



JIPOR: Jurnal IPTEK Olahraga dan Rekreasi No. 4(1), 1-11; 2025

**Jurnal IPTEK Olahraga dan Rekreasi**

EISSN: 2829-5595

<https://jurnal.stkipkieraha.ac.id/index.php/jipor>

---

## **Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat dengan Menggunakan Metode *Workload Indicator Of Staffing Need* Di Ruang Rawat Inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro**

**Armin A. Lasaib**

Adminstrasi Kesehatan ISDIK Kie Raha Maluku Utara. Indonesia  
Correspondent: arminlasaib296@gmail.com

---

### **ABSTRAK**

*Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang dominan. Jumlah SDM yang profesional, memadai dan berkualitas tinggi, diharapkan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Jangkauan dan kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kapasitas dan kualitas sumber daya manusia. Pemenuhan sumber daya manusia yang tidak mencukupi jumlahnya dapat memberikan dampak beban kerja yang tinggi kepada tenaga perawat. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kebutuhan tenaga perawat dengan menggunakan metode *Workload Indicator Of Staffing Need (WISN)* di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.*

*Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan menggunakan metode *Workload Indicator Of Staffing Need (WISN)* dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro dari bulan Oktober 2018-April 2019. Sampel dalam penelitian ini seluruh tenaga perawat yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 42 orang.*

*Hasil penelitian berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode *WISN* diperoleh kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Dahlia sebanyak 18 orang, di ruang rawat inap Melati 9 orang, ruang rawat inap Anggrek 15 orang, ruang rawat inap Seruni 12 orang, dan ruang rawat inap Mawar 12 orang.*

*Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro sebanyak 66 orang, dan tenaga perawat yang tersedia 42 orang, terdapat kekurangan 24 orang tenaga perawat. Disarankan agar pihak rumah sakit melakukan penambahan tenaga perawat, agar dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan di ruang rawat inap.*

**Kata kunci:** WISN, Tenaga Perawat, Ruang Rawat Inap

---

---

## PENDAHULUAN

Pemenuhan sumber daya manusia yang tidak mencukupi jumlahnya dapat memberikan dampak beban kerja yang tinggi kepada tenaga perawat. Dampak yang dapat ditimbulkan yakni menurunkan kepuasan dalam bekerja, meningkatnya kejadian yang tidak diinginkan, menurunkan kualitas keselamatan pasien dan dampak terakhir adalah penurunan kualitas pelayanan (Harijanto dkk, 2014). Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti di rumah sakit, diperoleh data kunjungan rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro pada tahun 2017 mengalami peningkatan 12,67%, dari 1.562 pasien pada tahun 2016 menjadi 1.899 pasien pada tahun 2017. Pada tahun 2018 data kunjungan rawat inap dari bulan Januari sampai dengan bulan Juli 1.403 pasien. Jumlah perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro pada tahun 2017 sebanyak 34 orang. Pada tahun 2018 jumlah perawat mengalami peningkatan, yaitu menjadi 42 orang.

Berdasarkan Permenkes No. 56 tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, jumlah kebutuhan tenaga perawat dihitung dengan perbandingan 2 (dua) perawat untuk 3 (tiga) tempat tidur. Diperoleh hasil, kebutuhan tenaga perawat di RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro sebanyak 46 orang, sementara perawat yang tersedia di rumah sakit hanya berjumlah 42 orang. Hal ini menunjukkan bahwa RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro kekurangan tenaga perawat. Akan tetapi, hal tersebut belum bisa menyelesaikan masalah tentang kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap, karena informasi tambahan yang peneliti peroleh secara subjektif berasal dari keluhan perawat, banyak perawat yang mengeluhkan kurangnya tenaga perawat di ruang rawat inap, sehingga perlu dilakukan perhitungan kebutuhan tenaga perawat berdasarkan pada beban kerja. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian Analisis Tenaga Perawat dengan Metode WISN di Rumah Sakit Umum Daerah Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana analisis kebutuhan tenaga perawat dengan menggunakan Metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN) di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro?”

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan menggunakan metode *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN). Penelitian dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro, mulai bulan Oktober 2018 – April 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang yang berjumlah 42 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi tenaga perawat pelaksana yang berjumlah 42 orang.

