



ANALISIS KEBUTUHAN PERAWAT DI POLI UMUM DAN POLI ANAK PUSKESMAS MERDEKA KOTA PALEMBANG DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEED* (WISN)

SKRIPSI

OLEH:
INTAN RISAKINA
NIM. 10011381419216

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2018**



ANALISIS KEBUTUHAN PERAWAT DI POLI UMUM DAN POLI ANAK PUSKESMAS MERDEKA KOTA PALEMBANG DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEED (WISN)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

**OLEH:
INTAN RISAKINA
NIM. 10011381419216**

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2018**

**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Skripsi, 02 Juli 2018

xii +, 122 halaman, 23 tabel, 3 gambar, 17 lampiran

Intan Risakina

Analisis Kebutuhan Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka Kota Palembang Dengan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN)

ABSTRAK

Latar Belakang: Fasilitas pelayanan kesehatan Puskesmas perlu didukung dengan perencanaan kebutuhan perawat yang tepat, mengingat perawat merupakan salah satu tenaga inti yang terlibat langsung dengan pasien. Kunjungan pasien di Puskesmas Merdeka pada tahun 2017 tergolong tinggi dan mayoritas kunjungan pasien adalah pada Poli Umum dan Poli Anak. Tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan kebutuhan optimal perawat berdasarkan beban kerja nyata dengan metode WISN.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif *Observational* dengan analisa data kuantitatif menggunakan metode WISN. Sampel Penelitian yaitu 6 perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka pada Tahun 2018. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan data primer dilakukan dengan cara observasi langsung, sementara data sekunder diperoleh dari laporan kegiatan dan kepegawaian Puskesmas Merdeka. Data disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk menginterpretasikan data tersebut.

Hasil: Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Hari kerja tersedia adalah sebanyak 271 dan 269 hari/tahun dengan Waktu kerja tersedia sebanyak 97.560 dan 96.840 menit/tahun. Unit kerja yang diteliti Poli Umum dan Poli Anak dengan kategori SDM perawat. Kegiatan pokok terbagi menjadi tiga yaitu kegiatan produktif langsung, kegiatan produktif tidak langsung dan kegiatan non produktif/ Kelonggaran. Kebutuhan Perawat di Poli Umum dan Poli Anak yaitu sebesar 2,921 SDM dan 1,345 SDM.

Kesimpulan: Disimpulkan bahwa terhadap beban kerja perawat yang meliputi kegiatan produktif langsung, kegiatan produktif tidak langsung dan kegiatan non produktif yang dilakukan perawat dengan jumlah perawat yang tersedia saat ini mengalami kelebihan perawat di Poli Umum sementara di Poli Anak sudah cukup ideal. Saran penelitian ini sebaiknya Puskesmas Merdeka dapat memiliki sistem informasi pencatatan dan pelaporan yang lebih baik sehingga diperoleh data yang tepat dan akurat sebagai landasan atau pedoman dalam kebutuhan data.

Kata Kunci : Analisis Beban Kerja Perawat, Metode *Workload Indicatotrs Staffing Need*, Puskesmas.

Kepustakaan : 44 (1990-2017)

**ADMINISTRATION OF HEALTH POLICY
FACULTY OF PUBLIC HEALTH
SRIWIJAYA UNIVERSITY**

Essay, 02 Juli 2018

xii+, 122 pages, 23 table, 3 picturs, 17 attachment

Intan Risakina

**ANALYSIS OF NURSE NEEDS IN GENERAL POLY AND CHILDREN POLY IN
MERDEKA PUBLIC HEALTH CENTER OF PALEMBANG CITY USING
WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEED (WISN) METHOD**

ABSTRAK

Backgrounds: *Health care facilities of Public Health Center need to be supported by proper nurse needs planning, because nurse is one of the core personnel who directly interacts with patients. Patient visits in the Merdeka Public Health Center in 2017 were high and the majority of patient visits were in the General Polyclinic and Children Polyclinic. The purpose of this study is to obtain the nurses' optimal needs based on real workload with the WISN method.*

Methods: *This research is an observational descriptive study. The data analysis used was the WISN method. Research Samples were 6 nurses at the General Polyclinic and Polyclinic of Merdeka Public Health Center in 2018. The type of data used consisted of primary data and secondary data. The primary data collection technique was carried out by direct observation, while secondary data was obtained from the agenda report and staff of Merdeka Public Health Center. Data is presented in the form of tables and narration to interpret the data*

