

Analysis of Workload and Nurse Staff Needs at Puskesmas I East Denpasar

Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat di Puskesmas I Denpasar Timur

Luh Diah Parasuari¹, Made Agus Sugianto^{2*}, Ni Made Kurniati³

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

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

Article info

Keywords:

Nurse workload, Work sampling, WISN, Puskesmas I East Denpasar

Abstract

High workload in the provision of nursing if not balanced with the availability of sufficient personnel will affect the quality of personnel in providing services. Workload as one of the important components in the calculation of staff needs with the Workload Indicator of Staffing Need (WISN) method. This study aimed to analyze the workload and staffing needs of nurses at Puskesmas 1 East Denpasar. This type of research is descriptive research using quantitative data analysis with the WISN method. Determination of respondents was carried out by total population sampling technique as many as 16 respondents who were nursing staff. Data collection was done by observation. The results showed that the available working time of nurses was 241 days/year or 90,375 minutes/year. The use of nurses' working time for productive activities amounted to 89.75% consisting of direct productive activities of 50.71% and indirect productive activities of 39.04%, which means that it has exceeded the optimal standard of 80%. The conclusion of this study is that the need for nurses at Puskesmas I East Denpasar is 23 people, while the number of nurses available is 16 people so there is still a shortage of 7 nurses. Efforts that can be made to reduce workload are utilizing technology and information systems in nursing service management.

Kata kunci:

Beban Kerja Perawat, Work Sampling, WISN, Puskesmas I Denpasar Timur

Abstrak

Beban kerja yang tinggi dalam pemberian keperawatan apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan tenaga yang cukup maka akan memengaruhi kualitas tenaga dalam pemberian pelayanan. Beban kerja sebagai salah satu komponen penting dalam perhitungan kebutuhan tenaga dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas 1 Denpasar Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan analisis data kuantitatif dengan metode WISN. Penentuan responden dilakukan dengan teknik *total population sampling* sebanyak 16 responden yang merupakan tenaga perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi. Hasil penelitian didapatkan waktu kerja tersedia perawat adalah 241 hari/tahun atau 90.375 menit/tahun. Penggunaan waktu kerja perawat untuk kegiatan produktif sebesar 89,75% yang terdiri dari kegiatan produktif langsung sebesar 50,71% dan kegiatan produktif tidak

langsung sebesar 39,04%, yang berarti sudah melebihi standar optimal yakni sebesar 80%. Kesimpulan dari penelitian ini, didapatkan kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas I Denpasar Timur sebanyak 23 orang, sedangkan jumlah tenaga perawat yang tersedia sebanyak 16 orang sehingga masih terdapat kekurangan tenaga perawat sebanyak 7 orang. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi beban kerja yaitu memanfaatkan teknologi dan sistem informasi dalam manajemen pelayanan keperawatan.

PENDAHULUAN

Masalah SDM Kesehatan sekarang yakni pembangunan kesehatan belum dapat ditingkatkan melalui pemberdayaan SDM Kesehatan. Program yang mengatur terkait SDM Kesehatan juga masih lemah, serta kurang serasinya antara pengadaan dan kebutuhan SDM Kesehatan. Selain itu, masih belum meratanya kualitas pendidikan dan pelatihan kesehatan bagi SDM Kesehatan serta kurangnya pemerataan SDM Kesehatan yang berkualitas (Fauzi *et al.*, 2020). Jumlah SDM Kesehatan tahun 2021 di Indonesia terdiri dari tenaga medis sebanyak 173.707 orang, bidan sebanyak 288.686 orang, apoteker sebanyak 87.093 orang, perawat sebanyak 511.191 orang, dan tenaga kesehatan yang lain sebanyak 190.944 orang (Kemenkes RI, 2021). Namun, permasalahan tentang distribusi sumber daya manusia kesehatan di Indonesia masih terus muncul (Saragi & Lubis, 2021).