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode *workload indicator of staffing need* (WISN) untuk memperoleh jumlah kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### 1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia Tenaga Perawat Di Ruang Rawat Inap

Kode	Faktor	Unit Kerja	Keterangan
		Ruang Rawat Inap	
A	Hari kerja	365	Hari/ Tahun
B	Cuti tahunan	12	Hari/ Tahun
C	Pendidikan dan pelatihan	6	Hari/ Tahun
D	Hari libur nasional	-	Hari/ Tahun
E	Ketidakhadiran kerja	36	Hari/ Tahun
F	Waktu kerja	8	Jam/ Hari
<b>Hari Kerja Tersedia</b>		311	Hari/ Tahun
<b>Waktu Kerja Tersedia</b>		2.488	Jam/ Tahun
		149.280	Menit/ Tahun

Hasil perhitungan waktu kerja tersedia, RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro menetapkan hari kerja 365 hari/ tahun, cuti tahunan 12 hari/ tahun, pendidikan dan pelatihan 6 hari/ tahun, hari libur Nasional tetap masuk kerja, ketidakhadiran kerja sebanyak 36 hari/ tahun sudah termasuk dengan izin dan sakit, dan terakhir waktu kerja ditetapkan selama 8 jam/ hari. Diperoleh waktu kerja tersedia sebanyak 2.488 jam/ tahun atau 149.280 menit/ tahun.

Berbeda dengan hasil penelitian dari Rubbiana (2015) diperoleh waktu kerja tersedia untuk tenaga perawat sebesar 1901,6 jam/ tahun atau 114.096 menit/ tahun. Dimana hari kerjanya 281 hari/ tahun, cuti tahunan 12 hari/ tahun, pendidikan dan pelatihan 0,3 hari/ tahun, rata-rata tidak masuk kerja 31 hari. Diperoleh hasil yang berbeda juga pada penelitian dari Aulia (2017) yaitu waktu kerja tersedia tenaga perawat di ruang rawat inap sebesar 135.840 menit/ tahun, hal ini dikarenakan terdapat perbedaan pada hari kerja yaitu 312 hari/ tahun, cuti tahunan 6 hari/ tahun, pendidikan dan pelatihan 6 hari/ tahun, hari libur nasional 15 hari/ tahun, dan ketidakhadiran kerja 2 hari/ tahun. Penelitian dari Hasibuan (2015) menunjukkan hasil yang berbeda juga yaitu diperoleh waktu kerja tersedia untuk tenaga perawat di ruang rawat inap RS Haji Medan sebesar 132.480 menit/ tahun. Selain itu juga, terdapat perbedaan waktu kerja tersedia antara tenaga perawat di Indonesia dan di negara lain, hal ini dapat dilihat pada penelitian dari Nazar, dkk (2018) diperoleh waktu kerja tersedia untuk tenaga perawat di Iran sebesar 1.884 jam/ tahun, hal ini dikarenakan hari kerja di Iran setiap minggu hanya 5 hari kerja dan untuk jam kerjanya yaitu 7,33 jam/ hari. Berbeda juga dengan perhitungan hari kerja tersedia untuk tenaga perawat pada contoh metode WISN, dimana diperoleh waktu kerja tersedia sebesar 102.720 menit/ tahun.

Waktu kerja tersedia selama satu tahun ini sangat penting untuk diketahui, karena akan digunakan dalam penghitungan rumus WISN berikutnya yang hasil akhirnya sampai pada total kebutuhan tenaga perawat yang dibutuhkan. Waktu kerja tersedia tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang berbeda dengan waktu kerja tersedia pada tenaga perawat di ruang rawat inap rumah sakit lain pada penjelasan di atas, hal ini dikarenakan dalam penetapan hari kerja, cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan, hari libur nasional, ketidakhadiran

kerja dan waktu kerja tersedia disesuaikan dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di masing-masing rumah sakit.

### 1. Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM

Tabel 2. Unit Kerja dan Kategori SDM

Unit Kerja	Sub Unit Kerja	Kategori SDM
Ruang Rawat Inap	Ruang Dahlia	Tenaga Perawat
	Ruang Melati	
	Ruang Anggrek	
	Ruang Seruni	
	Ruang Mawar	

Pada penelitian ini ditetapkan unit kerja yang diteliti adalah ruang rawat inap yang terdiri dari lima sub unit kerja yaitu ruang rawat inap Dahlia, ruang rawat inap Melati, ruang rawat inap Anggrek, ruang rawat inap Seruni dan ruang rawat inap Mawar, dengan kategori SDM semua perawat pelaksana yang bekerja di lima ruang rawat inap tersebut. Penetapan unit kerja sesuai dengan ketentuan yang ada di rumah sakit.

