

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Ohorela, 2021).

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

(Nasution, 2022)

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

2. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor yang dapat menyebabkan stres termasuk faktor somatis (seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya) dan faktor psikis (seperti persepsi, kepercayaan, motivasi, keinginan, dan kepuasan, dan lain sebagainya.).

2.1.3 Analisa Beban Kerja

Analisa 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. Beban kerja dapat dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja baik kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan yang tidak produktif (Maulana et al., 2020). Analisa beban kerja bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dalam kebutuhan tenaga perekam medis yang berkaitan dengan aktifitas kerja dan waktu yang

diperlukan oleh petugas untuk menyelesaikan pekerjaannya (Chamid & Yunengsih, 2021).

2.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dalam sebuah organisasi dalam pengembangan, pelatihan, penilaian tenaga kerja untuk mencapai tujuan Bersama (Syafira N, 2019).

2.2.2 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan strategis untuk mendapatkan dan memelihara kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan bagi organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Husaini, 2017). Paling tidak, ada beberapa langkah strategis sehubungan dengan perencanaan sumber daya manusia diantaranya:

a. Langkah pertama: Representasi dan refleksi dari rencana strategis perusahaan perencanaan SDM sudah semestinya merupakan representasi dan refleksi dari keseluruhan rencana strategis perusahaan. Artinya, kualifikasi sumber daya manusia yang nantinya dirumuskan sudah semestinya memenuhi kriteria sebagaimana yang disyaratkan dalam

perencanaan strategis perusahaan secara keseluruhan, serta terintegrasi dengan bagian-bagian perusahaan lainnya.

- b. Langkah kedua: Analisa dari kualifikasi tugas yang akan diambil oleh tenaga kerja. Langkah ini merupakan upaya pemahaman atas kualifikasi kerja yang diperlukan untuk pencapaian rencana strategis perusahaan.
- c. Langkah ketiga: Analisa ketersediaan tenaga kerja. Langkah ini merupakan sebuah perkiraan tentang jumlah tenaga kerja beserta kualifikasinya yang ada dan diperlukan bagi perencanaan perusahaan di masa yang akan datang. Termasuk di dalam langkah ini adalah berapa jumlah tenaga kerja yang perlu di promosikan, ditransfer, dan lain sebagainya, berdasarkan evaluasi kegiatan perusahaan dalam periode sebelumnya dan rencana perusahaan pada periode berikutnya, maka perusahaan menganalisa apakah ketersediaan tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di masa yang akan datang mencukupi atau tidak.
- d. Langkah keempat: Melakukan tindakan Inisiatif. Analisa terhadap ketersediaan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan dan keperluannya di masa yang akan datang.
- e. Langkah kelima: Evaluasi dan modifikasi tindakan. Manajemen adalah aktivitas yang terus menerus berkelanjutan. Oleh karena itu, apa yang telah direncanakan dalam manajemen sumber daya manusia juga harus senantiasa dievaluasi dan dilakukan tindakan korektif sekiranya ada ketidaksesuaian atau terjadi perubahan seiring dengan perkembangan yang

ada di perusahaan.

2.2.3 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tujuan perencanaan SDM adalah untuk mengembangkan SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang diperlukan untuk mendukung komitmen lembaga pendidikan terhadap visi dan misi mereka. Perencanaan SDM karenanya akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang, termasuk lembaga pendidikan (Merentek et al., 2023).

2.3 *Workload Indicator of Staffing Need (WISN)*

Workload indicator of staffing need merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja yang dilaksanakan oleh SDM kesehatan pada tiap unit kerja di bagian fasilitas pelayanan kesehatan (Nopiyani et al., 2017). Perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja menurut metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*) ini memiliki 5 langkah dalam perhitungannya, yaitu sebagai berikut:

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

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

Keterangan:

A= Hari kerja

B= Cuti tahunan

C= Pendidikan dan pelatihan

D= Hari libur nasional

E= Ketidakhadiran kerja

F= Waktu kerja

2. Menetapkan unit kerja dan kategori SDM

Tujuan ditetapkan unit kerja dan kategori SDM adalah untuk memperoleh unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien, keluarga dan masyarakat di dalam dan luar institusi.

3. Menyusun beban kerja

Standar beban kerja adalah volume atau kuantitas beban kerja selama satu tahun per kategori SDM. Berikut adalah rumus perhitungan standar beban kerja:

$$\text{Standar beban kerja} = \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{Rata-rata waktu kerja tersedia}}$$

Gambar 2.1 Rumus Standar Beban Kerja

Waktu kerja tersedia didapat dari:

$$\text{Waktu kerja tersedia} = \text{Hari kerja tersedia} + \text{tambahan jam kerja}$$

Gambar 2.2 Rumus Waktu Kerja Tersedia

Rata-rata waktu kerja tersedia didapat dari:

$$\text{Rata-rata WKT} = \frac{(\text{Kegiatan langsung} + \text{kegiatan tidak langsung})}{2}$$

Gambar 2.3 Rumus Rata-rata Waktu Kerja Tersedia

4. Menyusun standar kelonggaran

Tujuan penyusunan standar kelonggaran adalah untuk mendapatkan faktor kelonggaran, seperti kebutuhan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak

terkait dengan layanan pasien, seperti rapat. Faktor kelonggaran dapat diperoleh dengan melakukan pengamatan dan wawancara dengan tiap kategori pasien tentang:

- a. Kegiatan-kegiatan yang tidak terkait langsung terhadap pelayanan pada pasien.
- b. Frekuensi kegiatan pada suatu hari, minggu dan bulan.
- c. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan.

Berikut adalah rumus perhitungan standar kelonggaran:

$$\text{Standar kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia per tahun}}$$

Gambar 2.4 Rumus Standar Kelonggaran

Rata-rata per faktor kelonggaran didapat dari berapa lama waktu ishoma pada rumah sakit per harinya (60 menit/hari x hari kerja).

5. Menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja

Kebutuhan tenaga kerja per unit kerja diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya, meliputi standar beban kerja, standar kelonggaran, dan kuantitas kegiatan produktif per unit kerja selama satu tahun. Rumus untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja ini adalah sebagai berikut:

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

Gambar 2.5 Rumus Kebutuhan Tenaga Kerja

Kuantitas kegiatan pokok didapat dari data kunjungan pasien di rumah sakit per harinya. Berikut adalah rumus dari kuantitas pokok:

$$\text{Kuantitas kegiatan pokok: (Produktivitas kerja x hari kerja tersedia)} \\ \text{x rata-rata waktu produktif}$$

Gambar 2.6 Rumus Kuantitas Kegiatan Pokok