

[ISSN 2597- 6052](https://doi.org/10.56338/mppki.v6i10.3851)DOI: <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i10.3851>**MPPKI****Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia**
*The Indonesian Journal of Health Promotion***Review Articles****Open Access****Analisis Beban Kerja Perawat Pelaksana dalam Mengevaluasi Kebutuhan Tenaga Perawat di RS X : Literature Review***Analysis Of Implementing Nurse Workload In Evaluating Nurse Requirements In X Hospital : Literature Review*Yulian Ernest Kissinger^{1*}, Cicillia Ika Wulandari²¹Program Pasca Sarjana STIK Sint Carolus Jakarta JL. Salemba Raya No 41; Jakarta Pusat 10440 ; Indonesia | yulianernest36@gmail.com²Program Pasca Sarjana STIK Sint Carolus Jakarta JL. Salemba Raya No 41; Jakarta Pusat 10440;Indonesia | ciciliaikawulandari@gmail.com*Korespondensi Penulis : yulianernest36@gmail.com**Abstrak**

Latar belakang: Beban kerja merupakan salah satu komponen penting dalam menghitung kebutuhan tenaga, Beban kerja perawat adalah jumlah total waktu keperawatan yang digunakan untuk melakukan kegiatan pokok, kegiatan penunjang dan kegiatan tambahan seorang perawat selama waktu kerja. Metode WISN (*Workload Indicator Staffing Needs*), berfungsi sebagai perhitungan dalam kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan menggunakan beban kerja oleh SDM kesehatan pada seluruh unit kerja pada fasilitas pelayanan.

Tujuan: Studi ini bertujuan untuk melakukan *literature review* mengenai *Workload Indicator Staffing Needs* dan menganalisa beban kerja perawat dalam mengevaluasi kebutuhan tenaga perawat. Sehingga hasil dari review jurnal dapat memberikan gambaran mengenai implementasi dari metode *Workload Indicator Staffing Needs*.

Metode: Metode yang digunakan dalam penelusuran sumber data pada *Literature Review* ini yaitu dengan penelusuran database terdiri dari *Wiley*, *ProQuest*, *Pubmed* dan *Google Scholar*. Jurnal tersebut diseleksi berdasarkan kriteria inklusi. Dengan menggunakan kata kunci "beban kerja, *Workload Indicator Staffing Needs*, WISN, perawat"

Hasil: Hasil analisis menunjukkan secara keseluruhan artikel menjelaskan bahwa salah satu komponen perhitungan kebutuhan tenaga adalah dengan melihat beban kerja. Metode WISN merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan pada beban kerja nyata.

Kesimpulan: Metode WISN ini dapat digunakan dalam menghitung kebutuhan jumlah tenaga perawat sehingga kualitas pelayanan, kepuasan pasien dan tenaga kesehatan dapat ditingkatkan sehingga memungkinkan manajer kesehatan menganalisis beban kerja perawat, menghitung kebutuhan staffing sehingga perawat secara efektif berkontribusi pada proses perencanaan tenaga kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; *Workload Indicator Staffing Needs*; WISN; Perawat**Abstract**

Introduction: *Workload is an important component in calculating staff requirements. Nurse workload is the total amount of nursing time used to carry out main activities, support activities and additional activities of a nurse during work time. The WISN (Workload Indicator Staffing Needs) method functions as a calculation of human resource needs (HR) by using the workload of health HR in all work units in service facilities.*

Objective: *This study aims to conduct a literature review regarding Workload Indicator Staffing Needs and analyze the workload of nurses in evaluating the needs of nursing staff. So that the results of the journal review can provide an overview of the implementation of the Workload Indicator Staffing Needs method.*

Method: *The method used in searching for data sources in this Literature Review is by searching databases consisting of Wiley, ProQuest, Pubmed and Google Scholar. These journals were selected based on inclusion criteria. By using the keywords "workload, Workload Indicator Staffing Needs, WISN, nurses".*

Result: *The results of the analysis show that as a whole the article explains that one of the components for calculating power requirements is to look at the workload. The WISN method is a method for calculating HRK needs based on real workloads.*

Conclusion: *The WISN method can be used to calculate the need for the number of nurses so that the quality of service, patient satisfaction and health workers can be improved so as to enable health managers to analyze the workload of nurses, calculate staffing needs so that nurses can effectively contribute to the workforce planning process.*

Keywords: *Workloads; Workload Indicator Staffing Needs; WISN; Nurse*

PENDAHULUAN

Perencanaan kebutuhan SDM dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan pembangunan kesehatan, baik lokal, nasional, maupun global, dan memantapkan komitmen dengan unsur terkait lainnya. Di era desentralisasi bidang kesehatan, pemerintah daerah memiliki otoritas untuk merekrut SDM di daerah masing-masing sebagai pegawai pemerintah daerah. Konsekuensinya, daerah harus memiliki kemampuan dalam melakukan perencanaan kebutuhan SDM, baik di pemerintah daerah provinsi maupun di pemerintah daerah kabupaten/kota. Kebutuhan SDM dapat dihitung berdasarkan tiga metode yaitu analisis beban kerja Kesehatan, Standar ketenagaan minimal dan rasio penduduk (1).

