

SKRIPSI

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN BIDAN BERDASARKAN BEBAN KERJA DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATOR OF STAFFING NEED* (WISN) DI PUSKESMAS LEBUNG BANDUNG KECAMATAN RANTAU ALAI



OLEH

NAMA : RICKI MARDIANSYAH

NIM : 10011281924190

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

SKRIPSI

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN BIDAN BERDASARKAN BEBAN KERJA DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATOR OF STAFFING NEED* (WISN) DI PUSKESMAS LEBUNG BANDUNG KECAMATAN RANTAU ALAI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S1)
Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH

NAMA : RICKI MARDIANSYAH

NIM : 10011281924190

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Skripsi, Juli 2023**

Ricki Mardiansyah; Dibimbing oleh Ibu Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM.

Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Bidan Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN) di Puskesmas Lebung Bandung Kecamatan Rantau Alai

Xviii + 78 halaman, 17 tabel, 3 gambar, 8 lampiran

ABSTRAK

Perencanaan kebutuhan tenaga kebidanan perlu disesuaikan dengan beban kerja yang sesuai agar proses pelayanan kesehatan dapat terlaksana secara optimal. Jumlah tenaga kesehatan bidan di seluruh Puskesmas di Kabupaten Ogan Ilir memiliki proporsi terbanyak yaitu 44.23 (702 bidan). Selain kekurangan, kelebihan tenaga kesehatan juga dapat menyebabkan dampak buruk bagi fasilitas kesehatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah tenaga bidan di Puskesmas Lebung Bandung sudah masuk kategori kurang, cukup, atau lebih berdasarkan indikator beban kerja dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN). Jenis penelitian ini merupakan deskriptif dengan menggunakan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN) serta wawancara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 9 bidan yang bekerja di Poli KIA. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Hasil penelitian didapatkan bahwa Waktu Kerja Tersedia (WKT) Tenaga Bidan di Poli KIA Puskesmas Lebung Bandung didapatkan sebesar 277 Hari Kerja atau 108.030 Menit/Tahun. Standar Beban Kerja tenaga bidan sebesar 8.505,7 dengan kebutuhan bidan sebanyak 5 orang.

Kesimpulannya berdasarkan hasil perbandingan ketersediaan bidan saat ini di Puskesmas Lebung Bandung memiliki kelebihan sebanyak 4 orang bidan. Disarankan kepada Puskesmas Lebung Bandung untuk melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan perhitungan beban kerja agar lebih terstandar dan ideal baik di seluruh unit kerja maupun kategori SDM Kesehatan di Puskesmas Lebung Bandung.

Kata Kunci: Beban Kerja, WISN, Puskesmas
Kepustakaan: 37 (2004-2022)

**HEALTH POLICY ADMINISTRATION
SRIWIJAYA UNIVERSITY OF PUBLIC HEALTH
Thesis, July 2023**

Ricki Mardiansyah; Supervised by Mrs. Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM

Analysis of the Need for Midwife Health Workers Based on Workload Using the Workload Indicator Of Staffing Need (WISN) Method at the Lebung Bandung Health Center, Rantau Alai District

Xviii + 78 halaman, 17 tabel, 3 gambar, 8 lampiran

ABSTRAC

Planning for the needs of midwifery staff needs to be adjusted to the appropriate workload so that the health service process can be carried out optimally. The proportion of midwives in all health centers in Ogan Ilir District has the highest proportion, namely 44.23 (702 midwives). In addition to shortages, an excess of health workers can also have a negative impact on health facilities. The purpose of this study was to see whether midwives at the Lebung Bandung Health Center were in the less, sufficient, or more categories based on workload indicators using the Workload Indicator of Staffing Need (WISN) method.

This type of research is descriptive using the Workload Indicator of Staffing Need (WISN) method and interviews. The number of samples in this study were 9 midwives who worked at the KIA Poly. The type of data used in this research is primary and secondary data.

The results showed that the available working time (WKT) for midwives at the KIA Polyclinic at the Lebung Bandung Health Center was 277 working days or 108,030 minutes/year. The standard workload for midwives is 8,505.7 with the need for 5 midwives.

In conclusion, based on the results of a comparison of the current availability of midwives at the Lebung Bandung Health Center, there are 4 midwives in excess. It is suggested to the Lebung Bandung Health Center to plan the need for health workers based on workload calculations so that it is more standardized and ideal both in all work units and the health worker category at the Lebung Bandung Health Center

*Keywords: Workload, WISN, Public Health Center
Literature:37 (2004-2022)*

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti kaidah Etika Akademik FKM Unsri serta menjamin bebas Plagiarisme. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal

Indralaya, 12 Juli 2023

Yang bersangkutan



Handwritten signature of Ricki Mardiansyah.

