

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat

Universitas Muslim Indonesia

Journal Homepage:

<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>

Original Article

Analisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah Tahun 2022

*Sapriadin Saiful¹, Nurmiati Muchlis², Sitti Patimah³

¹Dinas Kesehatan Kota Palu

^{2,3}Magister Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

*Email corresponding author: sapriadinsaiful.ss@gmail.com

Received: 20 Mei 2022, Accepted: 20 Juni 2022, Published: 20 Juli 2022

ABSTRACT

Background: Plenary health services provided by hospitals cannot be separated from the important role of adequate human resources both in terms of quantity, quality, and professionalism in accordance with the duties and functions of each personnel. The purpose of this study was to analyze health human resource planning (HR) using the workload indicators of staffing need (WISN) method at Undata Hospital Palu, Central Sulawesi.

Methods: This study uses quantitative methods using quantitative and qualitative data. The population in this study were all nurses in the outpatient service at the Undata Hospital Palu. The sample in this study amounted to 48 nurses. The sampling procedure is to take the representation of nurses in each shift and the data is analyzed descriptively using Microsoft Excel.

Results: It was found that the workload of nurses in inpatient services at the Undata Palu Hospital was very high, namely in the morning at 208.21%, afternoon at 172.57%, and evening at 106.76%, and required the addition of 5 nurses with a WISN ratio who had high workload pressure, namely the rose room with a ratio of 0.8. Jasmine room with a ratio of 0.9 and the aster room with a ratio of 0.9.

Conclusions: this method can be used because it fulfills the five steps in calculating HR needs based on the WISN method.

Keywords: *Workload; Nurse; Work Sampling; WISN method*

ABSTRAK

Latar Belakang: Pelayanan kesehatan secara paripurna yang diberikan Rumah Sakit tidak lepas dari peran penting sumber daya manusia yang memadai baik dari segi jumlah, kualitas dan profesional sesuai dengan tugas dan fungsi setiap personel. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang ada di layanan rawat RSUD Undata Palu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang tenaga perawat. Adapun prosedur pengambilan sampel adalah dengan mengambil keterwakilan tenaga perawat di setiap shiftnya dan data dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan microsoft excel.

Hasil: Diperoleh bahwa beban kerja tenaga perawat yang ada di layanan rawat inap RSUD Undata palu Sangat tinggi yakni pagi 208,21%, sore 172,57% dan malam 106,76% dan memerlukan penambahan tenaga perawat sebanyak 5 orang dengan rasio WISN yang memiliki tekanan beban kerja tinggi yakni ruangan mawar dengan rasio 0,8. Ruangan melati dengan rasio 0,9 dan ruangan aster dengan rasio 0,9.

Kesimpulan: metode ini dapat digunakan karna memenuhi lima langkah dalam perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan metode WISN.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Perawat; Work Sampling; Metode WISN*



LATAR BELAKANG

Rumah Sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan pelayanan gawat darurat. Pelayanan kesehatan secara paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan promotif (promosi), preventif (pencegahan), kuratif (penyembuhan), dan rehabilitatif (rehabilitasi) (Undang-undang RI Nomor 44, 2009).

Berbagai studi menunjukkan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan berasal dari tenaga kesehatan sebagai kunci utama. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. *World Health Organization* (WHO) atau badan kesehatan dunia dalam laporannya pada tahun 2006, Indonesia termasuk dalam 57 negara yang mengalami krisis Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), baik dari segi jumlah yang kurang maupun distribusinya (Muhaemin, 2017).

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk setiap tahun terjadi peningkatan kebutuhan akan tenaga kesehatan salah satunya yakni tenaga Keperawatan. Perawat adalah profesi atau tenaga kesehatan yang jumlah atau kebutuhannya paling banyak di antara tenaga kesehatan yang lainnya. Rasio Perawat terhadap 100.000 penduduk Indonesia pada tahun 2014 sebesar 94,07 Perawat per 100.000 penduduk, pada tahun 2015 menurun menjadi 87,65 perawat per 100.000 penduduk. Keduanya masih jauh dari target Rasio Perawat yang ditetapkan pada tahun 2014 sebesar 158 Perawat per 100.000 penduduk, bahkan jauh dari target Rencana Strategis Kementerian Kesehatan tahun 2015-2019 sebesar 180 Perawat per 100.000 penduduk. Data dari Badan Pengembangan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), persentase jumlah Perawat adalah yang terbesar di antara tenaga kesehatan lain yakni 29,66% dari seluruh rekapitulasi tenaga kesehatan di Indonesia per Desember 2016 (Pusdatin Kemenkes RI, 2017).

Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2019 menunjukkan bahwa jumlah Puskesmas yang menyelenggarakan operasional sebanyak 213 Puskesmas. Berdasarkan data dari sistem informasi SDMK tahun 2019 jenis dan jumlah tenaga kesehatan se-Provinsi Sulawesi Tengah yaitu, dokter spesialis berjumlah 292, dokter umum berjumlah 626, dokter gigi spesialis berjumlah 9, dokter gigi berjumlah 152, perawat berjumlah 6.345, bidan berjumlah 4.724, kesehatan masyarakat berjumlah 1.594, kesehatan lingkungan berjumlah 404, gizi berjumlah 384, ahli laboratorium medik berjumlah 227, tenaga teknik biomedika lainnya berjumlah 104, keterampilan fisik berjumlah 87, keteknisan medik berjumlah 253, tenaga teknis kefarmasian berjumlah 668, apoteker berjumlah 344, dan tenaga penunjang lainnya berjumlah 4.119 (Dinkes Sulteng, 2019).

Tenaga kesehatan tersebut bekerja pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dan Rumah Sakit yang berada di Kabupaten/Kota se Provinsi Sulawesi Tengah. Distribusi jumlah dan jenis tenaga kesehatan belum merata pada setiap Puskesmas, maupun tenaga kesehatan pada Rumah Sakit. Hal ini menjadi tantangan bagi Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota) dan Pemerintah Pusat dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan. Tingginya aktivitas tenaga perawat dalam melakukan pelayanan kepada pasien akan mempengaruhi hasil kerjanya, akibat dari dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh kelebihan beban kerja (Nasution dkk., 2020).

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajri dkk., 2020) tentang analisis kebutuhan tenaga keperawatan berbasis beban kerja dengan metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, hasil penelitian menunjukkan rata-rata waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan langsung adalah 6.870 menit (55,9%), kegiatan tidak langsung 3.448 menit (28,%), kegiatan pribadi 1.099 menit (8,9%) dan untuk kegiatan non produktif 865 menit (7,4%). Kebutuhan tenaga perawat dalam perhitungan WISN di IGD

RSIA adalah 20 orang dengan jumlah yang tersedia saat ini adalah 19 orang terjadi kekurangan perawat sebanyak 1 orang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anggareni dkk., 2020) tentang analisis kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode WISN di Rumah Sakit PHC Surabaya, Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat 12 jumlah petugas dengan latar belakang pendidikan rekam medis dan Perlu dilakukan penambahan kebutuhan 3 orang di unit *filling* dan 1 orang di unit pelepasan informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum, 2019) tentang analisis kebutuhan perawat pelaksana berdasarkan metode WISN dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan di Instalasi Gawat Darurat lantai I RSUP DR Hasan Sadikin Bandung, hasil penelitian menunjukkan masih kekurangan 42 tenaga perawat. Kegiatan produktif membutuhkan waktu 75,64% dalam kategori tinggi, kebutuhan tenaga perawat berdasarkan metode WISN adalah 102 dengan rasio 0,6.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yulaika & Dzykryanka, 2018) tentang perencanaan tenaga teknis kefarmasian berdasarkan analisis beban kerja menggunakan metode WISN di RSIA KM, hasil analisis menunjukkan nilai rasio 0,49 atau $\leq 1,00$ yang mengartikan bahwa terdapat kekurangan tenaga farmasi. Jumlah tenaga farmasi yang seharusnya dibutuhkan adalah 8,08 atau 8 orang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah RSIA KM harus melakukan rekrutmen sejumlah 4 orang sebagai solusi dari permasalahan. Apabila RSIA KM belum mampu melakukan rekrutmen, maka alternatif lain adalah melalui *job enrichment*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arifuddin dkk., 2016) tentang analisis kebutuhan dokter umum menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna Tahun 2016, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Waktu kerja tersedia bagi dokter umum di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna adalah 1602 jam/tahun di Poli Umum Dan Poli Bedah dan 6408 jam/tahun di UGD. Dengan kegiatan dan standar beban kerja dokter umum di Poli Umum per tahun sebesar 24030 pemeriksaan pasien baru, 48060 pemeriksaan pasien lama dan 96120 pemeriksaan kesehatan, Poli Bedah sebesar 19224 pemeriksaan pasien baru, 32040 pemeriksaan pasien lama, 8010 tindakan medis kecil, dan 3204 tindakan medis sedang dan UGD sebesar 42720 pemeriksaan pasien. Standar 0.392 atau 33% dan 0.47 atau 47% sehingga kebutuhan dokter umum sebanyak 3-4 dokter umum.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu, yang kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Ningrum, 2019).

