

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 3 No. 2	Edition: November 2020 – April 2021
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 26 April 2021	Revised: 27 Maret 2021	Accepted: 28 April 2021

ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KESEHATAN DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATORS OF STAFFING NEED (WISN)* DI PUSKESMAS NAMORAMBE

Sri Sudewi Pratiwi Sitio¹, Usrawati Pasaribu²

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat
Institut Kesehatan Deli Husada, Jalan Besar No 77 Delitua Deli Serdang
email : dewisitio08@gmail.com

Abstract:

Public Health Center is a technical unit of health official in regency / town that responsible to take care health development in work area. The success of health care in organization viewed from the availability of health workers. Human resources is a major asset of health center, it is necessary to do planning and calculation of health workers who are in any specific units. The purpose of this research was to see the representation of necessity planning of human resources in health by using the method of Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) at health center of Namorambe. The type of this research was quantitative descriptive research by using observation, interviews, questionnaires and document study. The sample of this research were all health workers at health centers of Namorambe on work units, namely: General checkup 9 persons, Emergency Room 8 persons, Dental chekup 4 persons, Maternal and child health centers 3 person, Pharmacies 5 persons, Poli of children 2 persons, obstetrician at KB 1 person, and analysis at Laboratory 1 person. Based on the calculations by the method of WISN Human Resources needs, to persons health workers in general checkup, Emergency Room needs one person, and it needs one person for Pharmacies. It is expected for human resources development, especially in the Section of Planning and Human Resources Development of North Sumatra Health Official so that follow up the proposal on the demand for health workers.

Keywords: *Public Health Center, Human Resource Necessity, Method of WISN*

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia yang menjadi penyelenggaraan pelayanan kesehatan untuk masyarakat ditingkat dasar adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas merupakan unit organisasi fungsional di bawah Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat di peringkat kecamatan. Pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan bersifat global, sistematis, yang dapat diakses oleh

seluruh lapisan masyarakat (Depkes RI, 2000). Kesuksesan suatu layanan kesehatan didalam organisasi dapat terlihat dari tersedianya sumber daya tenaga kesehatan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi serta harus menjadi fokus perhatian sehingga langkah-langkah yang di ambil oleh manajemen menjadi tepat guna dan tepat sasaran, dan akan lebih menjamin bila di dalam organisasi tersedia tenaga kesehatan yang tepat dalam menduduki

suatu jabatan dan pekerjaan yang tepat dalam waktu yang tepat dalam rangkai mencapai suatu tujuan dan berbagai sasaran yang telah di tetapkan. (Nuryati, 2013). Menurut World Health Organitation (WHO), defenisi SDM kesehatan adalah semua orang yang kegiatan pokoknya dutujukan untuk meningkatkan kesehatan. Mereka terdiri dari orang-orang yang memberikan pelayanan kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, apoteker, teknisi laboratorium, manajemen, serta tenaga pendukung seperti bagian keuangan,dan lain sebagainya.

Anugrah dalam Soeroso tahun 2013 mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama Puskesmas yang menjadi perhatian utama. Untuk itu perlu dilakukannya perencana dan perhitungan tenaga kesehatan yang ada di dalam setiap unit-unit tertentu. Menurut Davis dalam Sutrisni D tahun 2011 bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Survei awal yang dilakukan diPuskesmas Namorambe diketahui bahwa Poli Umum memiliki tenaga kesehatan 9 Orang, UGD 8 orang, Poli Gigi 4 orang, BKIA 3 orang, Apotik 5 orang, Anak 2 orang, KB 1 orang, Laboratorium 1 orang.

Standart Ketenagaan Puskesmas berdasarkan Permenkes No. 75 Tahun 2014 di daerah pedesaan terdiri dari Dokter Umum 3 orang, Dokter Gigi 2 orang, Bidan 11 orang, Perawat 13 orang, Kesehatan Masyarakat 2 orang, Kesehatan Lingkungan 2 orang,

Laboratorium 2 orang, Gizi 3 orang, Farmasi 2 orang, Administrasi 4 orang. Belum termasuk tenaga di Puskesmas Pembantu dan Bidan Desa.

