

THE ANALYSIS OF WORKLOAD AND STAFFING NEED NURSING CARE IN UPTD PUSKESMAS I DENPASAR SELATAN

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN TENAGA PERAWAT DI UPTD PUSKESMAS I DENPASAR SELATAN

Ni Putu Nanda Ranika¹, Made Agus Sugianto^{2*}, Ni Putu Widya Astuti³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Dhyana Pura, Bali,
 Indonesia

(*) Corresponding Author: madeagussugianto@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Staff workload, work sampling WISN, UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan

Abstract

The high workload in providing nursing services but not balanced with the availability of sufficient personnel will affect the quality of officers delivering services. The workload is one of the essential components in calculating energy requirements using the Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) method. This study analyzes the workload and the need. For nurses in UPTD I Public Health Center Denpasar Selatan. The research was conducted using quantitative methods using work sampling, observations, interview guidelines, and document review. The results showed that the available working time of nurses at Puskesmas I Denpasar Selatan was 260 days/year or 97500 minutes per year. The use of nurses' working time for productive activities is 86.86%, consisting of 55.05% direct productive activities and 31.81% indirect productive activities, already exceeding the optimal value of 80%. The calculation of the standard allowance is 0.1784 for one year. The WISN analysis found that the need for nurses at the UPTD Puskesmas I South Denpasar was 16 people, while the number of available staff was only ten nurses. So there is still a shortage of 6 nurses.

Kata kunci:

Beban kerja, work sampling, WISN, UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan

Abstrak

Beban kerja yang tinggi dalam pemberian pelayanan keperawatan namun tidak diikuti dengan ketersediaan tenaga yang mencukupi, maka akan mempengaruhi kualitas petugas dalam memberikan pelayanan. Beban kerja sebagai salah satu komponen vital untuk mengkalkulasikan keperluan tenaga mempergunakan metode *Workload Indicators of Staffing Needs* (WISN). Kajian ini menganalisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan. Kajian ini bertujuan mengetahui besarnya beban kerja serta menghitung kebutuhan tenaga perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan. Kajian ini dilaksanakan mempergunakan metode kuantitatif dengan teknik *work sampling*, observasi, panduan wawancara serta observasi dokumen. Hasil kajian diperoleh waktu kerja tersedia perawat di Puskesmas I Denpasar Selatan adalah 260 hari/tahun atau 97500 menit/tahun. Penggunaan waktu kerja tenaga perawat untuk kegiatan produktif sebesar 86,86%, tersusun atas aktivitas produktif langsung

55,05% dan aktivitas produktif tidak langsung 31,81%, sudah melebihi nilai optimal 80%. Sedangkan untuk kegiatan non produktif 4,04% dan kegiatan pribadi 9,1%. Perhitungan standar kelonggaran di Puskesmas I Denpasar Selatan adalah 0,1784 selama satu tahun. Hasil pengalkulasian tenaga mempergunakan metode WISN didapat banyaknya tenaga perawat adalah 16 orang, masih kekurangan tenaga sejumlah 6 orang dari 10 tenaga perawat yang sudah ada saat ini. Berlandaskan pada hasil studi, dapat diberikan saran kepada manajemen Puskesmas I Denpasar Selatan agar mempertimbangkan beban kerja dalam penentuan kebutuhan tenaga sehingga mencapai pelayanan yang berkualitas.

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas dalam Peraturan Menteri Kesehatan RI No 75 tahun 2014 Pasal 1 diartikan menjadi fasilitas pelayanan kesehatan yang melangsungkan usaha kesehatan masyarakat tingkat pertama dengan mementingkan usaha preventif serta promotif, guna ketercapaian derajat kesehatan masyarakat sebesar-besarnya pada wilayah kerjanya (Kemenkes RI, 2014). Sesuai Peraturan Presiden RI Nomor 72 tahun 2012, Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) ialah kelompok tenaga kesehatan berdasar pada kualifikasi dan keahlian yang dipunyai tersusun atas tenaga perawat, teknisi medis, terapi fisik, gizi, kesehatan lingkungan, kesehatan masyarakat, kebidanan, farmasi, serta medis (Sekretriariat kabinet, 2012).

