

## ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS MENGANTI PADA SAAT PANDEMI COVID-19

Ana Saptiyani Mutiya, Suprayoga

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Wijaya Putra

[anaseptiyanimutya@gmail.com](mailto:anaseptiyanimutya@gmail.com)<sup>1</sup>, [suprayoga@uwp.ac.id](mailto:suprayoga@uwp.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi salah satu komponen yang penting dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di puskesmas karena Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan perencana, penggerak, dan pelaksana kegiatan pelayanan kesehatan. Tujuan dari penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimanakah kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja pegawai puskesmas menganti pada saat pandemi covid-19. Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Menganti, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode WISN (Work Load Indicator Staff Need) Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.81/Menkes/SK/2004 yang, merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan Sumber Daya Manusia berdasarkan pada beban kerja, yang dilakukan oleh tenaga Kesehatan pada setiap unit kerja di bagian fasilitas pelayanan di UPTD Puskesmas Menganti. Dari total penggunaan waktu yang dilakukan oleh seluruh pegawai selama kegiatan pengamatan Pada saat pandemi covid-19 dengan waktu kerja tersedia pada tahun 2021, masih belum optimalnya kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerjanya. Besarnya beban kerja menurut metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) membutuhkan penambahan tenaga kerja yaitu dibagian perawat dan dokter umum perlu adanya penambahan masing-masing 3 orang petugas, dibagian apoteker perlu adanya penambahan 2 orang petugas, sedangkan untuk tenaga ahli gizi perlu menambahkan 1 tenaga lagi. untuk dibagian tenaga bidan memiliki beban kerja yang sesuai dengan jumlah tenaga yang ada, tetapi tidak dengan tenaga dokter gigi dan staff administrasi yang justru memiliki beban kerja yang lebih sedikit. Jadi pada saat pandemi covid-19 Perlu adanya penambahan tenaga kesehatan dibagian dokter umum, perawat, ahli gizi, dan apoteker agar pekerjaan atau pelayanan di bagian tersebut menjadi lebih optimal sehingga pasien bisa terlayani dengan cepat dan petugas tidak akan mempunyai beban kerja yang berlebihan.

Kata Kunci : Kebutuhan tenaga kerja, Beban kerja, Pegawai

## **Abstract**

Health Human Resources are one of the important components and need to be considered in the implementation of health services in health centers because Health Human Resources are planners, movers, and implementers of health service activities. The purpose of this study the author wanted to find out how the workforce needs based on the workload of puskesmas employees changing during the covid-19 pandemic. This research was carried out at the Menganti Health Center UPTD, this research is a qualitative research, using the WISN (Work Load Indicator Staff Need) method which is a method of calculating the needs of Human Resources based on the workload, which is carried out by Health workers in each work unit in the service facilities at UPTD Puskesmas Menganti. Of the total time used by all employees during observation activities, during the COVID-19 pandemic with available working time in 2021, the need for labor is still not optimal based on the workload. The amount of workload according to the Workload Indicator Staffing Need (WISN) method requires additional workforce, namely in the nurse and general practitioner section it is necessary to add 3 officers each, the pharmacist section needs to add 2 officers, while for nutritionists it is necessary to add 1 staff again. the midwife has a workload that is in accordance with the number of available personnel, but not with dentists and administrative staff who actually have a less workload. So during the COVID-19 pandemic, it is necessary to add health workers in the general practitioner, nurse, nutritionist, and pharmacist division so that the work or service in that section becomes more optimal so that patients can be served quickly and officers will not have an excessive workload.

Keywords: Labor needs, Workload, Employees

## Pendahuluan

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Undang-Undang RI No.34 Tahun 2014). Pada masa pandemi covid-19 Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi salah satu komponen yang penting dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di puskesmas karena Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan perencana, penggerak, dan pelaksana kegiatan pelayanan kesehatan, harus siap dengan tingkat resiko penularan yang tinggi untuk tetap menjalankan tugasnya sebagai tenaga kesehatan dan memberikan pelayanan kesehatan sebaik mungkin setiap harinya (Suhamdani et al., 2020).

