

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN TENAGA PRAMUBAKTI DENGAN METODE WORK SAMPLING DAN METODE WORKLOAD INDICATOR STAFF NEEDES

Isro' Subekti¹⁾, Dhiana Ekowati²⁾

¹⁾ Rumah Sakit Sardjito

Email: subekti.isro@gmail.com

²⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusa Megarkencana

email: dhianaeko.stienus@gmail.com

Abstract

One of the important components for calculating power requirements is the workload. This means that the determination of power requirements is adjusted to the existing workload. The Workload Indicator Staff Needs (WISN) method is a method for calculating the workforce needs based on the actual workload carried out by the workforce. This study aims to analyze the workload of services using the Work Sampling technique and analyze the needs of service workers using the WISN method. This research was carried out in the Surgery and Anesthesia Room Installation, Dr. Sardjito. This type of research is descriptive qualitative by conducting observations, in-depth interviews and document review.

The results showed that the use of time for productive activities was 71.11%, the use of time for non-productive activities was 9.36% and the use of time for personal activities was 19.53%. The results of the calculation of the need for energy using the WISN method show the number of service staff as many as 20 people with a WISN ratio of 0.75. From the results of this study, it is suggested to the management of Dr. Sardjito to consider adding a staff of 5 people according to the existing workload.

Keywords: *Pramubakti, Work Sampling, Work Indicator Staff Needs*

A. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito merupakan rumah sakit yang mempunyai tugas utama dalam memberikan pelayanan Kesehatan masyarakat dan melaksanakan system rujukan bagi masyarakat Yogyakarta dan Jawa Tengah pada bagian selatan serta dimanfaatkan bagi kepentingan Pendidikan calon dokter dan dokter ahli Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu unit pelayanan di RSUP Dr. Sardjito yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan terhadap pasien yaitu pada Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi, dengan fungsi utama memberikan pelayanan

bedah terhadap pasien yang membutuhkan tindakan pembedahan. Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi memberikan pelayanan 24 jam untuk melayani pasien yang terdaftar setiap harinya serta pasien dengan gejala kegawatan yang harus segera mendapatkan tindakan bedah (*urgent*).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat pada Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito adalah 1 Kepala Instalasi, 1 Penanggung Jawab Penunjang dan SDM, 1 Penanggung Jawab Administrasi, Logistik dan Keuangan, 4 Kepala Ruang, 70 Perawat Bedah, 37 Perawat Anestesi, 4 Pengelola Data, 2 Administrasi, 5 Asisten Perawat dan 15 Pramubakti. Keberadaan pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito terdiri dari 7 tempat pelayanan sangat diperlukan.

Keberadaan pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito yang terdiri dari tujuh tempat pelayanan tersebut sangat diperlukan. Perawat kamar bedah dan anestesi serta asisten perawat bertugas di dalam ruangan kamar bedah, pramubakti adalah orang yang bertugas di luar ruangan kamar bedah. Namun tak jarang, seorang pramubakti harus berada di dalam ruangan kamar bedah untuk menyelesaikan pekerjaan yang berada di dalam kamar bedah. Tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi sebagai salah satu penunjang terlaksananya pelayanan kamar bedah. Saat ini di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi memiliki tenaga pramubakti sejumlah 15 orang yang terbagi dalam 7 tempat pelayanan setiap harinya dalam sistem kerja shift pagi, siang dan malam.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito diketahui bahwa tenaga pramubakti yang bertugas shift pagi pada hari Senin - Jum'at berjumlah 8 orang dengan alokasi 1 orang bertugas di *One Day Care* yang terletak di Gedung Bedah Sentral Terpadu lantai 1, 2 orang yang bertugas di Gedung Bedah Sentral Terpadu lantai 4, 1 orang bertugas di Gedung Bedah Sentral Terpadu lantai 5, 1 orang bertugas di kamar bedah yang berada di Instalasi Gawat Darurat lantai 2 dan masing-masing 1 orang bertugas di kamar bedah Pusat Jantung Terpadu lantai dasar dan lantai 3, sedangkan 1 orang yang tersisa bertugas untuk memberikan pelayanan kunci loker bagi petugas yang akan memasuki kamar bedah seperti dokter, perawat dan petugas lainnya. Dengan keadaan seperti itu, 1 tempat pelayanan tidak ada petugas pramubakti yaitu ruang tindakan endoskopi yang berada di Pusat Jantung Terpadu lantai 4 sehingga pramubakti yang bertugas di PJT lantai 3 akan merangkap pekerjaan tersebut.