Berbeda dengan penelitian dari Verawaty, dkk (2017) ditentukan unit kerja adalah instalasi farmasi dan kategori SDM adalah tenaga kefarmasian. Selain itu pada penelitian Jocom (2017) ditetapkan unit kerja dan kategori SDM adalah instalasi gizi dan tenaga gizi. Pada metode WISN dicontohkan penetapan unit kerja adalah instalasi rawat jalan, dengan tiga sub unit yaitu poli penyakit dalam, poli kebidanan dan kandungan, dan poli bedah dengan kategori SDM adalah dr. Sp. PD, perawat, dr. Sp. OBG, Bidan, dan dr. SP. BU. Penelitian dari Hassan (2019) menetapkan unit kerja adalah poli KIA KB dan VK nifas dengan kategori SDM tenaga bidan. Menetapkan unit kerja dan kategori SDM dapat berbeda-beda disetiap penelitian, hal ini disesuaikan dengan responden dan unit kerja yang akan diteliti.

### 2. Menyusun Standar Beban Kerja

Tabel 3. Standar Beban Kerja Ruang Rawat Inap Dahlia

Waktu kerja tersedia 149,280 menit/ tahun		
Kegiatan Produktif Langsung	Rata-rata waktu (Menit)	Standar Beban Kerja
Menerima pasien baru (Anamnesis)	5	29.856
Mempersiapkan ruangan pasien	6	24.880
Membuka tutup infus	3	49.760
Pemasangan infus	8	18.660
Mengganti cairan infus	4	37.320
Pemeriksaan dalam	5	29.856
Melakukan <i>skin test</i>	15	9.952
Perawatan bayi baru lahir	30	4.976
Observasi TTV	5	29.856
Menemani <i>visite</i> dokter	5	29.856
Observasi pre sectio	30	4.976
Observasi post sectio	30	4.976
Perawatan luka operasi	15	9.952
Pemberian injeksi	10	14.928
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>299.804</b>
Kegiatan produktif tidak langsung	Rata-rata waktu	Standar

	(Menit)	Beban Kerja
Pendokumentasian asuhan keperawatan	5	29.856
Sterilisasi alat	60	2.488
Memeriksa daftar obat	6	24.880
Membuat rincian pasien pulang	9	16.586
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>73.810</b>

Standar beban kerja di ruang rawat inap Dahlia dapat dilihat pada tabel 3, dimana diperoleh total rata-rata waktu pelaksanaan kegiatan produktif langsung sebesar 171 menit dan kegiatan produktif tidak langsung sebesar 80 menit dengan total standar beban kerja kegiatan produktif langsung 299.804 menit dan kegiatan produktif tidak langsung 73.810 menit.

Tabel 4. Standar Beban Kerja Ruang Rawat Inap Melati, Anggrek, Seruni, dan Mawar

Unit kerja	Rata-rata waktu		Standar beban kerja	
	Kegiatan produktif langsung	Kegiatan produktif tdk langsung	Kegiatan produktif langsung	Kegiatan produktif tdk langsung
Ruang rawat inap melati	57	79	293.761	73.573
Ruang rawat inap anggrek	96	91	276.177	51.291
Ruang rawat inapseruni	86	71	340.026	72.649
Ruang rawat inapmawar	79	84	353.710	60.540

Berdasarkan hasil perhitungan standar beban kerja, diperoleh hasil yang bervariasi pada total kegiatan produktif langsung dan kegiatan produktif tidak langsung di setiap ruangan. Total standar beban kerja di ruang rawat inap Dahlia sebesar 373.614 menit, standar beban kerja di ruang rawat inap Melati 367.334 menit, standar beban kerja ruang rawat inap Anggrek 327.468 menit, standar beban kerja di ruang rawat inap Seruni 412.675 menit, dan standar beban kerja di ruang rawat inap Mawar sebesar 414.250 menit. Pada hasil penelitian standar beban kerja yang terbesar terdapat pada kegiatan produktif langsung, hal ini berarti tenaga perawat lebih banyak melakukan kegiatan produktif langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Aulia (2017) diperoleh hasil berbeda di setiap ruangan, yaitu standar beban kerja dipelayanan rawat inap sebesar 358.606 menit dan standar beban kerja dipelayanan rawat kebidanan sebesar 38.808 menit. Penelitian dari Rubbiana (2015) yang dilakukan di ruang rawat inap Tulip diperoleh total standar beban kerja sebesar 498.222 menit. Standar beban kerja di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang berbeda dengan standar beban kerja pada rumah sakit lain, hal ini dikarenakan adanya perbedaan pada penentuan kegiatan produktif langsung dan kegiatan produktif tidak langsung dan juga adanya perbedaan rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh setiap tenaga perawat dalam menyelesaikan setiap kegiatan produktif langsung dan kegiatan produktif tidak langsung. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Harahap (2017) Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh standar pelayanan, standar operasional prosedur

