



## ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN PERAWAT BERDASARKAN BEBAN KERJA DI PUSKESMAS MAPADEGAT DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI

### *ANALYSIS OF NEEDS FOR HEALTH NURSES BASED ON WORKLOAD IN PUSKESMASMAPADEGAT DISTRICT HEALTH OFFICE MENTAWAI ISLANDS*

Masdalena\*<sup>1</sup>, Annisa Novita Sary<sup>2</sup>, Inelvi yulia<sup>3</sup>, Alfita Dewi,<sup>4</sup> Ruqaya annisa nurul haq<sup>5</sup>,  
Christmast Siahaan<sup>6</sup>

STIKES syedza saintika

Email : masdalena0509@gmail.com,081275893446

#### ABSTRAK

Kunjungan rawat jalan di puskesmas mapadegat berkisar 12.333 per tahun. Sedangkan jumlah tenaga kesehatan perawat di Puskesmas Mapadegat berjumlah 11 orang. Hal ini akan mempengaruhi layanan kesehatan di Puskesmas Mapadegat Kepulauan Mentawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan tenaga kesehatan perawat berdasarkan beban kerja di Puskesmas Mapadegat Tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini yaitu kepala puskesmas, Kepala Tata Usaha, Rekan Kerja dari profesi, responden yang akan diobservasi sebanyak 11 orang. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Jumlah tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat berjumlah 11 orang setiap harinya tenaga perawat yang bekerja 11 orang, seharusnya berjumlah 14 orang. Maka saat ini Puskesmas Mapadegat masih membutuhkan 3 orang tenaga perawat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk mencapai tingkat kualitas kinerja yang maksimal, maka perlu dipertimbangkan untuk pengadaan tambahan tenaga agar semua prosedur tersebut dapat berjalan di Puskesmas ini. Jika penambahan tenaga tidak dimungkinkan, maka prosedur kerja dan pelaksanaan yang ada saat ini harus diperbaiki.  
Kata kunci : Beban kerja ; tenaga kesehatan ; perawat.

#### ABSTRACT

Outpatient visits at the Mapadegat Community Health Center are around 12,333 per year. Meanwhile, the number of nursing health workers at the Mapadegat Community Health Center is 11 people. This will affect health services at the Mapadegat Health Center in the Mentawai Islands. This research aims to analyze the need for nursing health workers based on workload at the Mapadegat Community Health Center in 2020. This type of research is descriptive qualitative. The informants in this research are the head of the community health center, the head of administration, colleagues from the profession, 11 respondents who will be observed. Based on the results of the research, it was found that the number of nurses at the Mapadegat Community Health Center is 11 people, every day the number of nurses who work is 11 people, which should be 14 people. So currently the Mapadegat Community Health Center still needs 3 nurses. The conclusion of this research is that to achieve the maximum level of performance quality, it is necessary to consider providing additional personnel so that all these procedures can run at this Puskesmas. If additional personnel is not possible, then the current work and implementation procedures must be improved.

**Keywords:** Workload; health workers ; nurse.

## PENDAHULUAN

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan salah satu jenis pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berperan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan. Oleh karena itu penyelenggaraan puskesmas perlu ditata ulang untuk meningkatkan aksesibilitas, kualitas pelayanan dan keterjangkauan dalam rangka menyukseskan program jaminan sosial nasional (Kemenkes RI, 2019). Salah satu hal yang dapat menyukseskan program jaminan sosial nasional adalah kesejahteraan tenaga kesehatan di Puskesmas.

Tenaga kesehatan perawat merupakan salah satu yang pengadaanya butuh banyak persiapan. Ketersediaan tenaga kesehatan perawat harus dilakukan penyesuaian terlebih dahulu agar bisa digunakan secara optimal. Peranan tenaga kesehatan perawat di puskesmas ditentukan oleh kualitas yang dimiliki oleh perawat tersebut. Kualitas sangat menentukan kinerja dan signifikan kemajuan puskesmas mencapai visi misi dan berkontribusi dalam pembangunan kesehatan di lingkup wilayah kerjanya masing-masing. Oleh karena itu, merupakan hal yang sangat penting bagi Puskesmas untuk memiliki tenaga perawat yang cukup baik dari aspek kualitas dan kuantitas (Kemenkes RI, 2019).

Perencanaan tenaga kesehatan di puskesmas ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya 1) kebutuhan 2) epidemiologi 3) permintaan pasar akan pelayanan kesehatan 4) sarana dan prasarana. Hal inilah yang menjadikan perencanaan tenaga kesehatan menjadi hal yang tidak terpisahkan dalam manajemen Puskesmas. Puskesmas berkewajiban menghitung beban kerja perawat (Patuwo, 2015).

Distribusi tenaga kesehatan perawat di Indonesia tidak merata. Pada tahun 2017 rasio perawat 119,2 per 100.000 penduduk Indonesia. Rasio tersebut dinyatakan sudah mencapai target, akan tetapi pendistribusian tenaga kesehatan perawat tidak merata akibatnya beban kerja perawat tidak sama karena rasio perawat tidak sebanding dengan

jumlah pasien atau kunjungan pasien ke puskesmas. Secara jumlah dengan standar ketenagaan minimal perawat di puskesmas se-Kabupaten Kepulauan Mentawai berjumlah 142 orang dengan jumlah kebutuhan dengan standar ketenagaan minimal sebesar 120 orang (DUK PNS Dinkes tahun 2019). Dengan demikian ada kelebihan/kekurangan tenaga di beberapa puskesmas yang pendistribusiannya tidak merata.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wayan (2019) tentang analisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan puskesmas dengan metode *workload indicators of staffing needs* (WISN) di Kabupaten Lombok Barat. Hasil analisis kebutuhan pengembangan SDM menunjukkan kebutuhan peningkatan pendidikan Diploma III bagi perawat, pelatihan kegawatdaruratan dan penunjang diagnostik bagi dokter umum dan perawat. Pelatihan manajemen dibutuhkan oleh bendahara dan tenaga pengadaan barang dan jasa. Pelatihan administrasi pelayanan dibutuhkan oleh seluruh staf Puskesmas. Penelitian ini merekomendasikan Puskesmas untuk membuat perencanaan perekrutan, rotasi antar unit kerja dan pengembangan SDM sesuai dengan hasil analisis WISN dan kebutuhan pengembangan SDM Puskesmas di Kabupaten Lombok Barat.

Puskesmas Mapadegat khususnya dan secara umum di Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan Kriteria Puskesmas Rawatan dengan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Terpenting dapat mewakili Puskesmas lain (Puskesmas Sioban, Sikakap, Muara Siberut, Muara Sikabulan, dan Puskesmas Saumanganya) yang karakteristik ketenagaannya sama yaitu Tenaga Kesehatan Perawat sudah memenuhi jumlah standar ketenagaan Minimal yaitu 8 orang, tetapi standar tenaga kesehatan di jenis tenaga seperti, dokter umum, dokter gigi, nutrisionis, sanitarian, analis hingga tenaga non medis belum memenuhi standar ketenagaan

minimal, dan yang tak kalah mendesak terutama tenaga administrasi dan keuangan seiring dengan adanya Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diterapkan di Indonesia sejak 1 Januari 2014, seluruh pencatatan dan pelaporan administrasi kesehatan, keuangan dan kepegawaian, cenderung menggunakan teknologi, yang beberapa tenaga kesehatan di Puskesmas khususnya perawat belum menguasainya.

