

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis beban kerja ruangan rawat inap Fatimah di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020 maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

Perhitungan dengan metode *Workload Indicator Staffing Needs*

1. Jumlah waktu kerja yang tersedia di ruangan rawat inap Fatimah dalam satu tahun 296,3 hari atau 2074 jam atau 124440 menit. Dengan kebijakan dari Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo perawat ruangan rawat inap Fatimah bekerja dalam 3 shift, selama 6 hari dalam seminggu. Menurut Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo pada Bab XI Pasal 34 berbunyi cuti dibagi menjadi 6 jenis yaitu:
  - a. Cuti tahunan adalah cuti yang diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja sekurang – sekurangnya 1 tahun, mendapatkan cuti 12 hari.
  - b. Cuti sakit adalah cuti yang diberikan kepada karyawan yang menderita sakit dengan memberikan bukti tertulis yang dapat dipertanggung-jawabkan.
  - c. Cuti diluar tanggungan adalah ijin tidak masuk kerja atas dasar alasan pribadi yang diajukan secara khusus dengan tidak mendapat gaji ataupun jaminan / hak lainnya selaku karyawan

selama karyawan cuti. Cuti diluar tanggungan dapat diajukan bila mana hak cuti tahunan pada tahun berjalan telah habis.

- d. Cuti hamil dan melahirkan adalah cuti yang diberikan kepada karyawan perempuan yang hamil sebelum dan sesudah melahirkan. Diberikan selama satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan juga untuk setelah melahirkan, selama menjalani masa cuti hamil dan melahirkan karyawan berhak untuk mendapatkan gaji penuh dan tidak mengurangi hak cuti tahunan maupun hak-hak lainnya.
- e. Cuti gugur kandungan adalah cuti yang diberikan kepada karyawan perempuan yang mengalami gugur kandungan. Diberikan paling lama satu setengah bulan.
- f. Cuti khusus adalah cuti yang diberikan kepada karyawan, karena kejadian atau kasus khusus yang dialami oleh karyawan. Cuti khusus ini tidak mengurangi hak cuti tahunan maupun hak-hak lain.

Perawat RSUD Bunda Sidoarjo pada hari libur resmi/nasional masih belum mendapatkan upah kerja lembur sehingga masih ada ketidaksesuaian dengan peraturan yang berlaku yaitu peraturan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 85 ayat ke 3 berbunyi “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur”.

2. Standar besar beban kerja ruangan rawat inap Fatimah dihitung berdasarkan penggunaan waktu aktivitas produktif sebagai kegiatan pokok pegawai.
3. Standar kelonggaran ruangan rawat inap Fatimah adalah 0,473.
4. Dari perhitungan metode WISN didapatkan hasil jumlah sebanyak 21,11 atau di artikan menjadi 22 orang, kondisi saat ini sebanyak 15 orang, jadi belum ideal karena harus ada penambahan perawat 7 orang untuk mencapai ideal menurut perhitungan metode WISN. Sebelumnya RSUD Buda Sidoarjo untuk menetapkan jumlah SDM perawat menggunakan PERMENKES 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit yang mengatur bahwa jumlah SDM perawat adalah 2:3 dari jumlah tempat tidur. Jadi kalau masih diterapkan jumlah perawat di ruangan Fatimah seharusnya berjumlah 23 orang namun untuk sekarang jumlah 15 orang sehingga terjadi kekurangan 8 orang, lebih banyak daripada perhitungan WISN.
5. Pada RSUD Buda Sidoarjo memiliki tempat tidur rawat inap sebanyak 81 tempat tidur tetapi menurut Peraturan Menteri Kesehatan No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit pada lampiran klasifikasi rumah sakit umum berbunyi untuk rumah sakit umum kelas C minimal memiliki 100 tempat tidur rawat inap. Sehingga RSUD Buda Sidoarjo membutuhkan 19 tempat tidur rawat inap lagi untuk mencapai standar peraturan tersebut.

6. Untuk BOR tahun 2019 di Ruangan Aisyah memiliki BOR diatas 100% pihak rumah sakit tidak memiliki kebijakan tertulis untuk mengatasi masalah tersebut namun dari hasil wawancara dengan Manajer Keperawatan, pihak rumah sakit akan mengontrol BOR tersebut dengan cara menambahkan tempat tidur baru agar BOR di ruangan Aisyah tersebut menjadi sesuai standar yang telah ditetapkan.

## **6.2 Saran**

Metode WISN ini dapat menjadi bahan bagi Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo untuk menentukan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja dari pekerjaan tersebut secara jelas, terukur di unit yang lain, melindungi hak karyawan dan pengupahan yang lebih adil.

Perlu diadakannya upah kerja lembur untuk perawat yang bekerja pada hari libur resmi/nasional sehingga sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk penambahan tempat tidur rawat inap agar sesuai dengan standar peraturan yang berlaku penulis menyarankan untuk diprioritaskan penambahan di ruangan Aisyah untuk mengontrol BOR yang di luar standar sehingga mutu RSU Bunda menjadi baik.

Rumah sakit harus membuat kebijakan tertulis untuk mengatasi BOR yang di atas standar agar BOR tersebut terkontrol dengan baik sehingga mutu rumah sakit menjadi baik juga.