Ricki Mardiansyah

NIM. 10011281924190

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN BIDAN BERDASARKAN BEBAN KERJA DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATOR OF STAFFING NEED (WISN)* DI PUSKESMAS LEBUNG BANDUNG KECAMATAN RANTAU ALAI

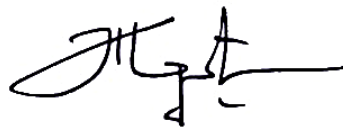
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

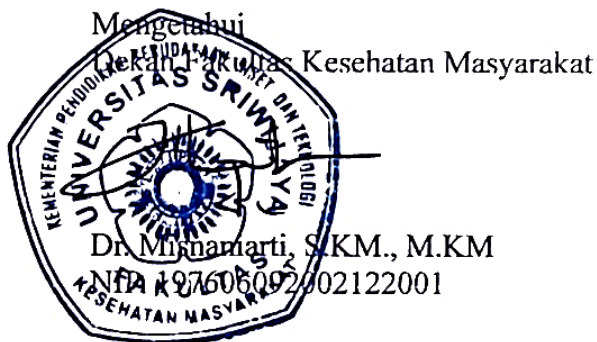
Oleh:
RICKI MARDIANSYAH
10011281924190

Indralaya, 12 Juli 2023

Pembimbing



Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.KM
NIP. 197606092002122001



HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Skripsi ini dengan judul “ Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Bidan Berdasarkan Behan Kerja Dengan Metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN) Di Puskesmas Lebung Bandung Kecamatan Rantau Alai” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 10 Juli 2023

Indralaya, 12 Juli 2023

Ketua:

1. Asmaripa Ainy, S.Si., M. Kes
NIP. 197909152006042005

()

Penguji:

1. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS
NIP. 198601302015104201
2. Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM
NIP. 197606092002122001

()
()



Koordinator Program Studi
Kesehatan Masyarakat

Asmaripa Ainy, S.Si., M. Kes
NIP. 197909152006042005

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ricki Mardiansyah
NIM : 10011281924190
Tempat/Tgl Lahir : Palembang, 29 Maret 1999
Alamat : Dusun III Desa Tanjung Mas Kecamatan Rantau Alai
Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan.
No. Telp/HP : 082281325468
Email : rickimardiansyah03@gmail.com
Nama Orang Tua:
Ayah : Muhammad Tahan (alm)
Ibu : Masnah

Riwayat Pendidikan:

Tahun	Sekolah/Universitas
2007-2013	SDN 02 PARITTIGA
2013-2016	SMPN 3 PARITTIGA
2016-2019	SMAN 1 PARITTIGA
2019- Sekarang	UNIVERSITAS SRIWIJAYA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT., yang telah memberikan ridho serta petunjuk-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Bidan Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode *Workload Indicator of Staffing Need* (Wis) Di Puskesmas Lebung Bandung Kecamatan Rantau Alai”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana (S1) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Saya berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi segenap civitas akademika Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dan Puskesmas Lebung Bandung, serta bagi segenap pembaca pada umumnya. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan, motivasi, serta doa yang membantu saya dalam pembuatan Skripsi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara moral, spiritual, dan material.
2. Ibu Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya sekaligus pembimbing skripsi.
3. Ibu Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes selaku Kepala Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya sekaligus selaku Penguji I
4. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS selaku Penguji II
5. Ibu Elva Sulastri, S.KM selaku kepala UPTD Puskesmas Lebung Bandung.
6. Seluruh bidan khususnya di Poli KIA Puskesmas Lebung Bandung. Serta seluruh tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Lebung Bandung.

7. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah membantu dalam proses pelaksanaan pembuatan skripsi.
8. Dia yang selalu ada dikala suka maupun duka yang menemani saya sejauh ini. (Tiara Romadon)
9. Sahabat seperjuangan Kos Musafir (Zainal, Budi, Fajar, Saribi, dan Wira).
10. Sahabat seperjuangan di Kelas (Ruza, Alek, Riko, dan Fahrul).
11. Rekan-rekan seperjuangan, mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya angkatan 2019, terkhususnya rekan-rekan satu kelompok Praktikum Kesehatan Masyarakat di Dinas Kesehatan Masyarakat. Serta teman-teman Pengalaman Belajar Lapangan.
12. Seluruh pihak yang terlibat dan berkontribusi dalam proses dan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saya selaku penyusun, membuka diri terhadap kritik dan saran yang membangun sebagai bahan pembelajaran saya agar lebih baik lagi di masa mendatang. Semoga Allah SWT. senantiasa meridhoi dan memberkahi setiap langkah kita. Amiin

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang,.....2023

Penulis

Ricki Mardiansyah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Sriwijaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ricki Mardiansyah
NIM : 10011281924190
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis : Skripsi

Dengan ini menyatakan menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Bidan Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN) Di Puskesmas Lebung Bandung Kecamatan Rantau Alai

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Sriwijaya berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : di Indralaya
Pada tanggal : 12 Juli 2023
Yang menyatakan,

Ricki Mardiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti	7
1.4.2 Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat.....	7
1.4.3 Manfaat Bagi Puskesmas Lebung Bandung	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
1.5.1 Lingkup Lokasi.....	7

1.5.2 Lingkup Materi	7
1.5.3 Lingkup Waktu	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Sumber Daya Manusia Kesehatan	14
2.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia Kesehatan	14
2.2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.....	15
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Perencanaan Kebutuhan SDM.....	16
2.3 Metode Perencanaan Kebutuhan SDM.....	17
2.3.1 Metode Analisis Beban Kerja (ABK Kes).....	17
2.3.2 Metode Standar Ketenagaan Minimal (SKM).....	17
2.3.3 Metode Rasio terhadap Penduduk	21
2.3.4 Metode <i>Workload Indicator of Staffing Need</i> (WISN).....	22
2.4 Puskesmas.....	26
2.4.1 Definisi Puskesmas	26
2.4.2 Tugas dan Fungsi Puskesmas	27
2.5 Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA).....	28
2.6 Tenaga Kebidanan	29
2.7 Penelitian Terkait.....	35
2.8 Kerangka Teori	40
2.9 Definisi Operasional	41

BAB III	45
METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Desain Penelitian	45
3.2 Populasi dan Sampel.....	45
3.2.1 Populasi	45
3.2.2 Sampel	45
3.3 Jenis, Cara, dan Alat Pengumpulan Data.....	45
3.3.1 Jenis Pengumpulan Data.....	45
3.3.2 Cara Pengumpulan Data	46
3.3.3 Alat Pengumpulan Data.....	47
3.4 Validitas Data	47
3.5 Pengolahan Data	47
3.6 Analisis dan Penyajian Data	48
BAB IV.....	50
HASIL PENELITIAN	50
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1 Visi, Misi, dan Motto Puskesmas Lebung Bandung.....	50
4.1.2 Letak Geografis dan Demografi	50
4.1.3 Sumber Daya Manusia Kesehatan	52
4.2 Hasil Penelitian	53
4.2.1 Karakteristik Responden.....	53
4.2.2 Kegiatan”Pokok, Penunjang, dan Tambahan Bidan.....	54
4.2.3 Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT)	56
4.2.4 Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM	59
4.2.5 Waktu per Kegiatan Bidan (Standar Kegiatan)	60
4.2.6 Standar Beban Kerja Bidan	62