Tenaga medis yang memiliki peran penting dalam pemberian layanan kepada pasien ialah tenaga perawat. Pada pengadaan pelayanan kesehatan, perawat ialah garda terdepan untuk tercapainya kepuasan pasien dengan kebutuhannya akan perawatan kesehatan atau recovery dari kondisi sakit. Perawat turut menjadi penjalin kontak pertama serta kontak paling lama dengan pasien sehingga perawat amat memiliki andil pada penilaian publik dengan mutu pelayanan dari sebuah puskesmas (Mandasari dkk, 2013).

Berdasarkan profil kesehatan UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan menunjukkan adanya pertumbuhan jumlah pasien secara signifikan tiap tahunnya. Jumlah kunjungan rawat jalan selama tahun 2018 di Puskesmas I Denpasar Selatan sebanyak 25.918 orang, kemudian terjadi peningkatan jumlah pasien yang lebih signifikan di tahun 2020 mencapai 30.968 orang, sehingga dibutuhkan kinerja yang tinggi dari perawat yang mempunyai tugas dalam menjalani kewajibannya. Peningkatan jumlah kunjungan pasien tiap tahunnya berdampak pada peningkatan beban kerja perawat sehingga menyebabkan pelayanan tidak maksimal.

Dapat diketahui bahwa jumlah perawat yang sakit di tahun 2018 sebanyak 16 orang, jumlah perawat yang sakit di tahun 2019 sebanyak 20 orang, dan jumlah perawat yang sakit di tahun 2020 sebanyak 26 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan jumlah perawat yang sakit sepanjang tahun 2018 sampai tahun 2020. Puskesmas I Denpasar Selatan adalah puskesmas rawat jalan dengan jumlah perawat 10 orang serta seluruh perawat mempunyai jabatan ganda selaku pemegang program dan manajerial artinya memang pada Puskesmas I Denpasar Selatan defisit akan tenaga perawat. Ini bisa berakibat pada tidak maksimalnya pelayanan asuhan keperawatan.

Mengacu pada Kemenkes RI No.81/Menkes/ SK/2004 mengenai Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit, dijelaskan bahwa Workload Indicator Staffing Need (WISN) adalah metode

perhitungan kebutuhan tenaga berlandaskan pada indikator beban kerja (Kemenkes RI, 2004).

Metode WISN mempunyai keunggulan yakni mudah dipergunakan baik secara realistis, komprehensif, teknis dan memberi kemudahan pada penentuan variasi keperluan SDM pada aneka tipe pelayanan kesehatan seperti rumah sakit ataupun puskesmas. Kelengkapan data sekunder ialah sebuah kunci kesuksesan dari pengaplikasian metode WISN (WHO, 2010). Metode ini mempermudah mengkalkulasikan seberapa banyak keperluan tenaga perawat sesuai dengan beban kerja sehingga menyajikan secara jelas sebuah instalasi layanan kesehatan terjadi kekurangan atau kelebihan tenaga perawat (Michtalik, 2013).

Berlandaskan pada pemaparan tersebut maka diperlukan sebuah kajian Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat di UPTD Puskesmas Selatan 1 Denpasar Selatan menggunakan metode Workload Indicator Staff Nedds (WISN), untuk mengetahui apakah beban kerja petugas perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan sudah sesuai dan apakah jumlah personel saat ini telah mencukupi dalam keperawatan di Puskesmas I Denpasar.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana segala aktivitas perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan sebagai responden diamati dan diteliti. Kegiatan yang akan diamati antara lain aktivitas produktif, non produktif serta aktivitas pribadi. Penelitian ini bertujuan guna mengkalkulasikan kebutuhan tenaga berdasarkan metode WISN di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan. Tempat kajian dilaksanakan di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan, dan waktu survei dilakukan selama 3 bulan dari tanggal 18 April 2022 sampai dengan 18 Juni 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah 10 orang tenaga perawat. Sampel penelitian ini total sampling.

Instrumen yang dipergunakan pada kajian ini ialah formulir pengamatan work sampling, jam digital, dan alat tulis. Aktivitas tenaga perawat yang digolongkan kedalam empat jenis yakni: 1) aktivitas produktif langsung ialah kegiatan yang memiliki hubungan langsung dengan pasien saat pemberian pelayanan; 2) aktivitas produktif tidak langsung ialah kegiatan yang tidak memiliki hubungan dengan pasien namun memiliki hubungan dengan fungsi keperawatan atau layanan dengan sifat penunjang; 3) aktivitas non produktif (pribadi) ialah semua kegiatan yang dilakukan perawat guna kepentingan pribadi serta tidak memiliki hubungan dengan tanggungjawabnya selaku perawat; 4) aktivitas non produktif namun memiliki hubungan dengan pihak lainnya ialah kegiatan yang dilaksanakan perawat guna kepentingan pribadi yang memiliki hubungan dengan pihak lain atau tidak melaksanakan fungsi keperawatan.