Sedangkan untuk petugas pramubakti yang masuk shift siang pada hari Senin - Jum'at berjumlah 5 orang dengan alokasi masing-masing 1 orang bertugas di lantai 1, lantai 4 dan lantai 5 Gedung Bedah Sentral Terpadu (GBST), sisanya masing-masing 1 orang bertugas di Instalasi Gawat Darurat (IGD) lantai 2 dan Gedung Pusat Jantung Terpadu (PJT). Pramubakti yang masuk shift malam hanya 1 orang saja setiap harinya dan harus mengurus semua tempat pelayanan yaitu di GBST, PJT dan IGD. Untuk hari Sabtu, Minggu dan hari libur nasional, petugas pramubakti yang masuk kerja rata-rata hanya 7 orang dibagi dalam shift pagi, siang dan malam.

Mengingat betapa pentingnya keberadaan tenaga pramubakti pada Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito ini sebagai salah satu penunjang terlaksananya pelayanan kamar bedah, maka kebutuhan tenaga pramubakti ini sangat diperlukan. Penentuan jumlah tenaga pramubakti ini disesuaikan dengan beban kerja setiap harinya dan keadaan tempat pelayanan yang terpisah atau tidak dalam satu gedung.

Berdasarkan latar belakang diatas, pokok permasalahannya adalah:

1. Bagaimana beban kerja pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito diukur menggunakan teknik *Work Sampling*?
2. Berapa kebutuhan tenaga pramubakti yang diukur dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito?

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: Pertama: untuk menganalisis beban kerja pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito yang diukur dengan teknik *Work Sampling*, Kedua: untuk menganalisis jumlah tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito yang dibutuhkan diukur dengan metode *Workload Indicator Staff Needs*.

B. KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Rumah Sakit

Sutrisno (2014:3), menyatakan Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk memperoleh, melatih, memberi kompensasi dan menangani hubungan tenaga kerja, Kesehatan, dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:3). Menurut Ilyas (2011:28), di dalam melakukan proses perencanaan sumber daya manusia di rumah sakit, terdapat lima langkah yang harus dilakukan, pertama: melakukan analisis staf rumah sakit yang ada pada saat ini dan bagaimana kecukupan tenaga di masa yang akan datang; kedua, menganalisis persediaan staf di masa yang akan datang; ketiga,; menganalisis kebutuhan staf rumah sakit di masa mendatang; keempat, menganalisis kesenjangan staf yang ada pada saat ini dibandingkan dengan kebutuhan staf rumah sakit pada masa mendatang; kelima, menganalisis dokumen kebutuhan staf rumah sakit baik dari sisi jumlah staf, jenis dan kompetensi yang dibutuhkan rumah sakit dalam periode tertentu.

Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

a. Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja merupakan suatu proses penentuan jam kerja orang (*man hours*) yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu dalam waktu tertentu. Jumlah jam kerja setiap staf akan menunjukkan berapa jumlah staf yang dibutuhkan.

b. Analisis Tenaga Kerja

Analisis tenaga kerja adalah jumlah tenaga atau staf yang dibutuhkan untuk menyelesaikan bagian tertentu dalam suatu pekerjaan.

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja merupakan besarnya atau beratnya suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang, pada suatu jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil perkalian antara waktu kerja dengan volume kerja. Menurut Departemen Kesehatan RI Tahun 2008, beban kerja merupakan banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun dalam satu sarana pelayanan kesehatan. Irzal (2016:26), menyatakan perhitungan beban kerja setidaknya dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek, yaitu fisik, mental dan penggunaan waktu.