(SOP), sarana dan prasarana medik yang tersedia serta kompetensi dari masing-masing SDM. Selain itu juga penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian dari Harahap dimana tipe rumah sakit pada penelitiannya yaitu rumah sakit tipe B yang terdiri dari sembilan ruang rawat inap serta responden dalam penelitiannya yaitu tenaga perawat dan tenaga bidan yang berjumlah 153 orang.

Kondisi yang ditemui pada saat penelitian rata-rata tenaga perawat mengeluhkan bahwa beban kerjanya tinggi. Hal ini dapat berpengaruh pada tenaga perawat yakni dapat menimbulkan stres kerja ataupun dapat meningkatnya kejadian yang tidak diinginkan, pada penelitian Berot (2015) diperoleh hasil ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dan stres kerja pada perawat. Sugiman, dkk (2019) menyatakan, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan terjadinya komunikasi yang buruk antara sesama perawat ataupun perawat dengan pasien, terjadinya ketidakcocokan pada saat melakukan kolaborasi antar perawat dan bahkan ada yang sampai menyebabkan keluarnya tenaga perawat. Selain itu penelitian dari Barahama, dkk (2019) menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja perawat.

### 3. Menyusun Standar Kelonggaran

Tabel 5. Standar Kelonggaran Ruang Rawat Inap Dahlia, Melati, Anggrek, Seruni, dan Mawar

<b>Waktu Kerja Tersedia 149.280 menit/ tahun</b>			
Kegiatan Non Produktif		Rata-rata Waktu	Standar Kelonggaran
Apel pagi	6 kali/minggu	30 menit	0.06
Ibadah	1 kali/minggu	90 menit	0.03
Makan dan minum	1 kali/hari	30 menit	0.07
Rapat	1 kali/bulan	180 menit	0,01
<b>Total</b>			<b>0.17</b>

Faktor kelonggaran dalam penelitian ini antara lain apel pagi, ibadah, makan dan minum, serta rapat. Standar kelonggaran diperoleh dengan membagi rata-rata waktu per faktor kelonggaran dengan waktu kerja tersedia, untuk memperoleh rata-rata waktu per faktor kelonggaran yaitu frekuensi kegiatan selama satu tahun dikali dengan rata-rata waktu pelaksanaan setiap kegiatan faktor kelonggaran. Faktor kelonggaran untuk semua ruang rawat inap sama, maka diperoleh hasil total standar kelonggaran ruang rawat inap 0,17 menit/ tahun. Faktor kelonggaran atau kegiatan non produktif yang memiliki waktu terbanyak yaitu pada kegiatan makan dan minum, hal ini dikarenakan lamanya antrian pemesanan makan di tempat makan dan jumlah warung makan yang sedikit. Adanya faktor kelonggaran ini dapat mempengaruhi waktu kerja tersedia, karena waktu yang seharusnya digunakan untuk melaksanakan kegiatan produktif langsung hanya dilaksanakan untuk melakukan kegiatan non produktif.

Berbeda dengan hasil penelitian dari Aulia (2017) diperoleh hasil standar kelonggaran sebesar 0,20 menit/ tahun. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan rata-rata waktu yang digunakan oleh tenaga perawat dalam menyelesaikan setiap kegiatan faktor kelonggaran yang diteliti. Begitupun dengan penelitian dari Nugrah (2017) diperoleh hasil standar kelonggaran sebesar 0,12 menit/ tahun. Standar kelonggaran pada setiap penelitian akan memperoleh hasil yang berbeda-beda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan pengelompokan faktor kelonggaran serta adanya perbedaan waktu yang digunakan oleh tenaga perawat dalam

menyelesaikan setiap kegiatan yang dikelompokkan pada faktor kelonggaran atau kegiatan non produktif.

