



**ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA AHLI GIZI DENGAN
METODE *WORKLOAD INDICATORS OF STAFFING NEED*
(WISN) DI INSTALASI GIZI RUMAH SAKIT DR. SOBIRIN
KABUPATEN MUSI RAWAS**

SKRIPSI

OLEH

NAMA : CATHERINE DWI AUGUSTHI PUTRI

NIM :10011281621051

PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S1)

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2020



**ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA AHLI GIZI DENGAN
METODE *WORKLOAD INDICATORS OF STAFFING NEED*
(WISN) DI INSTALASI GIZI RUMAH SAKIT DR. SOBIRIN
KABUPATEN MUSI RAWAS**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar (S1)
Sarjana Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

OLEH

NAMA : CATHERINE DWI AUGUSTHI PUTRI

NIM :10011281621051

PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S1)

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2020

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

Skripsi, 24 Maret 2020

xviii⁺, 98 halaman, 13 tabel, 2 gambar, 19 lampiran

Catherine Dwi Augusthi Putri

Analisis Kebutuhan Tenaga Ahli Gizi Dengan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) Di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas

ABSTRAK

Rumah sakit perlu di dukung dengan perencanaan yang baik dalam hal pemenuhan tenaga ahli gizi, dimana ahli gizi memiliki peran penting dalam pelaksanaan pelayanan gizi yang optimal. Berdasarkan data peningkatan jumlah kunjungan pasien rawat inap dari tahun 2017 sampai tahun 2019 dari 10.646 kunjungan menjadi 11.066 kunjungan sehingga berpengaruh terhadap persentase dalam pemanfaatan tempat tidur menyebabkan beban kerja ahli gizi rawat inap meningkat. Tujuan penelitian ini mengetahui kebutuhan optimal tenaga ahli gizi berdasarkan metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN). Metode penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pengambilan data observasi dan telaah wawancara. Sampel penelitian yaitu 8 ahli gizi rumah sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja ahli gizi yaitu hari kerja tersedia sebanyak 275 hari/ tahun dengan waktu kerja tersedia sebanyak 115.500 menit/tahun. Kesimpulannya bahwa beban kerja ahli gizi yang meliputi kegiatan produktif langsung, kegiatan produktif tidak langsung dan kegiatan non produktif yang dilakukan terhadap jumlah tenaga ahli gizi di instalasi gizi kebutuhannya sebesar 14 orang sehingga saat ini mengalami kekurangan tenaga ahli gizi sebanyak 6 orang. Saran pada penelitian ini sebaiknya tenaga ahli gizi diberikan penyegaran atau pelatihan untuk *upgrade* informasi dan pengetahuan sebagai modal dalam pelaksanaan konseling.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja Ahli Gizi, Metode *Workload Indicators Of Staffing Need*, Rumah Sakit

Kepustakaan: 35 (1974-2018)

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

Essay, 24 March 2020

xvii⁺, 98 pages, 13 table, 2 pictures, 19 attachment

Catherine Dwi Augusthi Putri

Analysis Of Nutritionist Using The Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) Method In The Nutrition Installation Of Dr. Sobirin Hospital Musi Rawas District.

ABSTRACT

Hospitals need to be supported by planning in both the fulfillment of nutritionist, where nutritionist has an important role in the provision of the service optimal nutrition. Based on the increase in the number of patient's visit from 2017 until 2019, from 10.646 visits become 11.066 that give an impact to the percentage in the Bed Occupancy Rate (BOR) which causing the increase of workload of the hospitalization nutritionist. The purpose of this study is to determine the optimal needs of nutritionists based on the workload indicators of staffing need (WISN) method. This research is a descriptive study with observation and interview method to collect the data. The research samples are 8 nutritionists hospitalization services in Dr. Sobirin Musi Rawas district hospital. The type of data used are primary data and secondary data. The result of this study indicate that the Nutritionist's workload on the available workdays are 275 days / year with 115,500 minutes / year available work time. The conclusion is that the workload of nutritionist which includes direct productive activities, indirect productive activities and non-productive activities carried out with the nutritionist in nutrition installations are 14 peoples, meanwhile the current total shortage of nutritionist are 6 peoples. The suggestion in this research is it's better if nutritionists are given with a refresher or training to upgrade the information and knowledge as capital of implementing counseling.