Pencatatan temuan observasi yang dilaksanakan selama enam hari kerja sepenuhnya dituliskan pada instrumen penghimpunan data yakni formulir pencatatan aktivitas perawat atau *work sampling*. Tahapan yang dilaksanakan ialah menghimpun seluruh data yang didapat tiap selesai observasi, mengelompokkan tipe aktivitas keperawatan secara langsung, kegiatan bukan pribadi, serta non produktif, menghitung tiap golongan kegiatan keperawatan, banyaknya kegiatan keperawatan ketika riset, sehingga diperoleh banyaknya waktu tiap golongan aktivitas perawat sepanjang satu hari, mengkalkulasikan

standar beban kerja serta standar kelonggaran sesuai dengan waktu yang sudah didapat guna menuntaskan aktivitas pokok serta aktivitas penunjang, mengkalkulasikan banyaknya tenaga yang diperlukan dengan mempergunakan formula WISN sesuai dengan banyaknya pelayanan atau kegiatan selama satu tahun, standar kelonggaran dan waktu kerja tersedia, Kemudian dihitung beban kerjanya, Beban kerja akan di golongkan dan akan dianalisis menjadi 3 golongan yaitu:

- a. 0 – 35%: Beban kerja rendah;
- b. 35 - 75%: Beban kerja sedang ;
- c. 80 – 100%: Beban kerja tinggi.

Kemudian menyampaikan pada wujud uraian singkat serta tabel hasil observasi. Tahapan berikutnya pada analisa data ialah menarik simpulan serta verifikasi yakni bagaimana beban kerja yang ada, banyaknya tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan pengalkulasian formula WISN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Tenaga Perawat UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan

Tabel 1. Karakteristik Tenaga Perawat UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	1	10
	2. Perempuan	9	90
2	Umur		
	a. 21-30 tahun	1	10
	b. 31-40 tahun	6	60
	c. 41-50 tahun	3	30
	d. >50 tahun	0	0
3	Pendidikan		
	a. D-III Keperawatan	3	30
	b. S1 Keperawatan	7	70
4	Lama Bekerja		
	a. 0-9 tahun	8	80
	b. 10-19 tahun	2	20
	c. 20-39 tahun	0	0
5	Status Kepegawaian		
	PNS	5	50
	Kontrak	5	50

Berdasarkan Tabel 1, jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebesar 90%, Dari karakteristik umur, responden lebih banyak berumur 31-40 tahun, Pada karakteristik tingkat pendidikan didapatkan ada 3 orang (30%) yang mempunyai tingkat pendidikan D3 dan 7 orang (70%) yang mempunyai tingkat pendidikan S1, Responden dengan masa

kerja di dominasi oleh respondens lama bekerja 0-9 tahun sebanyak 8 orang (80 %) dari total responden 10 tenaga perawat, Distribusi responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan jumlah perawat yang berstatus pegawai negeri sipil sejumlah 5 orang (50%). Dan perawat yang berstatus tenaga kontrak sebanyak 5 orang (50%)

B. Hasil Pengamatan Kegiatan Tenaga Perawat dengan *Work Sampling*

Tabel 2. Waktu Kegiatan Tenaga Perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan

No	Kegiatan	Shift Pagi	
		Jumlah Kegiatan (menit)	Persentase (%)
1	Kegiatan Keperawatan Langsung		
	Mengukur tekanan darah, nadi dan suhu	50	2,53
	Perawatan luka	140	7,1
	Memantau menghitung keseimbangan cairan dan elektrolit	150	7,6
	Mengganti balutan	170	8,6
	Mengecek gula darah	30	1,52
	Memberikan obat injeksi dan oral	360	18,2
	Pengambilan darah	70	3,52
	Memasang cateter urine, observasi	40	2,02
	Memasang infus	80	4,04
	Sub Total	1.090	55,05
2	Kegiatan Keperawatan Tidak Langsung		
	Melengkapi dan mengisi formulir pasien	100	5,05
	Melaksanakan komunikasi terapeutik ketika pemberian asuhan keperawatan	40	2,02
	Mengecek status pasien	50	2,52
	Membuat laporan tugas	60	3,03
	Menyiapkan obat oral dan injeksi	300	15,15
	Mengisi buku rekam medis	50	2,52
	Menulis intruksi dokter	30	1,52
	Sub Total	630	31,81
3	Kegiatan Non Produktif		
	Mengobrol	80	4,04

