



ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KEPERAWATAN DENGAN METODE *WORKLOAD INDIKATOR STAFF NEED* (WISN) DI RUANG RAWAT INAP BEDAH RUMAH SAKIT UMUM DAERAH GAMBIRAN KEDIRI

Ratna Wardani¹, Baiq Yuliatri Kusumardani², Bagus Priambodo³, Eko Yunito⁴, Dhiyo Almas F⁵, Effie Ardiyanti⁶, Efin Sulistyorini⁷

¹⁻⁷Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Magister Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Strada Indonesia, Kota Kediri, Jawa Timur 64123

E-mail: ratnawardani61278@gmail.com; baiqyuliatri.kusumawardani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di RSUD Gambiran Kota Kediri, yang memiliki 12 poliklinik. Ruang rawat inap bedah Jenggala memiliki 22 orang perawat dan 2 orang tenaga non medis sering diasumsikan memiliki tenaga kerja yang berlebih. Oleh karenanya perlu dilakukan analisis kebutuhan tenaga perawat berdasarkan beban kerja untuk mengetahui kebutuhan tenaga perawat. Metode *Work Sampling* digunakan untuk mengetahui pola penggunaan waktu kerja dan *Workload Indicator Staff Need* (WISN) digunakan untuk perhitungan kebutuhan tenaga perawat. Hasil analisis dengan metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja di ruang rawat inap bedah Jenggala sudah sesuai.

KATA KUNCI: Beban Kerja, Perawat, Work Sampling, Workload Indicator Staff Need (WISN)

ABSTRACT

This research was conducted at Gambiran General Hospital, Kediri City, which has 12 polyclinics. The Jenggala surgical inpatient ward has 22 nurses and 2 non-medical personnel who are often assumed to have an excess workforce. Therefore, it is necessary to analyze the needs of nurses based on workload to determine the needs of nurses. The Work Sampling method is used to determine patterns of use of working time and the Workload Indicator Staff Need (WISN) is used to calculate the need for nurses. The results of the analysis using the Workload Indicator Staff Need (WISN) method show that the workforce requirements in the Jenggala surgical inpatient ward are appropriate.

KEYWORDS: Nurse, Workload, Work Sampling, Workload Indicator Staff Need (WISN)

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi layanan masyarakat yang penting dan dibutuhkan dalam upaya pemenuhan tuntutan kesehatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam pelayanan Rumah Sakit. Perencanaan tenaga keperawatan atau *staffing* merupakan fungsi organik manajemen yang merupakan dasar atau titik tolak dari kegiatan pelaksanaan tertentu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Pasaribu et al., 2021; Safitri & Astutik, 2019). Masalah yang sering terjadi dalam organisasi yaitu kurangnya jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan, kurangnya kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai) dari tenaga perawat serta keterbatasan dana dari Rumah Sakit sehingga tidak dapat menambah dan merawat sumber daya manusia

(SDM) yang mereka butuhkan (Mulyana et al., 2022; Purnamawati et al., 2020; Ramadhani, 2020). Ketepatan dalam perencanaan, seleksi, pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi kunci sukses Rumah Sakit untuk dapat berkembang.

Perawat, sebagai SDM tenaga kesehatan memberikan kontribusi yang juga besar terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit dalam hal pelayanan langsung kepada pasien. Pelayanan keperawatan adalah esensial bagi kehidupan dan kesejahteraan pasien oleh karena itu profesi keperawatan harus akuntabel terhadap kualitas asuhan yang diberikan (Kusumawati & Istiqomahi, 2021; Sari et al., 2022). Pengembangan ilmu dan teknologi memungkinkan perawat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan



dalam rangka menerapkan asuhan bagi pasien dengan kebutuhan yang kompleks. Untuk menjamin efektifitas asuhan keperawatan pada pasien, harus tersedia kriteria dalam area praktek yang mengarahkan keperawatan mengambil keputusan dan melakukan intervensi keperawatan secara aman (Alam et al., 2018; Handarizki, 2019).

