20 jam pertahun, tapi itu diambil dari luar jam kerja ...”*

- 4) Hari libur nasional, berdasarkan keputusan menteri terkait tentang cuti bersama dan libur nasional, tahun 2017 ditetapkan 16 hari libur nasional dan 4 hari cuti bersama. (D) = 20

*“...untuk cuti bersama dan libur nasional kita mengikuti edaran dari pemerintah pusat, jadi ada 20 hari libur...”*

- 5) Ketidakhadiran kerja, toleransi untuk ketidakhadiran kerja ditentukan oleh penyebab ketidakhadiran kerja tersebut dan jumlah hari menyesuaikan penyebabnya.

*“...untuk toleransi ketidakhadiran kerja tergantung dari penyebabnya itu sendiri, misalnya sakit ya menyesuaikan surat dari dokter, kemudian melahirkan itu 2 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah melahirkan itu liburnya...”*

Peneliti mengambil hari toleransi ketidakhadiran kerja sebanyak 14 hari, diasumsikan dalam satu bulan 1 hari izin. (E) = 14

- 6) waktu kerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di RSUD Kota Yogyakarta, waktu kerja setiap shift dalam 1 hari adalah 8 jam. (F) = 8jam

$$\begin{aligned}
 \text{Waktu Kerja Tersedia} &= \{A-(B+C+D+E)\} \times F \\
 &= \{365-(12+3+20+14)\} \times 8 \text{ jam} \\
 &= 263 \times 8 \text{ jam} \\
 &= 126.240 \text{ menit/ tahun}
 \end{aligned}$$

**b. Kategori aktivitas keperawatan di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta**

Peneliti membagi hasil observasi work sampling aktivitas keperawatan menjadi 5 aktivitas yaitu : keperawatan langsung, keperawatan tidak langsung, aktivitas produktif lainnya, aktivitas pribadi, dan aktivitas non produktif. Berikut adalah tabel waktu aktivitas perawat di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta

**Tabel 4 Distribusi frekuensi kategori aktivitas keperawatan di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta**

No	kegiatan	Frekuensi pertahun (F)	F %
<b>keperawatan langsung</b>			
1	memandikan bayi	6570	2,34
2	memberi minum susu	52560	18,71
3	memasang infus / IV Line	548	0,19
4	memperbaiki infus	1460	0,52
5	mengambil sampel darah laboratorium	1369	0,49
6	mengecek TTV	26280	9,35
7	mengontrol inkubator	1095	0,39
8	Injeksi obat	3468	1,23
9	mengganti popok	13140	4,68
10	mengontrol fototerapi	1825	0,65
11	menerima bayi lahir	1278	0,45
12	memasang NGT	365	0,13
13	melakukan pengkajian	6570	2,34

	keperawatan		
14	melakukan diagnosis keperawatan	6570	2,34
15	memasang oksigen	365	0,13
16	melakukan perawatan luka	1095	0,39
17	memberikan diet per NGT	1825	0,65
18	mengganti cairan infus	1460	0,52
19	mengukur antropometri pasien	6570	2,34
20	memberikan edukasi kesehatan kepada ibu	6570	2,34
21	mengobservasi tanda infeksi	6570	2,34
	<b>Sub Total</b>	147551	52,52

**Keperawatan tidak  
langsung**

1	operan jaga	4380	1,56
2	dokumentasi keperawatan	39420	14,03
3	mendampingi visit dokter	4928	1,75
4	Komunikasi	19710	7,02
5	mempersiapkan infant warmer	1278	0,45
6	konsultasi dokter via telepon	8760	3,12
7	menyiapkan obat	3468	1,23
8	mengantar sampel Lab	730	0,26
9	mengantar bayi untuk rawat gabung	365	0,13
10	mengganti linen tempat tidur	6570	2,34
11	melakukan bon obat ke farmasi	456	0,16
	<b>Sub Total</b>	90064	32,06

**Aktifitas lain yang  
produktif**

1	Billing	5110	1,82
---	---------	------	------

	<b>Sub Total</b>	5110	1,82
<hr/>			
	<b><u>Aktifitas Pribadi</u></b>		
1	Sholat	7300	2,60
2	makan	2920	1,04
3	minum	8121	2,89
4	Tidur	1460	0,52
<hr/>			
	<b>Sub Total</b>	19801	7,05
<hr/>			
	<b><u>Aktifitas lain yang tidak produktif</u></b>		
1	mengobrol	10494	3,73
2	main HP	7939	2,83
<hr/>			
	<b>Sub Total</b>	18433	6,56
	<b>Total</b>	280959	100,00

“... karena dibangsal perinatal, jadi aktivitas keperawatan lebih rigid dan streng daripada bangsal lain”

“ aktivitas keperawatan lebih banyak aktivitas keperawatan langsungnya, jadi sesuai dengan kondisi unitnya. Tapi untuk askep masih cukup banyak karena sekarang kan era akreditasi, jadi pencatatannya harus banyak....”