4.2.7 Standar Kelonggaran Bidan.....	63
4.2.8 Kebutuhan Bidan di Poli KIA Puskesmas Lebung Bandung	64
4.2.9 Kebutuhan Bidan di Poli KIA Puskesmas Lebung Bandung Menggunakan Metode WISN	65
BAB V	66
PEMBAHASAN.....	66
5.1 Keterbatasan Penelitian	66
5.2 Pembahasan	66
5.2.1 Karakteristik Responden.....	66
5.2.2 Waktu Kerja Tersedia.....	67
5.2.3 Unit Kerja dan Kategori SDM.....	68
5.2.4 Kegiatan Pokok Bidan	68
5.2.5 Waktu per Kegiatan Pokok Bidan	69
5.2.6 Standar Beban Kerja Bidan	70
5.2.7 Standar Kelonggaran	71
5.2.8 Kebutuhan Bidan Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode <i>Workload Indicator of Staffing Need (WISN)</i>	71
BAB VI.....	73
PENUTUP	73
6.1 Kesimpulan.....	73
6.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Standar Ketenagaan Minimal Puskesmas
- Tabel 2.2 Target Rasio Kebutuhan SDM Kesehatan Tahun 2014, 2019, dan 2025 Berdasarkan Kepmenkes No. 54 Tahun 2013
- Tabel 2.3 Uraian Tugas Pokok dan Penunjang Bidan
- Tabel 2.4 Penelitian Terkait
- Tabel 2.5 Definisi Operasional
- Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Pada Tahun 2022 dalam wilayah kerja UPTD Puskesmas Lebung Bandung
- Tabel 4.2 Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas Lebung Bandung Tahun 2023
- Tabel 4.3 Karakteristik Responden Poli Pelayanan KIA Puskesmas Lebung Bandung Tahun 2023
- Tabel 4.4 Kegiatan Bidan di Puskesmas Lebung Bandung
- Tabel 4.5 Waktu Kerja Tersedia pada Poli KIA Puskesmas Lebung Bandung
- Tabel 4.6 Unit Kerja dan Kategori SDM Kesehatan Puskesmas Lebung Bandung
- Tabel 4.7 Waktu Kegiatan Bidan di Poli KIA Puskesmas Lebung Bandung
- Tabel 4.8 Standar Beban Kerja Bidan di Puskesmas Lebung Bandung (Kegiatan Pokok)
- Tabel 4.9 Standar Beban Kerja Bidan di Puskesmas Lebung Bandung (Kegiatan Penunjang)
- Tabel 5.0 Standar Kelonggaran (Kegiatan Tambahan)
- Tabel 5.1 Kebutuhan Bidan di Poli KIA Puskesmas Lebung Bandung (Kegiatan Pokok)
- Tabel 5.2 Kebutuhan Bidan di Poli KIA Puskesmas Lebung Bandung (Kegiatan Penunjang)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Teori

Gambar 4.1 Luas Wilayah di Wilayah Kerja Puskesmas Lebung Bandung

Gambar 4.2 Piramida Penduduk Wilayah Kerja Puskesmas Lebung Bandung
Tahun 2020

DAFTAR SINGKATAN

SDM	Sumber Daya Manusia
SDMK	Sumber Daya Manusia Kesehatan
PNS	Pegawai Negeri Sipil
TKS	Tenaga Kerja Sukarela
APBN	Anggaran Pendapatan Belanja Negara
APBD	Anggaran Pendapatan Belanja Daerah
AKI	Angka Kematian Ibu
AKB	Angka Kematian Bayi
KIA	Kesehatan Ibu dan Anak
WISN	<i>Workload Indicator of Staffing Need</i>
ANC	<i>Antenatal Care</i>
MSDM	Manajemen Sumber Daya Manusia
ABK Kes	Analisis Beban Kerja Kesehatan
SKM	Standar Ketenagaan Minimal
UKM	Unit Kesehatan Masyarakat
UKP	Unit Kesehatan Perorangan
KB	Keluarga Berencana
WKT	Waktu Kerja Tersedia
UPTD	Unit Pelaksana Teknis Dinas
Catin	Catatan Pengantin
MTBS	Manajemen Terpadu Balita Sakit
MTBM	Manajemen Terpadu Balita Muda
SDIDTK	Stimulasi Deteksi Intervensi Dini Tumbuh Kembang
SBK	Standar Beban Kerja

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pengantar Instrumen
- Lampiran 2 Informed Consent
- Lampiran 3 Form Pencatatan Biodata Narasumber
- Lampiran 4 Form Pencatatan Waktu Kerja Tersedia
- Lampiran 5 Form Pencatatan Komponen Beban Kerja
- Lampiran 6 Surat Keterangan Lulus Kaji Etik
- Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 8 Dokumentasi Kegiatan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran penting Sumber Daya Manusia sangat vital terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka perlu dilakukan perencanaan SDM yang matang. Perencanaan SDM yang baik harus menyesuaikan dengan kebutuhan yang seharusnya. Ketersediaan dukungan data dan informasi sangat penting perannya dalam rangka mengimplementasikan strategi pembangunan nasional khususnya pemenuhan sumber daya manusia kesehatan sesuai alokasi dan kebutuhan yang seharusnya.

Banyak jenis sumber daya yang dibutuhkan di suatu fasilitas kesehatan baik berupa alat kesehatan maupun segala sesuatu yang mendukung jalannya pelayanan kesehatan. Sumber daya dalam pelayanan kesehatan mencakup semua jenis pendanaan dan keuangan, sdm kesehatan, obat-obatan serta peralatan medis. Selain itu, layanan dan teknologi kesehatan digunakan untuk mengimplementasikan inisiatif kesehatan di seluruh lapisan wilayah masyarakat. Tenaga kesehatan adalah individu yang terlibat dalam proses pelayanan kesehatan yang memiliki kemampuan dan keterampilan di bidangnya masing-masing, serta pelatihan perawatan kesehatan dan wewenang untuk melakukan pekerjaan perawatan kesehatan. Kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya dukungan dan motivasi, skil dan keterampilan, dan lingkungan organisasi. (Salamate & Pangemanan, 2014).