Berdasarkan peraturan Permenkes tentang Tenaga Kesehatan di Puskesmas No. 75 tahun 2014, maka tenaga kesehatan Puskesmas Namorambe belum sesuai dengan yang di tetapkan oleh Permenkes. Selain itu belum adanya perencanaan yang menghitung dengan secara tepat jumlah kebutuhan ideal dari tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Namorambe, pengadaan tenaga kesehatan di tentukan langsung oleh dinas Kesehatan terkait. Hal lain juga yang menjadi perhatian, berdasarkan profil kesehatan Puskesmas tahun 2016 dilihat banyaknya jumlah kunjungan tiap bulannya, jumlah kunjungan Puskesmas Namorambe dalam waktu satu tahun mencapai 25.961 orang.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam Kesehatan dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need*(WISN) di Puskesmas Namorambe.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dengan menggunakan teknik riset, wawancara, dengan responden serta telaah dokumen untuk memperoleh jumlah penggunaan waktu oleh tenaga kesehatan Puskesmas Namorambe. Penelitian ini menggunakan data primer dan data

sekunder. Data primer yang diperoleh oleh peneliti berasal dari hasil observasi atau pengamatan, dan wawancara tidak terstruktur. Data sekunder yang diperoleh berdasarkan telaah dokumen.

Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoadmodjo, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Namorambe pada unit kerja yaitu : Poli Umum, UGD, Poli Gigi, BKIA, Apotik, Anak, KB, Laboratorium.

Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara Pengamatan/Observasi, wawancara, dan kuesioner. Dan data yang diperoleh dari pihak atau orang lain.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian**

1. Jumlah Kunjungan Pasien di Puskesmas Namorambe

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Poli Umum	8.43
2	UGD	785
3	Poli Gigi	1027
4	BKIA	745
5	Apotik	12.627
6	Anak	1080
7	KB	685
8	Lab	576

2. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia adalah untuk melihat waktu kerja yang efektif dalam 1 periode 1 tahun dalam tiap-tiap kategori sumber daya manusia yang berkerja pada suatu unit atau suatu instansi, dalam hal ini adalah Puskesmas Namorambe dalam satuan waktu setahun. Adapun data

yang diperlukan adalah waktu kerja tersedia dengan perhitungan rumus sebagai berikut : Waktu KerjaTersedia = {A-(B+C+D+E)} x F

3. Unit Kerja dan Kategori SDM Kesehatan yan Tersedia

Unit kerja dalam menetapkan kategori sumber daya manusia dalam kesehatan yang akan diteliti adalah Poli Umum 9 orang, UGD 8 orang, Poli Gigi 4 orang, BKIA 3 orang, Apotik 5 orang, Anak 2 orang, KB1 orang, dan Lab 1 orang di Puskesmas Namorambe. Pemilihan sub unit kerja ini berdasarkan petugas kesehatan yang langsung memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

4. Menyusun Standar beban Kerja

Standar beban kerja adalah volume/kuantitas beban kerja selama kurun waktu satu tahun per kategori SDM. Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (rata-rata waktu) dan waktu yang tersedia per tahun yang dimiliki oleh masing-masing kategori tenaga kesehatan. Beban kerja masing-masing kategori di setiap unit kerja Poli Umum, UGD, Poli Gigi, BKIA, Apotik, Anak, KB, dan Laboratorium.

Untuk mendapatkan besaran rata-rata waktu produksi per satuan kegiatan pokok, caranya adalah dengan membagikan besaran jumlah waktu yang di pergunakan untuk menyelesaikan kegiatan pokok tersebut dalam satu hari kerja dengan rata-rata jumlah unit kegiatan yang dapat diselesaikan dalam satu hari kerja dalam satu menit.

5. Menyusun Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran merupakan standar kegiatan untuk kegiatan-kegiatan dimana tidak dilakukan pencatatan statistik tahunan secara teratur. Standar kelonggaran adalah suatu kegiatan diluar kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.

6. Perhitungan Kebutuhan SDM

Kuantitas kegiatan pokok disusun berdasarkan berbagai kegiatan data kegiatan pelayanan yang telah dilaksanakan di tiap unit kerja Puskesmas selama kurun waktu satu tahun. Untuk penyusunan kuantitas kegiatan pokok dibutuhkan data dasar seperti keseluruhan jumlah pasien.