Salah satu metode yang telah dikembangkan Departemen Kesehatan untuk menghitung kebutuhan tenaga rumah sakit adalah metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN), yang berakar pada beban kerja personel. Metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja (WISN) adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis (Kepmenkes RI, 2004).

Ketersediaan sumber daya yang ada di rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan berdasarkan jenis rumah sakit dan layanan yang diberikan kepada masyarakat. RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah merupakan Rumah Sakit kelas B dan sebagai rumah sakit pendidikan. Berdasarkan pengambilan data awal yang dilakukan pada tanggal 25-29 Januari 2022 di layanan rawat inap RSUD Undata Palu ditemukan bahwa pada Ruang Melati memiliki tenaga perawat sebanyak 15 orang dengan jumlah tempat tidur 26, Ruang Teratai memiliki tenaga perawat sebanyak 26 orang dengan jumlah tempat tidur 38, Ruang Flamboyan memiliki tenaga perawat sebanyak 17 orang dengan jumlah tempat tidur 23, Ruang Mawar memiliki tenaga perawat sebanyak 13 orang dengan jumlah tempat tidur 16,

Ruangan Catelia memiliki tenaga perawat sebanyak 18 orang dengan jumlah tempat tidur 22, Ruangan Seroja memiliki tenaga perawat sebanyak 18 orang dengan jumlah tempat tidur 28, Ruangan Aster memiliki tenaga perawat sebanyak 15 orang dengan jumlah tempat tidur 20, dan Ruangan Anggrek memiliki tenaga perawat sebanyak 16 orang dengan jumlah tempat tidur 18, Sedangkan Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit menetapkan bahwa Rumah Sakit kelas B idealnya memiliki tenaga perawat sesuai dengan jumlah tempat tidur yakni satu perawat satu tempat tidur di layanan rawat inap (Permenkes RI, 2019).

Berdasarkan Uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian tentang menganalisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah.

METODE

Jenis Penelitian, Waktu dan Lokasi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis beban kerja tenaga perawat, menganalisis jumlah kebutuhan tenaga perawat dan menganalisis kesenjangan ketersediaan dan kebutuhan tenaga perawat secara objektif dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN).

Penelitian ini berlokasi di layanan rawat inap RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 Januari hingga 11 Maret 2022.

Jenis Data

Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui pengamatan (observasi) dengan teknik *work sampling* secara langsung pada aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh tenaga perawat di layanan rawat inap RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah. Wawancara tidak terstruktur secara mendalam untuk memperkuat informasi yang telah diperoleh.

Data Sekunder diperoleh melalui data dasar dari tiap ruangan yang menjadi tempat penelitian di unit layanan rawat inap dan dari sistem informasi RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah sebagai telaah dokumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja perawat yang berada di layanan rawat inap RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah yakni ruangan melati berjumlah 15 orang, ruangan teratai berjumlah 26 orang, ruangan flamboyan berjumlah 17 orang, ruangan mawar berjumlah 13 orang, ruangan catelia berjumlah 18 orang, ruangan seroja berjumlah 18 orang, ruangan aster 15 orang, dan ruangan anggrek berjumlah 16 orang, total keseluruhan berjumlah 138 orang tenaga perawat.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2020). Pada penentuan sampel dalam penelitian ini adalah peneliti mengambil keterwakilan tenaga kerja perawat berdasarkan sift kerja (pagi, sore, dan malam) yang terdiri dari 2 orang tenaga perawat minimal yang bertugas di setiap sift nya di layanan rawat inap RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah.

