
Analisis Evaluasi Beban Kerja Bidan Di Puskesmas Paga

Anastasia Nirma Ninu, Imanuel Wellem, Paulus Juru

Program Studi Manajemen Universitas Nusa Nipa Maumere

Abstrak:

Latar belakang penelitian ini adalah proses perencanaan SDM dalam menganalisis evaluasi beban kerja bidan. Penelitian ini bertujuan untuk menghitung kebutuhan tenaga bidan di Puskesmas Paga. Berdasarkan rancangan penelitian metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui pengamatan langsung dengan teknik *Work sampling* dan dianalisis dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) untuk menentukan kebutuhan tenaga bidan. Hasil pengamatan jumlah beban kerja tenaga bidan pada poli KIA 82,1%, Poli KB 82,5% dan Poli Mtbs 65,9%. Hasil analisis melalui metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) diperoleh tenaga bidan pada poli KIA 2 orang, Poli KB 2 orang dan Poli Mtbs 1 orang. Total kebutuhan tenaga bidan secara keseluruhan sudah optimal karena tenaga suka rela (TKS) juga dihitung maka rasio WISN = 1. Apabila TKS tidak dihitung maka rasio WISN = 0,33 artinya kekurangan tenaga bidan karena rasio lebih kecil dari 1.

Kata Kunci : beban kerja, bidan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Puskesmas Paga merupakan Puskesmas rawat inap yang berlokasi di desa Paga kecamatan Paga. Puskesmas ini mulai beroperasi sejak tahun 1958 dengan wilayah kerja mencakup 8 desa antara lain desa Wolowiro, Mbengu, Maulo'o, Lenandareta, Paga, Wolowona, Masebewa dan Wolorega dengan total jumlah penduduk sebanyak 15.779 jiwa. SDM yang berada di puskesmas Paga berjumlah 64 orang yang terdiri dari tenaga medis, tenaga paramedis, dan tenaga non medis. Disamping dokter dan perawat, bidan juga memiliki posisi yang sama pentingnya. Bidan merupakan salah satu tenaga pelayanan kesehatan yang secara nasional sudah mendapatkan pengakuan dalam undang-undang maupun peraturan pemerintah. Pelayanan kebidanan terdaftar dan terlisensi sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk dapat melakukan praktik kebidanan. Tugas dan tanggung jawab bidan yaitu menurunkan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) melalui pelayanan kesehatan Ibu dan Anak (KIA).

Bidan yang bertugas di Puskesmas Paga berjumlah 12 orang yang terdiri dari bidan yang berstatus kepegawaian PNS (Pegawai Negeri Sipil) 6 orang, bidan yang berstatus Tenaga Suka Rel (TKS) 5 orang, dan bidan yang berstatus PROP 1 orang. Jam kerja bidan dibagi menjadi 3 shift diantaranya shift pagi dimulai dari pukul 08.00–14.00 WITA, shift siang 14.00–19.00 WITA, sedangkan shift malam 19.00–08.00 WITA. Jika pasiennya banyak maka jam kerjanya ditambah dua jam hingga pukul 10.00 WITA. Para bidan akan memperoleh satu hari libur apa bila sudah menjalankan 8 kali dinas, dimana 4 kali shift pagi (2 kali rawat inap dan 2 kali rawat jalan), 2 kali shift siang dan 2 kali shift malam di hari kesembilan baru dihitung libur. Standar waktu kerja yang dikeluarkan oleh Depkes RI tahun 2004 yaitu waktu kerja normal perhari adalah 8 jam (5 hari kerja), bila seorang staf bekerja diatas 80% dari waktu produktifnya maka dapat dikatakan bahwa beban

kerjanya tinggi. Pelayanan kebidan pada puskesmas Paga untuk Rawat Jalan pada poli KIA, poli KB, dan Poli Mtbs berlangsung pada hari Senin- Sabtu pada pukul 08.00-14.00 WITA, dan pelayanan Rawat Inap VK berlangsung setiap hari dengan jam kerja 3 shift. Setiap bulan dengan tanggal yang berbeda-beda diadakan pelayanan posyandu balita dan lansia pada 8 desa dimana masing-masing bidan harus mendampingi bidan desa dan para kader.

Jumlah bidan desa yang sedikit dan tuntutan jam pelayanan tentunya akan memberikan beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan ketegangan, sering terjadi kesalahan, cepat marah, menurunkan rasa percaya diri dan insomnia. Seorang pekerja akan termotivasi melakukan pekerjaan secara kreatif, tenang dan optimal jika beban kerja yang diberikan juga optimal (Melati *et al*, 2017: 31). Agar beban kerja bidan di Puskesmas Paga dapat diberikan secara optimal maka perlu adanya suatu analisis. Untuk menetapkan kebutuhan akan karyawan yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan perlu penghitungan beban kerja dengan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut (Wellem, 2018: 92).

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui besar beban kerja dan kebutuhan tenaga bidan agar dapat menyelesaikan program kerjanya secara efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung atau dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. (UU Kesehatan No 39 tahun 2009). Beban kerja menurut Tarwaka (2015) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Moekijat (2010:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja

Mangkuprawira (2003) mengatakan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja yang sesuai standar, kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadinya kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus mengkaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di

antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Pengukuran Beban Kerja

Adapun pengukuran beban kerja menurut Ilyas (2011) menyebutkan terdapat 3 cara yang dapat digunakan, adalah :

1. *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. *Time and Motion Study*

Teknik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

Workload Indicator Staff Need (WISN)

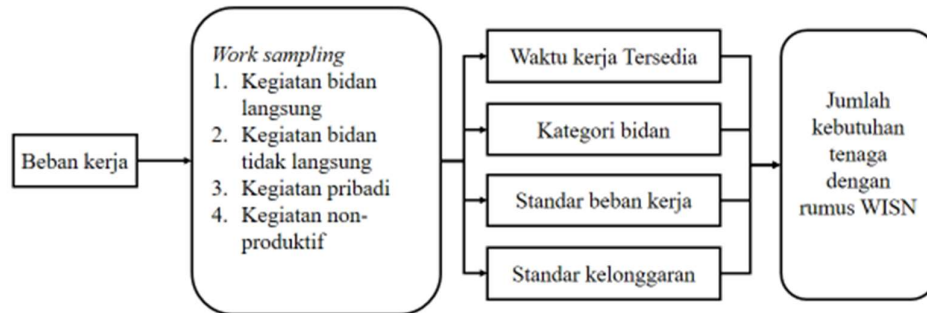
Berdasarkan panduan manual yang dikeluarkan oleh WHO. *Workload Indicator Staff Need* (WISN) merupakan sebuah standar pengukuran kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan indikator beban kerja yang pertama kali diuji coba sekitar tahun 1998. Metode WISN adalah alat manajemen sumber daya yang menghitung kebutuhan staff berdasarkan beban kerja untuk kategori staff tertentu dan jenis fasilitas kesehatan. Metode WISN dapat digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga dalam skala yang besar. Menurut McQuide *et al* (2013) Metode WISN bertujuan untuk menghitung jumlah tenaga kesehatan perkader, berdasarkan beban kerja fasilitas kesehatan tertentu, hal ini menyediakan dua indikator untuk menilai situasi kepegawaian:

1. Kekurangan atau kelebihan antara jumlah saat ini dan diperlukan staf.
2. Mendapatkan jumlah staff yang ideal berdasarkan beban kerja.

Karangka Berpikir

Bidan merupakan SDM yang memerlukan perhatian lebih untuk dikelola, karena perencanaanya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat. Penentuan jumlah tenaga bidan di Puskesmas Paga perlu dilakukan analisis agar tidak terjadi pekerjaan yang *overload* atau kelebihan tenaga yang mengakibatkan banyaknya waktu yang tidak

produktif selama bekerja. Sehingga keefektifan dan keefisienan jumlah tenaga harus diperhitungkan.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa untuk menganalisis beban kerja, dilakukan pengukuran beban kerja dengan teknik *work sampling*. Pengukuran beban kerja dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan bidan seperti kegiatan bidan langsung, kegiatan bidan tidak langsung, kegiatan pribadi, dan kegiatan non-produktif. Kegiatan bidan langsung seperti komunikasi dengan pasien, mengukur tanda-tanda vital, pemeriksaan kondisi pasien, tindakan atau prosedur kebidanan dan pengobatan. Kegiatan bidan tidak langsung yaitu membuat diagnose kebidanan, mendokumentasi hasil tindakan yang telah dilakukan. Kegiatan pribadi yaitu kegiatan yang memenuhi unsur keperluan bidan sendiri seperti minum, makan, kebersihan diri, dan toileting. Selanjutnya kegiatan non produktif adalah kegiatan yang tidak terikat dengan tugas dan tanggung jawab sebagai bidan, seperti kegiatan pribadi mengobrol, telpon yang bersifat pribadi, pergi keluar ruangan atau pergi untuk keperluan pribadi.