Dengan mengetahui secara baik cara perhitungan beban kerja diharapkan dapat lebih rasional dalam merencanakan jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan. Metode WISN merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja yang akurat dan mudah diterapkan, metode ini memiliki kelebihan yaitu dapat mudah dioperasikan, digunakan, diterapkan dan realistis (Soesanto & Ersyad, 2019; Susilawati et al., 2023; Wanri et al., 2018). Perencanaan SDM bukan saja menyangkut jumlah tenaga yang dibutuhkan, tetapi juga kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai) SDM yang dibutuhkan oleh fungsi dan tugas yang harus dilaksanakan agar organisasi berproduksi sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan demand konsumen (Cucu et al., 2019; Yulaika & Dzykryanka, 2018).

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan yang diberikan Rumah Sakit diantaranya adalah pelayanan keperawatan dan kebidanan. RSUD Gambiran Kota Kediri adalah rumah sakit daerah tipe B yang mempunyai 304 TT. Jumlah karyawan adalah 985 orang. Jumlah kunjungan pada tahun 2018 adalah 106.936; tahun 2019 adalah 96.464; tahun 2020 adalah 68.948; tahun 2021 adalah 25.219; dan tahun 2022 adalah 88.295 kunjungan.

Ruang rawat inap bedah Jenggala adalah salah satu dari unit pelayanan rawat inap di RSUD Gambiran kota Kediri. Di ruang rawat inap Jenggala di tempati untuk rawat inap pasien dengan diagnosis bedah dan terkadang menerima pasien selain diagnosis bedah jika ruangan lain penuh. Ruang ini mempunyai 38 tempat tidur dan memiliki BOR 46,88% per tahun. Dengan anggota tim sebanyak 21 perawat, termasuk kepala ruang dan 2 orang non perawat, mereka merasa beban kerjanya berlebih, sehingga membutuhkan tenaga

perawat tambahan. Setelah 1 orang perawat pensiun, ruangan ini mendapat tambahan 2 perawat. Sehingga jumlah perawat pelaksana menjadi 22 perawat. Dengan penambahan ini, sebaiknya di kaji ulang tentang beban kerja perawat setelah tambahan tenaga ini, dengan tujuan memastikan kecukupan tenaga perawat di ruang Jenggala sehingga kegiatan pelayanan pasien menjadi lebih optimal.

MATERIAL DAN METODE

Penelitian ini dilakukan di RSUD Gambiran yang berada di kota Kediri. Penelitian dilakukan dari bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2023. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Objek dalam penelitian ini adalah beban kerja perawat pada instalasi rawat inap. Langkah yang dilakukan pada penelitian ini adalah penentuan kebutuhan SDM dengan metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN).

Perhitungan kebutuhan tenaga perawat dilakukan dengan memasukkan data primer yaitu jumlah waktu setiap pola kegiatan dari pengamatan *work sampling* dan data sekunder ke dalam rumus *Workload Indicator Staff Need* (WISN) (Pamungkas & Kusmiati, 2021; Saptowati & Hidayah, 2022). Langkah-langkah perhitungan SDM berdasarkan WISN adalah:

1. Menetapkan waktu kerja tersedia
Menetapkan waktu kerja tersedia, dengan rumus:

$$\text{Waktu Kerja Tersedia} = (A - (B + C + D + E)) \times F, \text{ Y Y X (1)}$$

dimana :

A = Hari kerja yang mungkin dalam setahun,

B = Cuti tahunan

C = Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan aturan Rumah Sakit

D = Hari Libur Nasional

E = Ketidakhadiran Kerja karena sakit, izin dan lain sebagainya.