**c. Standar beban kerja perawat di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta**

**Tabel 5 Standar Beban Kerja Perawat di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta**

No	kegiatan	rata rata waktu (menit)	Standar Beban Kerja
1	memandikan bayi	38,19	3305,19
2	memberi minum susu	9,38	13465,60
3	memasang infus / IV Line	29,17	4328,23
4	memperbaiki infus	15,31	8244,24
5	mengambil sampel darah laboraturium	18,67	6762,86
6	mengecek TTV	3,70	34138,14
7	mengontrol inkubator	17,50	7213,71
8	Injeksi obat	8,29	15228,95
9	mengganti popok	7,88	16016,35
10	mengontrol fototerapi	10,50	12022,86
11	menerima bayi lahir	64,29	1963,73
12	memasang NGT	11,25	11221,33
13	melakukan pengkajian keperawatan	3,13	40396,80
14	melakukan diagnosis keperawatan	2,08	60595,20
15	memasang oksigen	5,00	25248,00
16	melakukan perawatan luka	13,33	9468,00
17	memberikan diet per NGT	9,25	13647,57
18	mengganti cairan infus	4,06	31074,46
19	mengukur antropometri pasien	3,54	35644,24
20	memberikan edukasi kesehatan kepada ibu	1,60	79037,22
21	mengobservasi tanda infeksi	1,25	100992,00
22	operan jaga	10,99	11487,24
23	dokumentasi keperawatan	8,30	15212,18
24	mendampingi visit dokter	8,36	15106,84
25	Komunikasi	3,91	32269,63



No	kegiatan	rata rata waktu (menit)	Standar Beban Kerja
26	mempersiapkan infant warmer	2,32	54380,31
27	konsultasi dokter via telepon	5,89	21449,63
28	menyiapkan obat	0,30	426410,67
29	mengantar sampel Lab	12,50	10099,20
30	mengantar bayi untuk rawat gabung	15,00	8416,00
31	mengganti linen tempat tidur	1,11	113616,00
32	melakukan bon obat ke farmasi	12,50	10099,20
33	Billing	16,79	7520,68

”... Untuk perinatal jumlah tenaganya sudah cukup sesuai analisa jabatan (anjab), tapi memang pasien kan fluktuatif tergantung angka persalinannya”

“Untuk SOP waktu setiap kegiatan belum ada ...”

#### d. Standar kelonggaran di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta

**Tabel 6 Standar Kelonggaran Perawat di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta**

No	Kategori SDM	Faktor Kelonggaran	Rata - rata waktu (menit)	Frekuensi	Jumlah (menit/tahun)	Standar kelonggaran
1	Perawat pelaksana unit perinatologi	Mengikuti rapat evaluasi bulanan	120	12	1440	0,01
		Mengikuti pelatihan	120	12	1440	0,01
<b>Jumlah total</b>						<b>0,02</b>

“... untuk briefing, setiap operan selain pelimpahan tugas juga ada briefing leh kepala ruang dan rutin setiap pagi. Untuk monitoring dan rapat dibawah kepala instalasi maternal perinatal, waktunya menyesuaikan”

“untuk diklat, kepala instalasi yang mengatur dan diambil dari jam kerja sebanyak 20 jam selama setahun ...”

**e. Data dasar rumah sakit di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta**

**Tabel 7 Data dasar unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta**

No	Data Rawat Inap	Total
A	Jumlah TT	20
B	Pasien masuk pertahun	976
C	Rata – rata pasien per hari	10
D	Rata – rata lama hari rawat/ LOS (C x 365)/B	3,14
E	Hari rawat per tahun (D x B)	3643
F	Rata – rata TT terpakai / BOR {E/(A x 365)}	49,90 %
G	Pasien baru pertahun (B)	976
H	Pasien lama pertahun (E – B)	2667

**f. Perhitungan kebutuhan tenaga dengan metode WISN**

Terdapat 5 langkah yang diperlukan untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga perawat di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta, yaitu:

- 1) Menentukan waktu kerja tersedia
- 2) Menentukan unit kerja dan aktivitasnya
- 3) Menentukan standar beban kerja

- 4) Menyusun standar kelonggaran
- 5) menghitung kebutuhan tenaga di unit kerja

Perhitungan kebutuhan tenaga perawat di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta disajikan dalam bentuk tabel serta diperdalam dengan hasil wawancara mendalam

**Tabel 8 Kebutuhan SDM menurut metode WISN di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta**

No	kegiatan	Kuantitas Kegiatan pertahun	Standar Beban Kerja	Kebutuhan SDM
1	memandikan bayi	6570	3305,19	1,99
2	memberi minum susu	52560	13465,60	3,90
3	memasang infus / IV Line	548	4328,23	0,13
4	memperbaiki infus	1460	8244,24	0,18
5	mengambil sampel darah laboratorium	1369	6762,86	0,20
6	mengecek TTV	26280	34138,14	0,77
7	mengontrol inkubator	1095	7213,71	0,15
8	Injeksi obat	3468	15228,95	0,23
9	mengganti popok	13140	16016,35	0,82
10	mengontrol fototerapi	1825	12022,86	0,15
11	menerima bayi lahir	1278	1963,73	0,65
12	memasang NGT	365	11221,33	0,03
13	melakukan pengkajian keperawatan	6570	40396,80	0,16
14	melakukan diagnosis keperawatan	6570	60595,20	0,11
15	memasang oksigen	365	25248,00	0,01
16	melakukan perawatan luka	1095	9468,00	0,12
17	memberikan diet per NGT	1825	13647,57	0,13
18	mengganti cairan infus	1460	31074,46	0,05
19	mengukur antropometri	6570	35644,24	0,18

No	kegiatan	Kuantitas Kegiatan pertahun	Standar Beban Kerja	Kebutuhan SDM
	pasien			
20	memberikan edukasi kesehatan kepada ibu	6570	79037,22	0,08
21	mengobservasi tanda infeksi	6570	100992,00	0,07
22	operan jaga	4380	11487,24	0,38
23	dokumentasi keperawatan	39420	15212,18	2,59
24	mendampingi visit dokter	4928	15106,84	0,33
25	Komunikasi	19710	32269,63	0,61
26	mempersiapkan infant warmer	1278	54380,31	0,02
27	konsultasi dokter via telepon	8760	21449,63	0,41
28	menyiapkan obat	3468	426410,67	0,01
29	mengantar sampel Lab	730	10099,20	0,07
30	mengantar bayi untuk rawat gabung	365	8416,00	0,04
31	mengganti linen tempat tidur	6570	113616,00	0,06
32	melakukan bon obat ke farmasi	456	10099,20	0,05
33	Billing	5110	7520,68	0,68
<b>Sub Total jumlah kebutuhan SDM</b>				<b>15,36</b>
<b>Standar Kelonggaran</b>				<b>0,02</b>
<b>Jumlah Kebutuhan SDM menurut WISN</b>				<b>15,38</b>

Jadi perhitungan total kebutuhan tenaga menggunakan metode WISN adalah 15,38 dan dibulatkan menjadi 16 perawat pelaksana. Apabila dihitung dengan menggunakan rasio WISN

maka didapatkan jumlah perawat yang ada pada bulan Desember dibandingkan dengan jumlah perawat yang dibutuhkan dengan metode WISN adalah 22 : 16 (tidak termasuk kepala ruang) adalah 1,37

## **B. Pembahasan**

### **1. Karakteristik Responden dan Informan**

Dari data karakteristik responden menunjukkan tingkat usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, yaitu 7 orang SI keperawatan dan 12 orang DIII keperawatan. Responden yang memiliki pendidikan terakhir dapat melaksanakan tugasnya lebih cepat dan sesuai prosedur, hal ini sesuai dengan Simanjuntak dan Ria (2011) yang menuliskan bahwa pelatihan dan pendidikan dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Berhubungan dengan tingkat pendidikan perawat RSUD Kota Yogyakarta juga memiliki pandangan seperti yang dituliskan oleh Nursalam (2002) diharapkan akhir tahun 2015 hampir semua tingkat pendidikan perawat di Indonesia minimal adalah profesi ners. Walaupun masih terdapat 12 orang perawat dengan pendidikan DIII, namun RSUD Kota Yogyakarta sudah sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit, yaitu pemberi pelayanan perawatan di unit rawat inap minimal adalah DIII (Depkes,2007) dan sudah sesuai dengan

Kepmenkes nomor 1239 tahun 2001 tentang tenaga perawat pada sarana kesehatan minimal memiliki pendidikan DIII.