Metode WISN digunakan untuk menghitung jumlah rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan pokok bidan dan hasil tersebut dapat digunakan untuk menyusun waktu kerja tersedia, standar beban kerja dan standar kelonggaran untuk melakukan perhitungan kebutuhan staff dengan melakukan analisis terhadap waktu kerja tersedia, kategori bidan, standar beban kerja, dan standar kelonggaran dan kebutuhan staff. Hasil dari perhitungan ini selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan tenaga bidan di Puskesmas Paga.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif (Sugiyono dalam Ridha, 2011:21) digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Sampling jenuh adalah

teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan adalah 12 bidan Puskesmas Paga.

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat satu variabel yaitu: beban kerja tenaga bidan. Agar tidak menimbulkan penafsiran berbeda, maka variabel ini dioperasionalkan sebagai berikut :

Tabel 1. Defenisi Operasional

Teknik	Indikator	Defenisi	Cara ukur	Alat Ukur
<i>Work sampling</i>	Kegiatan langsung	Aktivitas secara langsung yang dilakukan bidan kepada pasien	Observasi dan mencatat aktivitas hasil pengamatan	Formula <i>work sampling</i> dan Jam tangan
	kegiatan tidak langsung	Aktivitas yang secara tidak langsung dilakukan bidan kepada pasien	Observasi dan mencatat aktivitas hasil pengamatan	Formula <i>work sampling</i> dan Jam tangan
	Kegiatan pribadi	Kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan bidan itu sendiri	Observasi dan mencatat aktivitas hasil pengamatan	Formula <i>work sampling</i> dan Jam tangan
	Kegiatan non produktif	Kegiatan yang tidak terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya	Observasi dan mencatat aktivitas hasil pengamatan	Formula <i>work sampling</i> dan Jam tangan
<i>Workload indicator staff need</i>	Waktu kerja tersedia	Waktu yang dibutuhkan oleh bidan untuk bekerja selama 1 tahun	Wawancara mendalam dan telaah dokumen	Rumus WISN dalam bentuk pedoman wawancara
	Tenaga bidan	Responden yang akan diteliti dan dihitung kebutuhan tenaganya berdasarkan analisa beban kerja	Wawancara mendalam dan telahh dokumen data bidan	Pedoman wawancara
	Standar beban kerja	Besaran volume kuantitas dari suatu kegiatan pokok yang dapat dilaksanakan seorang bidan dalam 1 tahun	Wawancara mendalam, telaah dokumen dan observasi	Rumus WISN dan Formula <i>Work sampling</i>
	Standar kelonggaran	Jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas non kebidanan	Wawancara mendalam dan telaah dokumen	Rumus WISN pedoman wawancara
	Jumlah kebutuhan tenaga bidan	Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja	Telaah dokumen, observasi dan wawancara mendalam	Rumus WISN, dan formula <i>Work sampling</i>

Analisis Data

Adapun teknik pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Work Sampling*

Teknik ini digunakan untuk menghitung besarnya beban kerja yang terdapat dalam suatu bidang atau instalasi tertentu. Fokus pengamatan pada teknik ini yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh bidan di Puskesmas Paga dalam waktu tertentu dan bentuk kegiatan yang dilakukan.

2. *Workload Indicator staff Need (WISN)*

Teknik ini digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga bidan di Puskesmas Paga.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN**Beban kerja Bidan Pada Poli KIA, KB, Mtbs Puskesmas Paga
Jumlah Waktu Kegiatan Kebidanan**Tabel 2. Total penggunaan waktu kerja bidan pada Poli KIA, KB, Mtbs menggunakan teknik *Work Sampling* di Puskesmas Paga tahun 2020