Sampel dalam penelitian ini yaitu tenaga kerja perawat yang berada diruangan melati, ruangan teratai, ruangan flamboyan, ruangan mawar, ruangan catelia, ruangan seroja, ruangan aster, dan ruangan

anggrek masing-masing sebanyak 6 sampel, oleh karena ada tiga sift dalam sehari dan setiap siftnya diambil dari 2 orang tenaga perawat yang bertugas sesuai dengan aturan minimal pembagian sift ditiap ruangan. Total sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 48 sampel tenaga kerja perawat di layanan rawat inap RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah.

Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada pada penelitan ini menggunakan teknik; observasi dalam penelitian ini adalah mengamati secara langsung pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga perawat dengan teknik *work sampling*. Wawancara (*interview*). Pada penelitian ini teknik wawancara yang digunakan yaitu teknik wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2020).

Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan (*work sampling*), wawancara mendalam dan telaah dokumen, sehingga dapat dipahami dengan mudah dan dapat memberikan informasi kepada orang lain. langkah-langkah dalam analisis data adalah reduksi data atau, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Serta, metode WISN. Data dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan program microsoft exel dan diinterpretasikan dengan penjelasan atau makna berdasarkan pengategorian beban kerja.

HASIL dan DISKUSI

Beban Kerja Tenaga Perawat Secara Objektif di Layanan Rawat Inap RSUD Undata Palu dengan Teknik Work Sampling

Dari pengamatan waktu aktivitas tenaga perawat di layanan rawat inap RSUD Undata Palu tampak bahwa persentase terbanyak adalah aktivitas produktif langsung yakni 165,18% untuk pagi, 126,16% untuk sore dan 74,21% untuk malam. Hal ini sesuai dengan kegiatan perawat di layanan rawat inap RSUD Undata Palu yang lebih banyak pada sift pagi. Untuk aktivitas produktif tidak langsung persentase terbanyak yakni 46,41% untuk sore dibandingkan dengan 43,03% untuk pagi dan 32,55% untuk malam. Pada aktivitas *non* produktif persentase paling besar yakni pada malam hari yakni 123,45% hal ini dikarenakan pada sift malam para perawat bergantian menggunakan waktu pribadi untuk istirahat.

Apabila dilihat dari waktu aktivitas tenaga perawat di layanan rawat inap RSUD Udata Palu untuk aktivitas produktif (langsung dan tidak langsung) dan aktivitas *non* produktif tampak bahwa persentase waktu aktivitas produktif sangat tinggi, yakni pagi 208,21%, sore 172,57% dan malam 106,76%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja untuk tenaga perawat di layanan rawat inap RSUD Undata Palu sangat tinggi. Menurut Ilyas (2011) dalam (Safaat & Husnaini, 2019) tidak mungkin mengharapkan personel untuk bekerja maksimum, paling rasional mengharapkan personel bekerja pada titik optimumnya. Waktu kerja produktif optimal pada umumnya 80%. Parameter ini digunakan untuk menilai apakah benar beban kerjanya tinggi, bukan hanya keluhan personel. Apabila personel sudah bekerja diatas 80% waktu produktifnya kita perlu mempertimbangkan dan memperhatikan bahwa unit tersebut benar-benar butuh penambahan tenaga.

Hasil waktu aktivitas tenaga perawat di layanan rawat inap RSUD Undata Palu seperti yang diperlihatkan pada tabel 5.6 menunjukkan waktu untuk aktivitas produktif langsung adalah 165,18%



untuk pagi, 126,16% untuk sore dan 74,21% untuk malam, dengan rata-rata 121,85%. Untuk aktivitas produktif tidak langsung adalah 43,03% untuk pagi, 46,41% untuk sore dan 32,55% untuk malam, dengan rata-rata 40,66%. Dan aktivitas *non* produktif adalah 73,58% untuk pagi, 77,35% untuk sore dan 123,45% untuk malam, dengan rata-rata 91,46%.