Dalam sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap pegawai yang menjadi tanggung jawab pelaksana tugas pejabat yang ada didalamnya, supaya para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dengan demikian proses organisasi dapat berjalan lancar. Dari sudut pandang, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kebutuhan Sumber Daya Manusia dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) pegawai yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Analisis beban kerja sangat erat kaitannya dengan pemenuhan Sumber Daya Manusia.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja terbagi dua yaitu beban kerja kuantitatif beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu, sedangkan beban kerja kualitatif ialah banyaknya pekerjaan yang dirasakan sulit atau tidak sesuai dengan kemampuan pekerja. Beban kerja berlebih dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja, waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan, yaitu setiap tugas diharapkan dapat selesai secara tepat dan cermat, adanya pekerjaan-pekerjaan tertentu yang beralih titik beratnya pada pekerjaan otak, sehingga membutuhkan konsentrasi yang tinggi, (Munandar, 2001).

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauhmana kapasitas Sumber Daya Manusia dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusiadi puskesmas yang ada di kecamatan menganti. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Pegawai Puskesmas Menganti Pada Saat Pandemi Covid-19.

## **Kajian Pustaka**

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan adalah seorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan (Permenkes No 33 Tahun2015). Salah satu metode perencanaan kebutuhan tenaga kerja adalah Analisis Beban Kerja (ABK), yaitu perhitungan SDM kesehatan berdasarkan pada beban kerja pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap jenis sumber daya manusia pada setiap fasilitas pelayanan kesehatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja dibutuhkan perhitungan berdasarkan pengukuran beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan tertentu (KepMenPan No.75, 2004).

Sumber Daya Manusia Puskesmas terdiri atas Tenaga Kesehatan dan tenaga non kesehatan. Jenis dan jumlah Tenaga Kesehatan dan tenaga non kesehatan dihitung berdasarkan analisis beban kerja, dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang diselenggarakan, jumlah penduduk dan persebarannya, karakteristik wilayah kerja, luas wilayah kerja, ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lainnya di wilayah kerja, dan

pembagian waktu kerja. Jenis Tenaga Kesehatan paling sedikit terdiri atas dokter atau dokter layanan primer, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi; dan tenaga kefarmasian.

Tenaga non kesehatan harus dapat mendukung kegiatan ketatausahaan, administrasi keuangan, sistem informasi, dan kegiatan operasional lain di Puskesmas. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan jumlah minimal Tenaga Kesehatan dan tenaga non kesehatan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini. Tenaga Kesehatan di Puskesmas harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, standar prosedur operasional, etika profesi, menghormati hak pasien, serta mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam bekerja.

### **Analisis Beban Kerja**

Menurut keputusan menteri pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 menjelaskan beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan standart beban kerja menurut kepmenkes RI Nomor 81/MENKES/SK/1/2004 Tentang pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan di tingkat propinsi, kabupaten atau kota. Serta rumah sakit adalah banyaknya satu alasan waktu (angka) yang dipelukan untuk menyelesaikan kegiatan pelayanan kesehatan oleh tenaga kesehatan sesuai dengan standart profesional. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) tercantum bahwa sumber daya manusia di puskesmas terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Terdapat standar ketenagaan puskesmas yang dikategorikan berdasarkan jenis puskesmas dan kawasan atau wilayah puskesmas.