Analisis beban kerja merupakan suatu proses penentuan jam kerja orang (man hours) yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu dalam waktu tertentu. Jumlah jam kerja setiap staf akan menunjukkan berapa jumlah staf yang dibutuhkan. Sedangkan analisis tenaga kerja adalah jumlah tenaga atau staf yang dibutuhkan untuk menyelesaikan bagian tertentu dalam suatu pekerjaan (2).

Metode WISN merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan berdasarkan pada beban kerja nyata yang dilakukan oleh tiap kategori SDM Kesehatan di tiap unit kerja fasilitas pelayanan kesehatan. Metode perhitungan kebutuhan berdasarkan beban kerja (WISN) adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi tenaga akan lebih mudah dan rasional (3).

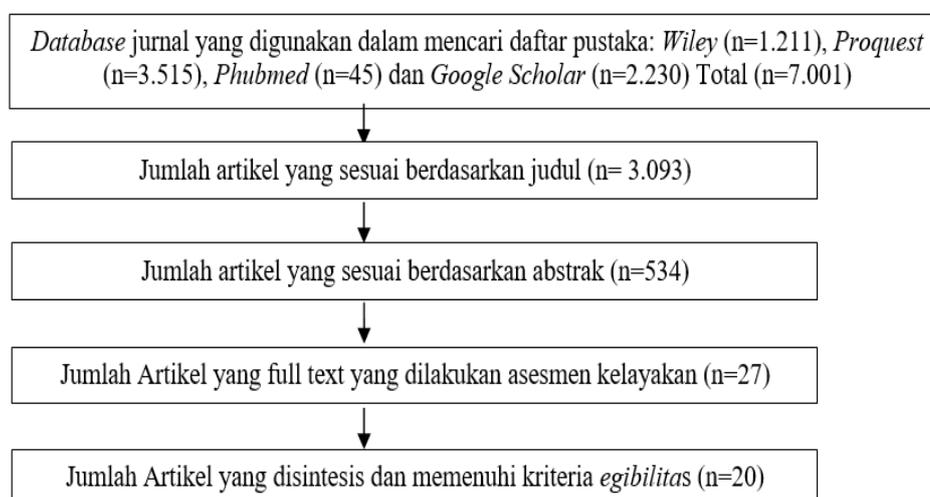
Seorang manajer harus mampu memastikan berapa kebutuhan dan permintaan pelayanan kesehatan masyarakat secara adil, distribusi staf dan beban kerja yang tepat di setiap fasilitas kesehatan sehingga pekerjaan dan akses pelayanan merata dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan juga bermutu (4).

Perawat ruang gawat darurat memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan karena dalam banyak kasus, pasien yang dibawa ke UGD adalah pasien yang membutuhkan penanganan medis secara cepat dan tepat yang dilakukan secara manusiawi. Untuk memberikan perawatan bagi pasien yang jumlah dan tingkat keparahannya tidak dapat diprediksi, perawat ruang gawat darurat harus siap siaga sepanjang waktu. Jumlah tenaga kerja perawat gawat darurat bervariasi dari shift ke shift, tidak hanya berdasarkan pada jumlah total pasien tetapi juga pada tingkat keparahan masing-masing kondisi pasien, yang pada akhirnya menentukan jenis pengobatan yang harus diberikan kepada individu. Perawat gawat darurat memiliki berbagai tugas administrasi keperawatan yang harus dilakukan selain jumlah perawatan pasien yang selalu berubah yang menjadi tanggung jawab mereka (5).