Result: *Research results show that available working days are 271 and 269 days/year with available working time is 97,560 and 96,840 minutes/year. The work unit examined by the General Polyclinic and Child Polyclinic with the nurse HR category. The main activities are divided into three, namely direct productive activities, indirect productive activities and non-productive activities/concessions. Nurses' needs in General and Child Polyklini are 2,921 HR and 1,345 HR.*

Conclusion: *It was concluded that the nurses' workload which included direct productive activities, indirect productive activities and non-productive activities conducted by nurses with the number of nurses available currently experienced excess nurses in the General Polyclinic while in Children Polyclinic was ideal. The suggestion of this research is that Merdeka Public Health Center has better records and reports information system so that it can obtain correct and accurate data as a base or guide in data needs.*

Keywords: *Nurse Workload Analysis, Workload Indicators Staffing Need Method, Public Health Center*

Literature : *44 (1990-2017)*


SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Risakina
NIM : 10011381419216
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Judul : Perencanaan kebutuhan Perawat dengan Metode Workload Indicators Staffing Need (WISN) di poli Umum dan Poli Anak PKM Merdeka

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

Mengetahui,
a.n Dekan
Wakil Dekan I,


Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes.
NIP.197109152006042005

Indralaya, Jumat, 08 Juni 2018
Yang Membuat pernyataan,



(Intan Risakina)

HALAMAN PENGESAHAN

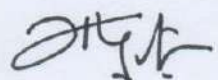
Skripsi ini dengan judul “Analisis Kebutuhan Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka Kota Palembang Dengan Metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN)” telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 25 Juli 2018 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 31 Juli 2018

Panitia Sidang Ujian Skripsi


Ketua :

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

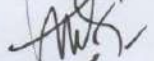
()

Anggota:

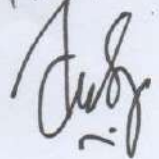
2. Iwan Stia Budi, S.KM., M.Kes
NIP. 197712062003121003

()

3. Dr. Haerawati Idris, S.KM., M.Kes
NIP.198603102012122001

()

4. Dian Safriantini, S.KM., M.PH
NIP. 198810102015042001

()



Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

Iwan Stia Budi, S.KM., M.Kes
NIP. 197712062003121003

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini dengan judul “Analisis Kebutuhan Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka Kota Palembang Dengan Metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN)” telah disetujui untuk diujikan pada tanggal 25 Juli 2018.

Indralaya, 30 Juli 2018

Pembimbing:

Dian Safriantini, S.KM., M.PH
NIP. 198810102015042001

()

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Intan Risakina
NIM : 10011381419216
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang / 11 Oktober 1995
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Palembang-Betung Km. 14 Komplek Yayasan
AKUIS No. 150 RT.006 RW.002 Kel. Sukajadi
Kec.Talang Kelapa Kab. Banyuasin
No. HP/email : 082182670022 / intanrisakina@yahoo.com

Riwayat Pendidikan

1. SD (2002-2008) : SD Negeri 4 Banyuasin
2. SMP (2008-2011) : Mts Aqu-lu El Muqoffa
3. SMA (2011-2014) : SMAS Muhammadiyah 1 Palembang
4. S1 (2014-2018) : Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Peminatan
Administrasi Kebijakan Kesehatan di Fakultas
Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

Riwayat Organisasi

1. 2011-2012 : Bendahara OSIS Mts Aqu-lu El Muqoffa
2. 2012-2013 : Sekretaris IPM SMAS Muhammadiyah 1 Palembang

KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMAKASIH

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil 'alamiin Puji syukur kehadiran Allah SWT., yang telah memberikan ridha serta petunjuk-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Kebutuhan Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka Kota Palembang Dengan Metode *Workload Indicators Staffing Need (WISN)* ”. Shalawat serta salam tak lupa juga dihaturkan kepada junjungan kita, Nabi Besar Muhammad SAW.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis tak lepas dari bimbingan dan masukan dari berbagai pihak. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua, saudara, dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik secara moral, spiritual dan material.
2. Bapak Iwan Stia Budi, S.KM., M.Kes selaku Dekan FKM Unsri dan juga selaku Penguji II.
3. Ibu Elvi Sunarsih, S.KM., M.Kes selaku Kepala Prodi S1 FKM Unsri.
4. Ibu Dian Safriantini S.KM., M.PH selaku pembimbing
5. Ibu Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM selaku Penguji I
6. Ibu Dr. Haerawati Idris, S.KM., M.Kes selaku Penguji III
7. Para dosen dan staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
8. Rekan seperjuangan teman-teman FKM Unsri 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan. Khususnya Sakber*k Squad.