Puskesmas Mapaddegat merupakan salah satu institusi pemerintah yang memberikan berbagai jenis pelayanan kesehatan. Berdasarkan Data profil Puskesmas Mapaddegat tahun 2019, wilayah kerja Puskesmas Mapaddegat meliputi 5 desa dengan jumlah penduduk 11.158 jiwa. Menurut data cakupan kegiatan Puskesmas Mapaddegat tahun 2019 jumlah kunjungan pasien tergolong tinggi dan terjadi ketidakstabilan kunjungan pada setiap bulannya (penurunan/ peningkatan). Jumlah kunjungan sebanyak 17.578 dan jumlah penduduk 11.158 jiwa, maka visit rate Puskesmas Mapaddegat adalah sebesar 1,58%. Meskipun demikian tetap saja dalam proses pelayanannya perlu diimbangi dengan kecukupan pemberi layanan disuatu fasilitas pelayanan kesehatan tersebut. Berdasarkan data kunjungan tersebut tentunya ini menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga kesehatan yang terlibat didalamnya agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan.

Menurut data cakupan kegiatan Puskesmas Mapaddegat Tahun 2019 jumlah kunjungan pasien saat ini tergolong tinggi sehingga peneliti tertarik untuk menghitung kebutuhan tenaga kesehatan perawat berdasarkan beban kerja Puskesmas Mapaddegat. Hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jumlah kunjungan cukup banyak adalah kunjungan rawat jalan dengan total kunjungan selama setahun sebanyak 12.333. Jumlah Tenaga Kesehatan Perawat di Puskesmas Mapaddegat

berjumlah 11 orang dengan latar belakang pendidikan 2 Orang Perawat Ahli (S-I Keperawatan dengan Profesi) dan 9 Orang Perawat Mahir (D-III Keperawatan), yang memiliki tugas memberikan Asuhan Keperawatan di wilayah Kerja Puskesmas Mapaddegat, dengan jumlah kunjungan cukup banyak selama setahun 12.333 ditambah tugas tambahan administrasi pelaporan, keuangan, program Jaminan Kesehatan Nasional, dan program kesehatan lainnya, tidak sebanding dengan keberadaan perawat saat ini di Puskesmas Mapaddegat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizcarachmakurnia, dkk (2017) tentang analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Poncol Kota Semarang, menemukan bahwa berdasarkan perhitungan kebutuhan jumlah tenaga perawat di Puskesmas Poncol dengan menggunakan Analisis Beban Kerja sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015 didapatkan hasil bahwa total kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Poncol adalah sebanyak 4 orang. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliani (2017) analisis penghitungan kebutuhan tenaga perawat berdasarkan beban kerja di Ruang Rawat Inap Puskesmas Pedan, menemukan bahwa data yang telah terkumpul tersebut selanjutnya dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Metode WISN digunakan untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dengan waktu kerja tersedia 128.640 menit/tahun. Hasil perhitungan menunjukkan kebutuhan tenaga perawat sebanyak 10 orang, dengan tenaga yang tersedia baru 6 orang sehingga dibutuhkan penambahan 4 orang. Untuk beban kerja hasilnya bervariasi, tergantung dari rata-rata waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok dan waktu kerja tersedia. Sementara standar

kelonggaran dari enam faktor kelonggaran adalah 0,184.

Berdasarkan latar belakang diatas dan survey awal yang kami lakukan di Puskesmas Mapadegat, jumlah perawat 11 orang dengan total kunjungan sebanyak 17.578, jumlah penduduk 11.158 jiwa, visit rate 1,58%, ditambah tugas tambahan administrasi pelaporan, keuangan, program Jaminan Kesehatan Nasional, dan program kesehatan lainnya, tidak sebanding dengan keberadaan perawat saat ini, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang analisis kebutuhan tenaga kesehatan perawat berdasarkan beban kerja di Puskesmas Mapadegat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui analisis kebutuhan tenaga kesehatan perawat berdasarkan beban kerja di Puskesmas Mapadegat.

## BAHAN DAN METODE

## HASIL

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik tenaga perawat yang ada di Puskesmas Mapadegat adalah usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan masa kerja. Informasi-informasi tersebut diperoleh

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan cara observasional dan wawancara mendalam dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN). Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Mapadegat. Waktu penelitian pada bulan November 2022 sampai dengan Februari 2023. Kegiatan sampel penelitian berupa 11 orang Perawat Puskesmas Mapadegat akan di observasi setiap lima menit selama waktu kerja secara bergantian sesuai dengan shift jam kerja masing-masing subjek selama penelitian berlangsung, sedangkan Kepala Puskesmas, Kepala Tata Usaha dan Rekan Kerja 3 orang yang dipilih sebagai sampel penelitian bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait beban kerja, aktivitas keseharian, maupun kualitas kinerja yang dilaksanakan oleh masing-masing perawat (11 orang) di Puskesmas mapadegat. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling.

melalui telaah dokumen, berikut adalah karakteristik tenaga perawat yang ada di Puskesmas Mapadegat :

**Tabel 1. Gambaran Karakteristik Tenaga Perawat yang ada di Puskesmas Mapadegat**

No	Nama	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Latar Belakang Pendidikan	Masa Kerja (tahun)
1.	Dewi Murni T	38	Perempuan	DIII	15
2.	Laspita	46	Perempuan	S1	16
3	Aria	38	Perempuan	S1	13
4	Endrawati	40	Perempuan	DIII	15
5	Eni Sakeru	36	Perempuan	DIII	12
6	Delti	35	Perempuan	DIII	11
7	Tiurmina	38	Perempuan	DIII	10
8	Fatmawati	37	Perempuan	DIII	10
9	Lasmaida	33	Perempuan	DIII	10
10	Lely	36	Perempuan	DIII	11
11	Linda Diana	34	Perempuan	DIII	11



Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa tenaga perawat yang ada di Puskesmas Mapaddegat berjumlah 11 orang. Dengan atarbelakang pendidikan DIII sebanyak 9 orang dan S1

sebanyak 2 orang. Usia tenaga kesehatan perawat berkisar antara 33-46 tahun dengan lama masa kerja sekitar 10-16 tahun.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Dari hasil penelitian di Puskesmas Mapaddegat dengan menggunakan metode *work sampling*, didapatkan jumlah waktu setiap pola kegiatan