Ilyas (2011: 41), menyebutkan terdapat tiga cara teknik analisis perhitungan beban kerja yang dapat digunakan, yaitu:

a. *Work Sampling*

Work Sampling merupakan teknik penghitungan beban kerja yang dapat dipergunakan untuk menghitung besarnya beban kerja yang terdapat pada suatu bidang atau instalasi tertentu. Fokus pengamatan pada metode ini adalah pekerjaan yang dilakukan oleh responden dalam suatu waktu tertentu serta bentuk kegiatan yang dilakukan.

b. *Time and Motion Study*

Dalam teknik *Time and Motion Study*, peneliti melakukan pengamatan dan mengikuti dengan cermat mengenai kegiatan yang dilakukan oleh personal yang diamati. Kelebihan teknik ini adalah dapat menghasilkan beban kerja serta kualitas kerja personal.

c. *Daily Long*

Teknik *daily long* merupakan bentuk sederhana dari *Work Sampling* dimana sampel yang akan diteliti menuliskan sendiri kegiatan yang akan dilakukan, waktu kegiatan yang akan dilakukan dan lama kegiatan yang akan dilakukan.

Workload Indicator Staff Needs (WISN)

Metode WISN dipergunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga dalam skala yang besar, misalnya pada kantor dinas kesehatan dan rumah sakit ditingkat

provinsi, kabupaten atau kota dan telah disahkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 33 tahun 2015, mengenai Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bidang Kesehatan.

Langkah-langkah dalam menghitung kebutuhan SDM dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Needs* adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan waktu kerja yang tersedia
Langkah ini bertujuan, untuk memperoleh waktu kerja yang tersedia pada setiap kategori Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam waktu satu tahun.
- b. Menetapkan unit kerja dan kategori Sumber Daya Manusia
Tujuan dari langkah ini adalah untuk memperoleh unit kerja dan kategori sumber daya manusia yang dapat bertanggung jawab di dalam penyelenggaraan kegiatan pelayanan kesehatan pada pasien, keluarga pasien dan masyarakat, baik didalam rumah sakit maupun diluar rumah sakit.
- c. Menyusun Standar Beban Kerja
Standar beban kerja pada kegiatan pokok dibuat berdasarkan pada rata-rata waktu yang tersedia pertahun yang dimiliki oleh masing-masing kategori staf.
- d. Menyusun Standar Kelonggaran
Penyusunan standar kelonggaran bertujuan untuk memperoleh factor kelonggaran pada masing-masing kategori SDM, yaitu pada jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait dengan kegiatan pokok atau pelayanan.
- e. Perhitungan Kebutuhan SDM per unit kerja
Langkah ini bertujuan untuk dapat memperoleh jumlah dan jenis kategori SDM per unit kerja berdasarkan beban kerja.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan metode observasi, *in depth interview* dan telaah dokumen. Untuk memperoleh berapa jumlah waktu kegiatan pramubakti pada Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito digunakan teknik *Work Sampling*.

Penggunaan waktu produktif yang didapat dari pengamatan kegiatan tenaga pramubakti dipergunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga dengan metode *Workload Indicator Staff Needs*, kemudian dilakukan analisis terhadap hasil beban kerja. Langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perhitungan waktu kerja tersedia

Menetapkan waktu kerja tersedia dengan rumus:

$$\text{Waktu Kerja Tersedia} = A - [(B+C+D+E)] \times F$$

Keterangan:

A : Jumlah hari kerja

B : Cuti tahunan

C : Pendidikan dan pelatihan

D : Hari libur nasional

E : Ketidakhadiran kerja

F : Waktu kerja

2. Perhitungan standar beban kerja

Menetapkan standar beban kerja dengan rumus:

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-rata Waktu Per Kegiatan Pokok}}$$

3. Perhitungan standar kelonggaran

Menetapkan standar kelonggaran dengan rumus:

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata Waktu Kelonggaran}}{\text{Waktu Kerja Tersedia}}$$

4. Perhitungan kebutuhan SDM

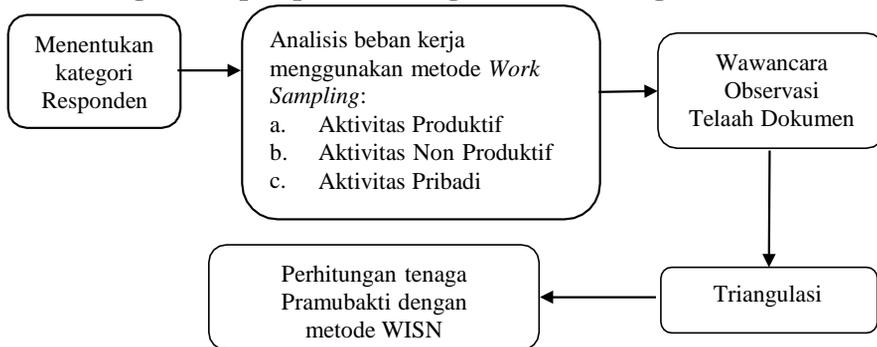
Menetapkan kebutuhan SDM dengan rumus:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok}}{\text{Standar Beban Kerja}} + \text{Standar Kelonggaran}$$