Demikian skripsi ini dibuat semoga bisa bermanfaat dan memberikan informasi bagi pembacanya. Demi kemajuan dan kebaikan bersama, pembaca dapat memberikan kritik atas kekeliruan yang ada dan saran yang bersifat membangun.

Indralaya, 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Sampul Dalam	
Halaman Judul	
Halaman Ringkasan (Abstrak Indonesia)	i
Halaman Ringkasan (Abstrak Inggris).....	ii
Halaman Pernyataan Integritas (Bebas Plagiat)	iii
Halaman Pengesahan.	iv
Halaman Persetujuan	v
Riwayat Hidup.....	vi
Kata Pengantar dan Ucapan Terimakasih.	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Singkatan.	xi
Daftar Lampiran.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Bagi Penulis	6
1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat	7
1.4.3 Bagi Tenaga Kesehatan yang Terlibat	7
1.4.4 Bagi Puskesmas Merdeka.....	7
1.5 Ruang Lingkup	7
1.5.1 Lingkup Lokasi.....	7
1.5.2 Lingkup Materi	8
1.5.3 Lingkup Waktu	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Definisi Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Definisi Sumber Daya Manusia Kesehatan.....	9
2.3 Deskripsi Sumber Daya Manusia Kesehatan	10
2.3.1 Tenaga Medis dan Bidan.....	11
2.3.2 Tenaga Keperawatan	11
2.3.3 Tugas, Fungsi dan Kegiatan Pokok Perawat Kesehatan Puskesmas Merdeka	12
2.3.4 Tenaga Farmasi dan Gizi.....	13
2.3.3 Tenaga Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat	13
2.3.4 Tenaga Ketechnisian Medis dan Biomedik.....	14
2.4 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	14
2.5 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia	15
2.6 Puskesmas	15
2.6.1 Tujuan Puskesmas.....	17
2.6.2 Fungsi dan Peran Puskesmas.....	18
2.6.3 Tata Kerja Puskesmas	19
2.7 Metode Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan.	20
2.8 Metode WISN.....	21
2.8.1 Menetapkan Waktu Kerja Tersedia.....	22
2.8.2 Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM.....	24
2.8.3 Menyusun Standar Beban Kerja	25
2.8.4 Menyusun Standar Kelonggaran.....	26
2.8.5 Perhitungan Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja	27
2.9 Metode Perencanaan Lainnya.....	28
2.10 Penelitian Terkait	30
2.11 Kerangka Teori	37
BAB III KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL	38
3.1 Kerangka Konsep.....	38
3.2 Definisi Operasional	39
BAB IV METODE PENELITIAN	43

4.1	Desain Penelitian	43
4.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
4.2.1	Populasi.	43
4.2.2	Sampel.	43
4.3	Jenis, Cara dan Alat Pengumpulan Data.....	44
4.3.1	Jenis Data.....	44
4.3.2	Cara Pengumpulan Data.	44
4.3.3	Alat Pengumpulan Data	45
4.4	Analisis dan Penyajian Data.....	45
4.4.1	Analisis Data.....	45
4.4.2	Penyajian Data.	46
BAB V HASIL PENELITIAN.....		48
5.1	Gambaran Umum Puskesmas Merdeka	48
5.1.1	Visi, Misi, Motto, Kebijakan Mutu, dan Budaya Kerja	48
5.1.2	Lokasi Puskesmas Merdeka	49
5.1.3	Sejarah Kepemilikan Puskesmas Merdeka.....	49
5.1.4	Letak Geografi, Data Demografi dan Distribusi Penduduk Menurut Jenis Kelamin di Wilayah Kerja Puskesmas Merdeka Tahun 2017.....	50
5.1.5	Fasilitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Merdeka.....	53
5.1.6	Ketenagaan.....	58
5.2	Hasil Penelitian.	61
5.2.1	Karakteristik Responden.	61
5.2.2	Jumlah Kunjungan Pasien Tiap Unit Kerja.....	61
5.2.3	Waktu Kerja Tersedia.....	63
5.2.4	Unit Kerja dan Kategori SDM.....	67
5.2.5	Kegiatan Pokok Perawat.	68
5.2.6	Waktu per Kegiatan Pokok Perawat (Standar Kegiatan)	69
5.2.7	Standar Beban Kerja Perawat.	73
5.2.8	Standar Kelonggaran Perawat.....	76
5.2.9	Kebutuhan Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka	78

