

## **Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Perawat Berdasarkan Beban Kerja di Puskesmas Lapai Kota Padang**

Gusrianti<sup>1</sup>, Febriyanti Nursya<sup>2</sup>, Fadillah Ulva<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKes Alifah, Jalan Khatib Sulaiman No 52 B  
Kelurahan Ulak Karang Selatan 25134, Sumatera Barat, Indonesia

Email: [gusrianti@gmail.com](mailto:gusrianti@gmail.com)<sup>1</sup>, [febriyantinnursya9@gmail.com](mailto:febriyantinnursya9@gmail.com)<sup>2</sup>, [fadillah.ulva21@gmail.com](mailto:fadillah.ulva21@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jumlah kunjungan cukup banyak dengan total kunjungan selama setahun sebanyak 51.680 orang, jumlah penduduk 27.197 jiwa, *visit rate* 1,9 %, ditambah tugas tambahan administrasi pelaporan, keuangan, program Jaminan Kesehatan Nasional, dan program kesehatan lainnya, tidak sebanding dengan keberadaan perawat saat ini. ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan tenaga kesehatan perawat berdasarkan beban kerja di Puskesmas Lapai Tahun 2021. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan cara observasional dan wawancara mendalam dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN). Informan dalam penelitian ini yaitu kepala puskesmas, Kepala Tata Usaha, Rekan Kerja dari profesi, responden yang akan diobservasi sebanyak 12 orang. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tenaga perawat di Puskesmas Lapai seluruhnya produktif. Penggunaan waktu masing-masing kurang dari separuh dari seluruh kegiatan tenaga perawat. Waktu kerja yang tersedia sebesar 99.000 menit/orang/tahun atau 1.650 jam/orang/tahun atau 264 hari kerja tersedia. Standar kelonggaran adalah 0,37. Jumlah tenaga perawat berjumlah 7 orang, seharusnya berjumlah 9 orang. Maka saat ini Puskesmas Lapai masih membutuhkan 2 orang tenaga perawat. Untuk mencapai tingkat kualitas kinerja yang maksimal, maka perlu dipertimbangkan untuk pengadaan tambahan tenaga agar semua prosedur tersebut dapat berjalan di Puskesmas ini. Jika penambahan tenaga tidak dimungkinkan, maka prosedur kerja dan pelaksanaan yang ada saat ini harus diperbaiki.

**Kata Kunci** : kebutuhan, tenaga, beban kerja.

## ***Analysis Of Nurse Health Personnel Needs Based on Workload at Lapai Public Health Center, Padang***

### **Abstract**

*The results of observations that have been made show that the number of visits is quite large with a total of 51,680 people visiting during the year. The number of Health Nurses at the Lapai Health Center is 7 people. This study aims to analyze the need for nurse health workers based on workload at the Lapai Health Center in 2021. The type of research is descriptive qualitative by means of observational and in-depth interviews with the Workload Indicator of Staffing Need (WISN) method. The informants in this study were the head of the puskesmas, the head of administration, colleagues from the profession, the respondents who would be observed were 12 people. Based on the results of the study, all of the nurses at the Lapai Health Center were productive. The use of each time is less than half of all nursing staff activities. The available working time is 99,000 minutes/person/year or 1,650 hours/person/year or 264 available working days. The standard allowance is 0.37. The number of nurses is 7 people, should be 9 people. So currently Lapai Health Center still needs 2 nurses. In order to achieve the maximum level of quality of performance, it is necessary to consider procuring additional personnel so that all these procedures can run at this Puskesmas. If additional manpower is not possible, the current working and implementation procedures must be improved.*

**Keywords:** *needs, energy, workload.*

## PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan. Untuk itu penyelenggaraan puskesmas perlu ditata ulang untuk meningkatkan aksesibilitas, keterjangkauan, dan kualitas pelayanan dalam rangka meningkatkan derajat masyarakat serta menyukseskan program jaminan sosial nasional (Kemenkes RI, 2019).