#### 4. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Perawat Per Unit Kerja

Untuk kuantitas kegiatan pokok di ruang rawat inap sebanyak 3.724/ tahun

Tabel 6. Kebutuhan Tenaga Perawat di Ruang Rawat Inap Dahlia

<b>Standar Kelonggaran 0,17</b>		
<b>Kegiatan produktif langsung</b>	<b>Standar Beban Kerja</b>	<b>Kebutuhan SDM</b>
Menerima pasien baru (Anamnesis)	29.856	0,1
Mempersiapkan ruangan pasien	24.880	0,1
Membuka tutup infus	49.760	0,1
Pemasangan infus	18.660	0,1
Mengganti cairan infus	37.320	0,1
Pemeriksaan dalam	29.856	0,1
Melakukan <i>skin test</i>	9.952	0,4
Perawatan bayi baru lahir	4.976	0,7
Observasi TTV	29.856	0,1
Menemani <i>visite</i> dokter	29.856	0,1
Observasi pre sectio	4.976	0,7
Observasi post sectio	4.976	0,7
Perawatan luka operasi	9.952	0,4
Pemberian injeksi	14.928	0,2
<b>Kegiatan Produktif Tdk Langsung</b>		
Pendokumentasian asuhan keperawatan	29.856	0,1
Sterilisasi alat	2.488	1,5
Memeriksa daftar obat	24.880	0,1
Membuat rincian pasien pulang	16.586	0,2
<b>Total Kebutuhan SDM</b>	<b>: 5,8 + 0,17= 5,9</b>	
<b>Dibulatkan</b>	<b>6</b>	

Hasil perhitungan kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Dahlia, diperoleh total kebutuhan tenaga perawat sebanyak 6 orang, jumlah kebutuhan 6 orang ini untuk perhitungan satu *shift* jaga. *Shift* jaga di RSUD Lapangan Sawang terdiri dari tiga *shift*, maka total kebutuhan tenaga perawat 18 orang.

Tabel 7. Kebutuhan Tenaga Perawat di Ruang Rawat Inap Melati

<b>Unit kerja</b>	<b>Total kebutuhan SDM</b>
Ruang rawat inap melati	3 orang
Ruang rawat inap anggrek	5 orang
Ruang rawat inap seruni	4 orang
Ruang rawat inap mawar	4 orang

Hasil perhitungan total kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Dahlia 18 orang, kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Melati sebanyak 9 orang, kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Anggrek berjumlah 15 orang, kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Seruni 12 orang, kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Mawar 12. Total kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang sebesar 66 orang sementara tenaga perawat yang ada 42 orang, jadi terdapat kekurangan 24 orang tenaga perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ullatifa (2017) diperoleh total kebutuhan tenaga perawat sebanyak 44 orang sementara tenaga perawat yang tersedia 35 orang, kekurangan 9 orang tenaga perawat. Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh Rubbiana (2015) diperoleh kebutuhan tenaga perawat 45 orang dan tenaga perawat yang tersedia 35 orang, kekurangan 10 orang tenaga perawat. Hasil penelitian dari Ekawati (2013) diperoleh kebutuhan tenaga perawat 21 orang dan tenaga perawat yang tersedia 15 orang, terdapat kekurangan 6 orang tenaga perawat. Penelitian dari Shivam, dkk (2014) menyatakan kekurangan perawat sebesar 65 % dari tenaga yang tersedia, serta hasil penelitian dari Putri (2017) diperoleh total kebutuhan tenaga perawat sebanyak 17 orang, sementara yang tersedia hanya 14 orang jadi terdapat kekurangan 3 orang tenaga perawat. Kekurangan tenaga perawat dapat menyebabkan beban kerja tinggi.

Tingginya beban kerja akan berdampak pada penurunan kualitas dan prestasi kerja serta juga dapat meningkatkan potensi terjadinya kesalahan pengobatan Verawaty, dkk (2017). Hal ini dapat terjadi terutama bila naiknya beban kerja tanpa diikuti dengan peningkatan imbalan, dan akhirnya akan berdampak pada penurunan citra rumah sakit Susanto, dkk (2017). Selain itu juga kekurangan tenaga perawat dapat mengakibatkan kelelahan kerja yang dapat memicu terjadinya stres kerja dan juga dapat menimbulkan konflik antara tenaga perawat Hariyono, dkk (2012). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari Govule, dkk (2015) yang menyatakan bahwa tuntutan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kesehatan karyawan, meningkatnya absensi dan sifat pasif kepada pasien.