F = Waktu kerja dalam satu hari

2. Menyusun standar beban kerja.

Standar beban kerja diperoleh dengan membagi waktu kerja tersedia dalam satu tahun dengan rata-rata waktu penyelesaian setiap unit kegiatan pokok. Waktu penyelesaian setiap unit kegiatan pokok adalah rata-rata jumlah waktu setiap



- kegiatan pokok dalam 1 hari dibagi dengan rata-rata jumlah kegiatan pokok dalam satu hari kerja.
- Menyusun standar kelonggaran
Standar kelonggaran diperoleh dari jumlah *idle* yang berhasil diamati dibagi waktu kerja tersedia.
 - Perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja

Standar kelonggaran diperoleh dari jumlah *idle* yang berhasil diamati dibagi waktu kerja tersedia. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus diatas standar kelonggaran yang diperoleh adalah 0,1908263109

HASIL

- Menetapkan waktu kerja tersedia, dengan rumus:

Tujuannya adalah diperolehnya waktu kerja tersedia masing-masing kategori SDM yang bekerja di RS selama kurun waktu satu tahun dengan rumus:

$$\text{Waktu kerja tersedia adalah} = \{A - (B+C+D+E)\} \times F$$

Hari kerja 6 hari kerja, jadi 1 tahun adalah 6x52=312 hari (A)

Cuti tahunan 12 hari (B)

Pendidikan profesionalisme 6 hari (C)

Hari libur nasional 20 hari (D)

Ketidak hadir mendadak (sakit atau sebab lain) 2 hari (E)

Waktu kerja ketentuan yang berlaku 8 jam

Jadi diperoleh Waktu kerja tersedia adalah 312-(12+6+20+2) x 8=2176 jam atau 130.560 menit

- Menyusun standar beban kerja
Standar beban kerja selama 1 tahun per kategori SDM adalah:

$$\text{Standar beban kerja} = \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{Rata2 waktu per kegiatan pokok}}$$

Berdasarkan perhitungan standard beban kerja dengan membagi waktu kerja yang tersedia dengan rata – rata waktu per kegiatan pokok didapatkan hasil 130.560 menit/575 menit = 227,06

- Menyusun standar kelonggaran.
Faktor kelonggaran meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/pelayanan.
Rumus standar kelonggaran :

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

- Perhitungan kebutuhan tenaga dengan rumus:

Perhitungan kebutuhan perawat di ruang rawat Jengjala dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Standar beban kerja} = \frac{\text{Kuantitas kegiatan pokok}}{\text{Satandar beban kerja}} + \text{Standar kelonggaran}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa kebutuhan di ruang jengjala adalah 23,69 perawat atau 24 perawat. artinya sudah sesuai.

- Hasil *Workload Indicator Staff Need* (WISN)

Dari hasil perhitungan kebutuhan perawat pada rang rawat inap bedah Jengjala di RSUD Gambiran Kediri dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) diperoleh:

- Waktu kerja tersedia perawat pada instalasi rawat inap sebesar 2176 jam/tahun.
- Unit kerja yang diamati yaitu instalasi rawat inap dengan SDM sebanyak 2 orang.
- Standar beban kerja sebesar 227,06.
- Standar kelonggaran sebesar 0,190.
- Kebutuhan SDM sebesar 24 orang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama 4 hari menggunakan metode *work sampling, allowance* yang diberikan kepada kedua perawat adalah sebesar 9% sedangkan dengan perhitungan *Workload Indikator Staf Need* (WISN) *allowance* yang diperoleh sebesar 3,4%. Artinya *allowance* yang diperoleh dengan metode *Workload Indikator Staf Need* (WISN) jauh lebih kecil dari *allowance* yang diberikan berdasarkan pengamatan langsung dengan metode *work sampling* terhadap beban kerja perawat. Kecilnya *allowance* yang diperoleh dari perhitungan WISN dikarenakan nilai *idle* yang diperoleh dari pengamatan harus dibagi



dengan waktu kerja selama setahun. Apabila dalam perhitungan kebutuhan perawat dengan metode WISN digunakan allowance 9% maka diperoleh 2,714 orang. Dengan kelebihan 0,714 maka kebutuhan perawat sebesar 2 orang.