Tenaga kesehatan mempunyai peran penting terhadap pembangunan kesehatan karena harus diakui bahwa sumber daya terpenting yaitu sumber daya manusia itu sendiri. Dalam sektor kesehatan beragam pelayanan kesehatan juga membutuhkan bermacam jenis tenaga kesehatan, dari jenis pelayanan bernuansa promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif maupun paliatif. Tenaga kesehatan ialah bagian terpenting dari pelaksanaan program pelayanan kesehatan sebagai bagian dalam rangka peningkatan kesehatan masyarakat. (Misnaniarti, 2010).

Tenaga kesehatan dibagi menjadi beberapa kelompok dan sub kelompok. Menurut Pasal 11 UU Tenaga Kesehatan No. 36 Tahun 2014, kelompok tenaga

kesehatan meliputi tenaga medis, tenaga klinis-psikologis, perawat, bidan, apoteker, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli gizi, fisioterapis, tenaga teknis, insinyur biomedis, tenaga kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lainnya.(UU RI Nomor 36 Tahun 2014).

Kekurangan tenaga kesehatan baik jumlah, jenis maupun persebarannya menyebabkan rendahnya akses pelayanan kesehatan yang berkualitas. Pemerintah Daerah dan Provinsi harus menyediakan baik jumlah, jenis, dan keterampilan tenaga kesehatan secara setara untuk menjamin kesinambungan pembangunan kesehatan. Pengembangan tenaga kesehatan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengerahan, pelatihan dan pengendalian mutu merupakan rangkaian yang harus dilaksanakan oleh fasilitas kesehatan untuk mendukung keberhasilan pembangunan kesehatan nasional.

Selain kekurangan, kelebihan tenaga kesehatan juga tidak baik bagi fasilitas kesehatan, adapun beberapa dampak buruk bagi kelebihan tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan, yaitu dapat menyebabkan beberapa tenaga kesehatan tidak bekerja dengan optimal, terjadinya pemborosan dana karena sebagian tenaga kesehatan bukan merupakan pekerja ASN ada juga jenis pekerja TKS (Tenaga Kerja Sukarela) yang dalam pembiayaannya bisa disebut gaji/upah setiap bulannya bukan dibebankan pada APBN/APBD melainkan dari instansi itu sendiri atau dibiayai dari retribusi, serta kelayakan tenaga kerja yang dibutuhkan tidak sesuai dengan keadaan/kompetensi.

Menurut (Reyna & Gunawan, 2021) masih terdapat beberapa masalah dalam pengadaan tenaga kesehatan di Indonesia salah satunya penyebabnya kurangnya keinginan dan ketertarikan para tenaga kesehatan untuk bisa bekerja di wilayah yang sulit diakses dikarenakan minimnya sarana dan prasarana daerah tersebut. Hal inilah salah satu penyebab tidak meratanya persebaran tenaga kesehatan di Indonesia. Menurut Menteri Kesehatan RI Budi Gunaidi Sadikin, Indonesia masih memiliki masalah dalam penyediaan tenaga kesehatan. Bahkan menurutnya sebanyak 5.498 dari 10.373 Puskesmas (53%) belum memiliki sembilan jenis tenaga kesehatan yang sesuai standar.(Situmorang, 2022)

Tenaga kesehatan di Indonesia meliputi dokter umum, dokter gigi, perawat, bidan, apoteker, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan

lingkungan, ahli gizi, dan tenaga laboratorium. Petugas kesehatan harus terhubung dan terkait erat. Dukungan negara terhadap penyerapan tenaga kesehatan sangat penting dan harus dipahami sebagai kepedulian negara terhadap masalah kekurangan tenaga kesehatan, baik dari segi jenis maupun jumlahnya.