Suatu puskesmas dianggap memiliki perawat yang cukup apabila memiliki minimal lima perawat pada puskesmas non rawat inap dan minimal delapan perawat pada Puskesmas rawat inap. Kondisi ini merupakan standar minimal di wilayah perkotaan, perdesaan, dan kawasan terpencil dan sangat terpencil. Secara nasional pada tahun 2019, terdapat 77,90% Puskesmas memiliki jumlah perawat melebihi dari standar yang ditetapkan. Hanya 15,79% puskesmas dengan kategori kurang, dan 6,32% puskesmas dengan kategori cukup namun pendistribusiannya tidak merata (Kemenkes RI, 2019).

Salah satu indikator untuk menentukan kebutuhan SDM di institusi pelayanan kesehatan adalah berdasarkan beban pekerjaan nyata. Dengan dilakukan perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja akan didapatkan jumlah SDM yang dibutuhkan yang sesuai dengan beban pekerjaan nyata di unit atau bagian tertentu. Metode perhitungan kebutuhan tenaga yang dapat digunakan untuk melakukan perhitungan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja dengan menggunakan *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) (Afandi, 2018), (Kemenkes RI, 2016). Kelebihan metode ini adalah mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif, dan realistis. Pada dasarnya metode WISN ini dapat digunakan di Rumah Sakit, Puskesmas dan sarana kesehatan lainnya, atau dapat digunakan untuk kebutuhan tenaga di kantor dinas kesehatan (Kemenkes RI, 2015).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizcarachmakurnia et al., 2017 tentang analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Poncol Kota Semarang, menemukan bahwa berdasarkan perhitungan kebutuhan jumlah tenaga perawat di Puskesmas Poncol dengan

menggunakan didapatkan hasil bahwa total kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Poncol adalah sebanyak 4 orang (Rizcarachmakurnia et al., 2017).

Sementara hasil analisis penelitian Alam et al., 2018 mengenai kebutuhan tenaga paramedis berdasarkan beban kerja petugas dengan menggunakan metode WISN pada Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin Makassar diperoleh tenaga perawat sebanyak 0,695 SDM atau jika dibulatkan menjadi 1 SDM. Sedangkan jumlah kebutuhan tenaga farmasi yang ideal adalah sebesar 3,38 SDM atau 4 SDM. Penggunaan metode WISN ini untuk memudahkan dalam pemenuhan dan distribusi dari tenaga kesehatan terutama di poliklinik sehingga diharapkan hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai sumber masukan bagi pimpinan mengevaluasi kebutuhan SDM (Alam et al., 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas dan survei awal yang kami lakukan di Puskesmas Lapai, jumlah perawat 7 orang dengan total kunjungan sebanyak 51.680, jumlah penduduk 27.197 jiwa, *visit rate* 1,9 %, ditambah tugas tambahan administrasi pelaporan, keuangan, program Jaminan Kesehatan Nasional, dan program kesehatan lainnya. Hal ini menimbulkan berbagai keluhan dari perawat terkait dengan tidak sebandingnya jumlah perawat dengan beban kerja yang ada, maka peneliti melakukan penelitian tentang analisis kebutuhan tenaga kesehatan perawat berdasarkan beban kerja di Puskesmas Lapai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan cara observasional dan wawancara mendalam dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN). Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei - Juli 2020 di Pusesmas Alai Kota Padang. Teknik penentuan informan/sampel penelitian yang digunakan adalah secara *purposive sampling*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Kondisi Geografis



Figure 1. Peta Puskesmas Lapai

Puskesmas Lapai terletak di kecamatan Nanggalo yang memiliki lingkup wilayah kerja sebanyak 3 kelurahan yaitu: Kelurahan Kampung Lapai, Kelurahan Kampung Olo, dan Kelurahan Tabing Banda Gadang. Luas wilayah puskesmas lapai sekitar 209 km<sup>2</sup> yang tersebar di 3 kelurahan, yaitu kelurahan kampung lapai sebesar 0,61 km<sup>2</sup>, kelurahan kampung olo sebesar 0,57 km<sup>2</sup> dan kelurahan tabing banda gadang sebesar 0,91 km<sup>2</sup> (Puskesmas Lapai, 2020b).