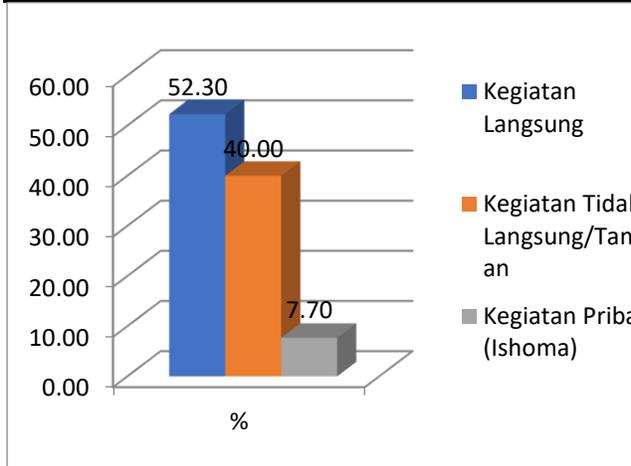
tenaga perawat menurut tugas seperti dalam tabel 2:

**Tabel 2. Jumlah Waktu yang Digunakan untuk Setiap Pola Kegiatan di Puskesmas Mapaddegat**

No.	Kegiatan	Jumlah kolom	Rata-rata kolom kegiatan /hari	Jumlah waktu (menit) kegiatan /hari	Persentase
		a	b= a/6	c=b x 5	d= $\frac{c}{\sum c} \times 100 \%$
<b>A. Kegiatan Langsung</b>					
1.	Melakukan pengkajian keperawatan dasar pada individu;	9	1,52	7,58	2,9
2.	Mengajarkan perilaku hidup bersih dan sehat pada individu dalam rangka melakukan upaya promotif;	11	1,89	9,47	3,7
3.	Membuat media untuk peningkatan perilaku hidup bersih dan sehat pada individu dalam rangka melakukan upaya promotif;	16	2,73	13,64	5,3
4.	Memfasilitasi penggunaan alat-alat pengamanan atau pelindung fisik pada pasien untuk mencegah risiko cedera pada individu dalam rangka upaya preventif;	3	0,45	2,27	0,9
5.	Memberikan oksigenasi sederhana;	4	0,61	3,03	1,2
6.	Memberikan bantuan hidup dasar;	2	0,30	1,52	0,6
7.	Melakukan pengukuran antropometri;	7	1,14	5,68	2,2
8.	Mempertahankan posisi anatomis pasien;	5	0,91	4,55	1,8
9.	Memfasilitasi lingkungan yang mendukung istirahat;	3	0,45	2,27	0,9
10.	Memfasilitasi kebiasaan tidur pasien;	3	0,45	2,27	0,9
11.	Memfasilitasi penggunaan pakaian yang mendukung kenyamanan pada pasien	5	0,91	4,55	1,8
12.	Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan;	7	1,21	6,06	2,3
13.	Memberikan dukungan dalam proses kehilangan, beduka dan kematian	5	0,76	3,79	1,5
14.	Menfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman	14	2,27	11,36	4,4

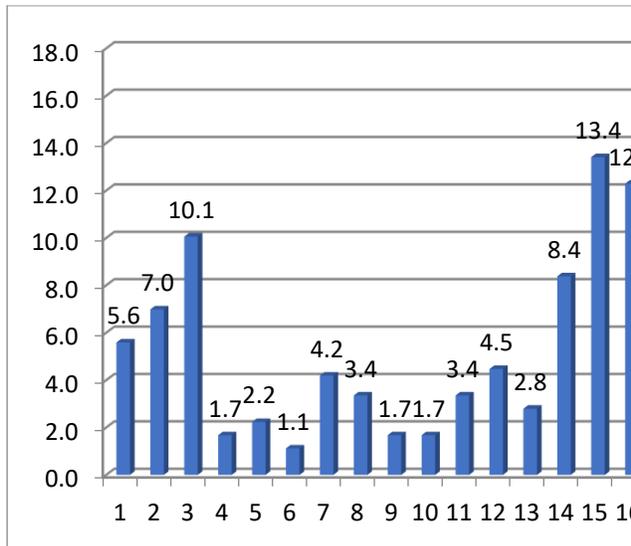


15.	Melakukan dokumentasi pelaksanaan tindakan keperawatan	22	3,64	18,18	7,0
16.	Menyusun rencana kegiatan individu perawat	20	3,33	16,67	6,4
17.	Melaksanakan tugas lapangan di bidang kesehatan (imunisasi, vitamin a, penimbangan massal, pis-pk);	27	4,55	22,73	8,8
	Sub total	163	27,12	135,61	52,3
<b>B. Kegiatan tidak langsung/tambahan</b>					
1.	Melaksanakan penanggulangan penyakit/wabah tertentu / vaksinasi	20	3,33	16,67	6,4
2.	Penanggung jawab igd (data dan pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di igd	27	4,55	22,73	8,8
3.	Pembuatan sop ruang igd	22	3,64	18,18	7,0
4.	Penanggung jawab program malaria (pelaporan dan data)	5	0,91	4,55	1,8
5.	Penanggung jawab program filariasis dan kusta (pelaporan dan data)	11	1,82	9,09	3,5
6.	Penanggung jawab program lansia (pelaporan dan data)	5	0,91	4,55	1,8
7.	Penanggung jawab program diare dan bendahara jkn (pelaporan dan data)	2	0,30	1,52	0,6
8.	Penanggung jawab program penyakit tidak menular dan bendahara penerimaan (pelaporan dan data)	2	0,30	1,52	0,6
9.	Penanggung jawab program kecacangan (pelaporan dan data)	11	1,82	9,09	3,5
10.	Penanggung jawab rawat inap (data dan pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di ruang rawat inap	8	1,36	6,82	2,6
11.	Pembuatan sop ranap	5	0,91	4,55	1,8
12.	Penanggung jawab program ispa (data dan pelaporan setiap bulannya)	5	0,91	4,55	1,8
	Sub total	125	20,76	103,79	40,0
<b>Kegiatan pribadi (ishoma)</b>					
	Sholat	7	1,08	5,42	2,1
	Makan	6	1,00	5,00	1,9
	Istirahat	12	1,92	9,58	3,7
	Sub total	24	4,00	20,00	7,7
	<b>Total</b>	<b>599</b>	<b>100</b>	<b>499</b>	<b>100,0</b>



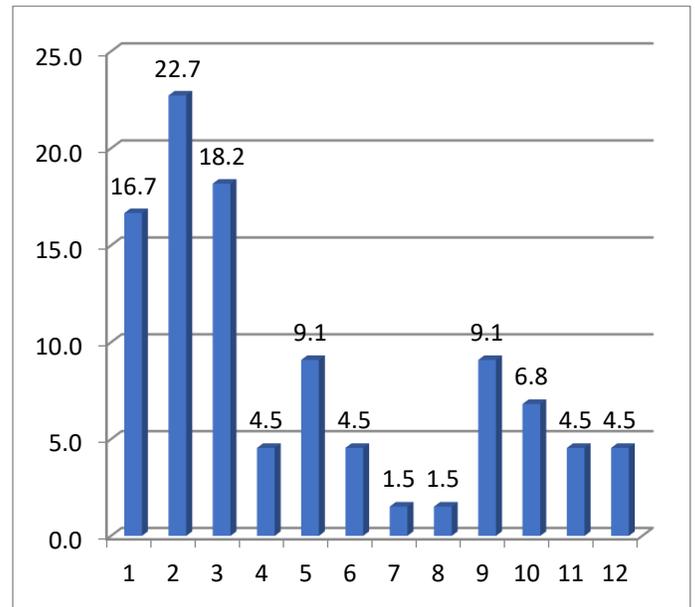
**Gambar 1. Diagram Penggunaan Waktu Kerja di Puskesmas Mapadegat**

Berdasarkan diagram 1 pengamatan yang dilakukan dengan cara *work sampling* diketahui persentase kegiatan langsung sebesar 52,3% dan kegiatan tidak langsung sebesar 40,0% dan kegiatan pribadi (ishoma) sebesar 7,7%.