Pengamatan		Kegiatan langsung	Kegiatan tidak langsung	Kegiatan Pribadi	Kegiatan Non-Produktif	Total
Poli KIA						
I	Menit	80	24	5	5	114
	%	70,1	21	4,3	4,3	100
II	Menit	89	27	2	2	120
	%	74,1	22,5	1,6	1,6	100
III	Menit	80	27	3	10	120
	%	66,6	22,5	2,5	8,3	100
IV	Menit	60	30	10	20	120
	%	50	25	8,3	16,6	100
V	Menit	50	40	11	19	120
	%	41,6	33,3	9,1	15,8	100
VI	Menit	50	30	20	20	120
	%	41,6	25	16,6	16,6	100
Total	Menit	409	178	51	76	714
	%	57,2	24,9	7,1	10,6	100
Poli KB						
I	Menit	80	30	5	5	120
	%	66,6	25	4,1	4,1	100
II	Menit	70	30	10	10	120
	%	58,3	25	8,3	8,3	100
III	Menit	68	32	18	2	120
	%	56,6	26,6	15	1,6	100
IV	Menit	68	30	10	10	118
	%	57,6	25,4	8,4	8,4	100
V	Menit	50	35	15	20	120
	%	41,6	29,1	12,5	16,6	100
VI	Menit	50	50	10	10	120
	%	41,6	41,6	8,3	8,3	100
Total	Menit	386	207	68	57	718
	%	53,7	28,8	9,4	7,9	100
Poli Mtbs						
I	Menit	69	24	11	16	120
	%	57,5	20	9,1	13,3	100
II	Menit	42	28	10	40	120
	%	35	23,3	8,3	33,3	100
III	Menit	57	16	21	20	114
	%	50	14	18,4	17,5	100
IV	Menit	44	30	22	24	120
	%	36,6	25	18,3	20	100
V	Menit	49	23	20	28	120
	%	40,8	19,1	16,6	23,3	100
VI	Menit	46	36	7	20	109
	%	42,2	33	6,4	18,3	100
Total	Menit	307	157	91	148	703
	%	43,6	22,3	12,9	21	100

Sumber :Data diolah peneliti tahun 2020

Dari tabel di atas diketahui beban kerja bidan pada enam hari kerja dengan menjumlahkan persentase aktivitas kebidanan langsung dan aktivitas kebidanan tidak langsung adalah sebagai berikut:

- Pada Poli KIA yaitu sebesar 82,1% (57,2% + 24,9%) artinya beban kerja bidan di Poli KIA Puskesmas Paga tergolong berat karena beban kerja diatas 80%.
- Pada Poli KB yaitu sebesar 82,5 % (53,7%+28,8%), artinya beban kerja bidan di Poli KB Puskesmas Paga tergolong berat karena beban kerja diatas 80%.
- Pada Poli Mtbs yaitu sebesar 65,9% (43,6%+22,3%) artinya beban kerja bidan di Poli Mtbs Puskesmas Paga tergolong ringan karena beban kerja dibawah 80%.

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Bidan berdasarkan Metode WISN

Untuk menghitung jumlah bidan yang dibutuhkan dimasing-masing poli Puskesmas Paga berdasarkan metode WISN, diperlukan 5 langkah yaitu :

- Menetapkan waktu kerja tersedia

Menetapkan waktu kerja tersedia tujuannya adalah diperolehnya masing-masing kategori SDM yang bekerja selama kurun waktu satu tahun. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja tersedia adalah sebagai berikut :

Tabel.3 Waktu kerja tersedia bidan Puskesmas Paga

Kode	Faktor	Kategori SDM	Keterangan
A	Hari kerja	313	Hari/tahun
B	Cuti tahunan	14	Hari/tahun
C	Pertemuan	12	Hari/tahun
D	Hari libur nasional	-	-
E	Ketidakhadiran kerja	7	Hari/tahun
F	Waktu kerja	6	Jam/hari
Hari kerja tersedia		280	Hari/tahun
Waktu kerja tersedia		1.680	Jam/tahun
Waktu kerja tersedia		100.800	Menit/tahun

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2020

Hari kerja tersedia

$$= \{A - (B+C+D+E)\} \times F$$

$$= 313 - (14+12+7)$$

$$= 313 - 33$$

$$= 280 \text{ Hari/ tahun}$$

Waktu kerja tersedia = 1.680 jam/ tahun

Waktu kerja tersedia = 100.800 menit /tahun

Waktu kerja tersedia bidan pada puskesmas paga berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh waktu kerja tersedia bidan di masing-masing poli adalah 1.680 jam/tahun atau 100.800 menit/ tahun.