Salah satu tenaga kesehatan yang dibutuhkan adalah bidan. Bidan adalah tenaga kesehatan yang bertanggung jawab atas kesehatan ibu dan anak (KIA). Tanggung jawab dan peran bidan sangat penting karena peran bidan sangat dibutuhkan masyarakat dalam memberikan penyuluhan dan pendidikan kesehatan tidak hanya kepada ibu tetapi kepada seluruh keluarga. Tugas bidan adalah memberikan pelayanan kesehatan secara profesional berupa dukungan, asuhan kepada remaja, asuhan kepada perempuan sejak hamil, persalinan, hingga masa nifas. Selain itu, bidan juga berperan memfasilitasi serta memimpin proses persalinan hingga memberikan pelayanan kepada bayi yang baru dilahirkan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/320/2020. Bidan merupakan profesi tertua di dunia dan berperan penting dan strategis dalam menurunkan AKI dan AKB serta mempersiapkan generasi penerus bangsa yang berkualitas melalui pelayanan kebidanan yang berkualitas dan berkelanjutan. Selain itu, sesuai dengan Pasal 46 UU No. 4 Tahun 2019 tentang kebidanan, dalam penyelenggaraan praktik kebidanan, bidan memberikan pelayanan yang meliputi pelayanan kesehatan ibu, pelayanan kesehatan anak, pelayanan kesehatan reproduksi perempuan dan keluarga berencana, serta melaksanakan tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan/atau dalam keadaan tertentu yang terbatas. Dalam menjalankan tugas dalam keadaan tertentu, Pasal 47 menyatakan bahwa bidan dapat berperan sebagai pemberi pelayanan kebidanan, pengelola pelayanan kebidanan, konselor dan konsultan, pendidik, pembimbing, fasilitator klinik, penggerak peran serta masyarakat dan pemberdayaan perempuan, dan/atau peneliti dalam menjalankan praktik kebidanan. (Kepmenkes RI Nomor HK.01.07/Menkes/320/2020)

Berdasarkan Profil Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2022 (Dinkes OI, 2022) rasio tenaga kesehatan bidan per 100.000 penduduk adalah 194 (818 bidan). Jumlah tenaga kesehatan bidan di seluruh Puskesmas di Kabupaten Ogan Ilir memiliki proporsi terbanyak yaitu 44.23 (702 bidan). Tenaga kesehatan bidan

memang merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah ketersediaan paling banyak untuk saat ini. Selain kekurangan, kelebihan tenaga kesehatan juga dapat menyebabkan dampak buruk bagi fasilitas kesehatan. Selain itu, penelitian ini untuk melihat apakah tenaga bidan di Puskesmas Lebung Bandung sudah masuk kategori kurang, cukup, atau lebih berdasarkan indikator beban kerja.. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat kebutuhan ideal tenaga kesehatan bidan di puskesmas berdasarkan beban kerja. Menurut (Sari et al., 2022) salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kesehatan yaitu dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN).

Puskesmas Lebung Bandung merupakan salah satu puskesmas non rawat inap yang berada di wilayah kerja Kecamatan Rantau Alai Kabupaten Ogan Ilir. Kecamatan Rantau Alai memiliki luas wilayah 62.160,0 km² dengan jumlah penduduk sebanyak 10.987 penduduk. Kecamatan Rantau Alai memiliki 13 desa dengan dua puskesmas yaitu Puskesmas Mekar Sari dan Puskesmas Lebung Bandung. Wilayah kerja Puskesmas Mekar Sari sebanyak 7 desa sedangkan wilayah kerja Puskesmas Lebung Bandung sebanyak 6 desa yaitu Lebung Bandung, Talang Sari, Sirah Pulau Kilip, Tanjung Mas, Sanding Marga, dan Suka Marga.(Dinkes OI, 2022).

Menurut keterangan Kepala Puskesmas Lebung Bandung setiap desa di wilayah kerja Puskesmas Lebung Bandung memiliki masing-masing satu posyandu. Dengan demikian total posyandu yang ada di wilayah kerja Puskesmas Lebung Bandung sebanyak 6 (enam) Posyandu. Posyandu merupakan salah satu bagian dalam upaya memudahkan masyarakat dalam memperoleh pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Selain itu, menurut keterangan Kepala Puskesmas Lebung Bandung pada tahun 2022 tidak terdapat kasus Angka Kematian Ibu (AKI) dan terdapat 1 kasus Angka Kematian Bayi (AKB) di wilayah kerja Puskesmas Lebung Bandung.