Puskesmas merupakan sebuah sarana yang memberikan layanan kesehatan yang melaksanakan tindakan kesehatan untuk masyarakat dan individu pada tingkat pertama, dengan menekankan pada tindakan promosi dan pencegahan di wilayahnya (Kemenkes RI, 2019). Di masa globalisasi ini, puskesmas harus sanggup menyediakan layanan yang akurat, tepat, komprehensif, berkualitas, dan terjangkau. Untuk memastikan agar puskesmas dapat berfungsi dengan baik, dibutuhkan berbagai faktor pendukung, di antaranya adalah keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai (Sari *et al.*, 2022).

Tenaga perawat menjadi salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan dalam melakukan pelayanan pada pasien (Wirentanus, 2019). Perawat menjadi penghubung pertama dan terpanjang dengan pasien sehingga peran perawat turut memengaruhi penilaian masyarakat terhadap kualitas pelayanan di puskesmas (Deniati *et al.*, 2018). Setiap tahun, kunjungan pasien puskesmas terus mengalami peningkatan apabila tidak diimbangi dengan jumlah perawat yang memadai maka akan menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat (Kusumaningrum *et al.*, 2022). Hasil penelitian pada tahun 2021 yang dilakukan oleh Gugum Pamungkas dan Eem Kusmiati di Puskesmas Ciwidey didapatkan hasil bahwa perawat memiliki beban kerja paling tinggi yakni sebesar 495.160 menit dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya seperti dokter (122.920 menit), tenaga gizi (57.484 menit), bidan (171.540 menit), apoteker (171.540 menit), sanitarian (8.520 menit), rekam medis (302.400), tenaga promosi kesehatan (170.800 menit), dan analis (117.000 menit) (Pamungkas & Kusmiati, 2021).

Kota Denpasar merupakan kota dengan penduduk yang heterogen. Berbagai kalangan dengan bermacam-macam latar belakang etnis, keyakinan, ras, pendidikan, dan sebagainya yang menjadi bagian dari populasi penduduk yang semakin bertambah. Dengan meningkatnya jumlah penduduk, maka berbagai permasalahan dapat muncul, salah satunya masalah kesehatan. Oleh karena itu, masyarakat harus mendapatkan pelayanan kesehatan yang komprehensif (Yanti *et al.*, 2020). Berdasarkan Laporan

Tahunan Dinas Kesehatan Kota Denpasar Tahun 2020, pelaksanaan pelayanan kesehatan pada Puskesmas 1 Denpasar Timur hanya mencapai 72,70%. Angka tersebut menjadi angka yang rendah apabila dibandingkan dengan puskesmas yang lain di Kota Denpasar seperti Puskesmas I Denpasar Timur (78,44%), Puskesmas I Denpasar Utara (76,62%), Puskesmas II Denpasar Barat (75,54%), Puskesmas I Denpasar Selatan (73,52%), dan Puskesmas III Denpasar Utara (72,95%) (Dinas Kesehatan Kota Denpasar, 2020).

Berdasarkan profil kesehatan Puskesmas I Denpasar Timur menunjukkan adanya peningkatan jumlah pasien. Jumlah kunjungan rawat jalan selama tahun 2020 di Puskesmas I Denpasar Timur sebanyak 22.982 orang, kemudian pada tahun 2021 sebanyak 26.624 orang, dan terjadi peningkatan lagi di tahun 2022 mencapai 38.415 orang. Keadaan ini mengharuskan perawat untuk tampil dengan performa yang optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kenaikan jumlah pasien yang datang setiap tahunnya berimbas pada peningkatan tugas yang harus diemban oleh perawat sehingga mengakibatkan kualitas pelayanan yang tidak optimal (Muzakkir *et al.*, 2021).