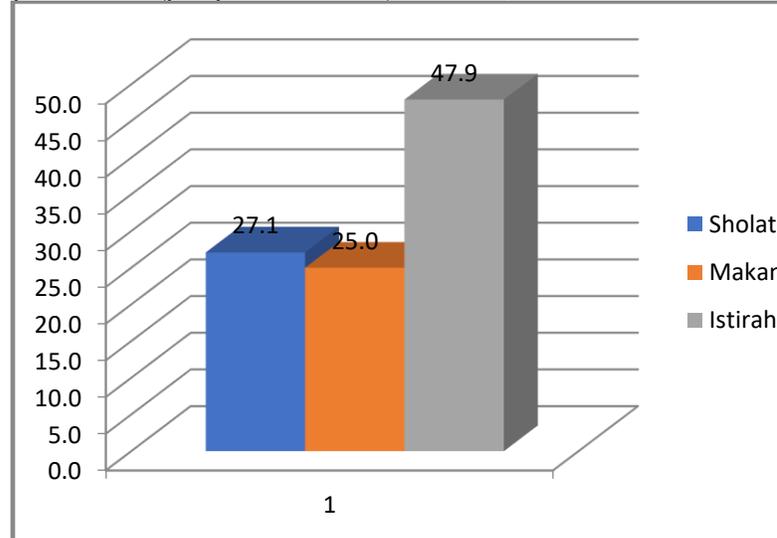
**Gambar 2. Diagram Kegiatan Langsung di Puskesmas Mapadegat**

Berdasarkan diagram 2 pengamatan yang dilakukan dengan cara *work sampling* diketahui persentase kegiatan langsung yang tertinggi terdapat pada Melaksanakan tugas lapangan di bidang kesehatan (imunisasi, vitamin a, penimbangan massal, pis-pk); sebesar 16,8%, sedangkan persentase terendah terdapat pada Memberikan bantuan hidup dasar; sebesar 1,1%.



**Gambar 3. Kegiatan Tidak Langsung di Puskesmas Mapadegat**

Berdasarkan diagram 3 pengamatan yang dilakukan dengan cara *work sampling* diketahui persentase kegiatan tidak langsung yang tertinggi terdapat pada penanggung jawab IGD (data dan pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di IGD sebesar 22,7%, sedangkan persentase terendah terdapat pada Penanggung jawab program diare dan bendahara jkn (pelaporan dan data) dan penanggung jawab program penyakit tidak menular dan bendahara penerimaan (pelaporan dan data) sebesar 1,5%.



## Gambar 4. Kegiatan Pribadi (Ishoma) di Puskesmas Mapaddegat

Berdasarkan diagram 4 pengamatan yang dilakukan dengan cara *work sampling* diketahui persentase kegiatan pribadi (ishoma) yang

tertinggi terdapat pada kegiatan istirahat sebesar 47,9%, sedangkan persentase terendah terdapat pada kegiatan makan yaitu sebesar 25,0%.

## 3. Perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga Perawat Berdasarkan WISN

### Menetapkan Waktu Kerja Yang Tersedia

Tenaga perawat di Puskesmas Mapaddegat bekerja selama dua puluh empat hari dalam sebulan, dengan dua belas bulan kerja maka didapatkan hari kerja bagi tenaga perawat

adalah selama 212 hari dalam satu tahun. Waktu kerja untuk tenaga perawat rata-rata 5,625 jam perhari. Berdasarkan data sekunder tentang laporan Puskesmas Mapaddegat, di dapatkan data sebagai berikut :

**Tabel 3. Waktu Kerja Tersedia Tenaga perawat di Puskesmas Mapaddegat**

No.	Kode	Komponen	Keterangan	Rumus	Jumlah	Satuan
1.	A.	Hari Kerja	5 hari kerja/mg	52 (mg)	260	hr/th
2.			6 hari kerja/mg	52 (mg)	312	hr/th
3.	B.	Cuti pegawai	Peraturan kepegawaian		12	hr/th
4.	C.	Libur Nasional	Dalam 1 tahun (kalender)		19	hr/th
5.	D.	Mengikuti Pelatihan	Rata-rata dalam 1 tahun		5	hr/th
6.	E.	Absen (Ijin, Sakit, dll)	Rata-rata dalam 1 tahun		12	hr/th
7.	F.	Waktu Kerja (dalam 1 minggu)	Kepres No. 68/1995		37,5	Jam/mg
8.	G.	Jam Kerja Efektif (JKE)	Permen PAN-RB	$75\% \times 37.75 \text{ jam}$	28.125	Jam/mg
9.	WK	Waktu Kerja (dalam 1 hari)	5 hr kerja/mg		5.625	Jam/hr
10.			6 hr kerja/mg		4.687	
	H.	Jam/hr				
11.	WKT	Waktu kerja tersedia (hari)	5 hr kerja/mg		212	Hari/th
12.			6 hr kerja/mg		264	Hari/th
13.		Waktu kerja tersedia (hari)	5 hr kerja/mg		1192	Jam/th
14.			6 hr kerja/mg		1237	Jam/th
		Waktu Kerja Tersedia (WKT).....dibulatkan (dalam jam)			1200	Jam/th
		Waktu Kerja Tersedia (WKT).....dibulatkan (dalam menit)			72.000	Mnt/th

$$1. \text{ Hari kerja tersedia} = \{260 - (12+19+5+12)\} = 212 \text{ hari/tahun} = 1.200 \text{ jam/tahun} \times 60 \text{ menit} = 72.000 \text{ menit/tahun}$$

$$2. \text{ Waktu kerja tersedia} = 212 \text{ hari/tahun} \times 5,625 \text{ jam/hari} = 1.200 \text{ jam/tahun}$$

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui waktu kerja tersedia bagi tenaga Tenaga perawat di Puskesmas Mapaddegat sebesar 212 hari/tahun atau 1.200jam/tahun atau 72.000 menit/tahun.