Keywords: *Nutritionist Workload Analysis, Workload Indicators Of Staffing Need Method, Hospital*

Literature: *35 (1974-2018)*

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Catherine Dwi Augusthi Putri
NIM : 10011281621051
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Judul : Analisis Kebutuhan Tenaga Ahli Gizi Dengan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) Di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti kaidah Etika Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya serta menjamin bebas plagiarism. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal/sanksi.

Indralaya, 24 Maret 2020
Membuat Pernyataan

Catherine Dwi Augusthi P
NIM 10011281621051

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini dengan judul “Analisis Kebutuhan Tenaga Ahli Gizi dengan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas” telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 17 Maret 2020

Panitia Sidang Ujian Skripsi




Ketua:

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

()

Penguji:

1. Dian Safriantini S.KM., M.PH
NIP.198810102015042001
2. Dr. Haerawati Idris, S.KM.,M.Kes
NIP. 198603102012122001
3. Asmaripa Ainy, S.Si.,M.Kes
NIP. 197909152006042005

()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



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


HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini dengan judul “Analisis Kebutuhan Tenaga Ahli Gizi dengan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas” telah disetujui untuk diujikan pada tanggal 12 Maret 2020.

Indralaya, 12 Maret 2020

Pembimbing

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

()

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Catherine Dwi Augusthi Putri
NIM : 10011281621051
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 2 Agustus 1998
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Perumahan Amin Mulya Blok HH 02 Jakabaring
No HP/ Email : 081271553399/ catherineaugusthi2@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD (2004-2010) : SD Negeri 16 Lubuklinggau
2. SMP (2010-2013) : SMP Negeri 1 Lubuklinggau
3. SMA (2013-2016) : SMA Negeri 1 Lubuklinggau
4. S1 (2016-sekarang) : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala Puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT, yang selalu memberikan rahmat dan karunianya, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul Analisis Kebutuhan Tenaga Ahli Gizi Dengan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.” Shalawat serta salam tak lupa juga dihaturkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati , penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala bimbingan dan petunjuk yang berharga dan bermanfaat kepada:

1. Allah SWT, Tuhan semesta alam atas semua hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Iwan Stia Budi, S.KM.,M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
3. Bu Asmaripa Ainy. S.Si.,M.Kes selaku Wakil Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dan juga selaku pembimbing.
4. Ibu Elvi Sunarsih, S.KM., M.Kes selaku Kepala Prodi S1 FKM UNSRI.
5. Ibu Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM selaku Penguji I
6. Ibu Fatmalina Febry., S.KM., M.Si selaku Penguji II Ketika Seminar Proposal Dan Seminar Hasil
7. Ibu Dian Safriantini S.KM., M.PH selaku Penguji II ketika Sidang
8. Ibu Haerawati Idris S.KM., M.Kes selaku Penguji III
9. Seluruh dosen, staf dan karyawan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya
10. Kedua orang tuaku Papa Alexander Akbar dan Mama Henni Kristiati yang senantiasa mendoakan dan tak henti memberikan semangat serta dorongan kepada penulis baik secara material maupun spiritual sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Saudara-saudaraku Alm. M. Nanda Amrullah Tama, M. Dienda ade Nugraha, Denada Ayu Lexmitha Putri, Natazha Rifka Ramadhani Putri, M. Gilang Ramadhan Putra, M. Lindhu Sapta Perkasa, dan Diendira

Okta Silampari Putri yang selalu ada saat penulis membutuhkan bantuan dan senantiasa memberikan semangat dengan kelucuannya di saat penulis merasa jenuh.

12. Sahabat-sahabatku yang baik hati dan selalu ada Reyna Anggia Putri, Libna Chyntia Amruri, Ulan Ramadayanti dan Reni Meiliza
13. Sahabat-sahabatku Rizka Dian Pertiwi, Yolanda Guska, Debby Amanda Putri, Debrina Octavia, Nur Rizka, Nabilah Widy, Bunga Anggraini, Putri Febriyeni, Indas dara, Linsy, dan Utari terima kasih untuk masa kuliah yang tak terlupakan semangat kuliah bersama yang telah kita lewati semoga kita akan menjadi insan yang berguna bagi nusa dan bangsa.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dari semua pihak demi perbaikan dan kesempurnaan Skripsi Ini.