Tahapan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kategori responden yang akan diteliti.
- b. Melakukan analisa beban kerja dengan teknik *Work Sampling* dengan melakukan pengamatan kegiatan yang dikategorikan dalam kegiatan produktif, kegiatan non produktif dan kegiatan pribadi.
- c. Melakukan wawancara mendalam dan telaah dokumen.
- d. Melakukan triangulasi untuk melakukan validasi data kepada responden untuk mendapatkan validitas data dan tingkat kepercayaan terhadap instrumen penelitian.
- e. Melakukan perhitungan kebutuhan tenaga pramubakti berdasarkan metode *Work-load Indicator Staff Needs (WISN)*.

Bagan tahapan penelitian digambarkan sebagai berikut:



D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Beban Kerja Pramubakti Dengan Metode Work Sampling

Tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito berjumlah 15 orang dengan komposisi 3 perempuan dan 12 laki-laki. Masing-masing pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi memiliki karakteristik yang berbeda dilihat dari pendidikan yang dimiliki, jenis kelamin, usia, lama kerja serta status kepegawaian.

Teknik *Work Sampling* bertujuan untuk mengukur beban kerja seorang tenaga pada suatu unit, bidang atau jenis tenaga tertentu. Hal-hal yang diamati pada *Work Sampling* adalah:

1. Seluruh kegiatan yang sedang dilaksanakan oleh tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi pada saat jam kerja.
2. Pengamatan dilakukan dengan interval 15 menit per pengamatan kemudian hasil pengamatan dikelompokkan ke dalam penggunaan waktu produktif, waktu tidak produktif dan waktu pribadi.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan, diperoleh hasil kegiatan pramubakti yang kemudian dikelompokkan ke dalam kegiatan produktif, kegiatan non produktif dan kegiatan pribadi. Tabel 1, menunjukkan hasil penelitian keseluruhan kegiatan pramubakti selama 7 hari.

Tabel 1. Keseluruhan Kegiatan Pramubakti Selama 7 Hari

No.	Kegiatan	Shift			Total
		Pagi (menit)	Siang (menit)	Malam (menit)	
1.	Produktif	15260	9835	3080	28175
2.	Non Produktif	1890	1120	700	3710
3.	Pribadi	3360	3745	630	7735
Total		20510	14700	4410	39620

Hasil penelitian menunjukkan, sebesar 71.11% digunakan pramubakti untuk kegiatan produktif pramubakti (mengambil dan megirim instrumen ke CSSD, mengantar bukti tindakan operasi ke bangsal, mengambil darah di UPTD, mengantar sampel ke laboratorium, pelayanan baju operasi terhadap petugas, membantu penerimaan pasien, mengantar bukti tindakan operasi ke bangsal,dll). Sedangkan kegiatan non produktif pramubakti (tidur, mengobrol, menggunakan ponsel) sebesar 9.36% dan kegiatan pribadi pramubakti (makan, minum, toileting, sholat, cuci tangan) sebesar 19.53%.

Analisis Kebutuhan Tenaga Pramubakti Dengan Metode *Workload Indicator Staff Needs*

Workload Indicator Staff Needs (WISN) adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada suatu unit berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi tenaga akan lebih mudah dan rasional. Tahapan-tahapan dalam menetapkan kebutuhan tenaga pada metode WISN adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja yang tersedia bagi tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi adalah waktu kerja yang seharusnya dipenuhi oleh tenaga pramubakti dalam menjalankan aktivitas pokoknya dalam waktu satu tahun. Waktu kerja adalah jumlah jam kerja sehari di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi dimana diberlakukan sistem shift yaitu shift pagi dari pukul 07.30-14.30, shift siang dimulai pukul 14.00-21.00 dan shift malam dari pukul 21.00-07.30. Dari jumlah jam kerja tersebut, shift pagi dan shift siang sebanyak 7 jam sedangkan untuk shift malam sebanyak 10,5 jam. Karena setelah shift malam otomatis akan libur di hari berikutnya, maka untuk jumlah jam kerja dihitung 7 jam sehari. Tabel 2, menunjukkan hasil penelitian waktu kerja tersedia pramubakti pertahun.