## Menyusun Standar Beban Kerja

**Tabel 4. Standar Beban Kerja Per Tahun Per Kegiatan Pokok di Puskesmas Mapaddegat**

No.	Kegiatan Pokok	Rata-Rata Waktu Kegiatan (Menit) (a)	Standar Beban Kerja (b=72.000/a)
1.	Melakukan pengkajian keperawatan dasar pada individu;	9	7920
2.	Mengajarkan perilaku hidup bersih dan sehat pada individu dalam rangka melakukan upaya promotif;	11	6336
3.	Membuat media untuk peningkatan perilaku hidup bersih dan sehat pada individu dalam rangka melakukan upaya promotif;	16	4400
4.	Memfasilitasi penggunaan alat-alat pengaman atau pelindung fisik pada pasien untuk mencegah risiko cedera pada individu dalam rangka upaya preventif;	3	26400
5.	Memberikan oksigenasi sederhana;	4	19800
6.	Memberikan bantuan hidup dasar;	2	39600
7.	Melakukan pengukuran antropometri;	7	10560
8.	Mempertahankan posisi anatomis pasien;	5	13200
9.	Memfasilitasi lingkungan yang mendukung istirahat;	3	26400
10.	Memfasilitasi kebiasaan tidur pasien;	3	26400
11.	Memfasilitasi penggunaan pakaian yang mendukung kenyamanan pada pasien	5	13200
12.	Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan;	7	9900
13.	Memberikan dukungan dalam proses kehilangan, beduka dan kematian	5	15840
14.	Menfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman	14	5280
15.	Melakukan dokumentasi pelaksanaan tindakan keperawatan	22	3300
16.	Menyusun rencana kegiatan individu perawat	20	3600
17.	melaksanakan tugas lapangan di bidang kesehatan (Imunisasi, Vitamin A, Penimbangan Massal, PIS-PK);	27	2640
18.	melaksanakan penanggulangan penyakit/wabah tertentu / Vaksinasi	20	3600



19.	Penanggung jawab IGD (Data dan Pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di IGD	27	2640
20.	Pembuatan SOP ruang IGD	22	3300
21.	Penanggung jawab Program Malaria (pelaporan dan data)	5	13200
22.	Penanggung jawab Program Filariasis dan Kusta (pelaporan dan data)	11	6600
23.	Penanggung jawab Program Lansia (pelaporan dan data)	5	13200
24.	Penanggung jawab Program Diare dan Bendahara JKN (pelaporan dan data)	2	39600
25.	Penanggung jawab program Penyakit Tidak Menular dan Bendahara Penerimaan (pelaporan dan data)	2	39600
26.	Penanggung jawab program Kecacangan (pelaporan dan data)	11	6600
27.	Penanggung jawab Rawat Inap (Data dan Pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di ruang rawat inap	8	8800
28.	Pembuatan SOP Ranap	5	13200
29.	Penanggung jawab Program ISPA (Data dan Pelaporan setiap bulannya)	5	13200
30.	Sholat	7	11077
31.	Makan	6	12000
32.	Istirahat	12	6261

### Penyusunan Standar Kelonggaran

Penyusunan standar kelonggaran bertujuan untuk memperoleh faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan

kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan. Kegiatan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. Standar Kelonggaran Tenaga Perawat di Puskesmas Mapaddegat**

No	Faktor Kelonggaran	Jumlah Waktu Kegiatan/Hari (Menit) (a)	Rata-Rata Waktu Per Waktu Kelonggaran /Tahun (b)	Standar Kelonggaran (b/72.000)
1.	Melaksanakan penanggulangan penyakit/wabah tertentu / Vaksinasi	20	4240	0,06
2.	Penanggung jawab IGD (Data dan Pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di IGD	27	5782	0,08
3.	Pembuatan SOP ruang IGD	22	4625	0,06



4.	Penanggung jawab Program Malaria (pelaporan dan data)	5	1156	0,02
5.	Penanggung jawab Program Filariasis dan Kusta (pelaporan dan data)	11	2313	0,03
6.	Penanggung jawab Program Lansia (pelaporan dan data)	5	1156	0,02
7.	Penanggung jawab Program Diare dan Bendahara JKN (pelaporan dan data)	2	385	0,01
8.	Penanggung jawab program Penyakit Tidak Menular dan Bendahara Penerimaan (pelaporan dan data)	2	385	0,01
9.	Penanggung jawab program Kecacangan (pelaporan dan data)	11	2313	0,03
10.	Penanggung jawab Rawat Inap (Data dan Pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di ruang rawat inap	8	1735	0,02
11.	Pembuatan SOP Ranap	5	1156	0,02
12.	Penanggung jawab Program ISPA (Data dan Pelaporan setiap bulannya)	5	1156	0,02
13.	Sholat	7	1378	0,02
14.	Makan	6	1272	0,02
15.	Istirahat	12	2438	0,03
	Total	149	31492	0,44

#### 4. Analisis Kebutuhan Tenaga Metode WISN

Untuk mendapatkan jumlah kebutuhan tenaga Perawat di Puskesmas Mapaddegat, diperlukan data tentang kuantitas kegiatan pokok

layanan per tahun, standar beban kerja tenaga perawat per tahun, dan standar kelonggaran pertahun.

**Tabel 6. Gambaran Kuantitas Kegiatan Pokok Pertahun dan Kebutuhan Tenaga Perawat di Puskesmas Mapaddegat**

No.	Kegiatan Pokok	Rata-Rata Waktu Kegiatan (Menit) (a)	Kuantitas Kegiatan Pokok (b= a x 212)	Standar beban kerja (c)	d=b/c
1.	Melakukan pengkajian keperawatan dasar pada individu;	9	1927	7920	0,2
2.	Mengajarkan perilaku hidup bersih dan sehat pada individu dalam rangka melakukan upaya promotif;	11	2409	6336	0,4
3.	Membuat media untuk peningkatan perilaku hidup bersih dan sehat pada	16	3469	4400	0,8



individu dalam rangka melakukan upaya promotif;				
4. Memfasilitasi penggunaan alat-alat pengaman atau pelindung fisik pada pasien untuk mencegah risiko cedera pada individu dalam rangka upaya preventif;	3	578	26400	0,0
5. Memberikan oksigenasi sederhana;	4	771	19800	0,0
6. Memberikan bantuan hidup dasar;	2	385	39600	0,0
7. Melakukan pengukuran antropometri;	7	1445	10560	0,1
8. Mempertahankan posisi anatomis pasien;	5	1156	13200	0,1
9. Memfasilitasi lingkungan yang mendukung istirahat;	3	578	26400	0,0
10. Memfasilitasi kebiasaan tidur pasien;	3	578	26400	0,0
11. Memfasilitasi penggunaan pakaian yang mendukung kenyamanan pada pasien	5	1156	13200	0,1
12. Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan;	7	1542	9900	0,2
13. Memberikan dukungan dalam proses kehilangan, beduka dan kematian	5	964	15840	0,1
14. Menfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman	14	2891	5280	0,5
15. Melakukan dokumentasi pelaksanaan tindakan keperawatan	22	4625	3300	1,4
16. Menyusun rencana kegiatan individu perawat	20	4240	3600	1,2
17. melaksanakan tugas lapangan di bidang kesehatan (Imunisasi, Vitamin A, Penimbangan Massal, PIS-PK);	27	5782	2640	2,2
18. melaksanakan penanggulangan penyakit/wabah tertentu / Vaksinasi	20	4240	3600	1,2
19. Penanggung jawab IGD (Data dan Pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di IGD	27	5782	2640	2,2
20. Pembuatan SOP ruang IGD	22	4625	3300	1,4
21. Penanggung jawab Program Malaria (pelaporan dan data)	5	1156	13200	0,1
22. Penanggung jawab Program Filariasis dan Kusta (pelaporan dan data)	11	2313	6600	0,4
Penanggung jawab Program Lansia (pelaporan dan data)	5	1156	13200	0,1
Penanggung jawab Program Diare dan Bendahara JKN (pelaporan dan data)	2	385	39600	0,0