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja, atau pengalaman kerja seseorang di sebuah instansi atau organisasi sejak awal bekerja, hal ini bias juga dijadikan indikator prestasi kerja dan pencapaian seseorang (Siagian, 2003). Hasil karakteristik lama kerja responden menunjukkan mayoritas 1 hingga 7 tahun. Pengalaman perawat di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta mayoritas dibawah 7 tahun, hal ini dikarenakan terdapat penambahan berjumlah 7 orang perawat baru pada tahun dilaksanakannya penelitian.

Hasil karakteristik usia responden sebagian besar berusia dibawah 30 tahun, minimal berusia 22 tahun dan maksimal berusia 56 tahun. Usia berhubungan dengan kekuatan fisik, kecerdasan intelektual ataupun emosional, dan usia kerja. Kemampuan perawat dalam berpikir kritis dalam melakukan asuhan keperawatan berhubungan dengan banyaknya kasus dan pengalaman yang diperoleh (Perry, 2009). Walaupun perawat di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta mayoritas tergolong kategori dewasa awal, namun pengetahuan dalam asuhan keperawatan baik.

Setelah pengumpulan data primer hasil observasi dan data sekunder dari telaah dokumen rumah sakit didapatkan, peneliti juga

melakukan wawancara mendalam kepada manajer keperawatan dan kepala ruang perinatologi. Dalam melakukan wawancara, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan dan menggunakan recorder untuk merekam data hasil wawancara. Pada saat wawancara mendalam informan dapat menjawab dengan lancar dan nyaman sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Informan yang diwawancarai oleh peneliti adalah kepala seksi keperawatan RSUD Kota Yogyakarta dengan masa kerja 25 tahun sebagai informan 1, dan kepala ruang unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta dengan masa kerja 13 tahun sebagai informan 2.

## **2. Analisis Waktu Kerja Tersedia**

Waktu kerja tersedia adalah waktu efektif yang tersedia selama satu tahun bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya di sebuah unit kerja. Di RSUD Kota Yogyakarta pembagian shift kerjanya terdiri dari 3 shift, dengan alokasi shift pagi dimulai pada pukul 07.00 – 14.00, shift siang dimulai pukul 14.00 – 21.00, dan shift malam dimulai pada pukul 21.00 – 07.00 pada hari berikutnya.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam pembagian jadwal shift jaga dilakukan oleh kepala ruang satu bulan sebelumnya, selain itu setiap perawat memiliki 1 hari libur dalam seminggu, dan hak cuti dari pemerintah daerah sebanyak 12 hari dalam setahun dan 20 hari

cuti bersama. Untuk kegiatan pelatihan RSUD Kota Yogyakarta memberikan kesempatan untuk para perawatnya selama 20 jam dalam satu tahun. Untuk jumlah toleransi ketidakhadiran kerja RSUD Kota Yogyakarta tidak memberikannya, namun toleransi dapat diberikan sesuai dengan penyebab ketidakhadirannya. Hasil dari keseluruhan perhitungan, didapatkan jumlah waktu kerja tersedia perawat perinatologi RSUD Kota Yogyakarta dalam setahun adalah 126.240 menit pertahun.

Menurut Kepmenkes No. 81/ Menkes/ SK/ I/ 2004 waktu kerja untuk kategori perawat adalah 214 hari atau 102.720 menit pertahun. Dengan menggunakan pedoman tersebut, berarti waktu kerja tersedia bagi perawat perinatologi RSUD Kota Yogyakarta melebihi waktu kerja efektif, karena terdapat perbedaan perhitungan hari kerja dalam seminggu, jumlah hari libur, dan ketidakhadiran kerja yang ditolelir. Waktu kerja di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta lebih besar bila dibandingkan dengan penelitian Nurul Ismi (2015) yang menghitung waktu kerja perawat di instalasi rawat inap Tulip RSUD Kota Bekasi sebesar 114.096 menit pertahun, namun waktu kerja di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta lebih kecil bila dibandingkan dengan penelitian Frieda Ayu (2012) yang menghitung waktu kerja perawat di ruang rawat inap Cattleya B RSU Bhakti Yudha sebesar 129.120 menit pertahun.