2. Penggunaan Waktu Kerja di Puskesmas Lapai

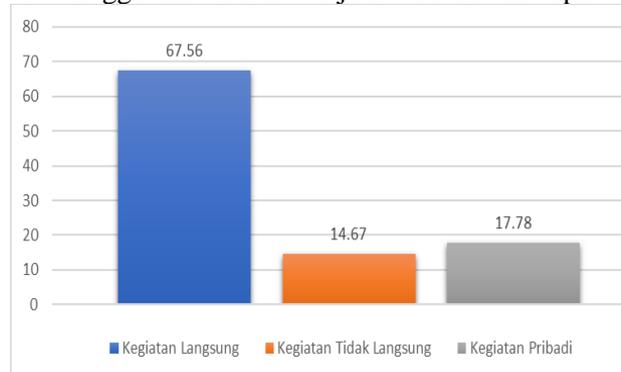


Figure 2. Penggunaan Waktu Kerja di Puskesmas Lapai

Berdasarkan diagram 2, pengamatan yang dilakukan dengan cara *work sampling* diketahui persentase kegiatan langsung sebesar 67,56% dan kegiatan tidak langsung sebesar 14,67% dan kegiatan pribadi (ishoma) sebesar 17,78%.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa tenaga perawat di Puskesmas

Lapai selama enam hari pengamatan, sebesar 67,56% waktu di gunakan untuk kegiatan langsung, 14,67% untuk kegiatan tidak langsung dan 17,78% untuk kegiatan pribadi.

Waktu kegiatan langsung bagi tenaga perawat mencapai 67,56 % dimana berdasarkan diagram 2 terlihat bahwa kegiatan langsung yang tertinggi terdapat pada Melaksanakan tugas lapangan di bidang kesehatan (imunisasi, vitamin A, penimbangan massal, pis-pk); sebesar 40 %, sedangkan persentase terendah terdapat pada memfasilitasi lingkungan yang mendukung istirahat, melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan, melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan, Memberikan dukungan dalam proses kehilangan, beduka dan kematian, sebesar 0,44%.

Penggunaan waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan tidak langsung mencapai 14,67%, berdasarkan diagram 2 dimana persentase paling tinggi terjadi pada kegiatan penanggung jawab IGD (data dan pelaporan setiap bulannya) termasuk persediaan, alkes obat di IG D sebesar 4,89%, sedangkan persentase terendah terdapat pada penanggung pembuatan sop ruang igd dan pembuatan sop ranap sebesar 0,22 %. penggunaan waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan pribadi berdasarkan diagram 2 adalah sebesar 7,7% dimana sebagian besar digunakan untuk istirahat sebesar 47,9%.

Penggunaan waktu kerja di Puskesmas Lapai sebesar 67,56% waktu di gunakan untuk kegiatan langsung dan 14,67%, untuk kegiatan tidak langsung. Jadi jumlah kegiatan produktif yang dilakukan tenaga perawat adalah 82,23%. Persentase tersebut masih lebih tinggi di bandingkan standar waktu produktif yang ada yaitu 80%. Waktu kerja produktif yang optimum berkisar 80% dari total waktu yang tersedia (Alam et al., 2018). Untuk lama bekerja seluruh perawat rata-rata telah bekerja > 5 tahun sehingga dapat dikatakan sebagai tenaga kerja yang profesional.

3. Analisis Kebutuhan Tenaga Metode WISN

Untuk mendapatkan jumlah kebutuhan tenaga Perawat di Puskesmas Lapai, diperlukan data tentang kuantitas kegiatan pokok layanan per tahun, standar beban kerja tenaga perawat per tahun, dan standar kelonggaran pertahun.