Analisis beban kerja menurut Komaruddin (1996;235) adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat

dilimpahkan kepada seseorang petugas. Analisis 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 satuan 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. Ilyas (2011) dalam Meidiawati (2012)

### **Indikator Beban Kerja**

Menurut (Artadi, 2016) indikator beban kerja meliputi:

#### 1. Target yang harus di capai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

#### 2. Kondisi pekerjaan.

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

#### 3. Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

## Pengukuran beban kerja

Dalam perhitungan beban kerja Ilyas (2011) dalam Meidiawati(2012) menyebutkan ada 3 cara yang dapat digunakan, yaitu :

### 1. Work Sampling

Work Sampling adalah pengukuran kegiatan kerja dari karyawan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan, dimana jumlah sampel pengamatann kegiatan dilakukan secara acak (Barnes, 1980).Pada metode ini yang menjadi fokus pengamatan adalah apa yang dilakukan responden pada waktu tertentu dan apa kegiatannya. Dalam (Barnes, 1980) menyebutkan tiga kegunaan utama dari work sampling, yaitu :

- a. Activity and Delay Sampling. Mengukur proporsi kegiatan aktifitas dan tidak melakukan aktifitas seorang pegawai.
- b. Performance Sampling. Mengukur waktu yang digunakan untuk bekerja dan waktu yang tidak digunakan untuk bekerja seorang pegawai berdasarkan uraian tugasnya dan dapat sekaligus untuk mengukur produktifitasnya.
- c. Work Measurement. Menetapkan standar waktu dari suatu kegiatan.

Hal-hal yang dapat diamati dengan work sampling Ilyas (2011) dalam Meidiawati (2012) :

- a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan pegawai pada waktu jam kerja?
- b. Apakah aktivitas pegawai berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja?
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d. Pola beban kerja pegawai dikaitkan dengan waktu, jadwal jam kerja?

### 2. Prosedur Work Sampling

- a) Menentukan jenis pegawai yang akan diteliti
- b) Memilih sampel sebagai subjek yang akan diteliti jika jumlah pegawai banyak
- c) Membuat formulir daftar kegiatan pegawai yang diklasifikasikan, dikombinasikan dan disesuaikan dengan tujuan
- d) Melatih pengamat mengenai cara pengamatan kerja dengan menggunakan work sampling, pengamat sebaiknya memiliki latar belakang yang sejenis dengan subjek yang akan diamati untuk memudahkan pelatihan dan pelaksanaan pengamatan. Setiap pengamat yang mengamati 5-8 orang pegawai.

- e) Pengamat kegiatan pekerja dilakukan dengan interval waktu tiap 2-15 menit, tergantung karakteristik pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kesibukan pekerja yang diamati, semakin pendek waktu pengamatan. Semakin pendek jarak waktu pengamatan, semakin banyak sampel pengamatan yang diamati oleh pengamat sehingga akurasi pengamatan menjadi lebih akurat. Pengamatan dilakukan selama jam operasional. Bila jenis tenaga yang akan diteliti berfungsi 24 jam maka pengamatan dilaksanakan sepanjang hari .

#### 1. Time and Motion Study

Pada time and motion study pengamat melakukan pengamatan dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang sedang diamati. Pada teknik ini yang dihasilkan tidak hanya berupa beban kerja tapi juga kualitas kerja pegawai Ilyas (2011) dalam Meidiawati (2012). Pada metode ini dilakukan pengamatan secara terus-menerus sampai pekerjaan selesai dan sampai selesainya jam kerja pada hari itu. Pengamatan dilakukan terhadap setiap jenis tugas dilakukan dan lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Kegiatan ini dilakukan pengulangan pada keesokan harinya. Time ad motion study sulit dilakukan, berat dan mahal sehingga jarang dilakukan. Bias dapat terjadi karena objek yang diamati akan berperilaku lebih baik dalam pekerjaannya. Bias diperkecil dengan melakukan pengamatan lebih lama dan atau pengamatan dilakukan secara acak sehingga objek tidak merasa diamati.

#### 3. Daily Log

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk penelitian tersebut. Penggunaan teknik ini sangat bergantung terhadap kerjasama dan kejujuran dari pegawai yang sedang diteliti. Pelaksanaan teknik ini menggunakan formulir isian sederhana mengenai kegiatan, waktu dan lamanya kegiatan. Sebelum dilakukan penelitian, peneliti harus memberikan penjelasan dan penekanan bahwa informasi mengenai pegawai tidak akan tercantum pada laporan peneliti (Ilyas, 2011).



## Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.81/Menkes/SK/2004, WISN adalah suatu metode perhitungan kebutuhan Sumber Daya Manusia berdasarkan pada beban kerja pekerjaan nyata. Standar beban kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun dalam satu sarana pelayanan kesehatan (Depkes, 2004). Metode ini digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan berdasarkan kerja yang nyata yang dilakukan oleh tenaga kesehatan (beban kerjanya). Metode ini dapat diterapkan pada semua kategori tenaga, baik medis, paramedis, maupun non medis.

Metode ini berguna untuk menghitung kebutuhan saat ini dan masa mendatang, bermanfaat untuk membandingkan SDM Kesehatan pada daerah atau fasilitas kesehatan yang berbeda, dapat melihat apa tenaga kesehatan bekerja sudah sesuai dengan profesinya atau tidak, dan dapat mengidentifikasi seberapa besar beban kerja SDM Kesehatan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, disebutkan bahwa dalam perencanaan tenagakerja baik mikro ataupun makro dihitung berdasarkan beban kerja yang kemudian dituangkan dalam rencana tenaga kerja yang disusun dalam jangka waktu lima tahun.

perhitungan tenaga berdasarkan WISN ini meliputi 5 langkah, yaitu:

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

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

Keterangan :

A = Hari Kerja (jumlah hari kerja/minggu)

B = Cuti Tahunan

C = Pendidikan dan Pelatihan

D = Hari Libur Nasional

E = Ketidakhadiran Kerja (sesuai dengan rata-rata ketidakhadiran kerja selama kurun waktu satu tahun, karena alasan sakit, tidak masuk kerja dengan atau tanpa alasan)

F = Waktu kerja (waktu kerja dalam satu hari)

## 2. Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM

Tujuannya adalah diperolehnya unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien, keluarga, dan masyarakat di dalam dan di luar rumah sakit. Menyusun Standar Beban Kerja

Standart Beban Kerja = Waktu Kerja Tersedia / Rata-Rata Waktu Per Kegiatan Pokok

Data yang diperlukan antara lain:

- a) Waktu yang tersedia
- b) Bagan struktur organisasi
- c) Kegiatan pokok (kegiatan pokok dan uraian kegiatan, serta tanggung jawab masing-masing kategori SDM)
- d) Rata-rata waktu untuk menyelesaikan jenis kegiatan pokok.
- e) Standar profesi
- f) Menetapkan waktu berdasarkan kesepakatan.

## 3. Menyusun Standar Kelonggaran

Standart Kelonggaran = Rata-Rata Waktu Per Faktor Kelonggaran / Waktu Yang Tersedia