Pembahasan

1. Jumlah Kunjungan Pasien Per Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jlh Pasien
1	Poli Umum	7.236
2	UGD	785
3	Poli Gigi	626
4	BKIA	745
5	Apotik	12.627
6	Anak	1080
7	KB	685
8	Lab	576

2. Waktu Kerja Tersedia Per Kategori SDM Dalam Kesehatan Per unit Kerja

Rata-rata waktu kerja yang tersedia di unit kerja Poli Umum, UGD, Poli Gigi, Apotik, BKIA, Anak, KB, dan Laboratorium memiliki waktu sebanyak 268 hari, 1.876 jam/ tahun dann 112.560 menit/tahun.

3. Unit Kerja dan Kategori SDM Dalam Kesehatan

Unit kerja dalam menetapkan kategori sumber daya manusia dalam kesehatan yang akan diteliti adalah Poli Umum, UGD, Poli Gigi, BKIA, Apotik, Anak, KB, dan Lab di Puskesmas Namorambe. Pemilihan sub unit kerja ini berdasarkan petugas kesehatan yang langsung memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

4. Menyusun Standar beban Kerja Dan Hasil Perhitungan kebutuhan SDM

Di Poli Umum

Kegiatan Tenaga Kesehatan Langsung	Rata-rata waktu (menit)	SBK
Menerima Pasien	5	22.512
Melakukan Pemeriksaan Fisik (BB, TB)	5	22.512
Mengukur <i>vital Sign</i>	5	22.512
Memberikan Konseling (Informasi)	5	22.512
Mencatat Rawatan Pasien	5	22.512
Memberikan Pelayanan Rujukan	5	22.512

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan dengan menggunakan WISN di dapatkan total kebutuhan tenaga petugas kesehatan berjumlah 2,1 orang (2).

Di UGD

Kegiatan Tenaga Kesehatan Langsung	(Menit)	SBK
Menerima Pasien	2	56.280
Melakukan Pemeriksaan Fisik (BB, TB)	5	22.512
Mengukur <i>vital sign</i>	5	22.512
Memasang infus	5	22.512
Mengganti Cairan Infus	2	56.280
Perawatan Luka	10	11.256
Mengganti Balutan	5	22.512

Memberikan Obar Oral/Injeksi	2	56.280
Memberikan Informasi	2	56.280
Mencatat Rawatan Pasien	2	56.280

Berdasarkan perhitungan suatu kebutuhan SDM dengan menggunakan rumus WISN maka diperoleh hasil di poli umum berjumlah 0,54 orang (1).

Poli Gigi

Kegiatan Tenaga Kesehatan Langsung	(Menit)	SBK
Menerima Pasien	2	56.280
Melakukan Pemeriksaan	5	22.512
Memberikan Pengobatan	5	22.512
Memberikan konseling (Informasi)	5	22.512
Mencatat Rawatan Pasien	5	22.512

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan dengan menggunakan WISN di dapatkan total kebutuhan tenaga petugas kesehatan di UGD berjumlah 0,24 orang.

BKIA

Kegiatan Tenaga Kesehatan Langsung	(Menit)	SBK
Menerima Pasien	2	56.280
Melakukan Pemeriksaan	5	22.512
Mengukur <i>vital sign</i>	5	22.512
Memberikan konseling (Informasi)	5	22.512
Mencatat Rawatan Pasien	5	22.512

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan dengan menggunakan WISN di dapatkan total kebutuhan tenaga petugas kesehatan di BKIA berjumlah 0,28 orang.

Apotek

Kegiatan Tenaga Kesehatan Langsung	(Menit)	SBK
Menyusun Obat	2	56.280
Memberikan Obat	2	56.280
Menjelaskan Aturan Pemakaian	2	56.280

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan dengan menggunakan WISN di dapatkan total kebutuhan tenaga petugas kesehatan di Poli Umum berjumlah 0,81 orang (1).

Anak

Kegiatan Tenaga Kesehatan Langsung	(Menit)	SBK
Menerima Pasien	2	56.280
Melakukan Pemeriksaan	5	22.512
Mengukur <i>vital sign</i>	5	22.512
Memberikan konseling (Informasi)	5	22.512
Mencatat Rawatan Pasien	5	22.512

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan dengan menggunakan WISN di dapatkan total kebutuhan tenaga petugas kesehatan di Poli Umum berjumlah 0,33 orang.