Indralaya, 6 Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

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	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Bagi Peneliti	6
1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat.....	6
1.4.3 Bagi Tenaga Kesehatan Yang Terlibat	6
1.4.4 Bagi Rumah Sakir Dr. Sobirin Kab. Musi Rawas.....	6
1.5 Ruang Lingkup	7
1.5.1 Lingkup Lokasi	7
1.5.2 Lingkup Materi.....	7
1.5.3 Lingkup Waktu.....	7
BAB II 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	8
2.1.3	Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.....	10
2.2	Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1	Definisi Sumber Daya Manusia	11
2.2.2	Definisi Sumber Daya Manusia Kesehatan.....	11
2.2.3	Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia	12
2.2.4	Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.5	Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.6	Lingkungan Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.7	Komponen Perencanaan Sumber Daya Manusia	14
2.3	Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Institusi.....	15
2.4	Rumah Sakit	18
2.4.1	Definisi Rumah Sakit.....	18
2.4.2	Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit	19
2.5	Instalasi Gizi Rumah Sakit	19
2.5.1	Pengertian Instalasi Gizi Rumah Sakit	19
2.5.2	Tujuan Pelayanan Gizi Rumah Sakit	20
2.6	Pelayanan Gizi Rawat Inap	20
2.7	Ahli Gizi	21
2.7.1	Definisi Ahli Gizi	21
2.7.2	Hak dan Kewajiban Ahli Gizi	21
2.7.3	Uraian Tugas Ahli Gizi.....	22
2.8	Metode WISN.....	24
2.9	Penelitian Terkait	28
2.10	Kerangka Teori	35
BAB III KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL		36
3.1	Kerangka Konsep	36
3.2	Definisi Operasional	37
BAB IV METODE PENELITIAN		42
4.1	Desain Penelitian	42
4.2	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	42
4.2.1	Populasi.....	42

4.2.2	Sampel.....	42
4.3	Jenis, Cara dan Alat Pengumpulan Data.....	43
4.3.1	Jenis dan Cara Pengumpulan Data	43
4.3.2	Alat Pengumpulan Data	43
4.4	Pengolahan Data	44
4.5	Analisis Dan Penyajian Data.....	45
BAB V HASIL PENELITIAN.....		46
5.1	Gambaran Umum Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Mui Rawas	46
5.1.1	Riwayat Berdirinya Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas	46
5.1.2	Visi, Misi, Motto, Tujuan dan Nilai Dasar Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.....	47
5.1.3	Lokasi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas	48
5.1.4	Jenis Layanan Kesehatan Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas	49
5.2	Hasil Penelitian.....	51
5.2.1	Karakteristik Responden.....	51
5.2.2	Menetapkan Waktu Kerja Tersedia	51
5.2.3	Menetapkan Unit Kerja Dan Kategori SDM	56
5.2.4	Kegiatan Pokok Ahli Gizi (Standar Kegiatan).....	57
5.2.5	Waktu Per Kegiatan Pokok Ahli Gizi	58
5.2.6	Standar Beban Kerja Ahli Gizi	59
5.2.7	Standar Kelonggaran Ahli Gizi.....	61
5.2.8	Kebutuhan Ahli Gizi Di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.....	61
5.2.9	Kebutuhan Ahli Gizi Di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas berdasarkan Metode WISN dengan Ketersediaan Saat Ini	64
BAB IV PEMBAHASAN.....		65
6.1	Keterbatasan Penelitian.....	65
6.2	Pembahasan	66
6.2.1	Karakteristik Responden.....	66