Studi ini bertujuan untuk melakukan *literature review* mengenai *Workload Indicator Staff Needs* dan menganalisa beban kerja perawat dalam mengevaluasi kebutuhan tenaga perawat. Sehingga hasil dari review jurnal dapat memberikan gambaran mengenai implementasi dari metode *Workload Indicator Staff Needs*.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelusuran sumber data pada Literature Review ini yaitu dengan penelusuran *database* terdiri dari *Wiley*, *ProQuest*, *Pubmed* dan *Google Scholar*. Jurnal tersebut diseleksi berdasarkan kriteria inklusi. Penelusuran jurnal yang dilakukan melalui empat database yaitu *Wiley*, *ProQuest*, *Pubmed* dan *Google Scholar*. Dalam melakukan penelusuran jurnal, kata kunci yang digunakan yaitu “beban kerja, *Workload Indicator Staff Needs*, WISN, perawat”



HASIL

Tabel 1. Hasil Pengkategorian Jurnal

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Population	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Isro' Subekti, Dhiana Ekowati (2022)	Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Pramubakti Dengan Metode Work Sampling Dan Metode <i>Workload Indicator Staff Needes</i>	Tenaga pramubakti di Instalasi Kamar Bedah dan Anestesi RSUP Dr. Sardjito berjumlah 15 orang dengan komposisi 3 perempuan dan 12 laki-laki	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan metode observasi, in depth interview dan telaah dokumen.	Hasil penelitian menunjukkan, sebesar 71.11% digunakan pramubakti untuk kegiatan produktif pramubakti (mengambil dan mengirim instrumen ke CSSD, mengantar bukti tindakan operasi ke bangsal, mengambil darah di UPTD, mengantar sampel ke laboratorium, pelayanan baju operasi terhadap petugas, membantu penerimaan pasien, mengantar bukti tindakan operasi ke bangsal,dll). Sedangkan kegiatan non produktif pramubakti (tidur, mengobrol, menggunakan ponsel) sebesar 9.36% dan kegiatan pribadi pramubakti (makan, minum, toileting, sholat, cuci tangan) sebesar 19.53%.
2	Tengku Aprizal Adritama, Mapeaty Nyorong, Yuniati (2022)	Analisis Kebutuhan Perawat Intalasi Gawat Darurat Berdasarkan Beban Kerja Studi Kasus	Informan penelitian adalah perawat IGD sebanyak 11 orang	Jenis penelitian adalah kualitatif dengan metode wawancara semi terstruktur yang sudah termasuk indepth interview dengan menggunakan metode work sampling untuk mencari kebutuhan SDM. Penelitian ini dilaksanakan Rumah sakit umum daerah Cut Meutia Kota Langsa.	Berdasarkan hasil penelitian kebutuhan perawat dengan WISN di dapatkan berdasarkan beban kerja perawat dan jumlah pasien maka dari itu adanya penambahan perawat sebanyak 11 orang di RSUD Cut Meutia Kota Langsa Tahun 2021

3	Gusrianti, Febriyanti Nursya, Fadillah Ulva (2022)	Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Perawat Berdasarkan Beban Kerja di Puskesmas Lapai Kota Padang	Informan dalam penelitian ini yaitu kepala puskesmas, Kepala Tata Usaha, Rekan Kerja dari profesi, responden yang akan diobservasi sebanyak 12 orang	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan cara observasional dan wawancara mendalam dengan metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN). Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei - Juli 2020 di Pusesmas Alai Kota Padang	Berdasarkan hasil penelitian bahwa tenaga perawat di Puskesmas Lapai seluruhnya produktif. Penggunaan waktu masing-masing kurang dari separuh dari seluruh kegiatan tenaga perawat. Waktu kerja yang tersedia sebesar 99.000 menit/orang/tahun atau 1.650 jam/orang/tahun atau 264 hari kerja tersedia. Standar kelonggaran adalah 0,37. Jumlah tenaga perawat berjumlah 7 orang, seharusnya berjumlah 9 orang. Maka saat ini Puskesmas Lapai masih membutuhkan 2 orang tenaga perawat
4	Deby Yulliswandi, Megawati , Nuraini (2022)	<i>Nursing Personnel Needs Analysis Using the Workload Indicator Staff Need (WISN) Method in Installation Emergency Datu Beru Hospital Central Aceh</i>	Populasi dalam penelitian ini adalah 35 perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Beru Takgon	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan metodologi observasional. Metode yang digunakan dalam proses pengamatan ini adalah bentuk sampling kerja.	bahwa UGD RSUD Datu Beru Takengon kekurangan tenaga perawat sebanyak tiga orang. Waktu kerja, aktivitas tenaga keperawatan, standar beban kerja, faktor kelonggaran, dan perhitungan kebutuhan tenaga keperawatan berpengaruh terhadap kebutuhan tenaga keperawatan di Instalasi Gawat Darurat RSUD Datu Beru Takengon
5	Delfia Febri Anisa , Siska Mayang Sari, Leon Candra, Ahmad Satria, Mishbahuddin (2022)	Analisis Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang Tahun 2022	Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah kepala ruangan dan perawat di ruang rawat inap berjumlah 10 orang	Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan observasi dengan 10 perawat, variabel yang diteliti yaitu waktu kerja yang tersedia, unit kerja & kategori SDM,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja perawat di tiga ruangan yaitu ali (83,9%), dan sahabat (83,4%) tergolong berat karena lebih dari batas kerja produktif 80%. Sedangkan ruang pejuang (64,1%) tergolong ringan. perhitungan kebutuhan perawat berdasarkan