Pada profil kesehatan Puskesmas I Denpasar Timur juga menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan jumlah perawat yang sakit setiap tahunnya. Pada tahun 2020 jumlah perawat yang sakit sebanyak 25 orang dengan total hari kerja perawat tidak masuk bekerja sebanyak 64 hari, selanjutnya pada tahun 2021 jumlah perawat yang sakit sebanyak 27 orang dengan total hari kerja perawat yang tidak masuk bekerja sebanyak 81 hari. Puskesmas I Denpasar Timur adalah puskesmas rawat jalan dengan jumlah perawat 16 orang dan terdapat perawat yang merangkap jabatan sebagai pemegang program. Hal tersebut dapat menyebabkan pelayanan asuhan keperawatan tidak berjalan secara optimal (Pasaribu *et al.*, 2021). Perawat yang mengalami beban kerja yang melebihi batas optimal cenderung lebih sering mengambil izin karena sakit dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja yang optimal (Cucu *et al.*, 2019). Hasil penelitian di Kota Manado mengungkapkan bahwa ada keterkaitan antara tugas kerja dengan kelelahan yang dialami oleh perawat. Faktor yang paling berpengaruh dalam menimbulkan kelelahan pada perawat adalah karena terlalu banyaknya tugas yang harus dilakukan (Dimkatni *et al.*, 2020).

Workload Indicator of Staffing Need (WISN) merupakan metode yang digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga dengan menggunakan indikator beban kerja (Widyawati *et al.*, 2022). Keberhasilan penerapan metode WISN bergantung pada kelengkapan data sekunder (Wangi *et al.*, 2019). Metode ini membantu dalam melakukan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia di bidang perawat berdasarkan beban kerja saat ini, sehingga dapat memperlihatkan dengan jelas apakah suatu unit pelayanan kesehatan memiliki kelebihan atau kekurangan tenaga perawat (Saptowati & Hidayah, 2022). Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat di Puskesmas 1 Denpasar Timur dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Beban kerja dihitung menggunakan teknik *work sampling*, lalu memperoleh hasil untuk menentukan besarnya beban kerja di Puskesmas I Denpasar Timur, kemudian akan digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga perawat menggunakan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN) di Puskesmas I Denpasar Timur. Tempat penelitian di Puskesmas I Denpasar Timur yang dilakukan dari bulan Maret sampai bulan Juli 2023. Populasi pada penelitian ini sebanyak 16 orang dengan sampel menggunakan teknik *total population sampling*.

Instrumen pada penelitian ini yakni formulir pengamatan *work sampling*, jam digital, dan alat tulis. Kegiatan tenaga perawat yang diamati meliputi: 1) kegiatan keperawatan langsung yakni aktivitas keperawatan yang langsung berkaitan dengan kegiatan pokok; 2) kegiatan keperawatan tidak langsung yakni aktivitas perawat secara tidak langsung ke pasien namun masih terkait dengan asuhan perawatan; 3) kegiatan non produktif yakni aktivitas pribadi perawat yang tidak ada kaitannya dengan tugas perawat; 4) kegiatan pribadi perawat, yakni aktivitas yang dilakukan perawat untuk memenuhi kebutuhannya.

Penelitian dilakukan dengan cara observasi. Observasi dilaksanakan selama hari kerja puskesmas yakni dari hari Senin sampai hari Sabtu yang dilakukan dengan cara mengamati kegiatan tenaga perawat di setiap poli (6 poli) selama 3 hari berturut-turut. Setelah dilakukannya pengamatan maka dilanjutkan dengan pencatatan pada formulir *work sampling* yang dilakukan selama waktu kerja dalam sehari setiap 10 menit. Tahapan yang dilakukan yakni mengumpulkan data-data yang didapatkan dari pengamatan yang dilakukan, mengelompokkan jenis-jenis kegiatan keperawatan, menghitung persentase pada tiap kelompok aktivitas lalu disajikan dalam bentuk tabel dan menjumlahkan jenis-jenis kegiatan keperawatan, menghitung standar beban kerja dan standar kelonggaran serta menghitung jumlah tenaga perawat yang diperlukan dengan formula WISN, menyajikan dengan tabel hasil pengamatan dan uraian singkat. Selanjutnya membuat kesimpulan terkait beban kerja yang ada dan jumlah tenaga perawat yang diperlukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Tenaga Perawat Puskesmas I Denpasar Timur