- Menetapkan unit kerja dan kategori SDM yang diteliti

Menetapkan unit kerja dan kategori SDM tujuannya adalah diperolehnya unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan

Tabel 4. Unit kerja dan kategori bidan Puskesmas Paga

No	Sub unit kerja/Ruangan	Kategori SDM
1	Poli KIA	Bidan
2	Poli KB	Bidan
3	Poli Mtbs	Bidan

Sumber: Data arsip kebidanan 2019

3. Menyusun standar beban kerja

Standar beban kerja adalah volume/ kuantitas beban kerja selama 1 tahun per kategori SDM. Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (rata-rata waktu) dan waktu yang tersedia per tahun yang dimiliki oleh masing-masing kategori tenaga bidan. Beban kerja masing-masing kategori SDM di tiap Poli Puskesmas Paga. Untuk mendapat besaran rata-rata waktu produksi per satuan kegiatan pokok, caranya adalah dengan membagi besaran jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan kegiatan pokok tersebut dalam satu hari kerja dengan rata-rata jumlah poli kegiatan yang dapat diselesaikan dalam satu hari kerja dalam satuan menit. Berdasarkan data yang diperoleh pada Puskesmas Paga rata-rata waktu ditetapkan berdasarkan pengamatan diperoleh rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk berkomunikasi dengan pasien pada Poli KIA, Poli Kb, dan Poli Mtbs adalah 10 menit/pasien. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pemeriksaan fisik pada pasien untuk Poli KIA 20 menit/pasien, Poli KB 30 menit/pasien, dan Poli Mtbs 20 menit/pasien. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menulis resep pada Poli KIA, Poli Kb, dan Poli Mtbs adalah 5 menit. . Rata-rata waktu yang dibutuhkan bidan untuk menulis askep atau membuat laporan dibutuhkan waktu 10 menit pada masing-masing Poli. Selanjutnya untuk mencari standar beban kerja adapun rumusnya

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

Tabel 5. Standar beban kerja bidan di poli KIA,KB, dan Mtbs

No	Kegiatan	Rata-rata waktu			SBK (Standar Beban Kerja)		
		KIA	KB	Mtbs	KIA	KB	Mtbs
1	Komunikasi dengan pasien	10	10	10	10.080	10.080	10.080
2	Pemeriksaan fisik	20	30	20	5.040	3.360	5.040
3	Menulis resep	5	5	5	20.160	20.160	20.160
4	Menulis askep	10	10	10	10.080	10.080	10.080

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2020

4. Menyusun standar kelonggaran

Waktu kelonggaran merupakan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tetapi tetap bermanfaat bagi personil yang ada. Penyusunan faktor kelonggaran dapat dilaksanakan melalui pengamatan dan wawancara kepada tiap bidan tentang :

- 1) Kegiatan-kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan kepada pasien, misalnya rapat/pertemuan
- 2) Frekuensi kegiatan dalam suatu hari, minggu, bulan.
- 3) Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan.

Setelah faktor kelonggaran tiap kategori bidan diperoleh, langkah selanjutnya adalah menyusun standar kelonggaran dengan melakukan perhitungan berdasarkan rumus dibawah ini :

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

Tabel 6. Standar kelonggaran bidan poli KIA, KB, dan Mtbs

No	Faktor Kelonggaran	Rata-rata waktu/ tahun		Jumlah (menit)	SK
1	Pertemuan	12	2 jam/tahun	1440	0,01
2	Sakit/ Ijin	7	7 hari/tahun	10080	0,1
3	Cuti tahunan	14	14 hari/tahun	20160	0,2
Total					0,31

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2020

5. Perhitungan kebutuhan tenaga bidan pada masing-masing poli
 Perhitungan kebutuhan bidan per unit kerja adalah diperolehnya jumlah dan jenis/kategori bidan per unit kerja sesuai beban kerja selama setahun. Sumber data yang dibutuhkan untuk perhitungan bidan pada masing-masing poli meliputi:
 - a. Data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya
 - 1) Waktu kerja tersedia,
 - 2) Standar beban kerja,
 - 3) Standar kelonggaran.
 - b. Kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama kurun waktu satu tahunan.
 Kuantitas pokok pada penelitian ini adalah jumlah kunjungan pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Adapun tabel kuantitas pokok tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 7. Kuantitas kegiatan pokok bidan masing-masing poli 2019

No	Unit kerja/ ruangan	Kegiatan pokok	Kuantitas
1	Poli KIA	Pelayanan kebidanan	1.478
2	Poli KB	Pelayanan kebidanan	863
3	Poli Mtbs	Pelayanan kebidanan	404

Sumber: Data arsip kebidanan, 2019

Kuantitas kegiatan pokok Poli KIA, KB, dan Mtbs berdasarkan tabel diatas, diperoleh kuantitas pelayanan kebidanan selama tahun 2019 di Poli KIA adalah 1.478 pasien, di Poli KB adalah 863 Pasien, dan Poli Mtbs adalah 404 pasien.