**Tabel 1. Gambaran Kuantitas Kegiatan Pokok Pertahun dan Kebutuhan Tenaga Perawat di Puskesmas Lapai**

No.	Kegiatan Pokok	Rata-Rata Waktu Kegiatan (Menit) (a)	Kuantitas Kegiatan Pokok (b= a x 264)	Standar beban kerja (c)	d=b/c
1.	Melakukan pengkajian keperawatan dasar pada individu;	10	2640	9900	0,27
2.	Mengajarkan perilaku hidup bersih dan sehat pada individu dalam rangka melakukan upaya promotif;	5	2640	19800	0,13
3.	Membuat media untuk peningkatan perilaku hidup bersih dan sehat pada individu dalam rangka melakukan upaya promotif;	10	2640	9900	0,27
4.	Memfasilitasi penggunaan alat-alat pengamanan atau pelindung fisik pada pasien untuk mencegah risiko cedera pada individu dalam rangka upaya preventif;	5	2640	19800	0,13
5.	Memberikan oksigenasi sederhana;	20	3960	4950	0,8
6.	Memberikan bantuan hidup dasar;	20	5280	4950	1,07
7.	Melakukan pengukuran antropometri;	10	2640	9900	0,27
8.	Mempertahankan posisi anatomis pasien;	5	1320	19800	0,07
9.	Memfasilitasi lingkungan yang mendukung istirahat;	5	1320	19800	0,07
10.	Memfasilitasi kebiasaan tidur pasien;	5	2640	19800	0,13
11.	Memfasilitasi penggunaan pakaian yang mendukung kenyamanan pada pasien	5	2640	19800	0,13
12.	Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan;	5	1320	19800	0,07
13.	Memberikan dukungan dalam proses kehilangan, beduka dan kematian	15	3960	6600	0,6
14.	Menfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman	10	2640	9900	0,27
15.	Melakukan dokumentasi pelaksanaan tindakan keperawatan	10	1320	9900	0,13
16.	Menyusun rencana kegiatan individu perawat melaksanakan tugas lapangan di bidang kesehatan (Imunisasi, Vitamin A, Penimbangan Massal, PIS-PK);	15	3960	6600	0,6
17.		50	7920	1980	4
<b>Total</b>					<b>9</b>

Hasil perhitungan kebutuhan tenaga perawat adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Kebutuhan SDM} &= (9 + 0,37) \\ &= 9,37 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa jumlah kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Lapai berdasarkan perhitungan dengan metode WISN adalah sebanyak 9,37 orang dibulatkan menjadi 9 orang.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh informasi mengenai Aktivitas yang dilakukan Tenaga Kesehatan Perawat di Puskesmas Lapai selama melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Data kualitatif didapatkan dari wawancara mendalam dengan informan dari Kepala Puskesmas Lapai, Kepala Tata Usaha Puskesmas Lapai, 3 orang rekan kerja dengan profesi yang berbeda (Puskesmas Lapai, 2020a).

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

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

*“.....dibuatkan usulan ke Dinkes bu.....” (If. 3)*

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

*“.....tidak tau bu.....” (If. 5)*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, maka didapatkan informasi bahwa cara memenuhi kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Lapai dengan melakukan relokasi maupun pergantian sementara petugas yang terdekat, sembari membuat usul kebutuhan ke Dinas Kesehatan Kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa saat ini jumlah tenaga perawat di Puskesmas Lapai berjumlah 7 orang. Setiap harinya tenaga perawat yang bekerja berjumlah 7 orang, seharusnya berjumlah 9 orang per hari. Maka saat ini di Puskesmas Lapai masih membutuhkan 2 orang tenaga perawat.

Ni Luh Ade Kusuma Ernawati (2011) dalam penelitiannya mengenai perhitungan beban kerja tenaga tenaga perawat dengan metode WISN di medikal bedah Rumah Sakit Umum Negara Bali oleh, didapatkan kebutuhan tenaga sebanyak 54 orang perawat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat perbedaan kebutuhan tenaga di Puskesmas Lapai dengan di medikal bedah Rumah Sakit Umum Negara Bali, medikal bedah Rumah Sakit Umum Negara Bali memiliki tenaga perawat sebanyak 30 orang dari total kebutuhan tenaga sebanyak 54 orang, sedangkan Puskesmas Lapai memiliki tenaga perawat sebanyak 7 orang dari total kebutuhan tenaga sebanyak 9 orang (Ernawati et al., 2011).