Tenaga perawat yang diamati dan diteliti sebanyak 16 orang. Adapun karakteristik tenaga perawat pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Tenaga Perawat Puskesmas I Denpasar Timur

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	2	12,5
b. Perempuan	14	87,5
Umur		
a. 21-30 tahun	4	25
b. 31-40 tahun	8	50
c. 41-50 tahun	3	18,75
d. >50 tahun	1	6,25
Pendidikan		
a. D-III Keperawatan	6	37,5
b. S-1 Keperawatan	10	62,5
Masa Kerja		
a. 0-9 tahun	6	37,5
b. 10-19 tahun	9	56,25
c. 20-39 tahun	1	6,25
Status Kepegawaian		
a. ASN	9	56,25
b. Non ASN	7	43,75

Hasil Pengamatan Kegiatan Tenaga Perawat dengan *Work Sampling*

Berdasarkan hasil pengamatan kegiatan tenaga perawat dengan *work sampling* didapatkan waktu kegiatan tenaga perawat di Puskesmas I Denpasar Timur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Waktu Kegiatan Tenaga Perawat di Puskesmas I Denpasar Timur

Kegiatan	Jumlah Kegiatan (menit)	Persentase (%)
Kegiatan Keperawatan Langsung		
Mengukur suhu, nadi, dan tekanan darah	1.141	13,05
Melakukan perawatan luka	696	7,96
Mengganti balutan	539	6,16
Memberikan obat oral atau injeksi	416	4,76
Memasang infus	36	0,41
Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan	1.040	11,9
Menimbang berat badan pasien	284	3,24
Mengukur tinggi badan pasien	284	3,24
Sub Total	4.436	50,71
Kegiatan Keperawatan Tidak Langsung		
Menyiapkan dan membersihkan alat untuk tindakan	176	2,01
Mengisi dan melengkapi formulir pasien	1.560	17,85
Membuat laporan tugas	98	1,12
Menyiapkan obat oral atau injeksi	240	2,74
Menulis instruksi dokter	215	2,46
Koordinasi dengan profesi lain terkait pasien	420	4,80
Merapikan ruangan	700	8,01
Sub Total	3.409	39,04
Kegiatan Non Produktif		
Mengobrol	385	4,41
Sub Total	385	4,41
Kegiatan Pribadi		
Minum	189	2,16
Makan	110	1,25
Ke toilet	210	2,40
Sub Total	509	5,84
Total	8.739	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa kegiatan keperawatan langsung sebesar 50,71%, kegiatan keperawatan tidak langsung sebesar 39,04%, kegiatan non produktif sebesar 4,41%, dan kegiatan pribadi sebesar 5,84%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase paling tinggi terdapat pada kegiatan produktif keperawatan langsung yakni sebesar 50,71%. Persentase pada kegiatan produktif sebesar 89,75%, yang di mana telah melewati standar batas optimum pegawai untuk bekerja secara optimal yakni 80% menurut *International Labour Organization* (ILO) dalam (Safitri, 2020). Dapat dikatakan bahwa beban kerja tenaga perawat di Puskesmas I Denpasar Timur tergolong dalam beban kerja tinggi. Maka dari itu, diperlukannya penambahan tenaga kerja perawat.

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Perawat di Puskesmas I Denpasar Timur Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Data yang digunakan untuk menetapkan waktu kerja tersedia meliputi hari kerja, cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan, hari libur nasional, rata-rata ketidakhadiran kerja, dan waktu kerja.

