BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja pada Unit K3RS di RSUD dr.Rasidin Padang, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan uraian tugas diketahui bahwa tenaga kerja di Unit K3RS RSUD dr.Rasidin memiliki rangkap jabatan yaitu sebagai kepala unit K3RS dan tenaga teknis K3 di RSUD dr.Rasidin Padang.
2. Berdasarkan pengelompokkan tugas tenaga K3RS menjadi kegiatan produktif langsung, produktif tidak langsung, non produktif, dan pribadi. Diketahui bahwa kegiatan produktif langsung merupakan jenis kegiatan terbanyak serta dalam pengelompokkan ini dilakukan bersama tenaga K3 di Unit K3RS RSUD dr.Rasidin
3. Dari hasil pengamatan selama 10 hari penelitian, diketahui kegiatan unit K3RS paling banyak dilakukan pada jenis kegiatan produktif langsung (38,71%).
4. Selama 10 hari penelitian diketahui kegiatan produktif langsung merupakan kegiatan dengan total waktu paling banyak yaitu 1510 menit (38,71%), kegiatan non produktif dengan 1030 menit (26,41%), kegiatan produktif tidak langsung dengan total waktu 850 menit (21,80%), dan terakhir yaitu kegiatan pribadi dengan total waktu 510 menit (13,07%).
5. Dari hasil perhitungan analisis beban kerja dari tenaga di Unit K3RS RSUD dr.Rasidin disimpulkan bahwa tenaga K3 menghabiskan (60,51%) waktu kerja untuk pekerjaan produktif dan termasuk kategori beban kerja sedang.
6. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui waktu kerja tersedia tenaga K3RS selama 1 tahun yaitu sebesar 96.960 menit/tahun

7. Berdasarkan hasil perhitungan standar beban kerja tenaga pada unit K3RS RSUD dr.Rasidin selama 1 tahun diketahui rata-rata waktu banyak dihabiskan pada kegiatan membuat kerangka acuan dalam rangka perencanaan triwulanan upaya kesehatan kerja dan melakukan evaluasi upaya kesehatan kerja.
8. Hasil perhitungan standar kelonggaran tenaga pada unit K3RS RSUD dr.Rasidin selama 1 tahun diketahui sebesar 20,53% yang digunakan untuk menunjang kegiatan produktif.
9. Berdasarkan data laporan tahunan Unit K3RS tahun 2021 diketahui bahwa kuantitas kegiatan pokok tenaga K3RS selama 1 tahun paling banyak yaitu pada kegiatan safety patrol yaitu sebanyak 247 laporan.
10. Hasil perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan dan keselamatan kerja di Unit K3RS RSUD dr.Rasidin yaitu dibutuhkan 2 orang tenaga kesehatan dan keselamatan kerja, sedangkan yang tersedia saat ini hanya 1 orang tenaga, maka didapatkan dengan rasio WISN yaitu hasil perbandingan jumlah tenaga yang tersedia dengan kebutuhan tenaga sebesar 0,5 atau ≤ 1,00, maka artinya jumlah tenaga saat ini tidak memenuhi beban kerja.
11. Metode perencanaan kebutuhan yang digunakan adalah metode Analisis Jabatan dan ABK Kes melalui aplikasi Perencanaan Kebutuhan SDMK (Renbut) Kemkes yang terintegrasi dengan kementerian kesehatan. Dengan metode ini diketahui kebutuhan tenaga di RSUD dr.Rasidin adalah sebanyak 3 orang tenaga, namun yang tersedia saat ini hanya 1 orang tenaga saja. Perencanaan memiliki kendala pada aksesibilitas pengisian aplikasi renbut kemenkes 4.0. dan tidak semua usulan permintaan tenaga yang dilakukan rumah sakit di penuhi oleh pusat. Hasil rencana kebutuhan merupakan hasil perencanaan secara *bottom up* yang telah dilengkapi rekomendasi

dan akan diserahkan secara berjenjang dari kabupaten/ kota ke provinsi yang digunakan untuk perekrutan, pemerataan serta manajemen SDM.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

a) Diharapkan RSUD dr.Rasidin Padang dapat melakukan usulan penambahan tenaga terutama tenaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan melakukan redistribusi penempatan kerja pegawai yang tepat sesuai dengan ketentuan standar yang ada untuk mengisi kekurangan tenaga yang terdapat pada Unit K3RS.
b) Diharapkan setiap tenaga di RSUD dr.Rasidin hanya menduduki satu jabatan saja. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan *rekrutment* dan seleksi terkait penambahan tenaga baru serta diberikannya pelatihan K3 pada beberapa tenaga di RSUD dr.Rasidin untuk mengisi kurangnya tenaga di Unit K3RS, sehingga tidak terjadinya rangkap jabatan.
c) Diharapkan pada RSUD dr.Rasidin untuk dapat memberikan pelatihan ulang SDM *(retraining)* guna meningkatkan kualitas tenaga yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kedepannya serta adanya pemberian *reward* untuk meningkatkan motivasi kerja dari tenaga yang memiliki beban kerja yang cukup tinggi
d) Untuk mengatasi kesenjangan antara kebutuhan tenaga yang sesuai dengan beban kerja seharusnya, maka diharapkan RSUD dr.Rasidin dapat melakukan recruitment, dan memberikan pendamping kepada tenaga di Unit K3R.
e) Diharapkan RSUD dr.Rasidin dapat meningkatkan koordinasi dengan pihak atas atau pusat. Dengan begitu pihak atas akan mengetahui ada kendala yang dihadapi saat pengisian data terkait perencanaan kebutuhan tenaga dengan aplikasi renbut.

f) Perlu adanya komitmen yang lebih dari para pemangku kepentingan untuk dapat menyusun standar ketenagaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Unit K3RS RSUD dr.Rasidin dan menindaklanjuti kekurangan tenaga. Kebijakan yang bisa dilakukan adalah redistribusi pegawai ataupun kolaborasi dengan unit lain yang terdapat di RSUD dr.Rasidin untuk meratakan kembali kekurangan tenaga yang terdapat di Unit K3RS.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA