

Perbedaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Metode Wisn Dan Analisis Beban Kerja Kesehatan Dipuskesmas Kabupaten Banyuwangi

Hanipan¹, Agustin Hari P^{2*}, Muhaimin Dimiyati³
Institut Teknologi dan Sains Mandala^{1,2,3}
Email : agustin@itsm.ac.id¹

Abstract

Sumber daya manusia kesehatan menjadi salah satu sumber daya dibidang kesehatan yang sangat strategis. Ketersediaan SDM kesehatan yang tidak mencukupi, baik jumlah, jenis, kualifikasi dan distribusi yang tidak merata, menimbulkan dampak terhadap rendahnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas. Jenis penelitian yang di gunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan komparatif dengan variabel penelitian Analisis Beban kerja dengan WISN, Analisis beban Kerja Kesehatan dan Ketersediaan Perawat Puskesmas. Analisa uji one sampel t- test Method. Adapaun hasil penelitian yaitu Ada Perbedaan kebutuhan sumber daya manusia Kesehatan metode WISN dan Analisis Beban Kerja Kesehatan dipuskesmas Kabupaten Banyuwangi.

Keywords: Beban Kerja, Sumber Daya Manusia

1.Pendahuluan

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) menjadi salah satu sumber daya dibidang kesehatan yang sangat strategis. Ketersediaan SDM kesehatan yang tidak mencukupi, baik jumlah, jenis, kualifikasi dan distribusi yang tidak merata, menimbulkan dampak terhadap rendahnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas. SDM kesehatan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan upaya kesehatan serta mendukung pencapaian Universal Health Coverage (UHC) dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau Sustainable Development Goals (SDGs). Sumber daya manusia perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan pelayanan, terutama di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), sebagai gate keeper dalam layanan kesehatan kepada masyarakat.

Tenaga kesehatan di Puskesmas berperan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan. Peran tersebut diharapkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) tenaga

kesehatan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Dijelaskan oleh Notoatmojo (2003) bahwa pendidikan dan keterampilan merupakan investasi dari tenaga kesehatan dalam menjalankan peran sesuai dengan tupoksi yang diemban. Sebagai sumber daya strategis, tenaga kesehatan mampu secara optimal menggunakan sumber daya fisik, finansial dan manusia dalam kinerja tim. Salah satu sumber daya manusia kesehatan yang sangat dibutuhkan di puskesmas adalah Perawat Kesehatan.

Seiring dengan bergulirnya Reformasi Birokrasi di Instansi Pemerintah, maka perlu melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), sumber daya manusia aparatur dan ketatalaksanaan (business process). Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun aparatur negara agar mampu mengemban misi, tugas, dan fungsi serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif, dan efisien, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik. Dalam kaitannya tersebut setiap instansi termasuk puskesmas wajib melakukan analisis jabatan. Penyusunan perencanaan dibutuhkan proses yang sistematis dalam upaya menetapkan jumlah, jenis, dan kualifikasi SDM yang dibutuhkan sesuai dengan kondisi puskesmas dalam rangka mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Puskesmas sebagai unit kerja dinas Kesehatan, dalam perencanaan sumber daya manusia Kesehatan, masih menggunakan system Beban Kerja berdasarkan WISN (Workload Indikator Staf Need/ Indikator Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja).

2. Metode Penelitian

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah kluster (Cluster Random Sampling), Pemilihan dilakukan karena karakteristik populasi yang homogen, kerangka sampling jelas dan memungkinkan untuk pemilihan yang bersifat umum. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 Puskesmas, dengan presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Sedangkan jumlah sampel setelah di lakukan perhitungan dengan rumus Slovin sebesar 21

puskesmas.

Jenis penelitian yang di gunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan komparatif dengan variabel penelitian Analisis Beban kerja dengan WISN, Analisis beban Kerja Kesehatan (ABK Kes)dan ke Ketersediaan Perawat Puskesmas. Analisa data dilakukan terhadap variable yang berkaitan dengan penelitian yaitu analisis univariable yang mendeskripsikan jenis kelamin, jenis pendidikan, usia, lama kerja dan proporsi perawat dengan tenaga Kesehatan. Sedangkan analisis bivariabel dengan uji one sampel t- test Method..