Tabel 3. Waktu Kerja Tersedia Tenaga Perawat di Puskesmas I Denpasar Timur

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	288	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	6	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	24	Hari/Tahun
E	Rata-Rata Ketidakhadiran Kerja	5	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	6,25	Jam/Hari
	Total Hari Kerja = $A - (B+C+D+E)$	241	Hari/Tahun
	Waktu Kerja Tersedia = $\{A - (B+C+D+E)\} \times F$	1.506,25	Jam/Tahun
	Total Waktu Kerja Tersedia	90.375	Menit/ Tahun

Waktu kerja tersedia perawat di Puskesmas I Denpasar Timur terdiri 6,25 jam setiap harinya. Dari hasil perhitungan didapatkan waktu kerja tersedia bagi tenaga perawat di Puskesmas I Denpasar Timur adalah 241 hari/tahun atau 1.506,25 jam/tahun atau 90.375 menit/tahun.

Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM

Unit kerja yang diamati di Puskesmas I Denpasar Timur dengan sub unit kerja di poli lansia, poli umum, poli tindakan, poli ISPA, UGD, dan VCT. Kategori SDM yang diamati adalah tenaga perawat. Tenaga perawat yang tersedia berjumlah 16 orang dengan rata-rata kunjungan rawat jalan sebanyak 190 orang per hari.

Menyusun Standar Beban Kerja

Tabel 4. Perhitungan Standar Beban Kerja

Kegiatan Pokok	Rata-rata Waktu (menit)	Waktu Kerja Tersedia	Standar Beban Kerja
Mengukur suhu, nadi, dan tekanan darah	3	90.375	30.125
Melakukan perawatan luka	8	90.375	11.296,875
Mengganti balutan	7	90.375	12.910,714
Memberikan obat oral atau injeksi	4	90.375	22.593,75
Memasang infus	4	90.375	22.593,75
Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan	8	90.375	11.296,875
Menimbang berat badan pasien	4	90.375	22.593,75
Mengukur tinggi badan pasien	4	90.375	22.593,75
Menyiapkan dan membersihkan alat untuk tindakan	8	90.375	11.296,875
Mengisi dan melengkapi formulir pasien	5	90.375	18.075
Membuat laporan tugas	6	90.375	15.062,5
Menyiapkan obat oral atau injeksi	4	90.375	22.593,75
Menulis instruksi dokter	5	90.375	18.075

Koordinasi dengan profesi lain terkait pasien	4	90.375	22.593,75
Merapikan ruangan	10	90.375	9.037,5

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa standar beban kerja pelayanan keperawatan di Puskesmas I Denpasar Timur terbesar 30.125 yakni kegiatan mengukur suhu, nadi, dan tekanan darah.

Menyusun Standar Kelonggaran

Tabel 5. Standar Kelonggaran Tenaga Perawat di Puskesmas I Denpasar Timur

Faktor Kelonggaran	Rata-Rata Waktu	Frekuensi	Jumlah Waktu	Waktu Kerja Tersedia	Standar Kelonggaran
Rapat lokmin	2 jam/ bulan	12	24 jam/ tahun	1.506,25	0,015
Apel	2 jam/ bulan	12	24 jam/ tahun	1.506,25	0,015
Pendidikan dan pelatihan	4 jam/ 2 bulan	6	24 jam/ tahun	1.506,25	0,015
Cuti hamil	90 hari/ tahun	1	2.160 jam/ tahun	1.506,25	1,434
Total					1,479

Berdasarkan tabel 5 diperoleh standar kelonggaran tenaga perawat sebesar 1,479.