Beban kerja perawat di layanan rawat inap RSUD Undata Palu adalah 208,21% untuk pagi, 172,57% untuk sore dan 106,76% untuk malam. Persentase beban kerja ini apabila dibandingkan dengan hasil yang diperoleh (Ernawati dkk., 2011) di ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Umum Negara Bali yang beban kerja perawatnya tinggi, untuk beban kerja perawat adalah 83,23% untuk pagi, 82% untuk sore dan 72,57% untuk malam. Sedangkan beban kerja untuk tenaga apoteker hasil yang diperoleh (Syukraa, 2012) di Unit Farmasi Rawat Jalan Krakatau Medikal Hospital cilegon cukup tinggi yaitu 83,34% untuk pagi, 77,04% untuk sore, 45,83% untuk malam dan jika dibandingkan dengan hasil dari (Fitriani dkk., 2011) di Instalasi Farmasi RSUD Pasaman Barat yang beban kerjanya lebih rendah yaitu 60,90% untuk pagi, 34,92% untuk sore dan 18,25% untuk malam. Hal ini sesuai dengan waktu pelayanan yang pada malam hari aktivitas produktifnya tidak banyak.

“.....Kalau beban kerja perawat di paviliun teratai memang tinggi...beban kerja memang tinggi, sebab apa...disinikan maksudnya kitakan perawatan bedah kemudian dokter yang kami hadapi...dokter ahli saja tujuh, beban kerja didalam itu sangat tinggi karna apa...semua pasien didalam parsial dan total care...adasih bantuan dari keluarga tapi tidak seberapa, kadang perawat menghadapi pasien itu...satu perawat itu bisa sampai enam pasien, yang semestinya kalau menurut Depkes itu satu perawat satu pasien tetapi kadang satu perawat itu menghadapi lima sampai enam pasien karna apa...kita kekurangan tenaga, sebenarnya kalau menurut rumus Depkes satu banding satu tapi yang kita hadapi sekarang...kadang seperti itu banyak tindakan pasien yang harus kita lakukan.....(Informan 2)”

Kebutuhan Tenaga Perawat Tiap Ruangan di Layanan Rawat Inap RSUD Undata Palu Dengan Metode WISN

Hasil yang diperoleh dari perhitungan Kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja menggunakan metode WISN bahwa ruangan melati membutuhkan penambahan tenaga perawat sebanyak 1 orang, ruangan mawar sebanyak 3 orang dan ruangan aster sebanyak 1 orang, total keseluruhan penambahan tenaga perawat yang ada di layanan RSUD Undata Palu yakni sebanyak 5 orang tenaga perawat.

Dalam penelitian sebelumnya tentang metode WISN, (Fajri dkk., 2020) dalam jurnalnya yang berjudul Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berbasis Beban Kerja Dengan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh diketahui bahwa perawat yang dibutuhkan 156 orang dengan jumlah yang tersedia adalah 127 orang terjadi kekurangan perawat sebanyak 29 orang. (Ekawati, 2018) dalam jurnalnya yang berjudul *The Analysis of Workload and Need of Nurse With WISN Method in Inpatient Room in Hospital X in Yogyakarta* diketahui bahwa jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan 21 orang perawat dengan jumlah yang tersedia 15 orang perawat terjadi kekurangan perawat sebanyak 6 orang tenaga perawat (Erlindai, 2020) dalam jurnalnya yang berjudul *Beban Kerja di Bagian Rekam Medis Menggunakan Metode (Workload Indicator Staffing Need)* di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan tahun 2019 diketahui bahwa dibutuhkan 13 orang tenaga rekam medis dan yang tersedia berjumlah 9 orang sehingga dibutuhkan penambahan sebanyak 4 orang tenaga rekam medis. Sedangkan, (Fitriani dkk., 2011) dalam jurnalnya yang berjudul *Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Pasaman Barat Tahun 2011* hasil yang didapatkan adalah kebutuhan tenaga apoteker

sebanyak 4 orang dan asisten apoteker sebanyak 9 orang, jumlah kebutuhan apoteker ini sesuai dengan kebutuhan dan terdapat kelebihan jumlah tenaga asisten apoteker.