Penanggung jawab program Penyakit Tidak Menular dan Bendahara Penerimaan (pelaporan dan data)	2	385	39600	0,0
Penanggung jawab program Kecacangan (pelaporan dan data)	11	2313	6600	0,4
Penanggung jawab Rawat Inap (Data dan Pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di ruang rawat inap	8	1735	8800	0,2
Pembuatan SOP Ranap	5	1156	13200	0,1
Penanggung jawab Program ISPA (Data dan Pelaporan setiap bulannya)	5	1156	13200	0,1
Sholat	7	1378	11076,92	0,1
Makan	6	1272	12000	0,1
Istirahat	12	2438	6260,87	0,4
<b>Total</b>				<b>14,0</b>

Hasil perhitungan kebutuhan tenaga perawat adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Kebutuhan SDM} &= (14,0) + 0,44 \\ &= 14,44 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa jumlah kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat berdasarkan perhitungan dengan metode WISN adalah sebanyak 14,44 orang dibulatkan menjadi 14 orang.

## 5. Hasil pengumpulan data secara Kualitatif

Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh informasi mengenai Aktivitas yang dilakukan Tenaga Kesehatan Perawat di Puskesmas Mapadegat selama melaksanakan

tugas pokok dan fungsinya. Data kualitatif didapatkan dari wawancara mendalam dengan informan dari Kepala Puskesmas Mapadegat, Kepala Tata Usaha Puskesmas Mapadegat, 3 orang rekan kerja dengan profesi yang berbeda.

**Tabel 7. Karakteristik Informan Penelitian**

No.	Kode informan	Jenis kelamin	Jabatan	Pendidikan	Metode
1	If. 1	Perempuan	Kepala Puskemas	S1	<i>Indepht interview</i>
2	If. 2	Laki-laki	Kepala Tata Usaha	S1	<i>Indepht interview</i>
3	If. 3	Perempuan	Penyuluh kesehatan	S1	<i>Indepht interview</i>
4	If. 4	Perempuan	Koordinator Kepegawaian	SPK	<i>Indepht interview</i>
5	If. 5	Perempuan	Nutrisonist	D-III	<i>Indepht interview</i>

## a. Pemenuhan kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat

Informasi yang dibutuhkan dari hasil wawancara mengenai cara Pemenuhan kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat? yaitu sebagai berikut :

*‘.....kalau kurang biasanya kita bidan desa, lalu ada yan kita roling begitu sistem, karena juga di masa pandemi ini kita sangat membutuhkan tenaga, karena dia ada tim covid dari dermaga untuk cek poin disana, yang bisa itu hanya yang lajang-lajang, yang bebas tugas, tidak memiliki anak kita tempatkan disana supaya mereka lebih leluasa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tidak ada kendala lah..makanya kita butuh tenaga lebih perawat untuk menjadi relawan covid.....’ (If. 1)*

*‘.....ada dasarnya...kita kan tidak tau batasannya...kita menerima masukan dari dinas.....’ (If. 2)*

*“.....dibuatkan usulan ke Dinkes bu.....” (If. 3)*  
*“.....menarik petugas desa atau minta ke Dinkes bu.....” (If. 4)*

*“.....tidak tau bu.....” (If. 5)*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, maka didapatkan informasi bahwa cara memenuhi kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat dengan melakukan relokasi maupun pergantian sementara petugas Desa yang terdekat, sembari membuat usul kebutuhan ke Dinas Kesehatan Kab.Kepulauan Mentawai.

## b.Penyelesaian Tugas Tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat

Informasi yang dibutuhkan dari hasil wawancara mengenai penyelesaian tugas apabila ada permintaan laporan SDM Kesehatan perawat yang ada di puskesmas apakah dapat disediakan tepat waktu? yaitu sebagai berikut :

*‘.....Tepat waktu....jam 8.15 sudah mulai serah terima dari yang dinas malam ke dinas pagi... Karena sudah ada standar tanggal pengumpulan laporan, mereka pada umumnya sudah tepat waktu.....’ (If. 1)*

*“.....Rata-rata tepat waktu.....” (If. 2)*

*“.....Tugas mereka yah, kalau ada yang tepat waktu ada juga yang terlambat, tapi beberapa .....” (If. 3)*

*“.....Perawat itu rata-rata pemegang program, memberikan tepat waktu setiap tanggal 5 wajib dikumpulkan bu .....” (If. 4)*

*“.....Tepat waktu bu.....” (If. 5)*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, maka didapatkan informasi bahwa mengenai penyelesaian tugas apabila ada permintaan laporan SDM Kesehatan perawat yang ada di puskesmas Mapadegat diberikan tepat waktu.

## c.Keseharian dan pemanfaatan waktu kerja tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat

Informasi yang dibutuhkan dari hasil wawancara mengenai Keseharian 11 Orang Tenaga Perawat di Puskesmas Mapadegat? Apakah Memanfaatkan Waktu selama bekerja (6.5 Jam pershift)? yaitu sebagai berikut :

*‘.....Ada beberapa orang tetapi tidak semua, karena ada yang benar-benar punya anak masih dikasih ASI untuk ijin sebentar, untuk sarapan jarang mereka keluar kan sudah ada delivery order, belanja online.....’ (If. 1)*

*“.....Secara aturan...jam 7.30 sampai 13.55..tapi dengan adanya pandemi ini... Pada dasarnya mereka tidak seperti...biasanya setelah apel pagi mereka langsung bekerja.....” (If. 2)*

*“.....Masuk tepat waktu paling lama jam 8, perawat ini rata-rata ibu-ibu dan menyusui biasanya agak terlambat setengah jam, kalau yang selama yang mereka bekerja, mereka memanfaatkan waktu...kalau dari yang sebelas orang ini ada yah...tinggal dirumah dinas ada 1 orang, pulang sebentar-sebentar karena ada anaknya yang kecil karena suaminya ada ditanjung pinang, tapi dia hadir tiap hari, kalau yang sepuluh orang itu paling terlambat sedikit, atau pas mereka datang dihubungi dari rumah untuk menyusui sebentar.....” (If. 3)*

“.....Ada jemput anak sekolah, yang punya anak saja yang keluar itu sekitar...yang menyusui, anak sekolah TK, sudah dibawa anaknya ke puskesmas jadi tinggal antar kesekolah sekitar 2 orang .....” (If. 4)

“.....Setahu saya ada perawat yang mempunyai tugas ganda .....” (If. 5)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, maka didapatkan informasi bahwa mengenai Keseharian 11 Orang Tenaga Perawat di Puskesmas Mapadegat? Apakah Memanfaatkan Waktu selama bekerja (6.5 Jam pershift)?, sudah memanfaatkan waktu dengan baik, tetapi ada dua orang tenaga perawat mengambil ijin sebentar untuk menyusui anaknya karena masih membutuhkan ASI dan 1 orang Perawat yang tinggal di Rumah Dinas yang sesekali melihat anaknya dirumah.