3. Hasil Dan Pembahasan

Informasi yang di dapatkan dari data secara primer dan sekunder terhadap perawat dengan status Aparatut Sipil Negara yang tersebar di 21 puskesmas sebagai sampel terpilih secara kluster dengan jumlah perawat sebanyak 158 orang adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik berdasarkan Jenis Keman

Perawat sebgain besar berjenis perempuan yaitu 55,1 % dibandingkan dengan laki-laki sebagai mana dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Perawat ASN Berdasar Jenis Kelamin diPuskesmas Kabupaten Banyuwangi Tahun 2021

	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Perawat	71 (44,9 %)	87 (55,1 %)	158 (100%)

b. Karakteistik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Perawat ASN sebgain besar Pendidikan D3 Keperawatan yaitu 65,2 % dibandingkan dengan SPK dan Pendidikan S1 dan profesi keperawatan sebagaimana dalam tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Perawat ASN Berdasar Tingkat Pendidikan di Puskesmas Kabupaten Banyuwangi Tahun 2021

	Tingkat Pendidikan			Jumlah
	SPK	D3 Keperawatan	Ners	
Perawat	35 (22,2%)	103 (65,2%)	20 (12,7 %)	158 (100%)

c. Karakteristik berdasarkan Umur

Perawat ASN sebagian besar berumur antara 41-50 tahun yaitu 35,4 % dibandingkan dengan kategori usia lainnya sebagai mana dalam tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Perawat ASN Berdasar Umur di Puskesmas Kabupaten Banyuwangi Tahun 2021

	Umur				Jumlah Total
	20 – 30 tahun	31 – 40 tahun	41 – 50 tahun	51 – 60 tahun	
Perawat	21 (13,3 %)	47 (29,7 %)	56 (35,4 %)	34 (21,5 %)	158 (100%)

d. Karakteristik berdasarkan lama kerja

Perawat ASN sebagian besar lama kerja antara 11-20 tahun yaitu 43,7 % dibandingkan dengan lama kerja lainnya sebagai mana dalam tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Perawat ASN Berdasar lama kerja di Puskesmas Kabupaten Banyuwangi Tahun 2021

	Tingkat Pendidikan			Jumlah
	0-10 tahun	11- 20 tahun	21 – 30 tahun	
Perawat	73 (46,2%)	69 (43,7%)	16(10,1%)	158(100%)

e. Proporsi Perawat dengan Tenaga Kesehatan lainnya

Menurut permenkes no. 43 tahun 2019 tentang Puskesmas, kategori jumlah sumber daya manusia Kesehatan di puskesmas sebanyak 13 jenis . Adapun

perawat yang terbanyak di Puskesmas Pesanggran yaitu sebanyak 27,3 %, sedangkan yang terendah di Puskesmas Singotrunan yaitu 8,9 sebagaimana dalam Tabel 5.

Tabel 5. Proporsi Perawat dengan SDMK lainnya di Puskesmas Banyuwangi Tahun 2021

No	Puskesmas	Proporsi Perawat dengan SDMK lainnya
1	Bajulmati	19 %
2	Benculuk	23,7 %
3	Gendoh	18,2 %
4	Genteng Kulon	23,5 %
5	Gitik	10,6 %
6	Gladag	13,9 %
7	Jajag	11,1 %
8	Kabat	14,5 %
9	Kebudalem	21,1 %
10	Kembiritan	25 %
11	Klatak	16,3 %
12	Pesanggaran	27,3 %
13	Sambirejo	18,2 %
14	Sepanjang	27,7 %
15	Siliragung	19,4 %
16	Singotrunan	8,9 %
17	Sobo	18,4 %
18	Songgon	12,2 %
19	Sumberberas	26,8 %
20	Tapanrejo	12,9 %
21	Tegalsari	14,3 %
Jumlah		18,2 %