Perhitungan Kebutuhan SDM Per Unit Kerja

Perhitungan kebutuhan SDM diawali dengan perhitungan kuantitas kegiatan pokok. Berikut hasil perhitungan kuantitas kegiatan pokok dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Perhitungan Kuantitas Kegiatan Pokok

Kegiatan Pokok	Kuantitas Kegiatan Pokok (per hari)	Kuantitas Kegiatan Pokok (per tahun)
Mengukur suhu, nadi, dan tekanan darah	18	4.338
Melakukan perawatan luka	7	1.687
Mengganti balutan	7	1.687
Memberikan obat oral atau injeksi	10	2.410
Memasang infus	5	1.205
Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan	9	2.169
Menimbang berat badan pasien	10	2.410
Mengukur tinggi badan pasien	10	2.410
Menyiapkan dan membersihkan alat untuk tindakan	1	241
Mengisi dan melengkapi formulir pasien	15	3.615
Membuat laporan tugas	1	241
Menyiapkan obat oral atau injeksi	10	2.410
Menulis instruksi dokter	8	1.928
Koordinasi dengan profesi lain terkait pasien	5	1.205
Merapikan ruangan	1	241

Selanjutnya dilakukan perhitungan kebutuhan tenaga perawat dengan cara kuantitas kegiatan pokok dibagi dengan standar beban kerja lalu dijumlahkan dengan standar kelonggaran. Adapun hasil perhitungan kebutuhan tenaga perawat sebagai berikut.

Tabel 7. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Perawat

Kegiatan Pokok	Kuantitas Kegiatan Pokok	Standar Beban Kerja	Kebutuhan SDM
Mengukur suhu, nadi, dan tekanan darah	4.338	30.125	1,57
Melakukan perawatan luka	1.687	11.296,875	1,57
Mengganti balutan	1.687	12.910,714	1,57
Memberikan obat oral atau injeksi	2.410	22.593,75	1,57
Memasang infus	1.205	22.593,75	1,52
Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan	2.169	11.296,875	1,67
Menimbang berat badan pasien	2.410	22.593,75	1,57
Mengukur tinggi badan pasien	2.410	22.593,75	1,57
Menyiapkan dan membersihkan alat untuk tindakan	241	11.296,875	1,49
Mengisi dan melengkapi formulir pasien	3.615	18.075	1,67
Membuat laporan tugas	241	15.062,5	1,48
Menyiapkan obat oral atau injeksi	2.410	22.593,75	1,57
Menulis instruksi dokter	1.205	18.075	1,53
Koordinasi dengan profesi lain terkait pasien	1.446	22.593,75	1,53
Merapikan ruangan	241	9.037,5	1,49
Jumlah			23,37

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan WISN didapatkan total kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas I Denpasar Timur berjumlah 23,37 orang.

Perhitungan Kesenjangan Tenaga Perawat

Tabel 8. Kesenjangan Tenaga yang Ada dengan Kebutuhan Berdasarkan WISN

Tenaga yang ada (a)	Kebutuhan tenaga (b)	Kurang/ Lebih (a-b)	WISN Ratio (a/b)	Keadaan masalah tenaga	Keterangan
16	23,37	-7,37	0,68	Kurang staf	<1 = Kurang 1 = Seimbang >1 = Lebih

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa rasio WISN tenaga perawat di Puskesmas I Denpasar Timur sebesar 0,68 yang berarti jumlah tenaga yang tersedia saat ini lebih kecil dibandingkan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk menjalankan beban kerja yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukannya penambahan tenaga perawat sebanyak 7 orang dari jumlah yang tersedia sebanyak 16 orang sehingga keadaannya menjadi seimbang.