5.2.10	Kebutuhan perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka Berdasarkan Metode WISN dengan Ketersediaan Saat Ini.....	83
--------	--	----

BAB VI PEMBAHASAN..... 85

6.1	Keterbatasan Penelitian.....	85
6.2	Pembahasan.....	86
6.2.1	Karakteristik Responden.....	86
6.2.2	Jumlah Kunjungan Pasien Tiap Unit Kerja.....	86
6.2.3	Waktu Kerja Tersedia.....	87
6.2.4	Unit Kerja dan Kategori SDM.....	89
6.2.5	Kegiatan Pokok Perawat.....	90
6.2.6	Waktu per Kegiatan Pokok Perawat.....	92
6.2.7	Standar Beban Kerja Perawat.....	94
6.2.8	Standar Kelonggaran Perawat.....	95
6.2.9	Analisis Kebutuhan Perawat Berdasarkan Ketersediaan Saat inidengan Metode WISN.....	96

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN99

7.1	Kesimpulan.....	99
7.2	Saran.....	100

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Jumlah Puskesmas di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan tahun 2017
- Tabel 2.2 Standar Waktu Pelayanan Pasien Menurut Hudgins (1992)
- Tabel 2.3 Metode Dasar Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan
- Tabel 2.4 Penelitian-penelitian Terkait
- Tabel 3.1 Definisi Operasional
- Tabel 5.1 Luas Wilayah Kerja Puskesmas Merdeka
- Tabel 5.2 Data Demografi Puskesmas Merdeka Tahun 2017
- Tabel 5.3 Distribusi Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur di Wilayah Kerja Puskesmas Merdeka Tahun 2017
- Tabel 5.4 Daftar Pegawai PNS Puskesmas Merdeka Kota Palembang Tahun 2018
- Tabel 5.5 Daftar Pegawai Non PNSD Puskesmas Merdeka Kota Palembang Tahun 2018
- Tabel 5.6 Karakteristik Responden Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka
- Tabel 5.7 Data Cakupan Kunjungan Pasien Puskesmas Merdeka tahun 2017 dan 2018
- Tabel 5.8 Waktu Kerja Tersedia Perawat Poli Umum Puskesmas Merdeka
- Tabel 5.9 Waktu Kerja Tersedia Perawat Poli Anak Puskesmas Merdeka
- Tabel 5.10 Unit Kerja dan Kategori SDM Puskesmas Merdeka
- Tabel 5.11 Kegiatan Pokok Perawat di Unit Kerja Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka
- Tabel 5.12 Rata-rata Waktu Per Kegiatan Pokok Perawat
- Tabel 5.13 Standar Beban Kerja (Kegiatan Produktif Langsung)
- Tabel 5.14 Standar Beban Kerja (Kegiatan Produktif Tidak Langsung)
- Tabel 5.15 Standar Kelonggaran (Kegiatan non Produktif)
- Tabel 5.16 Kebutuhan Perawat Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka (Kegiatan Produktif Langsung)
- Tabel 5.17 Kebutuhan Perawat Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka (Kegiatan Produktif Tidak Langsung)
- Tabel 5.18 Kebutuhan Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka Berdasarkan Metode WISN dengan Ketersediaan Saat Ini

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian

Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Gambar 6.1 *Output* (Kunjungan Pasien) Per Unit Kerja

DAFTAR LAMPIRAN

WISN (*Workload Indicators Staffing Need*)
SDM (Sumber Daya Manusia)
SDMK (Sumber Daya Manusia Kesehatan)
PKM (Pusat Kesehatan Masyarakat)
PHC (*Primary Health Centere*)
HR (*Human Resources*)
UKP (Upaya Kesehatan Personal)
UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat)
SP2TP (Sistem Pencatatan dan Pelaporan Tingkat Pertama)
ABK Kes (Analisis Beban Kerja Kesehatan)
SKM (Standar Ketenagaan Minimal)
WKT (Waktu Kerja Tersedia)
SBK (Standar Beban Kerja)
SK (Standar Kegiatan)
FK (Faktor Kegiatan)
KKP (Kuantitas Kegiatan Pokok)
Stk (Standar Kegiatan)
SOP (Standar Operasional Prosedur)
BKD (Badan Kepegawaian Daerah)
ILO (International Labour Organisation)
MTBS (Manajemen Terpadu Balita Sakit)
MTBM (Manajemen Terpadu Balita Muda)