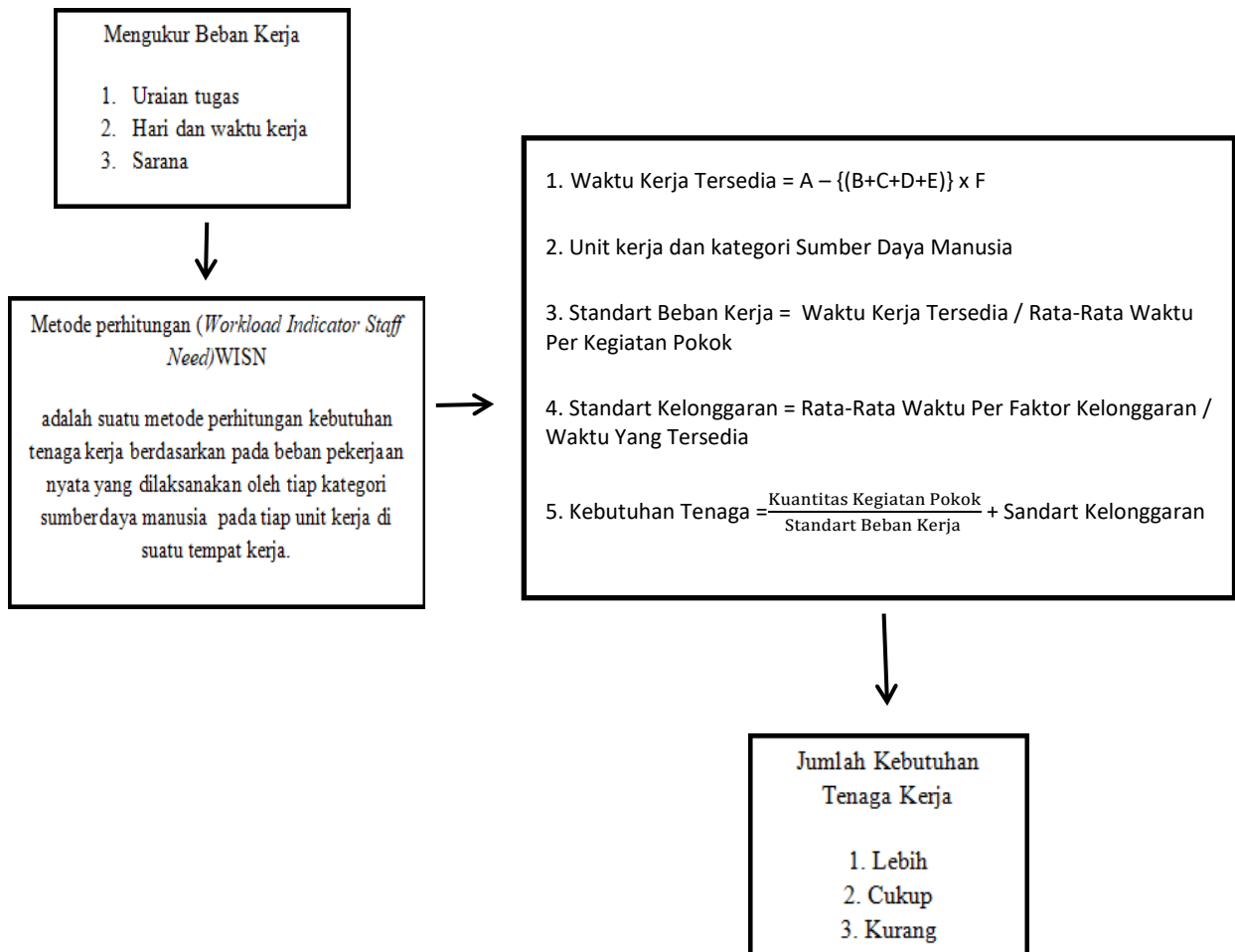
## 4. Menghitung Kebutuhan Tenaga per Unir Kerja

$$\text{Kebutuhan Tenaga} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok}}{\text{Standart Beban Kerja}} + \text{Sandart Kelonggaran}$$

Data yang diperlukan :

- a. kuantitas kegiatan
- b. Standar Beban Kerja
- c. Standar Kelonggaran
- d. kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama satu tahun

### kerangka Berfikir



Sumber : Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.81/Menkes/SK/2004.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik observasi, pedoman wawancara mendalam dan kuesioner telaah dokumen Selanjutnya perhitungan beban kerja yang di dapat melalui teknik work sampling, digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga dengan menggunakan metode Workload Indicator Staff Need (WISN) yang kemudian dilakukan analisa terhadap hasil beban kerja dan kebutuhan tenaga yang telah diperoleh tersebut untuk menentukan strategi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan. Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas menganti, kecamatan menganti, kabupaten gresik jawa timur. Peneliti memilih puskesmas menganti karena ingin menganalisis berapakah

kebutuhan tenaga pegawai kesehatan yang dibutuhkan pada setiap bagian pelayanan di puskesmas menganti yang dihitung berdasarkan beban kerjanya. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan

1. Mengukur proporsi aktifitas kegiatan yang digunakan dan tidak digunakan oleh pegawai
2. Mengukur waktu yang digunakan untuk bekerja dan waktu yang tidak digunakan untuk bekerja seorang pegawai berdasarkan uraian tugasnya dan dapat sekaligus untuk mengukur produktifitasnya.
3. Menetapkan standar waktu dari suatu kegiatan.
4. Menentukan berapakah jumlah sebenarnya tenaga kerja pegawai yang di butuhkan dari tiap poli yang ada di UPTD Puskesmas Menganti.

### Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di UPTD Puskesmas Menganti dan didukung dengan data sekunder rekapitulasi kunjungan pasien untuk mengukur beban kerja, yang setiap tahunnya mengalami peningkatan di tahun 2019 tercatat sebanyak 20.908 pasien. Dan meningkat pada tahun 2021 sebanyak 30.498 pasien.

Tahun	Jumlah Kunjungan Pasien
2020	19.641 pasien
2021	29.089 pasien
Kunjungan poli gigi (2021)	1.409 pasien
Kunjungan poli gigi (2019)	1.267 pasien

Jumlah kunjungan pasien pada tahun 2019 terdapat 20.908 pasien dan meningkat pada tahun 2021 sebanyak 30.498 pasien, maka peningkatan dari tahun 2019 ke tahun 2021 yaitu sebesar 9.590 pasien.

## Cara Perhitungan Tenaga Kerja Berdasarkan Metode WISN

Untuk menentukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja pegawai puskesmas berdasarkan beban kerja dapat dihitung dengan rumus metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Sebagai berikut:

### 1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Menetapkan waktu kerja tersedia diperoleh dengan cara hari kerja dalam satu tahun, dikurangi cuti tahunan, di tambah hari dalam melakukan pendidikan dan pelatihan, di tambah hari libur nasional di tambah jumlah ijin kerja kemudian dikali jam kerja tersedia dalam 1 hari dengan rumus  $\{A - (B+C+D+E) \times F\}$ . Data tersebut di peroleh dari UPTD Puskesmas Menganti.

Kode	Faktor	Kategori SDM	Keterangan
A	Hari Kerja	313	Hari/tahun
B	Cuti Tahunan	0	Hari/tahun
C	Pendidikan Dan Pelatihan	2	Hari /tahun
D	Hari Libur Nasional	17	Hari/tahun
E	Ketidak Hadiran Kerja	7	Hari/tahun
F	Waktu Kerja	6	Jam/hari
	Hari Kerja Tersedia	287	Hari/tahun
	Waktu Kerja Tersedia	1.722	Jam/tahun
	Waktu Kerja Tersedia	103.320	Menit/tahun

Rumus :

1. Hari kerja tersedia

$$[A - (B+C+D+E)] = [313 - (0+2+17+7)] = 287 \text{ hari/tahun}$$

2. Waktu kerja tersedia

$$[A - (B+C+D+E)] \times F = [313 - (0+2+17+7)] \times 6 = 1.722 \text{ jam/tahun}$$

$$[A - (B+C+D+E)] \times F = [313 - (0+2+17+7)] \times 6 \times 60 = 103.320 \text{ menit/tahun}$$

## 2. Menetapkan Unit Kerja Dan Kategori Sumber Daya Manusia

Adapun unit kerja dan kategori sumber daya manusia di UPTD Puskesmas Menganti pada tahun 2021 berdasarkan unit kerjanya dengan kategori Sumber Daya Manusia adalah seluruh pegawai Puskesmas Menganti. Tujuannya adalah untuk memperoleh unit kerja dan kategori Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan.