### 3. Analisis Aktivitas Keperawatan

Menurut hasil observasi penelitian terhadap beban kerja di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta, aktifitas kerja perawat di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa kegiatan keperawatan langsung dan tidak langsung memiliki waktu yang paling besar yaitu 84,5 % pada keduanya bila dibandingkan dengan kegiatan produktif lain, kegiatan non produktif, maupun kegiatan pribadi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan keperawatan di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta padat.

Kegiatan keperawatan produktif terdiri dari aktifitas keperawatan langsung dan tak langsung, dan hasil dari keperawatan langsung dan tak langsung sebesar 85 %, (Yudatama, 2014) menyatakan jika waktu kerja produktif > 85% maka tergolong beban kerja berat, jika waktu kerja produktif 75%-85% maka tergolong beban kerja sedang, dan jika waktu kerja produktif <75% maka tergolong beban kerja sedang. Jadi pada penelitian ini memiliki beban kerja sedang yaitu 84,5%. Hasil dari 84,5 % kegiatan keperawatan terdiri dari 52,5% aktifitas keperawatan langsung dan 32% aktifitas keperawatan tidak langsung. Ilyas (2011) menuliskan bahwa 80 % kegiatan sudah dikatakan produktif, hal ini juga sesuai dengan yang dijabarkan *International Labour Organization* (ILO) (2014) tenaga

kerja dianggap produktif bila mampu menyelesaikan 80 % dari beban tugasnya.

#### **4. Analisis Standar Beban Kerja**

Penghitungan standar beban kerja perawat membutuhkan data waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan perawat yang pada umumnya tercantung dalam SPO, namun di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta belum mencantumkan waktu yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan setiap kegiatannya. Oleh karena itu maka peneliti menggunakan rata – rata waktu yang diperlukan perawat untuk menyelesaikan kegiatannya untuk perhitungan penyusunan standar beban kerja.

#### **5. Analisis Standar Kelonggaran**

Standar kelonggaran yang didapatkan dari hasil wawancara mendalam adalah 0,02 per tahun yang didapatkan dari faktor – faktor kelonggaran mengikuti pelatihan dan mengikuti rapat evaluasi bulanan.

Sesuai dengan hasil wawancara mendalam, RSUD Kota Yogyakarta memberikan kesempatan bagi seluruh perawatnya untuk mengikuti pelatihan selama 20 jam dalam setahun bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi dan pelayanan keperawatan sesuai dengan unit kerjanya, hal ini sesuai dengan pernyataan (Soekijo, 2009) bahwa pelatihan adalah suatu proses pengembangan

kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan

## **6. Analisis Perhitungan Kebutuhan SDM Menurut WISN**

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja menggunakan formula WISN, maka dibutuhkan perawat sejumlah 16 perawat pelaksana. Sedangkan jumlah perawat pelaksana pada saat ini berjumlah 22 orang, hal ini berarti pada bulan Desember 2017 terdapat kelebihan perawat sejumlah 6 orang bila dibandingkan dengan hasil perhitungan WISN.

Apabila dihitung dengan menggunakan rasio WISN maka didapatkan jumlah perawat yang ada pada bulan Desember dibandingkan dengan jumlah perawat yang dibutuhkan dengan metode WISN adalah  $22 : 16$  (tidak termasuk kepala ruang) adalah 1,37 yang artinya jumlah perawat saat ini lebih besar daripada yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada. Berdasarkan hasil tersebut berarti terdapat kelebihan tenaga perawat sebanyak 30 % lebih, hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta tidak sesuai dengan jumlah perawatnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Harijanto, 2014) yang menyatakan terdapat kelebihan hingga lebih dari 25 % tenaga kerja di RS HVA Toeloengredjo, namun penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Frieda (2012) di ruang rawat inap

Cattelya B RSUD Bhakti Yudha bahwa terdapat kekurangan tenaga perawat dengan WISN rasio 0,94 di unit tersebut.

Terdapat kelebihan tenaga perawat sebanyak 30 % lebih di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta dikarenakan penambahan jumlah perawat pada tahun 2017 didasari oleh perhitungan pada tahun 2016 dengan BOR yang mencapai 82,67 %, sedangkan pada tahun 2017 BOR di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta hanya 49,90 %. Untuk mengatasi masalah kelebihan jumlah SDM di unit perinatology, pihak manajemen rumah sakit perlu mengalokasikan kelebihan SDM tersebut ke unit – unit yang masih kekurangan jumlah SDM, sehingga terciptanya efisiensi keuangan di RSUD Kota Yogyakarta.