DAFTAR SINGKATAN

- Lampiran 1 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Anamnesis Pasien Poli Umum
- Lampiran 2 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Mengukur *Vital Sign* Pasien Poli Umum
- Lampiran 3 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok *Entry Data Online* Pasca Pengobatan Pasien Poli Umum
- Lampiran 4 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Penyuluhan Kesehatan Masyarakat (Semua Poli)
- Lampiran 5 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Anamnesis Pasien Poli Anak
- Lampiran 6 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Pemeriksaan Fisik Pasien Poli Anak
- Lampiran 7 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok *Entry Data Online* Pasca Pengobatan Pasien Poli Anak
- Lampiran 8 Formulir Pencatatan Waktu Kerja Tersedia Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka
- Lampiran 9 Formulir Pencatatan Unit Kerja dan Kategori SDM
- Lampiran 10 Formulir Pencatatan Kegiatan Pokok Perawat Per Unit Kerja
- Lampiran 11 Formulir Pencatatan Kegiatan Pokok dan Rata-rata Waktu Kerja Perawat Per Unit Kerja
- Lampiran 12 Formulir Pencatatan Standar Beban Kerja (Kegiatan Produktif)
- Lampiran 13 Formulir Pencatatan Standar Kelonggaran (Kegiatan Non Produktif)
- Lampiran 14 Formulir Pencatatan Kebutuhan Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka (Kegiatan Produktif)
- Lampiran 15 Persetujuan Etik
- Lampiran 16 SK Izin Penelitian ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Palembang
- Lampiran 17 Surat Izin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palembang
- Lampiran 18 Surat Izin Penelitian dari Dinas Kesehatan Kota Palembang
- Lampiran 19 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data Di Puskesmas Merdeka Kota Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kurangnya keserasian antara pemerataan Sumber Daya Manusia Kesehatan dengan kebutuhan dan pengadaan berbagai jenis SDM Kesehatan yang berkompeten di bidangnya merupakan masalah strategis yang harus dihadapi Indonesia saat ini dan di masa yang akan datang (SKN, 2009). Pada tahun 1999 di Indonesia mula-mula diterbitkan Undang-undang desentralisasi dan otonomi daerah dimana suatu daerah mempunyai hak, wewenang dan kewajiban sendiri untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun pada tahun 2004, Undang-undang ini direvisi karena dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah (Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004). Perubahan ini bertujuan untuk memberikan kewenangan yang lebih besar kepada provinsi begitu juga dengan tanggung jawab terhadap penyediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan seperti penempatan tenaga kesehatan yang strategis dan pemindahan tenaga tertentu antar Kabupaten/ Kota dalam provinsi. (Depkes, 2004).

Memperhatikan adanya dasar-dasar hukum serta adanya kebijakan di atas maka diperlukannya suatu fungsi perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia dengan berorientasi pada analisis pekerjaan, agar pekerjaan dapat dipenuhi baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif. Diperlukannya suatu metode yang tepat dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan di tingkat institusi maupun lembaga kesehatan (Purwanto, 2011). Pada tahun 2004 Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81 Tahun 2004 mengeluarkan Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/ Kota serta Rumah Sakit. Metode perencanaan yang paling tepat untuk digunakan di pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) dari keseluruhan metode yang ada pada Pedoman ini untuk menghitung kebutuhan Sumber Daya Manusia kesehatan yaitu dengan

menggunakan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).

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. Lima langkah yang dilakukan dalam metode ini yang merupakan penjabaran dari setiap langkah kegiatan, yakni: menetapkan waktu kerja tersedia; menetapkan unit kerja dan kategori Sumber Daya Manusia; menyusun standar beban kerja; menyusun standar kelonggaran dan perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja (Depkes, 2004). 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.

Perencanaan kebutuhan dengan metode WISN dapat memungkinkan untuk meneliti beberapa jenis sumber daya manusia dari kualifikasi yang berbeda, dari hasil perencanaan ini nantinya dapat diketahui apakah jumlah tenaga yang ada dengan beban kerja yang dilakukan sudah cukup optimal. Hasil perencanaan juga dapat memperlihatkan besarnya perbedaan beban kerja diantara para tenaga kesehatan yang dialami di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan. (Depkes, 2009). Metode WISN memiliki beberapa kekurangan yang terletak pada kelima langkah kegiatan. Langkah yang terlalu panjang sehingga harus memerlukan ketelitian yang tinggi karena jika terjadi kesalahan perhitungan pada salah satu langkah kegiatan kesalahan dapat mempengaruhi langkah selanjutnya. Pada dasarnya metode WISN dapat digunakan untuk perhitungan kebutuhan tenaga di rumah sakit, puskesmas dan sarana kesehatan lainnya, bahkan juga dapat digunakan untuk perhitungan kebutuhan tenaga di Kantor seperti Dinas Kesehatan.

Pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) merupakan sebuah organisasi di peringkat kecamatan yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di bawah Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. Pelayanan yang diberikan bersifat berpadu, menyeluruh dapat diterima dan dijangkau oleh seluruh masyarakat sekitar (Depkes RI, 2000). Suatu upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk

memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok maupun masyarakat merupakan definisi dari pelayanan kesehatan (Depkes RI, 2009). Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) dimana puskesmas paling sedikitnya harus memiliki sembilan jenis tenaga kesehatan, terdiri dari: Dokter atau Dokter layanan primer, Dokter Gigi, Perawat, Bidan, Tenaga Kesehatan Masyarakat, Tenaga Kesehatan Lingkungan, Ahli Teknologi Laboratorium Medik, Tenaga Gizi dan Tenaga Kefarmasian. Menurut data Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dalam Distribusi Tenaga Kesehatan Puskesmas di Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan tercatat bahwa terdapat 1475 orang tenaga kesehatan pada tahun 2016 disitu tercatat bahwa untuk ruang lingkup Kabupaten/Kota di Kota Palembang jumlah tenaga kesehatan terbanyak ada di Puskesmas Sei Lincih sebanyak 68 orang tenaga kesehatan, sedangkan untuk Puskesmas Merdeka pada tahun 2016 memiliki sebanyak 21 orang tenaga kesehatan.

Puskesmas Merdeka merupakan salah satu institusi pemerintah yang memberikan berbagai jenis pelayanan kesehatan. Berdasarkan Data profil Puskesmas Merdeka tahun 2017, wilayah kerja Puskesmas Merdeka meliputi empat kelurahan dengan jumlah penduduk 28.770 jiwa. Menurut data cakupan kegiatan Puskesmas Merdeka tahun 2017 jumlah kunjungan pasien sebanyak 60.348 jumlah kunjungan ini tergolong tinggi dan terjadi ketidakstabilan kunjungan pada setiap bulannya (penurunan/ peningkatan). 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 didalamnya 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.

Hasil observasi menunjukkan bahwa mayoritas kunjungan pasien di Puskesmas Merdeka adalah pada poli umum dan poli anak. Penelitian ini

sebelumnya sudah pernah dilakukan namun peneliti tertarik untuk mengkaji kembali khususnya kebutuhan tenaga perawat yang ada di Poli Umum dan Poli Anak karena menurut Data Cakupan Kegiatan Puskesmas Merdeka Kunjungan Pasien terbanyak ada di Poli Umum dan Poli Anak. Penelitian yang hampir serupa pernah dilakukan Widora, (2009) dengan judul “Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Dengan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) Di Puskesmas Merdeka Kota Palembang Tahun 2009, dengan tujuan untuk mengetahui kebutuhan optimal tenaga di BP Umum (1 perawat), BP Anak/MTBS (1 bidan), BP Gigi (1 perawat gigi), Poli KIA/KB (1 dokter Sp. OG), dan Laboratorium (1 analis) Puskesmas Merdeka. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa jika dihitung dengan metode perhitungan WISN terjadi kekurangan perawat gigi dan analis masing-masing 1 orang. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Nuryati, dkk., (2013) menunjukkan bahwa jika dihitung dengan menggunakan metode WISN, kebutuhan tenaga pendaftaran dan rekam medis yang ideal di Puskesmas Gondokusuman II adalah sejumlah 5 orang. Dengan jumlah tenaga saat ini yang hanya 3 orang maka diperlukan penambahan sebanyak 2 orang. Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menghitung kebutuhan perawat berdasarkan beban kerja nyata di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka dengan menggunakan metode WISN sehingga didapatkan jumlah perawat yang ideal sesuai dengan beban pekerjaannya dan juga sebagai bahan rekomendasi kepada tim perencana Puskesmas Merdeka.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut data cakupan kegiatan Puskesmas Merdeka tahun 2017 jumlah kunjungan pasien adalah sebanyak 60.348. Jumlah kunjungan ini tergolong tinggi sehingga peneliti tertarik untuk menghitung kebutuhan optimal tenaga di Puskesmas Merdeka dengan menggunakan metode WISN. Hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa mayoritas kunjungan pasien adalah pada Poli Umum dan Poli Anak, dengan jumlah kunjungan sebesar 26.437 pasien di Poli Umum dan 14.139 pasien di Poli Anak dari total kunjungan selama setahun sebanyak 60.348 pasien pada tahun 2017. Sementara itu, jumlah perawat yang ada hingga saat ini yaitu sebanyak 6 orang. Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga

rumusan masalah dari penelitian ini, Berapakah Jumlah Optimal Kebutuhan Perawat Berdasarkan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kebutuhan optimal perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka berdasarkan kegiatan pokok perawat yang terdiri dari kegiatan produktif langsung, kegiatan produktif tidak langsung dan kegiatan non produktif perawat menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).