### 3. Standart beban kerja

No	Kegiatan pokok	Rata-rata Waktu
1.	Menyiapkan dan memeriksa alat-alat, bahan dan obat-obatan dan memastikan alat berfungsi dengan baik	3 menit
2.	Memakai alat pelindung diri, masker dan sarung tangan	1 menit
3.	Melakukan anamnesa menanyakan keluhan utama, riwayat penyakit.	2 menit
4.	Melakukan pemeriksaan	5 menit
5.	Menentukan diagnosa	3 menit
6.	Melakukan tindakan	10 menit
Jumlah		24 menit

### 4. Menyusun standart Kelonggaran

Kegiatan	Waktu/hari	Waktu/tahun	Rata-rata kelonggaran	Standart kelonggaran
Ishoma	1 jam/hari	365 jam/tahun x 60	21.900/103.320	0,2
Rapat evaluasi	3 jam/bulan	36 jam/tahun x 60	2160/103.320	0,02
Pendidikan dan pelatihan	6 jam/6 bulan	12 jam/tahun x 60	720/103.320	0,006
Total faktor kelonggaran				0,226

## 5. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja		Tahun 2019
Kuantitas Kegiatan atau banyaknya jumlah pasien	1.409	1.267
Standart Beban Kerja	4,30	4,30
Standart Kelonggaran	0,226	0,226

Kebutuhan tenaga kerja =  $\frac{1.409}{4,30} + 0,226 = 0,55$  Jadi kebutuhan tenaga kerja adalah 0,55 dibulatkan menjadi 1

Sedangkan di tahun 2019 Kebutuhan tenaga kerja =  $\frac{1.267}{4,30} + 0,226 = 0,52$  Jadi kebutuhan tenaga kerja adalah 0,52 dibulatkan menjadi 1

### Interpretasi Data (Pembahasan)

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi di Puskesmas Menganti terhadap alur pelayanan kesehatan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), maka diketahui kegiatan pokok per kategori Sumber Daya Manusia per unit kerja adalah pemeriksaan pasien yang bersifat basic health services (pelayanan kesehatan dasar). kualitas kegiatan SDM di ukur berdasarkan jumlah kunjungan pasien pada Balai Pengobatan Umum, Balai Pengobatan Gigi, Poli KIA/KB, Kunjungan Poli Lansia, Kunjungan Pelayanan Gawat Darurat dan laboratorium. karena puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi fungsional yang langsung memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat dalam suatu wilayah kerja tertentu dalam usaha- usaha pokok kesehatan.

Dimana jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Menganti mengalami peningkatan disetiap tahunnya utamanya pada saat pandemi covid-19 yang terjadi pada dua tahun terakhir, berdampak pada meningkatnya beban kerja dari setiap tenaga kesehatan yang ada di puskesmas menganti. Didukung dengan data rekapitulasi kunjungan pasien sebelum pandemi pada tahun

2019 sebanyak 20.908 pasien dan mengalami peningkatan pada saat pandemi covid-19 di tahun 2021 sebanyak 30.498.

### **Kebutuhan SDM Kesehatan Per Unit Kerja yang Ideal**

Hasil wawancara dan observasi di Puskesmas Menganti serta didukung dengan adanya sumber-sumber data sekunder, membantu peneliti dalam menghitung beban kerja setiap pegawai pada setiap harinya. Hasilnya terdapat kelebihan beban kerja khususnya pada tenaga perawat dan dokter umum. Dengan rincian hasil penelitian menyebutkan bahwa :

No	Tenaga Pegawai	Jumlah Tenaga Tersedia	Jumlah tenaga yang dibutuhkan (2021)	Jumlah tenaga yang dibutuhkan (2019)
1.	Dokter Gigi	2 Orang	1 Orang	1 Orang
2.	Dokter Umum	5 Orang	8 Orang	5 Orang
3.	Perawat	5 Orang	8 Orang	5 Orang
4.	Bidan	6 Orang	6 Orang	4 Orang
5.	Apoteker	3 Orang	5 Orang	4 Orang
6.	Administrasi Umum	6 Orang	4 Orang	3 Orang
7.	Ahli Gizi	4 Orang	5 Orang	4 Orang

Jadi pada saat pandemi covid-19, terjadi penambahan jumlah pasien menyebabkan semakin besarnya beban kerja menurut metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) membutuhkan penambahan tenaga kerja yaitu dibagian perawat dan dokter umum perlu adanya penambahan masing-masing 3 orang petugas, dibagian apoteker perlu adanya penambahan 2 orang petugas, sedangkan untuk tenaga ahli gizi perlu menambahkan 1 tenaga lagi. untuk dibagian tenaga bidan memiliki beban kerja yang sesuai dengan jumlah tenaga yang ada, tetapi tidak dengan tenaga dokter gigi dan staff administrasi yang justru memiliki beban kerja yang lebih sedikit.