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 kerjadan kategori Sumber Daya Manusia; menyusun standar beban kerja; menyusun standar kelonggaran dan perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja (Kemenkes RI, 2019). 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 (Wangi et al., 2019).

Menurut SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.81/Menkes/SK/I/2004 salah satu metode yang telah dikembangkan Departemen Kesehatan untuk menghitung kebutuhan tenaga rumah sakit adalah metode *WorkLoad Indicator Staff Need* (WISN), yang berakar pada beban kerja personel (Astiena, 2015). Metode perhitungan kebutuhan berdasarkan beban kerja (WISN) adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi tenaga akan lebih mudah dan rasional. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis (Permatasari & Pudjirahardjo, 2015)

Menurut asumsi peneliti bahwa berdasarkan hasil wawancara dengan kepala puskesmas Lapai yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan perawat di Puskesmas Lapai belum mencukupi, namun setiap tahunnya rutin diusulkan ke Dinas Kesehatan melalui Aplikasi yang sudah disediakan oleh Kemenkes. Meskipun demikian tetap saja dalam proses pelayanannya perlu diimbangi dengan kecukupan pemberi layanan disuatu fasilitas pelayanan kesehatan tersebut.

Berdasarkan data kunjungan tersebut tentunya ini menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga kesehatan yang terlibat didalamnya agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. 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.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka diambil kesimpulan bahwa tenaga perawat di Puskesmas Lapai menunjukkan keseluruhan kelompok produktif. Penggunaan waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan langsung, tidak langsung, kegiatan pribadi tenaga kesehatan perawat Puskesmas Lapai masing-masing kurang dari separuh dari seluruh kegiatan tenaga perawat. Waktu kerja yang tersedia bagi tenaga perawat adalah sebesar 99.000 menit/orang/tahun atau 1.650 jam/orang/tahun atau 264 hari kerja. Jumlah tenaga perawat di Puskesmas Lapai berjumlah 7 orang, seharusnya berjumlah 9 orang. Maka saat ini Puskesmas Lapai masih membutuhkan 2 orang tenaga perawat.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada Yayasan Pendidikan Alifah Nur Ikhlas Padang dan STIKes Alifah Padang atas dukungannya baik secara materil maupun non materil.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya*

*Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

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*, 10(2), 216–226. <https://doi.org/10.24252/as.v10i2.6903>

Astiena, A. K. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Andalas University Press.

Ernawati, N. L. A. K., Nursalam, & Djuari, L. (2011). The Real Need of Nurses Based on Workload Indicator Staff Need (WISN). *Jurnal Ners*, 6(1), 85–92. <https://e-journal.unair.ac.id/JNERS/article/view/3970>

Kemenkes RI. (2015). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK)*.

Kemenkes RI. (2016). *Buku Manual 1 Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes)*.

Kemenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 43 Tahun 2019*.

Permatsari, E. D., & Pudjirahardjo, W. J. (2015). Kelemahan Workload Indicatorsof Staffing Need Sebagai Metode Perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga Kesehatan Di Puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 151(2), 10–17.

Puskesmas Lapai. (2020a). *Laporan Kinerja Puskesmas Lapai Tahun 2020*.

Puskesmas Lapai. (2020b). *Profil Puskesmas Lapai Tahun 2020*.

- Rizcarachmakurnia, N., Wigati, P., & Sriatmi, A. (2017). Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Perawat Di Puskesmas Poncol Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 5(3), 26–32.
- Wangi, N. W. S., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Kesehatan Puskesmas Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Needs (Wisl) Di Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Kedokteran*, 5(1), 108. <https://doi.org/10.36679/kedokteran.v5i1.134>.