	Sub Total	80	4,04
4	Kegiatan Pribadi		
	Izin	30	1,52
	Toilet	100	5,05
	Makan	50	2,53
	Sub Total	180	9,1
	Total	1980	100

Berlandaskan pada Tabel 2 dapat diketahui bahwasanya aktivitas keperawatan langsung oleh perawat di Puskesmas I Denpasar Selatan yaitu sebesar 55,05%, aktivitas keperawatan tidak langsung 31,81%, aktivitas non produktif 4,04%, serta aktivitas pribadi sebesar 9,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa aktivitas produktif langsung pada pelayanan keperawatan yang mencapai 55,05%, paling tinggi diantara kegiatan keperawatan yang lain. Terlihat bahwa persentase kegiatan produktif mencapai 86,86% . Hal ini tentu telah melebihi standar optimum pegawai dapat bekerja secara optimal (80%). Sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya beban kerja tenaga perawat yang ada di Puskesmas I Denpasar Selatan termasuk pada golongan beban kerja tinggi (80-100%).

C. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan

Berlandaskan pada metode WISN, tahapan yang dilakukan guna menghitung jumlah tenaga perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan yakni:

1. Menentukan waktu kerja tersedia

Informasi yang diperlukan guna menetapkan waktu kerja tersedia serta formula yakni: Hari Kerja ; Hari Libur Nasional; Pendidikan dan Pelatihan; Cuti Tahunan ;Ketidakhadiran Kerja .

Tabel 3 Waktu Kerja Tersedia Tenaga Perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan Tahun 2022

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A.	Hari Kerja	312	Hari/Tahun
B.	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C.	Pendidikan & Pelatihan	6	Hari/Tahun
D.	Hari Libur Nasional + Cuti Bersama	28	Hari/Tahun
E.	Rerata ketidakhadiran kerja	6	Hari/Tahun
F.	Waktu Kerja	6.25	Jam/Hari
	Total Kerja = A-(B+C+D+E)	260	Hari Kerja/Tahun
	Waktu Kerja Tersedia = (A-(B+C+D+E) x F)	1.625	Jam/ Tahun
	Total Waktu Kerja Tersedia	97.500	Menit/Tahun

Waktu kerja tersedia perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan terdiri dari 1 (satu) shift yaitu 6,25 jam. Dari temuan pengalkulasian diperoleh waktu kerja yang ada pada tenaga perawat di Puskesmas Denpasar Selatan adalah 260 hari/tahun atau 1625 jam /tahun atau 97500 menit/tahun. Hal ini sesuai dengan surat keputusan Surat Edaran Gubernur Bali Nomor 003.1/12593/Pk/Bkd Tentang Hari Libur Nasional, Cuti Bersama Dan Dispensasi Hari Raya Suci Hindu Di Bali Tahun 2022 sebanyak 28 hari.

Hasil pengalkulasian waktu kerja tersedia ini juga didukung oleh Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81/Menkes/SK/1/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit, menjelaskan bahwasanya lamanya pendidikan serta pelatihan berdasar pada peraturan yang ada di puskesmas guna menetapkan serta menumbuhkan kompetensi tiap golongan SDM mempunyai hak ikut serta dalam kursus/pelatihan/lokakarya/ seminar dalam enam hari kerja selama lima jam. Variabel guna mengalkulasikan waktu kerja tersedia ini didapat dari banyaknya hari kerja satu tahun dikurangkan dengan banyaknya hari libur serta cuti, pendidikan serta pelatihan, rerata absen kerja selama setahun, selanjutnya diperoleh total waktu kerja tersedia untuk perawat di Puskesmas I Denpasar Selatan. Berlandaskan pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwasanya waktu kerja tersedia untuk perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan sebesar 97.500 menit/tahun.