4. Kesimpulan

Dari penelitian di dapatkan bahwa ada perbedaan hasil variabel dalam penyusunan kebutuhan sumber daya manusia di puskesmas dengan menggunakan metode WISN adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan sumber daya manusia Kesehatan dengan metode WISN di Puskesmas Kabupaten Banyuwangi di dapatkan bahwa Puskesmas dengan kebutuhan perawat paling banyak yaitu puskesmas Bajulmati dan tegalsari yaitu 17 orang, sedangkan yang paling sedikit puskesmas Kabat sebesar 3 orang. Adapun rata-rata kebutuhan perawat di puskesmas Kabupaten Banyuwangi dengan menggunakan metode WISN berjumlah 10,9 ~ 11 orang perawat. ;
2. Kebutuhan sumber daya manusia Kesehatan dengan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan di puskesmas kabupaten Banyuwangi di dapatkan bahwa Puskesmas dengan kebutuhan perawat 5 orang sebanyak 52,4 %, sedangkan puskesmas dengan kebutuhan perawat 8 orang sebanyak 46,6 %. Adapun rata-rata kebutuhan perawat di puskesmas sebanyak 6,4 ~ 7 orang;
3. Ada perbedaan kebutuhan sumber daya manusia Kesehatan metode WISN dan Analisis Beban Kerja Kesehatan di puskesmas Kabupaten Banyuwangi dengan hasil perhitungan uji one sampel t-tes di dapatkan nilai Sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai α 5 %,

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, A. (1996). *Menuju pelayanan kesehatan yang lebih bermutu*. Jakarta: Yayasan Penerbit Ikatan Dokter Indonesia
- Budi W Sutjipto, 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Book, Yogyakarta.
- Cometto G, Witterb S. Tackling health workforce challenges to universal health coverage: setting targets and measuring progress. *Bull World Health Organ*. 2013;91:881–5.
- Dharma, K.K. (2011). *Metodologi penelitian keperawatan*. Cetakan pertama. Jakarta: CV. Trans Info Media
- Geswar RK. Kesiapan stakeholder dalam pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional di Kabupaten Gowa. 2014. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/9548>).
- Hadari Nawawi, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta. Jackson
- Henry Simamora, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Indonesia.Kemntrian Kesehatan,2020. *Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Kementerian Kesehatan RI. *Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. 2015.
- Kementerian Kesehatan RI. *Rencana strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019*. 2015.
- Kemntrian Kesehatan, R.I. (2011). *Laporan implementasi perkesmas tahun 2011*. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Keteknisian Medik. Tidak dipublikasikan.
- Kuntoro, A, (2010). *Buku ajar manajemen keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Marquis, B. L., & Huston, (2007). *Leadership roles and management function in nursing: theory and application*. 5th edition. California: Lippincott Williams & Wilkins
- McQuide PA, Kolehmainen-Aitken RL, Forster N. Applying the workload indicators of staffing need (WISN) method in Namibia: challenges and implications for human resources for health policy. *Hum Resour Health*. 2013 Dec;10(11):64.
- Mismawarti,2010. Aspek penting Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Era Desentralisasi.
- Muninjaya, AA.G, (2006). *Manajemen kesehatan*. Jakarta: EGC
- Nimran, U. (1997). *Perilaku organisasi*, edisi revisi. Surabaya: CV. Citra Media
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta:Rineka Cipta
- Permenkes RI Nomor 2052 Tahun 2011 tentang Izin Praktik dan Pelaksanaan Praktik Kedokteran. 2011.
- Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. 2014.
- Permenkes RI Nomor 9 Tahun 2014 tentang Klinik. 2014.
- Rhenal Kasali, 2005. *Change*, Gramedia, Jakarta. Safarudin Alwi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Salmate, Grace A, A.J.M. Ratu, J.N. Pangemanan. “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara
- Schuler, 1990. *Human Resource Planning: Challenges for Industrials/Organization Psychologist*, New York.
- Undang-Undang Republik Indonesia no 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Nawawi, Hadari. *Perencanaan SDM*. Gadjah Mada University Press, 2003.