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

Tabel 8. Perhitungan kebutuhan bidan pada Poli KIA,KB, dan Mtbs

No	Kegiatan bidan	SBK (Standar Beban Kerja)			KP (Kebutuhan Pegawai)		
		KIA	KB	Mtbs	KIA	KB	Mtbs
1	Komunikasi	10.080	10.080	10.080	0,45	0,39	0,35
2	Pemeriksaan fisik	5.040	3.360	5.040	0,6	0,56	0,39
3	Menulis resep	20.160	20.160	20.160	0,38	0,35	0,33
4	Menulis askep	10.080	10.080	10.080	0,45	0,39	0,35
Total					1,88	1,69	1,42

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2020.

Dilihat pada tabel di atas maka kebutuhan tenaga bidan pada Poli KIA sebesar 1,88 di bulatkan menjadi 2 maka pada Poli KIA seharusnya bidan yang bertugas 2 orang, pada Poli KB diperoleh kebutuhan tenaga bidan sebesar 1,69 dibulatkan menjadi 2, maka pada poli KB juga seharusnya ditempatkan 2 bidan saat bertugas, sedangkan untuk poli Mtbs diperoleh 1,42 artinya hanya dibutuhkan 1 bidan untuk bertugas pada poli tersebut.

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Bidan di Puskesmas Paga dengan metode WISN

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

Menetapkan waktu kerja tersedia tujuannya adalah diperolehnya masing-masing kategori SDM yang bekerja selama kurun waktu satu tahun. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja tersedia adalah sebagai berikut :

- a. Hari kerja, sesuai ketentuan yang berlaku di Puskesmas Paga pada umumnya waktu kerja bidan secara keseluruhan 8 hari. Dalam 1 tahun 329 hari (365 hari –36). (A)
- b. Cuti tahunan, sesuai ketentuan setiap bidan memiliki hak cuti 14 hari kerja . (B).
- c. Pertemuan, sesuai ketentuan yang berlaku di tempat kerja untuk mengikuti kegiatan pertemuan selama 1 bulan sekali jadi dalam setahun 12 kali. (C).
- d. Ketidakhadiran kerja, sesuai data rata-rata ketidakhadiran kerja selama kurun waktu karena alasan sakit, tidak masuk dengan atau tanpa pemberitahuan/ijin diberi waktu 1 minggu atau 7 hari.
- e. Waktu kerja tersedia, sesuai ketentuan yang berlaku di Puskesmas Paga, pada umumnya waktu kerja tersedia dalam 1 hari adalah 24 jam (Sift pagi 6 jam, sift siang 6 jam dan sift malam 12 jam).

Berdasarkan data tersebut selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menetapkan waktu tersedia bidan di Puskesmas Paga sebagai berikut :

Tabel 9. Waktu Kerja Tersedia

Kode	Faktor	Kategori SDM	Keterangan
A	Hari kerja	329	Hari/tahun
B	Cuti tahunan	14	Hari/tahun
C	Pertemuan	12	Hari/tahun
D	Libur nasional	-	-
E	Ketidakhadiran	7	Hari/tahun
F	Waktu kerja	24	Jam/hari

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2020

$$\text{Waktu kerja tersedia} = (A-(B+C+D+E)) \times F$$

$$\begin{aligned} \text{Hari kerja tersedia} &= 329 - (14+12+7) \\ &= 329 - 33 \\ &= 296 \text{ hari kerja/tahun} \\ \text{Waktu kerja} &= 7.104 \text{ jam/ tahun} \\ &= 426.240 \text{ menit/ tahun} \end{aligned}$$

2. Menetapkan unit kerja dan kategori SDM yang diteliti

Menetapkan unit kerja dan kategori SDM tujuannya adalah diperolehnya unitkerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan.