Tabel 2. Waktu Kerja Tersedia Pramubakti Pertahun

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	260	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	1	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	4	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	7	Jam/Hari
Waktu Kerja yang Tersedia		1589	Jam/Tahun
Hari Kerja yang Tersedia		227	Hari/Tahun
Total Menit		95340	Menit/Tahun

Waktu kerja yang tersedia pada Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi dalam satu tahun adalah 1.589 jam atau 95.340 menit/tahun atau 227 hari kerja efektif selama satu tahun. Perhitungan waktu kerja yang tersedia ini diperoleh dari total hari kerja dalam satu tahun dikurangi jumlah cuti tahunan, Pendidikan dan pelatihan serta hari libur nasional dan ketidakhadiran kerja dalam satu tahun dikalikan lama waktu kerja dalam satu hari.

2. Menyusun Standar Beban Kerja

Standar beban kerja merupakan hasil pengukuran dari waktu kerja yang tersedia dibagi dengan rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan pokok. Rata-rata waktu untuk menyelesaikan kegiatan pokok adalah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan pokok oleh setiap kategori SDM pada tiap unit kerja. Tabel 3, menunjukkan hasil penelitian standar beban kerja pramubakti.

Tabel 3. Standar Beban Kerja

Kegiatan	Waktu Kerja yang Tersedia	Rata-rata Waktu yang Tersedia (Menit)	Standar Beban Kerja
Mengambil instrumen di CSSD	95340	30	3178
Mengantar linen kotor ke binatu	95340	30	3178
Menyiapkan makanan dan atau minuman	95340	20	4767
Mengambil atau mengantar barang yang diperlukan	95340	30	3178
Mencuci sandal	95340	60	1589
Mencuci peralatan yang digunakan	95340	30	3178
Mengambil linen bersih di binatu	95340	30	3178
Mengantar bukti tindakan operasi ke bangsal	95340	30	3178
Mengirim instrumen ke CSSD	95340	30	3178
Membereskan ruang ganti	95340	20	4767
Pelayanan kunci locker terhadap petugas	95340	5	19068
Mengisi loker untuk petugas	95340	30	3178
Mengambil darah di UPTD	95340	30	3178
Mengantar sampel ke laboratorium	95340	20	4767
Melipat dan menata hancinco di lemari penyimpanan	95340	60	1589
Pelayanan baju operasi terhadap petugas	95340	5	19068
Menyiapkan spreng dan selimut	95340	10	9534
Membantu penerimaan pasien	95340	10	9534

Hasil penelitian menunjukkan Standar beban kerja berdasarkan aktivitas di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi memiliki besaran nilai berbeda untuk setiap aktivitas produktif yang dilakukan. Standar beban kerja tertinggi berdasarkan perhitungan terdapat pada aktivitas pelayanan baju operasi dan pelayanan kunci loker terhadap petugas yaitu sebesar 19.068 menit per tahun. Adapun kegiatan mencuci sandal serta melipat dan menyimpan hancinco di lemari penyimpanan memiliki standar kerja kecil yaitu sebesar 1.589.

3. Menyusun Standar Kelonggaran

Waktu kelonggaran dapat diartikan sebagai waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok namun tetap bermanfaat bagi karyawan. Tabel 4, menunjukkan hasil penelitian standar waktu kelonggaran pramubakti.

Tabel 4. Standar Kelonggaran

No.	Faktor Kelonggaran	Rata-rata Waktu	Jumlah	Standar Kelonggaran
1.	Pendidikan dan Pelatihan	1 Hari/Tahun	24 Jam/Tahun	0.02
2.	Rapat ruangan	1 Jam/Minggu	48 Jam/Tahun	0.03
3.	Ketidakhadiran kerja	4 Hari/Tahun	96 Jam/Tahun	0.06
4.	Ishoma	1 Jam/Hari	227 Jam/Tahun	0.14
5.	Cuti Tahunan	12 Hari/Tahun	288 Jam/Tahun	0.18
6.	Hari Libur Nasional	16 Hari.Tahun	384 Jam/Tahun	0.24
Total Standar Kelonggaran				0.67

Hasil perhitungan waktu kelonggaran berdasarkan rata-rata waktu kelonggaran dibagi waktu kerja tersedia didapatkan proporsi faktor kelonggaran pendidikan dan pelatihan sebesar 0.02, rapat ruangan sebesar 0.03, ketidakhadiran kerja yang biasanya karena sakit sebesar 0.06, ishoma sebesar 0.14, cuti tahunan sebesar 0.18 dan hari libur nasional sebesar 0.24. Total standar kelonggaran tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi adalah sebesar 0.67 tenaga.