6.2.2 Waktu Kerja Tersedia.....	66
6.2.3 Unit Kerja Dan Kategori SDM	67
6.2.4 Kegiatan Pokok Ahli Gizi.....	67
6.2.5 Waktu Per Kegiatan Pokok Ahli Gizi	70
6.2.6 Standar Beban Kerja Ahli Gizi	70
6.2.7 Standar Kelonggaran Ahli Gizi.....	71
6.2.8 Analisa Kebutuhan Ahli Gizi Berdasarkan Metode WISN dengan Ketersediaan Saat Ini	72
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	74
7.1 Kesimpulan.....	74
7.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 PenelitianTerkait	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	37
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin ...	51
Tabel 5.2 Waktu Kerja Tersedia Ahli Gizi Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin	55
Tabel 5.3 Unit Kerja dan Kategori SDM Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin	56
Tabel 5.4 Kegiatan Pokok Ahli Gizi.....	57
Tabel 5.5 Waktu Per Kegiatan Pokok Ahli Gizi	58
Tabel 5.6 Standar Beban Kerja (Kegiatan Prduktif Langsung).....	59
Tabel 5.7 Standar Beban Kerja (Kegiatan Produktif Tidak Langsung).....	59
Tabel 5.8 Standar Kelonggaran (Kegiatan Non Produktif).....	61
Tabel 5.9 Kebutuhan Ahli Gizi (Kegiatan Produktif Langsung)	62
Tabel 5.10 Kebutuhan Ahli Gizi (Kegiatan Produktif Tidak Langsung).....	62
Tabel 5.11 Kebutuhan Ahli Gizi di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas Berdasarkan Metode WISN dengan Ketersediaan Saat ini.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.10 KerangkaTeori.....	35
Gambar 3.1 Kerangka Konsep	36

DAFTAR SINGKATAN

WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*)

BOR (*Bed Occupancy Rate*)

SDM (Sumber Daya Manusia)

SDMK (Sumber Daya Manusia Kesehatan)

RS (Rumah Sakit)

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)

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Anamnesa Gizi
- Lampiran 2 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Edukasi Gizi
- Lampiran 3 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Konseling Gizi
- Lampiran 4 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Pencatatan Formulir Asuhan Gizi
- Lampiran 5 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Pencatatan Buku Catatan Medis (CM) Pasien
- Lampiran 6 Rata-rata waktu Kegiatan Pokok Visite bersama Dokter, Perawat dan Ahli Gizi
- Lampiran 7 Rata-rata Waktu Kegiatan Pokok Monitoring Proses Persiapan Bahan Makanan Pasien
- Lampiran 8 Rata-rata Waktu Kegiatan Pokok Monitoring Proses Pengolahan Bahan Makanan Pasien
- Lampiran 9 Rata-rata Waktu Kegiatan Pokok Pengecekan Label Dan Jenis Diet Pasien
- Lampiran 10 Formulir Pencatatan Waktu Kerja Tersedia Ahli Gizi Di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas
- Lampiran 11 Formulir Pencatatan Unit Kerja dan Kategori SDM
- Lampiran 12 Formulir Pencatatan Kegiatan Pokok Ahli Gizi
- Lampiran 13 Formulir Pencatatan Kegiatan Pokok dan Rata-rata Waktu Kerja Ahli Gizi Per Unit Kerja
- Lampiran 14 Formulir Pencatatan Standar Beban Kerja (Kegiatan Produktif)
- Lampiran 15 Formulir Pencatatan Standar Kelonggaran (Kegiatan Non Produktif)
- Lampiran 16 Formulir Pencatatan Kebutuhan Ahli Gizi di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas
- Lampiran 17 Surat Izin Penelitian ke Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Lampiran 18 Surat Izin Penelitian Dari Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten
Musi Rawas

Lampiran 19 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dan Pengambilan
Data di Rumah Sakit Dr. Sobiri Kabupaten Musi Rawas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan persaingan dalam berbagai aspek, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi agar mampu bersaing dengan negara lain. Ekonomi, usia harapan hidup, dan tingkat pendidikan secara tidak langsung sangat dipengaruhi oleh faktor kesehatan dan gizi. Tenaga SDM yang berkualitas tinggi hanya dapat dicapai oleh tingkat kesehatan dan status gizi yang baik. Untuk itu diperlukan upaya perbaikan gizi yang bertujuan meningkatkan status gizi masyarakat melalui upaya perbaikan gizi di dalam keluarga dan pelayanan gizi pada individu yang karena kondisinya harus dirawat di suatu sarana pelayanan kesehatan misalnya Rumah Sakit (Permenkes, 2013).