1.3.2 Tujuan Khusus

- A. Mengetahui kegiatan pokok perawat yang meliputi kegiatan produktif langsung, kegiatan produktif tidak langsung dan kegiatan non produktif perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka.
- B. Mengetahui waktu per kegiatan pokok perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka.
- C. Mengetahui Waktu Kerja Tersedia Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka.
- D. Mengetahui Unit Kerja dan Kategori SDM di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka.
- E. Mengetahui Standar Beban Kerja perawat di Poli Umum dan Poli Anak selama 1 tahun.
- F. Mengetahui Standar Kelonggaran perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka.
- G. Mengetahui Kebutuhan Optimal Perawat di Poli Umum dan Poli Anak sesuai beban kerja nyata selama 1 tahun.
- H. Mengetahui Kebutuhan Perawat berdasarkan metode WISN dengan jumlah perawat yang tersedia saat ini.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

Sebagai wadah dan sarana dalam mengamplifikasikan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti terkait Analisis Beban Kerja Perawat Terhadap Kebutuhan Perawat Dengan Metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN).

1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Meningkatkan kepustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat dalam cakupan teori dan implementasi kebijakan yang diteliti selain itu agar dapat menambah wawasan, pengetahuan, perbandingan, dan juga sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan bagi seluruh civitas akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya. Terutama mengenai analisis Beban Kerja Perawat Terhadap Kebutuhan Perawat Dengan Metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN).

1.4.3 Bagi Tenaga Kesehatan yang Terlibat

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membantu dalam menjelaskan klarifikasi atas peran inti dan fungsi peranan tenaga kesehatan. Sehingga dapat memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi bagaimana mereka dapat bekerja secara lebih efektif terhadap tugasnya.

1.4.4 Bagi Puskesmas Merdeka

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan usulan kebutuhan SDM Kesehatan yang diperlukan untuk menunjang pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh Puskesmas Merdeka dan sebagai bahan pertimbangan bagi tim manajemen Puskesmas dalam melakukan Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.5 Ruang Lingkup

1.5.1. Lingkup Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Merdeka yang berada di Jl. Merdeka No. 66 Kelurahan Talang Semut Kecamatan Bukit Kecil. Peneliti memilih puskesmas ini dikarenakan pada data kunjungan pasien ke puskesmas yang ada di kota Palembang, Puskesmas Merdeka merupakan puskesmas dengan kunjungan tertinggi sebesar 6.473 pada Bulan Maret tahun 2016 (Dinas Kesehatan Kota Palembang Tahun 2016).

1.5.2 Lingkup Materi

Lingkup materi dalam perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan metode WISN ini meliputi 5 langkah dalam perhitungan kebutuhan yaitu: 1). Menetapkan waktu kerja tersedia; 2). Menetapkan unit kerja dan kategori SDM; 3). Menyusun standar beban kerja; 4). Menyusun standar kelonggaran; 5) Perhitungan Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja

1.5.3 Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2018.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin, D. S., dan Saptaputra, S. 2017. *Analisis Kebutuhan Dokter Umum Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (Wisn) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna Tahun 2016*. Jurnal Ilmiah `Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, 1(4).
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amalia, P. E., Ani Mahawati, S.KM., M.Kes, M. 2013. *Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan WISN di bagian Koding Indeksing di RSUD Kota Semarang Tahun 2013*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang. Hlm 1-8
- Anggraeni, Saryono Mekar Dwi. 2013. *Metdologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Arwani dan Heru Supriyatno. 2005. *Manajemen Bangsal Keperawatan*. EGC: Jakarta
- Aulia, M. 2017. *Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Menggunakan Metode Workolad Indicator Staff Need (WISN) di Pelayanan Rawat Inap RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2017*.
- Azwar, A. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi 3.*, Binarupa Aksara.
- Cahyono, A., Sudarmaningtyas, P., dan Nurcahyawati, V. 2016. “*Rancang Bangun Aplikasi Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Menggunakan Metode Wisn (Studi Kasus Rsia Prima Husada)*”. Jurnal JSIKA, 5(3). Hlm 1-7
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. *Buku Pedoman Pengembangan Indikator Beban Kerja Petugas (Workload Indicators of Staffing Need (WISN) Untuk Meningkatkan Perencanaan dan Pengelolaan Tenaga Kerja*. Jakarta: Depkes RI. 2009.