4. Kebutuhan Tenaga Pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito Dengan Metode WISN

Perhitungan kebutuhan tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito dihitung berdasarkan setiap kegiatan pokok yang dilakukan pada saat pengamatan berlangsung. Kemudian kebutuhan tenaga dari setiap kegiatan pokok diakumulasi sehingga terdapat jumlah kebutuhan tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito yang tersaji pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Kebutuhan Tenaga Pramubakti Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja

No.	Kegiatan	KKP	SBK	SK	KS
1.	Mengambil instrumen di CSSD	1190	3178	0.67	1.04
2.	Mengantar linen kotor ke binatu	1400	3178	0.67	1.11
3.	Menyiapkan makanan dan atau minuman	1050	4767	0.67	0.89
4.	Mencuci sandal	2100	1589	0.67	1.99
5.	Mengambil atau mengantar barang yang diperlukan	2450	3178	0.67	1.44
6.	Mencuci peralatan yang digunakan	1540	3178	0.67	1.15
7.	Mengambil linen bersih di binatu	1680	3178	0.67	1.19
8.	Mengantar bukti tindakan operasi ke bangsal	280	3178	0.67	0.75
9.	Mengirim instrumen ke CSSD	1960	3178	0.67	1.28
10.	Membersihkan ruang ganti	1575	4767	0.67	1.00
11.	Pelayanan kunci loker terhadap petugas	3780	19068	0.67	0.86
12.	Mengisi loker untuk petugas	560	3178	0.67	0.84
13.	Mengambil darah di UPTD	2170	3178	0.67	1.35
14.	Mengantar sampel ke laboratorium	1400	4767	0.67	0.96
15.	Melipat dan menata hancinco di lemari penyimpanan	1890	1589	0.67	1.85
16.	Pelayanan baju operasi terhadap petugas	1470	19068	0.67	0.74
17.	Menyiapkan sprei dan selimut	980	9534	0.67	0.77
18.	Membantu penerimaan pasien	700	9534	0.67	0.74
Total Kebutuhan SDM					19.95
Dibulatkan					20

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga menggunakan metode WISN diperoleh hasil kebutuhan tenaga sebanyak 20 orang dari 15 orang tenaga pramubakti yang ada saat ini. Ini berarti bahwa Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi harus menambah tenaga pramubakti sebanyak 5 orang agar sesuai dengan beban kerja yang ada.

Perbedaan antara kebutuhan jumlah tenaga pramubakti berdasarkan analisis WISN dengan jumlah tenaga pramubakti yang ada saat ini di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito dapat dilihat dari WISN *ratio*. WISN *ratio* merupakan suatu ukuran pengganti bagi tekanan kerja yang dialami staf dalam pekerjaan sehari-hari mereka di suatu fasilitas kesehatan. Sebuah WISN *ratio* bernilai satu (1) menunjukkan bahwa jumlah staf dan beban kerja berada dalam keadaan seimbang. Semakin kecil WISN *ratio* maka semakin besar tekanan beban kerja. WISN *ratio* yang kecil menunjukkan bahwa jumlah staf yang ada saat ini lebih kecil daripada yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada. Sebaliknya, WISN *ratio* yang besar membuktikan adanya kelebihan staf apabila dibandingkan terhadap beban kerja. Tabel

6, menunjukkan hasil perhitungan WISN *ratio* kebutuhan tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito:

Tabel 6. Kesenjangan Tenaga yang ada dengan Kebutuhan Berdasarkan Analisis *Workload Indicator Staff Needs* (WISN)

Tenaga yang ada (a)	Kebutuhan Tenaga (b)	Kurang/Lebih (a-b)	WISN <i>Ratio</i> (a/b)	Keadaan Masalah Tenaga
15	20	-5	0.75	Kurang Staf