Kesenjangan Ketersediaan dan Kebutuhan Tenaga Perawat di Layanan Rawat Inap RSUD Undata Palu

Hail penelitian menunjukkan bahwa ruangan yang memiliki tekanan beban kerja tinggi yakni ruangan mawar dengan rasio 0,8. Ruangan melati dengan rasio 0,9 dan ruangan aster dengan rasio 0,9 dibandingkan dengan ruangan lainnya. Kesenjangan antara kebutuhan jumlah tenaga perawat berdasarkan WISN dengan jumlah tenaga perawat yang tersedia saat ini dapat di lihat dari rasion WISN. Rasio WISN merupakan suatu ukuran “pengganti” bagi tekanan kerja yang dialami tenaga kesehatan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari mereka di suatu fasilitas kesehatan. Sebuah rasio WISN bernilai satu menunjukkan bahwa jumlah SDM dan beban kerja di suatu fasilitas kesehatan berada dalam keadaan seimbang atau sesuai. Semakin kecil rasio WISN, semakin besar tekanan beban kerja. Rasio WISN yang kecil menunjukkan bahwa SDM saat ini jumlahnya lebih sedikit dari pada yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada. Sebaliknya, ratio WISN yang besar membuktikan adanya kelebihan SDM apabila dibandingkan dengan beban kerja.

“.....Kalau beban kerja perawat, kalau mau dibilang berat ya... berat kalau banyak pasien...terus dengan keadaan perawat yang sekarang ini, jumlah tenaga saya itu lima belas orang...itu lima belas dengan saya, kapasitas tempat tidur saya yang ada itu duapuluh kalau misalnya eee pasiennya full duapuluh bed itu terisi semua, terus dinas pagi mungkin masih bisa kami cover kalau misalnya dinas pagi untuk kapasitas pasien duapuluh orang. Tapi kalau dinas sore atau malam dengan kapasitas eee pasien duapuluh orang kadang itu agak-agak berat, apalagi kalau ada pasien oprasi yang perlu di observasi, terus dengan keluhan pasien yang bermacam-macam jadi seperti itu, jadi cuman ya...mau diapa kan kita sebagai perawat kan juga sudah tugas mau melayani pasien jadi ya...kita bawa santai saja, kalau mau dibilang berat ya berat kalau kita mau bawa dengan perasaan yang tidak nyaman atau apa ya pasti berat, tapi pas lagi kita niatnya kita memang mau menolong dibawah dengan santai ya insyaallah ringan pekerjaan(Informan 7)”

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang ditemukan, antara lain:

1. Pengamatan aktivitas perawat dilakukan oleh peneliti secara langsung sehingga bisa menimbulkan bias. Untuk mengatasi hal itu sebelum melakukan pengamatan, peneliti memberikan penjelasan bahwa yang diamati adalah aktivitas petugas bukan individunya melalui kepala ruangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya beban kerja yang menjadi dasar perhitungan jumlah tenaga, sehingga sangat dibutuhkan data yang sebenarnya.
2. Pengamatan dilakukan selama 8 hari. Untuk pengamatan pada pukul 08.00-21.00 dilakukan oleh peneliti sendiri. Tetapi pengamatan pada pukul 21.00-08.00 dilakukan oleh salah satu perawat yang berada pada shift malam, karena keterbatasan peneliti sendiri. Hal ini bisa menimbulkan bias, untuk mengurangi bias yang mungkin timbul peneliti menekankan kepada pengamat untuk bisa bersifat seobjektif mungkin seperti pengamatan yang dilakukan oleh peneliti.
3. Selama pengamatan, ada beberapa waktu dimana responden hilang dalam pandangan peneliti, tidak etis jika peneliti mengikuti kemanapun responden pergi dan menanyakan apa yang responden lakukan selama responden pergi. Kegiatan ini kemudian dikelompokkan peneliti ke dalam “waktu pribadi” yang di hitung sebagai waktu non produktif.



KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan untuk analisis perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa metode ini dapat digunakan karena memenuhi lima langkah dalam perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan metode WISN. Secara garis besar kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja perawat secara objektif menggunakan teknik *work sampling* yang ada di layanan rawat inap RSUD Undata Palu yaitu dilihat dari waktu aktivitas tenaga perawat di layanan rawat inap RSUD Undata Palu untuk aktivitas produktif (langsung dan tidak langsung) dan aktivitas *non* produktif tampak bahwa persentase waktu aktivitas produktif sangat tinggi, yakni pagi 208,21%, sore 172,57% dan malam 106,76%.
2. Perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja menggunakan metode WISN didapatkan bahwa ruangan melati membutuhkan penambahan tenaga perawat sebanyak 1 orang, ruangan mawar sebanyak 3 orang dan ruangan aster sebanyak 1 orang, total keseluruhan penambahan tenaga perawat yang ada di layanan RSUD Undata Palu yakni sebanyak 5 orang tenaga perawat.
3. Kesenjangan antara ketersediaan dan kebutuhan tenaga perawat tiap ruangan di layanan rawat inap yang dianalisis berdasarkan hasil rasio WISN yakni ruangan yang memiliki tekanan beban kerja tinggi yakni ruangan mawar dengan rasio 0,8. Ruangan melati dengan rasio 0,9 dan ruangan aster dengan rasio 0,9 dibandingkan dengan ruangan lainnya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode WISN, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan manajemen RSUD Undata Palu untuk penambahan tenaga perawat sebanyak lima orang untuk mengaktifkan tenaga profesi perawat dalam memberikan pelayanan di layanan rawat inap dalam merawat pasien dan juga menghindari kelelahan dan stress perawat dikarenakan beban kerja yang tinggi.
2. Perlu dilakukan penelitian perhitungan kebutuhan tenaga perawat berdasarkan WISN di unit kerja yang lain.
3. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan metode lain seperti *time and motion study* untuk meneliti tidak hanya beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga tetapi juga kualitas tenaga kerja yang akan diteliti, selain itu teknik *time and motion study* tidak harus mengamati semua tenaga yang akan diteliti tetapi mengamati beberapa tenaga yang menjadi sampel penelitian.

Deklarasi *Conflict of Interest*

Seluruh penulis menyatakan tidak ada potensi *Conflict of Interest* dalam penelitian dan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. I., Ali, L., & Ratnawati. (2020). *Study of Availability of Public Doctors By Using Workload Incator Staff Need (WISN) In Public Police and Emergency Units General Hospital North Buton District*. MIRACLE Journal of Public Health, 3(2).
- Anggareni, S. R., Ardianto, E. T., & Putra, D. S. H. (2020). *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode WISN di Rumah Sakit PHC Surabaya*. Jurnal Rekam Medik dan Informasi