KB

Kegiatan Tenaga Kesehatan Langsung	(Menit)	SBK
Menerima Pasien	2	56.280
Mengukur <i>vital sign</i>	2	56.280
Memberikan obat/injeksi	2	56.280
Memberikan konseling (Informasi)	5	22.512
Mencatat Rawatan Pasien	2	56.280

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan dengan menggunakan WISN di dapatkan total kebutuhan tenaga petugas kesehatan di Poli Umum berjumlah 0,16 orang.

Laboratorium

Kegiatan Tenaga Kesehatan Langsung	(Menit)	SBK
Menerima Pasien	2	56.280
Pengambilan darah	5	22.512
Pemeriksaan Hasil	10	11.256
Memberikan konseling (Informasi)	5	22.512
Mencatat Rawatan Pasien	2	56.280

Unit Kerja	SDM yang ada	SDM Ideal	Ket
Poli Umum	9	11	Kurang
UGD	8	9	Kurang
Poli Gigi	4	4	Cukup
BKIA	4	4	Cukup
Apotik	5	6	Kurang
Anak	2	2	Cukup
KB	1	1	Cukup
Lab	1	1	Cukup

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan dengan menggunakan WISN di dapatkan total kebutuhan tenaga petugas kesehatan di Poli Umum berjumlah 0,28 orang

4. KESIMPULAN

1. Jumlah kunjungan Puskesmas Namorambe adalah 25.961 pasien meliputi : 8.436 di Poli Umum, 785 di UGD, 1027 di Poli Gigi, 745 di BKIA, 12.627 di Apotik, 1080 di Anak, 685 di KB, 576 di Laboratorium.
2. Rata-rata waktu kerja tersedia per kategori SDM dalam kesehatan di Puskesmas Namorambe tahun 2016 pada unit kerja : Poli Umum, UGD, Poli Gigi, BKIA, Apotik, Anak, KB, Laboratorium adalah 1.876 jam/tahun.
3. Unit kerja dan kategori SDM dalam Kesehatan yang tersedia di Puskesmas Namorambe antara lain : Poli Umum terdiri dari 9 orang, UGD 8 orang, Poli Gigi 4 orang, BKIA 3 orang, Apotik 5

orang, Anak 2 orang, KB 1 orang, dan Lab 1 orang.

4. Kegiatan pokok per kategori SDM dalam Kesehatan per unit kerja di Puskesmas Namorambe adalah pemeriksaan pasien yang bersifat pelayanan kesehatan dasar pada Poli Umum, UGD, Poli Gigi, BKIA, Anak, KB. Sedangkan pada Laboratorium, kegiatan pokok yang dilakukan adalah pemeriksaan spesimen pasien (darah, urine ataupun orang, UGD dibutuhkan 1 orang, dan Apotik di butuhkan 1 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Kurniawati, Dewi. 2013. " Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Puskesmas Dengan Metode Perhitungan WISN " (Jurnal). Universitas Indonesia, Jakarta
- Mubaraq, Wahit. 2012. Ilmu Kesehatan Masyarakat. Jakarta Selatan: Salemba Medika
- Muninjaya, Gde. 2004. Manajemen Kesehatan. Jakarta: EGC
- Nuryati, 2013. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Workload Indicator Of Staff Need (WISN) di Puskesmas Gondokusuman II Kota Yogyakarta. UGM, Yogyakarta
- Nuryati. 2013. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) di Puskesmas Gondokusuman II Kota

- Yogyakarta. (Jurnal).
Universitas Gajah Mada,
Yogyakarta.
- Paruntu, Benhard. 2015. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten Minahasa (Jurnal). Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Puspita, Anugrah. 2011. "Analisis Kebutuhan Tenaga Dengan Metode Workload Indicator Of Staffing Need (WISN) Di Unit Pelatihan Dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet Jakarta" (Skripsi). Universitas Indonesia, Depok.
- Rubbiana, Nurul. 2015. "Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Perawat Pelaksana Dengan Metode Worload Indicator Staff Need (WISN) Di Instalasi Rawat Inap Tulip RSUD Kota Bekasi" (Skripsi). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sugiyono.2015. Metode Peneliitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber-Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Wahyuningsih, Heni, dkk.2009. Dasar-Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat Dalam Kebidanan. Yogyakarta: Fitramaya