Selama ini pada instalasi rawat inap bedah jengjala memiliki 24 orang perawat. 24 perawat ini masih mampu melayani pasien di ruang rawat inap bedah Jengjala. Jumlah tenaga perawat yang ada sekarang di ruang rawat inap bedah Jengjala berdasarkan perhitungan dengan metode WISN sudah sesuai dengan beban kerja yang ada.

Hasil penelitian merekomendasikan instalasi rawat jalan perlu tambahan tenaga perawat sebanyak 1 orang sehingga jumlah tenaga perawat menjadi 25 orang. Perawat tambahan (perawat stand by) membantu tugas-tugas kedua perawat pada instalasi rawat inap. Apabila pada bagian lain seperti UGD, ICU, dan rawat jalan membutuhkan tenaga tambahan maka perawat ini dapat diperbantukan pada bagian tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap bedah Jengjala sudah sesuai. Adanya asumsi bahwa jumlah tenaga perawat berlebih adalah karena belum dilakukannya analisis beban kerja dan analisis jabatan oleh masing-masing kepala ruangan. Untuk itu, diperlukan adanya strategi agar analisis jabatan dan beban kerja bisa dilaksanakan oleh kepala ruang.

REFERENSI

- Alam, S., Raodhah, S., & Surahmawati, S. (2018). Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Paramedis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) di Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin Makassar. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*.
- Cucu, C., Nuraeni, H., & Muryani, A. (2019). Analisis Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gigi Mulut Universitas Padjadjaran Tahun 2018. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 4(4).
- Handarizki, H. W. (2019). Analisis Beban Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sidoarjo. *Majalah Kesehatan Masyarakat Aceh (MaKMA)*, 2(3).
- Kusumawati, D., & Istiqomahi, K. (2021). Analisis hubungan beban kerja dengan burnout syndrome pada perawat. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 153–162.
- Mulyana, M., Situmorang, M., & Nurwahyuni, S. (2022). ANALISIS BEBAN KERJA BERDASARKAN KEBUTUHAN PETUGAS REKAM MEDIS DENGAN METODE WISN DI PUSKESMAS SEI LANGKAI TAHUN 2022. *Warta Dharmawangsa*, 16(4), 1039–1055.
- Pamungkas, G., & Kusmiati, E. (2021). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di Puskesmas Ciwidey Kabupaten Bandung Menggunakan Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN). *Jurnal Sehat Masada*, 15(1), 93–101.
- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). Analisis beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat rumah sakit umum bethesda gunungsitoli dengan kejenuhan perawat sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 606–618.
- Purnamawati, N. H. A., Nuraini, N., & Astuti, Y. (2020). Analisis Beban Kerja Petugas Filling Rekam Medis Rawat Jalan dengan Metode WISN di RSUD Haji Surabaya Tahun 2020. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 34–40.
- Ramadhani, R. P. (2020). Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode WISN Dan FISHBONE di Puskesmas Ambulu Tahun 2019. Politeknik Negeri Jember.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Saptowati, E., & Hidayah, N. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan



- Kepegawaian Dengan Metode WISN dan FTE di Farmasi RS Babat Muhammadiyah. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3).
- 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 PUSKEMAS PEMATANG JAYA. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 42–57.
- Soesanto, D., & Ersyad, T. (2019). Penghitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan WISN Di RS. Gotong Royong: Penghitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan WISN Di RS. Gotong Royong. *Journal of Health Sciences*, 12(02), 71–81.
- Susilawati, Y., Komariah, M., & Somantri, I. (2023). Beban Kerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN). *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 20–31.
- Wanri, A., Rahayu, S., & Trigono, A. (2018). Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Berdasarkan Beban Kerja Dengan Teknik Work Sampling Menggunakan Metode WISN Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pelayanan Unit Rawat Jalan Rs. Dr. Bratanata Jambi Tahun 2018. *Jurnal Kesmas Jambi*, 2(2), 20–32.
- Yulaika, N., & Dzykryanka, S. M. (2018). Perencanaan tenaga teknis kefarmasian berdasarkan analisis beban kerja menggunakan metode WISN di RSIA KM. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 46–52.