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa WISN *ratio* kebutuhan tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito sebesar 0.75 yang artinya jumlah tenaga saat ini lebih kecil dibandingkan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja yang ada. Maka untuk mencapai keadaan seimbang dibutuhkan penambahan jumlah tenaga pramubakti sebanyak 5 orang dari 15 orang yang ada.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beban Kerja pramubakti pada Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi diukur menggunakan teknik *Work Sampling* termasuk dalam kategori berat. Dari hasil pengamatan diperoleh total penggunaan waktu kegiatan sebesar 39.620 menit dengan penggunaan waktu kegiatan produktif sebesar 28.175 menit atau 71.11%, penggunaan waktu kegiatan non produktif sebesar 3.710 menit atau 9.36% dan penggunaan waktu kegiatan pribadi sebesar 7.735 menit atau 19.53%.

Jumlah waktu kerja tersedia pada Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito tahun 2020 adalah 227 hari atau 1.589 jam atau 95.340 menit. Standar beban kerja pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito dihitung berdasarkan penggunaan waktu kegiatan produktif atau kegiatan pokok. Adapun standar kelonggaran pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito sebesar 0.67 tenaga. Perhitungan kebutuhan tenaga pramubakti dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Needs* (WISN) diperoleh jumlah kebutuhan tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi sebanyak 20 orang dengan WISN *ratio* 0.75. Hasil penelitian menunjukkan, Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi perlu melakukan penambahan 5 tenaga pramubakti dari 15 orang tenaga pramubakti yang ada pada saat ini disesuaikan dengan beban kerja yang ada.

Saran

a. Bagi RSUP Dr. Sardjito

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam

melakukan penambahan jumlah tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi sesuai dengan perhitungan pada analisis beban kerja yaitu sebanyak lima orang, dan dapat dijadikan acuan sebagai dasar perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja pada masing-masing instalasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat mempergunakan teknik lain untuk perhitungan beban kerja seperti teknik *Time and Motion Study* yang tidak hanya meneliti tentang beban kerja namun juga kualitas tenaga kerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Syamsul.et al. (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 Public Health Science Journal*, Vol.10, No.2:216-226.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,” Rineka Cipta, Jakarta.
- Bayu, Seno. (2015). “*Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Loket Pendaftaran BPJS Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2015*”. Skripsi S1 Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2015). “*Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 33 Tahun 2015 tentang Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit*. Departemen Kesehatan Republik Indonesia”. Jakarta.
- Departemen Dalam Negri Republik Indonesia. (2008). “*Peraturan Menteri Dalam Negri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008, Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Depdagri dan Pemerintah Daerah*”. Jakarta
- Dessler, Gary. (2015). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Salemba Empat, Jakarta
- Edy Sutrisno. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Kencana Media Group, Jakarta
- Fadillah dan Muhammad. (2016). “*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 STIKes Prima Nusantara Bukittinggi*, Vol.8, No.1: 27-32.
- Fitriah, Nurul.et al. (2015). “*Analisis Kebutuhan Psikiater Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) Di*

- Unit Rawat Jalan Jiwa Rumah Sakit Ernaldi Bahar Provinsi Sumatera Selatan*".
Jurnal Kedokteran dan Kesehatan, Vol. 3, No. 1:347-353.
- Handoko, T. Hani. (2011). *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslisin. (2004). *Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Metoda dan Formula*. FKM UI, Depok.
- Ilyas, Yaslisin. (2011). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. FKM UI, Depok
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana..
- Ismi, Nurul. (2015). *"Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat Pelaksana Dengan Metode WISN di Instalasi Rawat Inap Tulip RSUD Kota Bekasi Tahun 2015"* Skripsi S1 Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK. 01.07/MENKES/17/2018 Tentang Jabatan Pelaksana di Lingkungan Kementerian Kesehatan*. Jakarta.
- Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). *"Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Tentang Perubahan Atas Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 728 Tahun 2019, Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2020"*. Jakarta.
- Krisna, Melfita. (2012). *"Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012"*. Tesis S2 Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit, Universitas Indonesia, Depok.
- Nawawi, Ismail. (2014). *"Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis"*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Risakina, Intan. (2018). *"Analisis Kebutuhan Perawat di Poli Umum dan Poli Anak Puskesmas Merdeka Kota Palembang dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN)"*. Skripsi S1 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya. 2018.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- WHO. (2010). *"Workload Indicators Of Staffing Need (WISN), User Manual"*. Geneva.