Berdasarkan data kunjungan pertama (K1) pada program *Antenatal Care* (ANC) cakupan K1 pada tahun 2021 Kabupaten Ogan Ilir sebesar 90,5 mengalami penurunan 5,4% pada tahun sebelumnya yaitu sebesar 95,9%. Cakupan K1 pada tahun 2021 cukup merata diatas 90%, bahkan Puskesmas Lebung Bandung mencapai 100%. Dengan data ini, tentunya tingginya angka kunjungan pertama

(K1) harus disesuaikan dengan jumlah tenaga bidan yang ada di Puskesmas Lebung Bandung.(Dinkes OI, 2022).

Menurut keterangan Kepala Puskesmas Lebung Bandung, saat ini Puskesmas Lebung memiliki tenaga bidan di Poli KIA berjumlah 9 (sembilan) orang yang terdiri dari 3 (tiga) orang berstatus PNS dan 6 (enam) orang Non PNS. Berdasarkan Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014, Standar Ketenagaan Minimal untuk kategori Puskesmas kawasan Pedesaan Non Rawat Inap tenaga bidan berjumlah 4 orang. Dengan demikian, menurut Standar Ketenagaan Minimal Puskesmas Lebung Bandung memiliki kelebihan bidan sebanyak 5 (lima) orang. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian untuk menghitung jumlah ideal tenaga kesehatan bidan berdasarkan beban kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti berpendapat bahwa perlu dilakukan penelitian untuk melihat jumlah kebutuhan ideal tenaga bidan di Puskesmas Lebung Bandung Kecamatan Rantau Alai berdasarkan beban kerja tersedia dengan Metode *Workload Indicator of Staffing Need (WISN)*. Setelah mendapatkan jumlah yang ideal tenaga kesehatan berdasarkan beban kerja dengan metode WISN, maka jumlah tersebut harus dibandingkan dengan jumlah ketersediaan tenaga kesehatan saat ini di puskesmas. Apabila terdapat kekurangan tenaga kesehatan maka yang dapat disarankan adalah menambahkan jenis tenaga kesehatan yang sesuai dengan jenis dan kategori yang dibutuhkan. Namun jika didapatkan kelebihan tenaga kesehatan maka yang dapat disarankan peneliti adalah mengurangi tenaga kesehatan atau memindahkan tenaga kesehatan tersebut ke bagian atau sub bagian lain yang memiliki kekurangan tenaga kesehatan yang tentunya harus disesuaikan dengan kompetensi seorang tenaga kesehatan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah “belum diketahui bagaimana kondisi ideal kebutuhan tenaga bidan berdasarkan indikator beban kerja dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN) di Poli KIA Puskesmas Lebung Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan Bidan di Puskesmas Lebung dengan metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN) dan membandingkannya ketersediaan tenaga kesehatan yang optimal dengan ketersediaan tenaga kesehatan saat ini di Puskesmas Lebung Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui kegiatan tenaga Bidan yang meliputi kegiatan pokok, kegiatan penunjang, dan kegiatan tambahan.
2. Mengetahui Waktu Kerja Tersedia Tenaga Bidan di Puskesmas Lebung Bandung.
3. Mengetahui Unit Kerja dan Kategori SDM Kesehatan di Puskesmas Lebung Bandung
4. Mengetahui Waktu per Kegiatan yang dilaksanakan Bidan di puskesmas Lebung Bandung.
5. Mengetahui Standar Beban Kerja tenaga Bidan di Puskesmas Lebung Bandung.
6. Mengetahui Standar Kelonggaran tenaga Bidan di Puskesmas Lebung Bandung.
7. Mengetahui Kebutuhan yang optimal tenaga Bidan di Puskesmas Lebung Bandung berdasarkan beban kerja dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN)
8. Membandingkan kebutuhan tenaga Bidan yang optimal dengan ketersediaan tenaga bidan saat ini di Puskesmas Lebung Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

Adapun manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah untuk mengaplikasikan dan mengasah ilmu yang sudah didapatkan selama di perkuliahan serta mengembangkan pengalaman dan wawasan terkait perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan dengan berdasarkan analisis beban kerja dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN).