## PEMBAHASAN

### 1. Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Perawat

Langkah-langkah dalam perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan metode WISN adalah :

#### Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja yang tersedia bagi tenaga perawat adalah waktu kerja yang seharusnya dipenuhi oleh tenaga perawat dalam menjalankan aktivitas pokok di Puskesmas Mapadegat selama satu tahun. Hari kerja tenaga perawat 212 hari/tahun dengan rata-rata waktu kerja 5,625 jam/hari. Berdasarkan rumus perhitungan, didapatkan waktu kerja yang tersedia bagi tenaga perawat adalah sebesar 72.000menit/orang/tahun atau 1.200jam/orang/tahun atau 212 hari kerja tersedia.

Menurut ILO, waktu standar adalah jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menurut prestasi standar. Waktu kerja dibutuhkan untuk menghasilkan suatu kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan tidak dapat diperkecil dan diperbesar. Waktu kerja di Puskesmas Mapadegat telah disesuaikan dengan kondisi dari Puskesmas Mapadegat itu sendiri dengan menetapkan waktu kerja bagi tenaga perawat yaitu 212 hari kerja.

Waktu kerja tersedia merupakan waktu efektif yang tersedia yang diperoleh dengan penghitungan hari kerja selama satu tahun bagi tenaga keperawatan yang bekerja di suatu uni dikurangi beberapa faktor yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja dikarenakan cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan, hari libur nasional dan ketidakhadiran kerja. Untuk jadwal mengikuti pelatihan bagi perawat dalam waktu setahun belum ada ketentuan dari Puskesmas Mapadegat, sehingga dalam penelitian ini peneliti memasukan 6 hari untuk seorang perawat tidak hadir dikarenakan mengikuti pelatihan ataupun karena berbagai alasan seperti sakit, urusan keluarga dan sebagainya dan juga berdasarkan surat keputusan bersama No. 648 tahun 2016, No. 302 tahun 2016, NomorSKB/02/Menpan-RB//11/2016 tentang Libur Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2017 ditetapkan 15 hari. Dari hasil seluruh perhitungan, didapatkan waktu kerja tersedia perawat di Puskesmas Mapadegat dalam setahun adalah 1.200 jam/tahun atau 5,6 jam/hari.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) No. Per/87/M.PAN/8/2005 tentang pedoman peningkatan pelaksanaan efisiensi, penghematan dan disiplin kerja jumlah jam kerja efektif dalam hari kerja perminggu adalah 37,5 jam. Hari dan jam kerja pada Pemerintah Daerah Propinsi, Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah mendapat persetujuan Men.PAN, dengan memperhatikan jumlah jam kerja sesuai dengan standar dan ketentuan yaitu jumlah jam kerja perminggu 37,5 jam. Jika dibandingkan dengan waktu kerja tersedia berdasarkan metode WISN maka jam kerja di Puskesmas sudah sesuai dengan standar yang di tetapkan Men.PAN yaitu 5,625 jam/hari atau 28,125 jam/minggu.

Menurut asumsi peneliti bahwa disamping perhitungan waktu kerja tersedia, peneliti juga melakukan wawancara terkait pemanfaatan waktu kerja tersedia tersebut. Para informan mengakui terkadang mereka membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan tugas mereka dari waktu yang telah disediakan. Setelah peneliti menggali lagi informasi dari para informan, peneliti dapat menyimpulkan hal ini dipengaruhi oleh terampil, pengalaman kerja, kekompakan tim

dan tingkat keparahan pasien yang dihadapi tenaga keperawatan di Puskesmas Mapadegat.

### Menyusun Standar Beban Kerja

Selama kegiatan pengamatan ada 29 kegiatan pokok yang berhasil dicatat yang dapat dilihat pada tabel 4.4 standar beban kerja. Setelah dilakukan perhitungan terhadap beban kerja, maka didapatkan standar beban kerja tertinggi terdapat pada kegiatan memberikan bantuan hidup dasar, Penanggung jawab Program Diare dan Bendahara JKN (pelaporan dan data) dan penanggung jawab program Penyakit Tidak Menular dan Bendahara Penerimaan (pelaporan dan data) yaitu sebesar 39.600.

Puskesmas Mapadegat kegiatan yang termasuk memberikan bantuan hidup dasar, Penanggung jawab Program Diare dan Bendahara JKN (pelaporan dan data) dan penanggung jawab program Penyakit Tidak Menular dan Bendahara Penerimaan (pelaporan dan data) memiliki standar beban kerja sebesar 39.600. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya di karenakan dalam kegiatan memberikan bantuan hidup dasar, Penanggung jawab Program Diare dan Bendahara JKN (pelaporan dan data) dan penanggung jawab program Penyakit Tidak Menular dan Bendahara Penerimaan (pelaporan dan data) yaitu selama satu minggu sekali.

Standar beban kerja merupakan hasil pengukuran dari waktu kerja yang tersedia dibandingkan dengan rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan pokok. Waktu kerja tersedia dan rata-rata waktu kegiatan mempengaruhi dari setiap hasil pengukuran beban kerja, dari hasil pengukuran standar beban kerja di Puskesmas Mapadegat memiliki standar beban kerja yang tinggi dalam hal kuantitas setiap kegiatan pokok dari tenaga perawat.

Berdasarkan hasil perhitungan standar beban kerja diperoleh rata-rata pelaksanaan kegiatan keperawatan langsung, keperawatan tidak langsung maupun kegiatan non produktif dari observasi dan wawancara dengan perawat di Puskesmas Mapadegat cukup bervariasi.

Menurut asumsi peneliti bahwa kegiatan keperawatan langsung dan tidak langsung memiliki beban kerja lebih besar dibandingkan kegiatan pribadi maupun tidak

produktif. Dengan standar beban kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja perawat di Puskesmas Mapadegat cukup tinggi. Walaupun telah didapatkan standar beban kerja tidak berarti seorang tenaga keperawatan diharapkan mengerjakan pekerjaannya sebanyak standar beban kerja tersebut. Beberapa kegiatan lain diluar kegiatan pelayanan kesehatannya juga dilakukan oleh tenaga keperawatan sehingga menyita waktu kerja tersedia yang dimilikinya, seperti membuat laporan.

### Menetapkan Standar Kelonggaran

Kegiatan tidak langsung yang termasuk kedalam standar kelonggaran dapat dilihat pada tabel 4.5 standar kelonggaran. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan standar kelonggaran yang ada di Puskesmas Mapadegat adalah sebesar 0,44.

Standar kelonggaran yang ada di Puskesmas Mapadegat 0,44 dengan standar kelonggaran tertinggi pada kegiatan penanggung jawab IGD (Data dan Pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di IGD oleh tenaga perawat lebih banyak dihabiskan pada kegiatan langsung, dari pada kegiatan tidak langsung dan kegiatan pribadi.