- Kesehatan, 1(3).
- Arifin, & Sjaff, A. C. (2018). *Analisis Kebutuhan Tenaga Ahli Teknologi Laboratorium Medik Berdasarkan Beban Kerja di Unit Laboratorium Klinik Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru*. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia, 4(3).
- Arifuddin, D. S., Sakka, A., & Saptaputra, S. K. (2016). *Analisis Kebutuhan Dokter Umum Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna Tahun 2016*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, 1(4).
- Cucu, Nuraeni, H., & Muryani, A. (2019). *Analisis Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gigi Mulut Universitas Padjadjaran Tahun 2018*. JSK, 4(4).
- Dinkes Sulteng. (2019). *Profil Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2019*.
- Ekawati, A. (2018). *The Analysis of Workload and Need of Nurse With WISN Method in Inpatient Room in Hospital X in Yogyakarta*. JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit), 7(1).
- Erlindai. (2020). *Beban Kerja di Bagian Rekam Medis Menggunakan Metode (Workload Indicator Staffing Need) di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan tahun 2019*. Excellent Midwifery Journal, 3(1).
- Ernawati, N. L. A. K., Nursalam, & Djuari, L. (2011). *The Real Need of Nurses Based on Workload Indicator Staff Need (WISN)*. Jurnal Ners, 6(1).
- Fajri, N., Yusni, Usman, S., Syahputra, I., & Nurjannah. (2020). *Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berbasis Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh*. Jurnal Kesehatan, 13(2).
- Farrasizdihar, D., Girsang, E., & Nasution, S. L. R. (2021). *Analysis of Workforce Requirements Based on WISN in Radiology Installation of RSUD X*. JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit), 10(1).
- Fitriah, N., Zulkarnain, M., & Thamrin, M. H. (2016). *Analisis Kebutuhan Psikiater Berdasarkan Beban Kerja dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) di Unit Rawat Jalan Jiwa Rumah Sakit Ernaldi Bahar Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Kedokteran dan Kesehatan, 3(1).
- Fitrini, Astiena, A. K., & Darwin, D. (2011). *Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Farmasi RSUD Pasaman Barat Tahun 2011*.
- Gunawan, A. H. (2016). *Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Unit Pelayanan Intensif Berdasarkan Beban Kerja dan Kompetensi di Unit Pelayanan Intensif Rumah Sakit Dr Oen Solo Baru Tahun 2015*. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia, 2(2).
- Hidayat, R., Agusdin, & Sakti, D. P. B. (2018). *Analisis Beban Kerja Untuk Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lombok Barat*. Jmm Unram - Master of Management Journal, 7(3).
- Jocom, P. A., Massie, R. G. A., & Porotu'o, J. P. (2017). *Kebutuhan Riil Tenaga Pemasak di Instalasi Gizi dengan Menggunakan Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) di RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado*. Jurnal Biomedik (JBM), 9(1).
- Kepmenkes RI. (2004). *Keputusan Menteri Kesehatan RI No 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit*. Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Kepmenpan RI. (2004). *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Manalu, P., Sahara, M., Suyono, T., & Sianipar, M. R. (2021). *Using the Workload Indicators of Staffing*



- Need (WISN) Method for Predicting Pharmacists Human Resources in Hospitals*. Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan, 6(3).
- Muhaemin. (2017). *Pengembangan Sistem Informasi Rencana Kebutuhan SDM Kesehatan Dengan Metode Analisis Beban Kerja Studi Kasus: BPPSDMK-Kementrian Kesehatan*. Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol 14(2).
- Nasution, A. N., Nasution, S. L. R., & Nasution, S. W. (2020). *Perhitungan Kebutuhan Tenaga Medis Berdasarkan Workload Indicators of Staffing Need (WISN): Studi Kasus di Rs A , Rs B , Rs C , Rs D*. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 5(2).
- Ningrum, R. K. (2019). *Analisis Kebutuhan Perawat Pelaksana Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Instalasi Gawat Darurat Lantai I RSUP DR Hasan Sadikin Bandung*. Jurnal Tesis.
- Permenkes RI. (2015). *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan*.
- Permenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Pusdatin Kemenkes RI. (2017). *Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. In *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*.
- Safaat, H., & Husnaini. (2019). *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Penentuan Kebutuhan Tenaga Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu*. Jurnal Fenomena Kesehatan, 02(01).
- Sumiarsih, M., & Nurlinawati, I. (2019). *Problems in Planning of Human Resources Needs in the Districts/Cities in Indonesia*. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan, 3(3).
- Syukraa. (2012). *Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Dengan Teknik Work Sampling Menggunakan Metode WISN Di Unit Farmasi Rawat Jalan Krakatau Medika Hospital Cilegon 2012*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Undang-undang RI Nomor 38. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan*.
- Undang-undang RI Nomor 44. (2009). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*.
- Wanri, A., Rahayu, S., & Trigono, A. (2018). *Analysis Of Administrative Power Requirements Based On Work Loads With Work Sampling Techniques Using WISN Method In Order To Improve The Quality Of Road Hospital Service Units. Dr. Bratanata Jambi In 2018*. Jurnal Kesmas Jambi, 2(2).
- WHO. (2010). *Workload Indicators of Staffing Need User's Manual*.
- Yulaika, N., & Dzykryanka, S. M. (2018). *Perencanaan Tenaga Teknis Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN di RSIA KM*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 6(1).