Tabel 10. Unit kerja dan kategori bidan Puskesmas Paga

No	Sub unit kerja/Ruangan	Kategori SDM
1	Poli KIA	Bidan
2	Poli KB	Bidan
3	Poli Mtbs	Bidan

Sumber: Data diperoleh dari arsip kebidanan 2019

3. Menyusun standar beban kerja

Menyusun standar beban kerja merupakan kuantitas beban kerja dalam waktu satu tahun. Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok dibuat berdasarkan rata-rata waktu yang tersedia pertahun. Adapun rumus standar beban kerja sebagai berikut

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

Tabel 11. Standar beban kerja bidan Puskesmas Paga

No	Nama kegiatan	Rata-rata	SBK
1	Komunikasi dengan pasien	30	14.208
2	Pemeriksaan	70	6.089
3	Menulis resep	15	28.416
4	Menulis askep	30	14.208
Total			62.921

Sumber : Data diolah peneliti tahun, 2020

4. Menyusun standar kelonggaran

Waktu kelonggaran merupakan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tetapi tetap bermanfaat bagi personil yang ada.

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

Tabel 12. Standar kelonggaran bidan Puskesmas Paga tahun 2019

No	Faktor kelonggaran	Rata-rata waktu	Jumlah	Jumlah (menit)	SK
1	Pertemuan	12	2 jam/tahun	1440	0,01
2	Sakit/ Ijin	7	7 hari/tahun	10080	0,1
3	Cuti tahunan	14	14 hari/tahun	20160	0,2
Total					0,31

Sumber : Data diolah peneliti tahun, 2020

5. Perhitungan kebutuhan Bidan

Perhitungan kebutuhan bidan per unit kerja adalah diperolehnya jumlah dan jenis/kategori bidan per unit kerja sesuai beban kerja selama setahun. Sumber data yang dibutuhkan untuk perhitungan bidan pada masing-masing poli meliputi :

- a. Kuantitas kegiatan pokok
- b. Standar beban kerja
- c. Standar kelonggaran

Kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama kurun waktu satu tahunan. Kuantitas pokok pada penelitian ini adalah jumlah kunjungan pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Adapun tabel kuantitas pokok tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 13. Kuantitas kegiatan pokok bidan Tahun 2019.

No	Unit kerja/ruangan	Kegiatan pokok	Kuantitas
1	Poli KIA	Pelayanan kebidanan	1.478
2	Poli KB	Pelayanan kebidanan	863
3	Poli Mtbs	Pelayanan kebidanan	404
Total			2.745

Sumber: Data arsip kebidanan, 2019

Kuantitas kegiatan pokok bidan pada puskesmas selama tahun 2019 adalah 2.745 pasien. Adapun rumus untuk menghitung kebutuhan tenaga bidan sebagai berikut :

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

Tabel 14. Perhitungan kebutuhan bidan di Puskesmas Paga

No	Kegiatan Bidan	SBK	KP
1	Komunikasi	14.208	0,5
2	Pemeriksaan fisik	6.089	0,76
3	Menulis resep	28.446	0,4
4	Menulis askep	14.208	0,5
Total			2,16

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Merujuk pada metode WISN langkah terakhir dalam perhitungan WISN dan berhubungan dengan pengambilan keputusan yaitu rasio. Rasio antara kenyataan dan kebutuhan, rasio inilah yang disebut *Workload Indicator Staff Need* (WISN) menggunakan 3 (tiga) kategori yaitu:

1. Jika Rasio WISN = 1 artinya perbandingan antara kebutuhan dengan jumlah tenaga yang tersedia pada saat ini cukup untuk memenuhi beban kerja sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan.
2. Jika Rasio WISN <1 artinya jumlah tenaga saat ini kurang dibandingkan jumlah yang dibutuhkan untuk memenuhi beban kerja sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan.
3. Jika Rasio WISN >1 artinya jumlah tenaga saat ini berlebih dibandingkan jumlah. Berdasarkan tabel perhitungan kebutuhan tenaga bidan di Puskesmas Paga maka perbandingan antara kebutuhan dengan jumlah tenaga yang tersedia pada saat ini cukup untuk memenuhi beban kerja sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan karena rasio WISN = 1. Kebutuhan tenaga bidan pada puskesmas paga berdasarkan perhitungan WISN diperoleh 2,16 dibulatkan menjadi 2 artinya kebutuhan dengan jumlah tenaga yang tersedia sudah optimal