Rumah sakit adalah salah satu organisasi yang menghasilkan produk berbentuk jasa yang dapat dinikmati dengan segera oleh konsumen, sehingga kualitas jasa layanan menjadi sangat penting. Peran SDM rumah sakit sangat penting dalam menentukan kualitas jasa rumah sakit baik yang berbentuk medis, non-medis, maupun penunjang. Dengan demikian kualitas dan kuantitas SDM rumah sakit berperan secara kritis dalam meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan kesehatan, sehingga harus direncanakan dengan sebaik-baiknya (Ilyas, 2011).

Rumah sakit merupakan salah satu sektor kesehatan yang mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. Kemampuan sumber daya manusia sangat tergantung pada mutu. Salah satu unit penunjang umum, yang juga memerlukan SDM yang berkualitas untuk menjamin produksi layanan yang bermutu tinggi yaitu unit pelayanan gizi rumah sakit.

Pelayanan gizi rumah sakit merupakan bagian yang sangat vital dari sistem pelayanan paripurna terhadap pasien di rumah sakit. Pelayanan gizi yang baik

menjadi salah satu penunjang rumah sakit dalam penilaian standar akreditasi untuk menjamin keselamatan pasien yang mengacu pada *The Joint Commission International (JCI) for Hospital Accreditation*. Semakin baik pelayanan gizi yang diberikan oleh rumah sakit maka semakin baik pula standar akreditasi rumah sakit tersebut. Pelayanan gizi yang baik pada akhirnya bertujuan meningkatkan status kesehatan sehingga mempercepat kesembuhan pasien. Sering terjadi kondisi pasien bertambah buruk karena tidak diperhatikan keadaan gizinya.

Profesionalisme tenaga gizi dalam memberikan pelayanan gizi diatur berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan pekerjaan dan praktek tenaga gizi. Dalam upaya menjamin pelaksanaan pelayanan gizi yang optimal di rumah sakit diperlukan adanya perencanaan kebutuhan tenaga ahli gizi.

Berdasarkan laporan *International Confederation Of Dietetic Association (ICDA)* tahun 2016 memperkirakan jumlah total tenaga ahli gizi di dunia sekitar 520.000 orang. Dan jumlah yang dilaporkan tenaga ahli gizi di Indonesia berkisar 0.19/100.000 yang artinya jumlah tenaga ahli gizi masih kurang (ICDA, 2016).

Menurut laporan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2018 jumlah tenaga kesehatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 keadaan pemetaan SDM Kesehatan 2018 jumlah tenaga kesehatan untuk ahli gizi berjumlah kurang dari 100.000 jumlah tenaga kesehatan. Hal ini menandakan bahwa jumlah tenaga ahli gizi di Indonesia belum memadai dan masih kekurangan tenaga ahli gizi (Kemenkes, 2018).

Berdasarkan buku Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2018 Tenaga Ahli Gizi masih di bawah target Indonesia Sehat yaitu 22/100.000 penduduk, jumlah tenaga ahli gizi yang ada di provinsi Sumatera Selatan 308 orang dengan rasio terhadap jumlah penduduk 3,6 per 100.000 penduduk. Target rasio untuk tenaga ahli gizi 22 per 100.000 penduduk. Terlihat masih banyaknya kekurangan tenaga ahli gizi di Sumatera Selatan (Dinkes, 2018).

Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas merupakan rumah sakit tipe C dan merupakan salah satu institusi pemerintah yang memberikan berbagai jenis pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang harus ada di rumah sakit adalah pelayanan gizi. Pelayanan Gizi Rumah Sakit merupakan bagian integral

dari pelayanan kesehatan lainnya di rumah sakit dan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas kesehatan pasien bagi pasien rawat inap maupun pasien rawat jalan. Ruang lingkup pelayanan gizi di rumah sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas meliputi pelayanan gizi pasien rawat inap dan rawat jalan, penyuluhan gizi dan promosi kesehatan rumah sakit, penyelenggaraan makanan, dan penelitian dan pengembangan gizi terapan. Pelayanan gizi di dukung di instalasi gizi rumah sakit.

Instalasi gizi adalah unit pelaksana non struktural di lingkungan Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada direktur. Instalasi gizi berlokasi di gedung Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musirawas dan dipimpin oleh seorang kepala instalasi gizi.