- Departemen Kesehatan RI. 2000. *Panduan Pelaksanaan Jaminan Kualitas Model Evaluasi Pelayanan Kesehatan Dasar Bagi Puskesmas*. Jakarta: Direktorat Kesehatan Khusus, Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat
- Depkes RI. 2004. Keputusan Menteri Kesehatan No. 81 Tahun 2004 Tentang *Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Provinsi, Kabupaten/ Kota serta Rumah Sakit*. Jakarta: Departemen Kesehatan
- Depkes RI. 2004. Keputusan Menteri Kesehatan No. 128 tahun 2004 Tentang *Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Departemen Kesehatan
- Depkes RI. 2009. *Perlengkapan Untuk Pengembangan Indikator Beban Kerja Petugas (WISN) Untuk Memperbaiki Perencanaan Dan Manajemen Tenaga Kerja Kesehatan Dalam Sistem Kesehatan Yang Di Desentralisasi*. Jakarta: Departemen Kesehatan
- Dinas Kesehatan Kota Palembang. 2015. *Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Palembang*.
- Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. 2016. *Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*.
- Ernawati, N. L. A. K., Nursalam, N., dan Djuari, L. 2017. *Kebutuhan riil tenaga perawat dengan metode Workload Indicator Staff Need (WISN)*. Jurnal Ners, 6(1). Hlm 85-92.
- Fadilah, A. N. 2013. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. Jurnal Administrasi Publik, 1(5), 847-852.
- Faizin, A. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*.
- Grossmann, M. 1999. *The Human Capital Model of The Demand for Health*. Cambridge: National Bureau of Economic Research

- Hancock, Dawson. R and Algoz zine, Bob. *Doing Case Study Research*. New York: Teachers College Press. 2006.
- Harijanto, W., Moestopo, F. R., dan Indah, Y. N. N. 2014. *Penentuan kebutuhan tenaga di RS HVA Toeloengredjo dengan metode workload indicators of staffing need (WISN) untuk efisiensi sumber daya manusia*. Jurnal Kedokteran Brawijaya, 28(1). Hlm 41-46.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Jackson, J. H., dan Mathis, R. L. 2006. *Human Resource managemen* (10th ed.). J interface Jakarta: Salemba Empat
- Khodriani, R., Eni Mahawati, S. K. M., Kes, M. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Teori Wisn Di Bagian Filing Rsud Kota Semarang Tahun 2013*. Hlm 1-13
- Kurniawati, D., dan Rijadi, S. 2013. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Puskesmas dengan Metode Perhitungan WISN*. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Hlm 1-14
- Moh Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Notoadmodjo,S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Observasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryati, N., Eko Pramono, A., dan Wijayanti, A. 2013. *Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (Wisn) di Puskesmas Gondokusuman II Kota Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan,, 1(2). Hlm 1-7.
- Patton, M. Q. 1990. *Qualitative Evaluation and Research Methods*.(2ndEd). London: Sage Publication Lid.

- Purwanto, A. 2011. *Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (Wisn) Di Instalasi Rawat Inap Bagian Internal RSD Dr. Soebandi Jember.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2009. Tentang *Tenaga Kefarmasian.*
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015. Tentang *Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan.*
- Permenkes RI. 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Tenaga Ketehnisian Biomedik.*
- Permenkes RI. 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.* Jakarta
- Sari, F., Dan Hatta, M. 2017. *Analisis Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Tenaga Analis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (Wisn) Di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara Tahun 2016.* Jurnal Kesehatan, 8(1).
- Saryono. 2011. "*Metodologi Penelitian Kesehatan. Mitra Cendekia*". Yogyakarta. Hlm 110-112.
- Saryono. 2010. *Metodologi Penelitian Keperawatan.* Purwokerto: UPT. Percetakan dan Penerbitan UNSOED
- Saputri, V.W., Misnaniarti., dan Ainy Asmaripa. 2009. *Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) Di Puskesmas Merdeka Kota Palembang Tahun 2009.* Hlm 1-8
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Pradnya
- Undang-Undang Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014. Tentang *Tenaga Kesehatan.*