2. Menentukan Unit Kerja dan Kategori SDM.

Pada kajian ini, unit kerja yang diobservasi di Puskesmas I Denpasar Selatan dengan sub unit kerja di ruangan pelayanan keperawatan. Untuk kategori SDM yang diamati adalah tenaga perawat dengan jumlah 10 orang. Tenaga perawat ada 10 orang dengan kunjungan rawat jalan rata-rata 200/hari. Jadi 1 orang perawat melayani sekitar 20 pasien perhari.

3. Menghitung Standar Beban Kerja

Tabel 4. Perhitungan Standar Beban Kerja.

No	Kegiatan Pokok	Rata-rata waktu (Menit)	Waktu Kerja tersedia	Standar Beban Kerja
1	Mengukur suhu, nadi, dan tekanan darah	3	97.500	32.500
2	Perawatan luka	30	97.500	3.250
3	Memantau menghitung keseimbangan cairan dan elektrolit	6	97.500	16.250
4	Mengganti balutan	15	97.500	6.500
5	Memeriksa gula darah	5	97.500	19.500
6	Memberikan obat injeksi dan oral	7	97.500	13.928,5

7	Pengambilan darah	7	97.500	13.928,5
8	Memasang cateter urine, observasi	5	97.500	19.500
9	Memasang infus	10	97.500	9.750
10	Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan	15	97.500	6.500
11	Mengisi dan melengkapi formulir pasien	5	97.500	19.500
12	Mengecek status pasien	10	97.500	9.750
13	Membuat laporan tugas	10	97.500	9.750
14	Menyiapkan obat injeksi dan oral	8	97.500	12.187,5
15	Mengisi buku rekam medis	5	97.500	19.500
16	Menulis intruksi dokter	5	97.500	19.500

Penyusunan standar beban kerja, dibutuhkan rerata waktu kegiatan keperawatan langsung yang ada pada Puskesmas I Denpasar Selatan. Selanjutnya dikalkulasikan bersama total waktu kerja tersedia kemudian dibagi dengan rerata waktu kegiatan, maka diperoleh hasil standar beban kerja perawat tiap golongan aktivitasnya. Dari tabel 4 menunjukkan standar beban kerja dengan pelayanan keperawatan di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan terbesar 13928,5 yaitu kegiatan memberikan obat oral, injeksi dan proses pengambilan darah.

4. Penyusunan Standar Kelonggaran

Tabel 5. Standar Kelonggaran Tenaga Perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan.

No	Faktor Kelonggaran	Rata-rata waktu	Frek	Jml kegiatan	Waktu Kerja Tersedia	Standar Kelonggaran (Jml kegiatan : Waktu kerja)
1	Rapat ruangan Minilok	60	12	720	97.500	0,0073
2	Upacara agama	2	100	180	97.500	0,0018
3	Ulang Tahun Puskesmas	1	60	60	97.500	0,0006
4	Diklat/Pelatihan	1160	1	1160	97.500	0,0118
5	Waktu Istirahat	60	255	15300	97.500	0,1569
Total						0,1784

Berlandaskan pada penelaahan dokumen di Bagian Keperawatan dan Sub Bagian Kepegawaian, berlandaskan pada pengalkulasian diperoleh standar kelonggaran perawat yang diperoleh ialah 0,1784. Standar kelonggaran memiliki

tujuan guna didapatkannya faktor kelonggaran tenaga perawat seperti aktivitas serta kebutuhan waktu guna menuntaskan aktivitas yang tidak berhubungan secara langsung dengan aktivitas produktif atau pokok. Berlandaskan pada Depkes (2009) mengenai pedoman metodologi WISN digolongkan faktor kelonggaran sesuai dengan pengkategorian yang dilakukan oleh tenaga perawat serta faktor kelonggaran individu. Faktor kelonggaran sesuai kategori yang dilakukan oleh tenaga perawat meliputi upacara, ulang tahun puskesmas, kegiatan keagamaan, pendidikan/pelatihan, istirahat dan rapat.