### **Kesimpulan**

Menurut perhitungan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) total kebutuhan tenaga pegawai di UPTD Puskesmas Menganti pada saat pandemi covid-19, terjadinya penambahan jumlah pasien menyebabkan semakin besarnya beban kerja menurut metode



*Workload Indicator Staffing Need* (WISN) membutuhkan penambahan tenaga kerja yaitu dibagian perawat dan dokter umum perlu adanya penambahan masing-masing 3 orang petugas, dibagian apoteker perlu adanya penambahan 2 orang petugas, sedangkan untuk tenaga ahli gizi perlu menambahkan 1 tenaga lagi. untuk dibagian tenaga bidan memiliki beban kerja yang sesuai dengan jumlah tenaga yang ada, tetapi tidak dengan tenaga dokter gigi dan staff administrasi yang justru memiliki beban kerja yang lebih sedikit.

Jika dibandingkan dengan tahun 2019 sebelum pandemi covid-19, beban kerja lebih rendah dibandingkan dengan jumlah tenaga kerjanya. Rata-rata tenaga kerja tersedia lebih besar dibandingkan dengan beban kerja yang diberikan, jadi perlu adanya pengawasan dan perhitungan kebutuhan tenaga kerja agar bisa lebih optimal. Jika tenaga kerja sedikit sedangkan beban kerjanya tinggi maka akan mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah dan penyelesaian tugas akan terhambat dan berpengaruh terhadap proses pelayanan kepada pasien. Tetapi jika pada saat pandemi covid-19 memberikan penambahan kebutuhan 3 orang petugas perawat dan dokter umum, dibagian apoteker menambahkan 2 orang petugas, dan menambahkan 1 tenaga lagi dibagian ahli gizi, maka pekerjaan atau pelayanan di bagian tersebut menjadi lebih optimal sehingga pasien bisa terlayani dengan cepat dan petugas tidak akan mempunyai beban kerja yang berlebihan.

### **Daftar Pustaka**

- Anisa Putri Zainal. 2021. *Analisis Beban Kerja Mental Pegawai Dinas Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Dinas Kesehatan KAB. Waykanan)*. Vol4. Hal 14-16.
- Raden Minda Kusuma.2021. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran berdasarkan metode workload Indicator Staffing Need (WISN) di UPTD Puskesmas wado Tahun 2021*. Vol 4.Hal 131-139.
- Cania, Lia. 2019. “*Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode workload Indicator Staffing Need (WISN) Unit Rekam Medis Rumah Sakit Budi Agung*

*Juwana*". Skripsi. Semarang: Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang. Iwang,

Fransisko Hendraldo. 2021. "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Beban Kerja Dalam Menunjang Efisiensi Pelayanan Rekam Medis Di Puskesmas". Karya Tulis Ilmiah. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panakukang, Program Studi D-3 Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan.

Iwang, Fransisko Hendraldo. 2021. "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Beban Kerja Dalam Menunjang Efisiensi Pelayanan Rekam Medis Di Puskesmas". Karya Tulis Ilmiah. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panakukang, Program Studi D-3 Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan.

Kementerian Kesehatan RI. *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. 2013.

Kementerian Dalam Negeri RI. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. 2008. Diakses melalui <http://www.depkes.go.id> (Online) pada tanggal 13 november 2021.

Kementrian Kesehatan RI. *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81 tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten kota Atau Rumah Sakit*. Menkes/SK/2004.

Kementrian Kesehatan RI. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Menteri Kesehatan RI.2019