Berdasarkan profil Rumah Sakit Dr. Sobirin Musi Rawas, jumlah kunjungan pasien di Rumah Sakit Dr. Sobirin Musi Rawas mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2019 yaitu untuk kunjungan jumlah pasien rawat inap dari 10.646 kunjungan menjadi 11.066 kunjungan sehingga pemanfaatan tempat tidur (BOR) setiap tahunnya cenderung meningkat di Rumah Sakit Kabupaten Musi Rawas. Hal ini menandakan kenaikan permintaan pasien terhadap pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.

Kenaikan jumlah kunjungan pasien yang berpengaruh terhadap persentase dalam pemanfaatan tempat tidur / *Bed Occupancy Rate* (BOR) menyebabkan beban kerja pelayanan gizi meningkat juga terutama pelayanan gizi rawat inap dan menyebabkan tenaga ahli gizi mengalami peran ganda dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa terjadi beberapa keluhan akan tingginya beban kerja dari ahli gizi yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Salah satu faktor yang dapat menimbulkan penurunan kerja personil adalah keluhan akan tingginya beban kerja. Hal ini bisa tampak bila terjadi kenaikan jumlah kunjungan pasien dan meningkatnya pemanfaatan tempat tidur/ *Bed Occupancy Rate* (BOR), sedangkan jumlah personil tetap dalam periode waktu yang lama (Ilyas, 2011).

Menurut SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.81/Menkes/SK/2004 salah satu metode yang telah dikembangkan Departemen

Kesehatan untuk menghitung kebutuhan tenaga rumah sakit adalah metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) yang berakar pada beban kerja personil. *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM Kesehatan berdasarkan beban kerja rill yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada unit kerja fasilitas pelayanan kesehatan. Metode WISN mudah dioperasikan, secara teknis sederhana diterapkan, komprehensif, dan realistis sehingga dapat diterapkan untuk menghitung setiap jenis tenaga di fasilitas pelayanan kesehatan seperti di rumah sakit (WHO, 2010).

Besarnya peranan instalasi gizi dalam menunjang kegiatan operasional rumah sakit, maka perencanaan kebutuhan SDM harus sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi jenis dan jumlahnya. Untuk itu harus dilakukan analisis kebutuhan tenaga karena kelebihan tenaga akan mengakibatkan terjadinya penggunaan waktu kerja yang tidak produktif atau sebaliknya kekurangan tenaga akan mengakibatkan beban kerja yang berlebihan. Berdasarkan data peningkatan jumlah kunjungan pasien yang berpengaruh terhadap persentase dalam pemanfaatan tempat tidur (BOR) menyebabkan beban kerja pelayanan gizi rawat inap meningkat dan menyebabkan tenaga ahli gizi mengalami tugas rangkap dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan suatu penelitian untuk menganalisis kebutuhan tenaga ahli gizi rawat inap berdasarkan beban kerja dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Instalasi gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas tahun 2019.

1.2 Rumusan Masalah

Hasil observasi menunjukkan bahwa terjadi beberapa keluhan akan tingginya beban kerja dari ahli gizi yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Salah satu faktor yang dapat menimbulkan penurunan kerja personil adalah keluhan akan tingginya beban kerja. Berdasarkan data hasil kegiatan pelayanan rawat inap Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas, beban kerja tenaga Ahli Gizi rawat inap tinggi yang dapat dilihat dari meningkatnya jumlah kunjungan pasien dan meningkatnya pemanfaatan tempat

tidur (BOR). Sementara jumlah ahli gizi rawat inap yang ada hingga saat ini yaitu sebanyak 8 ahli gizi rawat inap.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Berapakah Jumlah optimal Kebutuhan Tenaga Ahli Gizi Berdasarkan Metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN) di Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kebutuhan optimal tenaga Ahli Gizi rawat inap di Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas berdasarkan metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN).