1.4.2 Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan sumber informasi yang dibutuhkan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian dalam bidang yang sama tentang perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan khususnya dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN)

1.4.3 Manfaat Bagi Puskesmas Lebung Bandung

Diperolehnya informasi tentang jumlah kebutuhan tenaga kesehatan bidan yang ideal berdasarkan beban kerja di Puskesmas Lebung Bandung dan sebagai salah satu solusi untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga kesehatan lain di Puskesmas Lebung Bandung dengan metode yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Lingkup Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Lebung Bandung Kecamatan Rantau Alai Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

1.5.2 Lingkup Materi

Penelitian ini dilakukan dengan menganalisa beban kerja yang dilakukan tenaga kesehatan bidan di Puskesmas Lebung Bandung dan kemudian dihitung menggunakan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN)

1.5.3 Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan selama hari kerja di Puskesmas Lebung Bandung yang dimulai pada bulan Februari Tahun 2023.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik, dan Penelitian)*.
- Anggareni, S. R., Ardianto, E. T., Setiawan, D., & Putra, H. (2020). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode WISN di Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 1(3), 155–164.
- Antoni, D. A. (2020). *Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Bidan) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN) di Puskesmas 11 Ilir Palembang*.
- Aprianto, B., & Zuchri, F. N. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI FASILITAS KESEHATAN: A LITERATURE REVIEW. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(September), 160–166.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*.
- Dinkes, O. (2022). *Buku Profil Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2022*.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Islamic Educational Management (Isema)*, 3(2), 118–139.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4 TAHUN 2019 TENTANG KEBIDANAN, 54 (2019).
- Jono. (2015). Pengukuran Beban Kerja Tenaga Kerja Dengan Metode Work Sampling. *Spektrum Industri*, 13(2), 205–216.
- Permenkes RI Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan, (2015).
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 81/Menkes/SK/I/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit, 53 (2004).
- Permenkes RI No. 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas, (2014).
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mawarni, D. D. I., & Wijayanto, T. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam

- Medis Pada TPPRJ Menggunakan Metode WISN. *Administration & Health Information of Journal*, 2(1), 28–35.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/320/2020 Tentang Standar Profesi Bidan, 1 (2020).
- Misnaniarti. (2010). ASPEK PENTING PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KESEHATAN DI ERA DESENTRALISASI. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 1(01), 12–19.
- Pamungkas, G., & Kusmiati, E. (2020). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di Puskesmas Ciwidey Kabupaten Bandung Menggunakan Metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN). *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 14(1), 42–49.
- PPSDM Kesehatan RI. (n.d.-a). Buku Manual 1 Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes). In *Buku Manual 1* (p. 256).
- PPSDM Kesehatan RI. (n.d.-b). *BUKU MANUAL 2 Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal*.
- PPSDM Kesehatan RI. (2015). Buku Manual 3 Perencanaan Kebutuhan Tenaga SDM Kesehatan Berdasarkan Metode Rasio Tenaga Terhadap Penduduk. In *Buku Manual 3*.
- Prabu, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Kepmenko Kesra No. 54 Tahun 2013, 85 (2013).
- Reviana, L. S. (2018). *Analisis Kebutuhan SDM Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 di Puskesmas Kanor Kabupaten Bojonegoro Tahun 2018*.
- Reyna, G., & Gunawan, A. (2021). *Analisis Faktor yang Berhubungan Dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan di Indonesia : Kajian Literatur*.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2014 TENTANG TENAGA KESEHATAN, 78 (2014).
- Rini, T., & Lestari, P. (2020). *PENCAPAIAN STATUS KESEHATAN IBU DAN BAYI SEBAGAI SALAH SATU PERWUJUDAN KEBERHASILAN PROGRAM KESEHATAN IBU DAN ANAK*. 251, 75–89.
- Salamate, G. A., & Pangemanan, A. J. M. R. J. N. (2014). Analisis Perencanaan

- Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. *JIKMU*, 4(4), 625–633.
- Sari, W. P., Ginting, D., Dachi, R. A., Nababan, D., & Tarigan, F. L. (2022). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Kesehatan Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN di Puskesmas Pematang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(April).
- Simanjuntak, E. (2021). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pada Bagian Rekam Medis Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) di RSUD Tere Margareth Medan. *Journal of Science and Research*, 2(2), 24–33.
- Situmorang, H. D. (2022). *Menkes Budi Ungkap Indonesia Kekurangan Tenaga Kesehatan*. Berita Satu.
- Suarjana, K., & Nopiyani, N. M. S. (2016). *Penghitungan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Menggunakan Aplikasi Workload Indicator of Staffing Need (WISN)*.
- Subro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sukmawarni, Lisnawaty, & Hartoyo, A. M. (2022). Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Dengan Metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN) di Puskesmas Nambo Tahun 2022. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan (JAKK-UHO)*, 3(3), 113–122.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syahrial, A., Kumala, S., Sarnianto, P., & Hersunaryati, Y. (2022). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan dan Kualitas Pelayanan Farmasi di RS Amira Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 26–43.
- Syamsurizal. (2016). PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Warta Edisi*.