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pengamatan terhadap penggunaan waktu pada setiap pola atau kategori kegiatan tenaga dengan menggunakan formulir *work sampling* yang didahului dengan mencermati jenis kegiatan. Keseluruhan kegiatan yang berhasil diamati dan kemudian dikelompokkan ke dalam masing-masing kategori kegiatan atau aktivitas. Kelompok kegiatan yang diamati tersebut terdiri dari kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung, kegiatan pribadi, dan kegiatan non produktif. Selanjutnya, dengan mendapatkan besaran waktu kerja dan unsur-unsur perhitungan tenaga tersebut, dapat menghitung jumlah kebutuhan optimal tenaga berdasarkan rumus perhitungan WISN.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Puskesmas Paga didapatkan jumlah kebutuhan tenaga bidan pada Puskesmas sejumlah 2,16 atau dibulatkan menjadi 2 berdasarkan hasil perhitungan WISN. Artinya perbandingan antara kebutuhan dengan jumlah tenaga yang tersedia pada saat ini cukup untuk memenuhi beban kerja sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan kebutuhan tenaga bidan pada puskesmas Paga sudah optimal karena Tenaga Suka Rela (TKS) juga dihitung apabila Tenaga suka Rela (TKS) tidak dihitung maka Rasio WISN nya 0,33 diperoleh dari kebutuhan bidan dibagi dengan ketersediaan hanya dihitung tenaga PNS, $(2/6) = 0,33$ artinya tenaga Bidan masih mengalami kekurangan karena rasio WISN lebih kecil dari 1. Dalam hal ini perlu diperhatikan juga untuk ketersediaan Tenaga Suka Rela (TKS)

PENUTUP

Kesimpulan

Hari kerja tersedia bidan di puskesmas paga selama tahun 2019 adalah 296 hari kerja/tahun dengan waktu kerja 7.104 jam/ tahun atau 426.240 menit/ tahun. Standar beban kerja bidan selama 1 tahun pada puskesmas sebesar 62.921 menit/tahun dengan standar kelonggarannya 0,31. Untuk total kebutuhan tenaga bidan pada Puskesmas Paga berdasarkan WISN sudah optimal karena rasio WISN = 1 artinya perbandingan antara kebutuhan dengan jumlah tenaga yang tersedia pada saat ini cukup untuk memenuhi beban kerja sesuai dengan standar profesional yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan kebutuhan tenaga bidan pada puskesmas Paga sudah optimal karena Tenaga Suka Rela (TKS) juga dihitung apabila Tenaga suka Rela (TKS) tidak dihitung maka Rasio WISN nya 0,33 artinya tenaga Bidan masih mengalami kekurangan karena rasio wisn lebih kecil dari 1. Dalam hal ini perlu diperhatikan juga untuk ketersediaan Tenaga Suka Rela (TKS)

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Mengingat banyaknya kegiatan pokok kebidanan maka perlu adanya pendistribusian tenaga bidan pada poli KIA dan poli KB Puskesmas Paga.
2. Dalam penelitian ini juga diperhitungkan TKS sehingga rasio WISN nya optimal, apabila TKS tidak diperhitungkan maka ketersediaan tenaga bidan di puskesmas masih kurang karena rasio nya 0,33 maka dalam hal ini pihak manajemen Puskesmas Paga perlu memperhatikan juga TKS.

REFERENSI

- .
Departemen Kesehatan RI. Undang - Undang No. 39 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; 2009.
- Ilyas, Yaslis. (2011). *Perencanaan SDM rumah sakit, teori, metoda dan formula*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Mangkuprawira, Syafry. (2002). *Manajemen sumber daya manusia strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- McQuide, P. A., Kolehmainen-Aitken, R. L., & Forster, N. (2013). Applying the workload indicators of staffing need (WISN) method in Namibia: challenges and implications for human resources for health policy. *Human resources for health, 11*, 1-11.
- Mediawati. A.S. Nurachmah, E. Mansyur, M., & Eryando, T. (2017). Pengembangan alat ukur beban kerja mental perawat dalam interaksi asuhan keperawatan. *Jurnal Persatuan Perawat Indonesia (JPPNI)*, 1(2),110-126.
- Melati, K. Y. A., Wigati, P. A., & Arso, S. P. (2017). Analisis beban kerja bidan desa di puskesmas duren kabupaten semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 3(3), 30-40.
- Moekjiat. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(10),62-70.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R & D*. Bandung :Alfabeta.
- Tarwaka, (2015). *Ergonomi industri dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Wellem, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5, 86-106.