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui Waktu Kerja Tersedia ahli gizi di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.
2. Mengetahui Unit Kerja dan Kategori SDM di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.
3. Mengetahui kegiatan pokok ahli gizi yang meliputi kegiatan produktif langsung, kegiatan produktif tidak langsung dan kegiatan non produktif Ahli Gizi di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.
4. Mengetahui waktu per kegiatan pokok ahli gizi di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.
5. Mengetahui Standar Beban Kerja tenaga Ahli Gizi di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.
6. Mengetahui Standar Kelonggaran tenaga Ahli Gizi di Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.
7. Mengetahui Kebutuhan ahli gizi berdasarkan metode WISN dengan jumlah ahli gizi yang ada saat ini.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Sebagai wadah dan sarana dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti terkait Analisis Beban Kerja Tenaga Ahli Gizi terhadap Kebutuhan Tenaga Ahli Gizi dengan *Metode Workload Indicators Of 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 dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan bagi seluruh civitas akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dan menjadi masukan dalam perkembangan bidang keilmuan dan teknologi dalam menentukan jumlah tenaga Ahli Gizi di rumah sakit dengan metode *Workload Indicators Of 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 Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi kebutuhan SDM Kesehatan demi menunjang pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas dan sebagai bahan pertimbangan bagi tim manajemen Rumah Sakit dalam melakukan Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.5 Ruang Lingkup

1.5.1 Lingkup Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas yang berada di Jl. Yos Sudarso No 13 Pasar Permiring Barat II Kota Lubuk Linggau Provinsi Sumatera Selatan Kode Pos 31611.

1.5.2 Lingkup Materi

Penelitian ini membahas tentang beban kerja yang dilakukan oleh tenaga Ahli Gizi pada saat melakukan pekerjaan sebagai ahli gizi di Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas dengan menggunakan perhitungan metode WISN yang meliputi 5 langkah yaitu: 1) Menetapkan Waktu Kerja Tersedia; 2) Menetapkan unit kerja dan kategori SDM; 3) Menyusun standar beban kerja; 4) Menyusun standar kelengkapan 5) Perhitungan kebutuhan Tenaga per Unit.

1.5.3 Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2020.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Maidina., Aprianti, Rusmini., Yanti. 2018. *Analisis Beban Kerja Tenaga Gizi Di RSUD Banjarbaru*. Jurnal Poltekkes Kemenkes Banjarmasin. Hlm: 1-6
- Alam, Syamsul., Raodhah, Sitti., Surahmawati. 2018. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Paramedis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) di Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. 10 (2); 216-226
- American Hospital Association. 1974. *Health Education In The Hospital*. Chicago.
- Arifuddin, D. S., dan Saptaputra, S. 2017. *Analisis Kebutuhan Dokter Umum Menggunakan Metode Workload Indicator Of Staffing Need (WISN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna Tahun 2016*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat. 1 (4). Hlm: 1-12.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, A. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi 3*. Binarupa Aksara.
- David, F. 2010. *Manajemen Strategi: Konsep*. Jakarta: Salemba Empat edisi 12.
- 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. 2008. *Laporan Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2007*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2011. *Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metode dan Formula*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok.
- Indriana, Nani. 2009. *Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja di Bagian Human Resources Departement (HRD) Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor Tahun 2009*, [Skripsi]. Program Sarjana Kesehatan Masyarakat Peminatan Manajemen Rumah Sakit Universitas Indonesia, Depok.
- International Confederation Of Dietetic Association (ICDA). *Study Report Dietitians-Nutritionist Around The World*. Inggris. 2016.
- Jacom, Patrisia A., Massie, Rog. G. A., Poroto'u, Jhon P. 2017. *Kebutuhan Riil Tenaga Pemasak di Instalasi Gizi dengan menggunakan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) di RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado*. Jurnal Biomedik. 9 (1). Hlm: 58-66
- Kementerian Kesehatan RI. 2018. *Pedoman Pelayanan Gizi Rumah Sakit*. Jakarta.
- Kemenkes RI. *Profil Kesehatan Indonesia tahun 2018*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Menkes, RI. 2013. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 26 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelayanan Gizi Rumah Sakit.
- Menkes, RI. 2013. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 78 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan dan Praktik Tenaga Gizi.
- Menkes, RI. 2015. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rivai. Veinthal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas. *Profil Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas*.
- 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). Hlm: 27-32.
- Saryono. 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan Mitra Cendekia*. Yogyakarta: Hlm. 110-112.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya.
- Soeroso, Santoso, Dr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. Jakarta: ECG
- Undang-Undang Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- World Health Organization (WHO). 2010. *Workload Indicators Of Staffing Need (WISN)*. Geneva. 2010