5. Perhitungan Kesenjangan Tenaga Perawat

Tenaga yang ada (a)	Kebutuhan tenaga (b)	WISN Ratio (a)/(b)	Keadaan masalah tenaga	Keterangan
10	16,1058	0,62	Kurang Staf	<1 = Kurang 1 = Sesuai >1 = Lebih

Tabel 6 Kesenjangan Tenaga Yang Ada dengan Kebutuhan Berdasarkan WISN

Pada tabel 6. menunjukkan total kebutuhan perawat sebesar 16,1058, sementara jumlah tenaga perawat di Puskesmas I Denpasar Selatan saat ini adalah 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan masih kekurangan tenaga sejumlah 6 orang. Hal ini memiliki arti banyaknya tenaga yang ada saat ini tidak sesuai dengan beban kerja yang ada. Beban kerja yang amat besar sebab banyaknya pelayanan yang padat dan kunjungan pasien yang semakin meningkat setiap harinya. Perhitungan jumlah tenaga ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan untuk meminimalisir tekanan beban kerja pegawai, menumbuhkan mutu pelayanan kesehatan serta melakukan perencanaan keperluan tenaga-tenaga perawat dimasa mendatang. Dengan teridentifikasinya kendala-kendala ini diharapkan dapat dilakukan tindakan sebagai memperlancar pelayanan serta mengurangi beban kerja perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan

SIMPULAN

1. Kegiatan produktif langsung yang dilakukan tenaga perawat UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan adalah 55,05%, aktivitas produktif tidak langsung 31,81%, aktivitas non produktif 4,04% serta aktivitas pribadi 9,1%.
2. Waktu kerja tersedia tenaga perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan adalah 260 hari/tahun, atau 1625 jam/tahun, atau 97500 menit/tahun.
3. Beban kerja perawat di Puskesmas I Denpasar Selatan tergolong tinggi sebesar (86,86%) karena melebihi standar yang ditentukan oleh International Labour Organization (ILO) yaitu sebesar 80%.

4. Standar kelonggaran di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan dipengaruhi beberapa faktor seperti rapat, upacara, upacara agama, ulang tahun, waktu istirahat. Hasil perhitungan standar kelonggaran adalah 0,1784 selama satu tahun.
5. Berdasarkan analisis WISN, diperoleh kebutuhan tenaga perawat di UPTD Puskesmas I Denpasar Selatan sebanyak 16 orang, sementara jumlah tenaga yang ada hanya 10 orang perawat. Sehingga masih kekurangan 6 orang tenaga perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arlina, 2016. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Tk IV 010702 Binjai Kesdam I BB Tahun 2016*. 4-16
- Darmayanti, 2012. Universitas Sumatera Utara Poliklinik Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Departemen Kesehatan RI dan Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit (GTZ). 2009. *Perlengkapan Kerja WISN Perlengkapan Untuk Pengembangan Indikator Beban Kerja Petugas (WISN) Untuk Memperbaiki Perencanaan dan Manajemen Tenaga Kerja Kesehatan Dalam Sistem Kesehatan Yang Di Desentralisasi*
- Ernawati, Ade Kusuma, 2011. *Kebutuhan Riil Tenaga Perawat Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN)*, Vol 6, hal. 85-92.
- Ilyas, 2011 *Perencanaan SDM Rumah Sakit Teori, Metoda, dan Formula*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Kemkes RI. 2004. Keputusan Menteri Kesehatan RI No 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit. *Menteri Kesehatan Republik Indonesia*, 1–53.
- Kemkes Kesehatan RI. 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat Tahun 2014
- Mandasari, et al. 2013. *Analisa Beban Kerja Perawat Ugd Menggunakan Maslach Burnout Inventory Dan Modifikasi Heart*. 1. P.1044-1045
- Michtalik H.J.; Yeh H-C.; &, 2013., B. D. J. (n.d.). *Impact Of Attending Physician Workload On Patient Care*.
- Permendagri. 2008. Permendagri No 12/2008 tentang Beban Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012 Tentang Sistem Kesehatan Nasional
- Presiden RI. 2014. Undang-Undang RI Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.
- Syukraa. (2012). Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Dengan Teknik Work Sampling Menggunakan Metode WISN Di Unit Farmasi Rawat Jalan Krakatau Medika Hospital Cilegon 2012. In *Fkm Ui*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- Sekretariat, K, 2012. Peraturan Presiden (PERPRES) tentang Sistem Kesehatan Nasional.
- World Health Organization. (2010). Workload indicators of staffing need: User's manual. *World Health Organization*, 1–56