Standar kelonggaran adalah waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang tidak berhubungan langsung tetapi tetap bermanfaat bagi tenaga perawat. Standar waktu kelonggaran diperoleh melalui perhitungan waktu yang dipergunakan pada kegiatan diluar kegiatan langsung di bagi dengan waktu kerja yang tersedia.

Menurut SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.81/Menkes/SK/I/2004, tujuan penyusunan standar kelonggaran adalah diperolehnya faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi oleh jumlah kegiatan pokok pelayanan. Hal ini diperhitungkan dengan pertimbangan bahwa tenaga perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien tidak hanya melaksanakan kegiatan produktif saja melainkan melakukan kegiatan non produktif.

Menurut asumsi peneliti bahwa standar kelonggaran yang diperoleh dari hasil observasi



dan wawancara adalah 0,44 per tahun. Standar Kelonggaran ini didapat dari faktor-faktorkelonggaran seperti menyusun laporan kegiatan. Artinya sekitar 7,7% dari waktu kerja yang dihabiskan untuk melaksanakan tugas tambahan yang tidak berkaitan langsung dengan tugas pokok. Adanya faktorkelonggaran ini akan mengurangi waktu kerja tersedia yang sebenarnya dapat menambah kebutuhan tenaga.

## Penetapan Kebutuhan Tenaga

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa saat ini jumlah tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat berjumlah 11 orang. Setiap harinya tenaga perawat yang bekerja berjumlah 11 orang, seharusnya berjumlah 14 orang per hari. Maka saat ini di Puskesmas Mapadegat masih membutuhkan 3 orang tenaga perawat.

Jumlah kebutuhan tenaga diperoleh dari jumlah kuantitas kegiatan pokok dibagi dengan standar beban kerja, kemudian hasilnya ditambahkan dengan standar kelonggaran. Total kebutuhan tenaga berdasarkan rumus WISN di Puskesmas Mapadegat adalah sebanyak empat belas orang.

Metode WISN merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan berdasarkan pada beban kerja nyata yang dilakukan oleh tiap kategori SDM Kesehatan di tiap unit kerja fasilitas pelayanan kesehatan. Lintang langkah yang dilakukan dalam metode ini yang merupakan penjabaran dari setiap langkah kegiatan, yakni: menetapkan waktu kerja tersedia; menetapkan unit kerjanya kategori Sumber Daya Manusia; menyusun standar beban kerja; menyusun standar kelonggaran dan perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja (Kemenkes RI, 2014). Kegiatan yang dilakukan pada metode ini yaitu menghitung berapa banyak tenaga kesehatan (dari berbagai jenis tenaga) yang dibutuhkan di suatu fasilitas pelayanan kesehatan berdasarkan beban kerja saat ini sehingga terlihat jelas unit mana yang mengalami kelebihan ataupun kekurangan staf.

Menurut SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.81/Menkes/SK/I/2004 salah satu metode yang telah dikembangkan Departemen Kesehatan untuk menghitung kebutuhan tenaga rumah sakit adalah metode

*WorkLoad Indicator Staff Need* (WISN), yang berakar pada beban kerja personel. Metode perhitungan kebutuhan berdasarkan beban kerja (WISN) adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi tenaga akan lebih mudah dan rasional. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis.

Menurut asumsi peneliti bahwa berdasarkan hasil wawancara dengan kepala puskesmas Mapadegat yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan perawat di Puskesmas Mapadegat belum mencukupi, namun setiap tahunnya rutin diusulkan ke Dinas Kesehatan melalui Aplikasi yang sudah disediakan oleh Kemenkes. Sedangkan cara yang dilakukan oleh Puskesmas Mapadegat bila mengalami kekurangan tenaga, menurut keterangan Kepala Puskesmas Mapadegat menyatakan bahwa kalau kurang biasanya Tenaga Kesehatan di desa ditarik untuk diroling, terlebih pada masa pandemi ini puskesmas Mapadegat sangat membutuhkan tenaga sebagai tim covid di Dermaga atau Check Poin. Meskipun demikian tetap saja dalam proses pelayanannya perlu diimbangi dengan kecukupan pemberi layanan di suatu fasilitas pelayanan kesehatan tersebut.

Berdasarkan data kunjungan tersebut tentunya ini menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga kesehatan yang terlibat di dalamnya agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Dalam memberikan pelayanan yang memuaskan, perlu secara tepat dalam menentukan jumlah tenaga serta penempatan individu dalam mengemban tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikan mereka.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka diambil kesimpulan sebagai berikut : Tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat menunjukkan keseluruhan kelompok produktif, Penggunaan waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan langsung, tidak langsung, pribadi tenaga perawat Puskesmas Mapadegat masing-masing kurang dari separuh



dari seluruh kegiatan tenaga perawat, waktu kerja yang tersedia bagi tenaga perawat adalah sebesar 72.000 menit/orang/tahun atau 1.200jam/orang/tahun atau 212 hari kerja tersedia, standar beban kerja tertinggi terdapat pada kegiatan memberikan bantuan hidup dasar, Penanggung jawab Program Diare dan Bendahara JKN (pelaporan dan data) dan penanggung jawab program Penyakit Tidak Menular dan Bendahara Penerimaan (pelaporan dan data) yaitu sebesar 39.600, standar kelonggaran yang ada di Puskesmas Mapadegat adalah 0,44, jumlah tenaga perawat di Puskesmas Mapadegat berjumlah 11 orang setiap harinya tenaga perawat yang bekerja 11 orang, seharusnya berjumlah 14 orang. Maka saat ini Puskesmas Mapadegat masih membutuhkan 3 orang tenaga perawat. Saran dalam penelitian ini adalah Diharapkan agar dapat menganalisis kebutuhan tenaga kesehatan lainnya selain perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astiena, AK. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Padang: Andalas University Press
- Dinkes Mentawai, 2020. *Dokumen Perencanaan SDM Dinkes Mentawai tahun 2020*. Mentawai : Dinkes.
- Kemenkes RI, 2014. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga Kesehatan*. Jakarta : Kemenkes
- Kemenkes RI, 2015. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK)*. Jakarta
- Kemenkes RI, 2019. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 43 Tahun 2019*. Jakarta : Kemenkes.
- Kemenkes RI, 2016. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Kemenkes
- Kemenkes RI, 2016. *Buku Manual 1 Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes)*. Jakarta.
- Kemenpan RB, 2019. *Permenpan RB Nomor 35 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Perawat*. Jakarta : Kemenpan RB.
- Kawonal, 2016. *Standar Praktik Keperawatan Profesional di Indonesia*. Perawat Nasional Indonesia (PPNI).
- Layla Septy Reviana, 2018. *Analisis Kebutuhan SDM Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 di Puskesmas Kanor Kabupaten Bojonegoro Tahun 2018*. Skripsi STIKES Bhakti Husada Mulia Maniun.
- Pangaribuan E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta
- Wayan, 2019. *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Puskesmas dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Needs (WISN) di Kabupaten Lombok Barat*. Jurnal Penelitian.