### **Kesimpulan**

1. Waktu kerja tersedia di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro adalah 149.280 menit/ tahun.
2. Unit kerja ruang rawat inap di RSUD Lapangan Sawang berjumlah lima unit yang terdiri dari ruang rawat inap Dahlia, ruang rawat inap Melati, ruang rawat inap Anggrek, ruang rawat inap Seruni, ruang rawat inap Mawar dan kategori SDM tenaga perawat.
3. Standar beban kerja di setiap unit kerja berbeda-beda yaitu, ruang rawat inap Dahlia 358.194 menit/ tahun, ruang rawat inap Melati 367.334 menit/ tahun, ruang rawat inap Anggrek 327.468 menit/ tahun, ruang rawat inap Seruni 412.675 menit/ tahun, dan ruang rawat inap Mawar 414.250 menit/ tahun.
4. Standar kelonggaran di Ruang Rawat inap RSUD Lapangan Sawang adalah 0,17 menit/ tahun.
5. Jumlah kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro sebanyak 66 orang, terdapat kekurangan dibandingkan dengan jumlah tenaga perawat yang tersedia saat ini.

### **Saran**

1. RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro perlu mengadakan penambahan tenaga perawat, agar dapat mengurangi beban kerja yang berlebih bagi tenaga perawat yang sudah ada, dan juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan di ruang rawat inap.
2. Metode WISN juga dapat dipakai secara rutin dalam menentukan kebutuhan tenaga kesehatan di setiap unit yang ada di rumah sakit.

## Daftar Pustaka

- Anonimous. 2017. Profil Rumah Sakit Umum Daerah Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Dinas Kesehatan: SITARO
- Aulia, M. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Menggunakan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) Di Pelayanan Rawat Inap RSUD DR. Adnaan WD Payakumbuh. (Online) <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1402/131000628.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Diakses pada 13 November 2018
- Barahama, F, K. Katuuk, M. Oroh, M, W. 2019. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *E-journal Keperawatan (e-Kp) Volume 7 Nomor 1*. (Online) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/download/22876/22572>. Diakses pada 2 Agustus 2019
- Berot, H. F. 2015. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sitti Rahmah. Tesis. (Online) <http://scholar.unand.ac.id>. Diakses pada 24 Juli 2019
- Ekawati. 2018. *The Analysis of Workload and Need of Need of Nurse With WISN Method In Inpatient Room In Hospital X In Yogyakarta*. JMMR Volume 7 Nomor 1. (Online). [http://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/download/3795/pdf\\_60](http://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/download/3795/pdf_60). Diakses pada 17 Oktober 2018
- Govule, P. Mugisha, J. F. Katongole, S. P. 2015. *Application of Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) in Determining Health Workers Requirements for Mityana General Hospital*. Uganda. *International Journal of Public Health Research*, 3(5). (Online) <http://www.openscienceonline.com/journal/ijphr>. Diakses pada 24 Juli 2019
- Harahap, H. Nur. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan dengan Metode *Workload Indicato Staff Need* (WISN) Di Instalasi Rawat Inap RSUD Rantauprapat. Skripsi. (Online). <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/1386>. Diakses pada 15 Januari 2019
- Harijanto, W. Moestopo, R. 2014. Penentuan Kebutuhan Tenaga di RS HVA Toeloengredjo dengan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) untuk Efisiensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kedokteran Brawijaya* Volume 28 Nomor 1. (Online). <http://jkb.ub.ac.id/index.php/jkb/article/viewFile/506/397>. Diakses pada 5 Oktober 2018
- Hariyono, W. Suryani, D. Wulandari, Y. 2012. Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dngan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Journal of Public Health*, 3 (3). (Online). [http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/download/1107/pdf\\_29](http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/download/1107/pdf_29). Diakses pada 24 Juli 2019