SIMPULAN

1. Kegiatan produktif langsung oleh tenaga perawat Puskesmas I Denpasar Timur sebesar 50,71%, kegiatan produktif tidak langsung sebesar 39,04%, kegiatan non produktif sebesar 4,41%, dan kegiatan pribadi sebesar 5,84%.
2. Waktu kerja tersedia tenaga perawat Puskesmas I Denpasar Timur dalam setahun adalah 241 hari atau 1.506,25 jam atau 90.375 menit.
3. Beban kerja tenaga perawat Puskesmas I Denpasar Timur sebesar 89,75% dan tergolong tinggi karena telah melebihi standar yang ditentukan oleh *International Labour Organization* (ILO) yakni sebesar 80%, sehingga diperlukannya penambahan tenaga perawat.
4. Standar kelonggaran tenaga perawat di Puskesmas I Denpasar Timur sebesar 1,479.
5. Berdasarkan perhitungan dengan metode WISN, didapatkan bahwa kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas I Denpasar Timur sebanyak 23 orang dengan rasio WISN sebesar 0,68. Rasio WISN tersebut menunjukkan bahwa jumlah tenaga yang tersedia lebih kecil dibandingkan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan. Jumlah tenaga perawat yang tersedia saat ini yaitu 16 orang sehingga diperlukannya penambahan tenaga perawat sebanyak 7 orang agar keadaannya menjadi seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

- Cucu, Nuraeni, H., & Muryani, A. (2019). Analisis Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gigi Mulut Universitas Padjadjaran Tahun 2018. *JSK*, 4(4).
- Deniati, K., Anugrahwati, R., & Suminarti, T. (2018). Pengaruh Berfikir Kritis Terhadap Kemampuan Perawat Pelaksana Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Hermina Bekasi Tahun 2016. *Jurnal Kesehatan Holistik (The Journal of Holistic Healthcare)*, 12(1), 21–25.
- Dimkatni, N. W., Sumampouw, O. J., & Manampiring, A. E. (2020). Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit? *Journal of Public Health*, 1(1), 9–14.
- Dinas Kesehatan Kota Denpasar. (2020). Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Kota Denpasar Tahun 2020. *Dinas Kesehatan Kota Denpasar*, 1–157.
- Fauzi, Efendy, I., & Moriza, T. (2020). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Ceadum*, 2(1), 12–20.
- Kemenkes RI. (2019). Profil Kesehatan Indonesia. In *Kementrian Kesehatan Republik Indonesia*. <https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-indonesia-2019.pdf>
- Kusumaningrum, P. R., Rusminingsih, E., & Jayadi, R. N. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.54484/jis.v6i1.484>
- Muzakkir, Tapi, N. A., & Kadir, A. (2021). Literature Review: Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Kerja Perawat Terhadap Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 16(3), 131–140.
- 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. <https://doi.org/10.38037/jsm.v15i1.167>

- 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 (Mankeu)*, 10(3), 606–618.
- Safitri, I. A. (2020). Stres Kerja Perawat di Unit Rehabilitasi Kusta Rumah Sakit Umum Daerah. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 4(1), 274–285. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia/article/view/40449>
- Saptowati, E., & Hidayah, N. (2022). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Kepegawaian dengan Metode WISN dan FTE di Farmasi RS Muhammadiyah Babat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 59–66.
- Saragi, M., & Lubis, H. (2021). Analisis Perencanaan, Pemerataan, Penempatan Sumber Daya Kesehatan dalam Pelayanan Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2019. *Public Health Journal*, 7(2), 54–60.
- 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 Puskesmas Pematang. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 42–57. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i1.2598>
- Wangi, N. W. S., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2019). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Puskesmas Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) di Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Kedokteran*, 5(1), 108–124. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i2.108>
- Widyawati, I. ., Prisusanti, R. ., & Ikawatii, F. . (2022). *Perbandingan Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Menggunakan Metode WISN dan ABK Kesehatan RS Bhirawa Bhakti Malang*. 4(1), 1–13.
- Wirentanus, L. (2019). Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 148–164. <https://doi.org/10.31764/jmk.v10i2.2013>
- Yanti, N. P. E. D., Krisnawati, K. M. S., Juniarta, I. G. N., & Karin, N. P. A. E. S. (2020). Pelayanan Kesehatan Komprehensif (Sehat Fisik, Sehat Jiwa, dan Keselamatan Kerja) Bagi Petugas Wisata Air di Pantai Giri Emas Sangsit Singaraja Bali. *Buletin Udayana Mengabdi*, 19(4), 473–477.