- Hasibuan, A. F. 2015. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Haji Medan. (Online). <http://respiratori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1402/131000628.pdf?sequence>. Diakses pada 22 Juli 2019
- Hassan, D. C. 2019. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Menggunakan Metode WISN (*Workload Indicator Staff Needs*) dan Gambaran Proses Seleksi Penerimaan Tenaga Bidan Di RSUD Bolaang Mongondow Utara. *Paradigma Sehat*, 7 (1). (Online). <https://ejournalhealth.com/index.php/paradigma/article/view/1095/1037>. Diakses pada 2 Agustus 2019
- Jocom, A. P. 2017. Kebutuhan Riil Tenaga Pemasak Di Instalasi Gizi dengan Menggunakan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) Di RSU Pancaran Kasih. (Online). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/biomedik/article/download/15386/14933>. Diakses pada 28 Juli 2019
- Kepmenkes. 2004. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit. Menteri Kesehatan Republik Indonesia: Jakarta. (Online) [http://dinkes.inhukab.go.id/wp-content/uploads/2015/04/Kepmenkes No 81 Th 2004 ttg pedoman penyusunan perencanaan SDM Kesehatan.pdf](http://dinkes.inhukab.go.id/wp-content/uploads/2015/04/Kepmenkes-No-81-Th-2004-ttg-pedoman-penyusunan-perencanaan-SDM-Kesehatan.pdf) Diakses pada 4 Oktober 2018
- Nazar, M. Al-Qasmi, A. Al-Lamki, S. Bayoumi, M. Al- Hinai, Ali. 2018. *An estimation of Staffing Requirements in Primary Care in Oman Using the Workload Indicators of Staffing Needs Method*. *EMHJ-Vol.24 No. 9-2018*. (Online). [http://applications.emro.who.int/emhj/v24/09/EMHJ\\_2018\\_24\\_09\\_823\\_829.pdf?ua=1](http://applications.emro.who.int/emhj/v24/09/EMHJ_2018_24_09_823_829.pdf?ua=1). Diakses pada 24 Juli 2019
- Nugrah, F. Luca. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Berdasarkan Metode WISN (*Workload Indicator Staff Need*) Di Rawat Inap RS Mayjen H. A. Thalib Keranci. (Online) <http://scholar.unand.ac.id/28684/> Diakses pada 28 Maret 2019
- Permenkes. 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit: Jakarta. (Online) <http://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMK%20No.%2056%20ttg%20Klasifikasi%20dan%20Perizinan%20Rumah%20Sakit.pdf>. Diakses pada 5 Oktober 2018
- Putri, A. K. 2017. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat Menggunakan *Workload Indicator of Staffing Need*. (Online) <http://repository.ub.ac.id/1627/>. Diakses pada 22 Juli 2019
- Rubbiana, I. N. 2015. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat Pelaksana Dengan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) Di Instalasi Rawat Inap Tulip RSUD Kota Bekasi. (Online) [h](#)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/37868/1/NURUL%20ISMI%20RUBBIANA-FKIK.pdf> Diakses pada 3 Oktober 2018

- Shivam, S. Roy, R. Dasgupta, S. Bhattacharyya, K. Misra, R. Roy, S. Saha, I. 2014. *Nursing Personnel Planning for Rural Hospitals in Burdwan District, West Bengal, India, Using Workload Indicators of Staffing Needs*. Bangladesh. *J Health Popul Nutr.* (Online). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4438696/>. Diakses pada 24 Juli 2019
- Sugiman. Purwati, Y, M, M. 2019. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Yogyakarta. (Online). <https://jurnal.stikes.wirahusada.ac.id/index.php/mikki/article/download/165/125>. Diakses 2 Agustus 2019
- Susanto, A Noor. Mansur, Muhammad. Djauhari, Thontowi. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi RS Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal JMMR Volume 6 Nomor 2.* (Online) [http://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/download/2838/pdf\\_36](http://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/download/2838/pdf_36). Diakses pada 1 Oktober 2018
- Undang-undang Republik Indonesia. 2009. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2004 Tentang Rumah Sakit: Jakarta (Online) <http://www.depkes.go.id/resources/download/peraturan/UU%20No.%2044%20Th%202009%20ttg%20Rumah%20Sakit.PDF>. Diakses pada 7 Oktober 2018
- Ullatifa, Nisa. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Berbasis Beban Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pasien. Tesis. (Online) <http://repository.unpas.ac.id/27262/>. Diakses pada 24 September 2018
- Verawaty, M., I. Ramdani, D. R. Laksmiawati, dan C. Meidiawati. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga Kefarmasian Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Graha Permata Ibu. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi Volume 7 Nomor 2.* (Online). <https://jurnal.ugm.ac.id/jmpf/article/download/30124/pdf>. Diakses pada 29 Juli 2018