					standar beban kerja, standar kelonggaran dan jumlah kebutuhan tenaga	perhitungan WISN yaitu ruang ali kurang 12 orang, ruang sahabat kurang 9 orang dan ruang pejuang sudah sesuai dengan kebutuhan menurut WISN yaitu 25 orang
6	Hesma Wardhani Handarizki, Rian Farandy Krisnugraha (2019)	Analisis Beban Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sidoarjo	Populasi penelitian yaitu semua perawat yang bekerja di instalasi rawat inap RSUD Sidoarjo sebanyak 204 orang. Sampel penelitian yaitu perawat yang bekerja di instalasi rawat inap RSUD Sidoarjo	Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini mengukur dan menggambarkan beban kerja perawat secara subyektif dan obyektif. Penelitian ini dilakukan pada bulan April - Juni 2012	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja subjektif sedang (72,06%) dan beban kerja objektif sedang (55,88%).	
7	Yustina Robeka Amsor, Sarce Makaba, Dolfinus Y. Bouway (2022)	Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Di Ruang Bedah Pria Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura	Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat berjumlah 18 orang, pengambilan sampel dengan purposive sampling sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 16 orang	Penelitian ini adalah penelitian observasi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dikatakan observasi deskriptif karena penelitian ini bertujuan melihat aktivitas atau kegiatan secara menyeluruh dari perawat pelaksana RSUD Jayapura. Penelitian ini akan di lakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura, pada bulan Agustus – September 202	Hasil penelitian diperoleh 22 orang, tenaga yang ada saat ini 18 orang, rasio 0,8 (Rasio WISN < 1) artinya beban kerja meningkat dan tenaga yang ada belum sesuai dengan beban kerja, sehingga dibutuhkan penambahan tenaga 4 orang perawat.	
8	Isabelle Briatte , Caroline Allix-Béguéc , Gérard Garnier and Mercédès Michell	<i>Revision of hospital work organization using nurse and healthcare assistant workload indicators as decision aid tools</i>	Perawat, asisten kesehatan dan petugas kebersihan, dari 23 departemen pada tahun 2012 yang digabung menjadi 20 departemen pada tahun 2015 (ginekologi, neonatologi, pediatri, jantung dalam perawatan intensif, kardiologi,	Studi prospektif ini menggunakan indikator intensitas keperawatan, mencerminkan kebutuhan	Analisis indikator intensitas keperawatan mengarah pada realokasi tenaga kerja per departemen, dan unit penguatan (float	

(2019)	diabetes, kardiologi rawat inap, penyakit dalam, kedokteran, reumatologi, gastroenterologi, ortopedi, urologi, bedah vaskular dan toraks, bedah vis ceral, neurologi, onkologi, departemen paru , unit perawatan intensif, penilaian geriatri jangka pendek), berpartisipasi dalam penelitian ini	perawatan pasien, yang dilaporkan setiap hari menggunakan perangkat lunak VALPARESO®	pool) dikelola berdasarkan alat bantu keputusan ini untuk penggantian dan staf harian yang memadai. Audit alur kerja perawatan kesehatan menghasilkan revisi lima tugas kerja: waktu yang dihabiskan untuk serah terima, manajemen waktu kerja, koneksi antara layanan dan apotek, tata graha, dan manajemen makanan. Reorganisasi terjadi pada saat yang sama dengan transisi ke pengembangan perawatan jangka pendek, yang mengakibatkan penurunan jumlah tempat tidur rawat inap yang penuh, yang sebagian besar ditempati oleh pasien dengan profil perawatan yang lebih berat. Dengan strategi terpadu, transisi ini dicapai dengan penempatan staf yang konstan, dan kepuasan pasien secara keseluruhan serta kondisi kerja yang baik dipertahankan.
9	Nadia Fajri, Yusni, Said Usman, Irwan Syahputra, Nurjannah (2020) Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berbasis Beban Kerja Dengan Metode <i>Workload Indicator Staff Need</i> (Wisn) Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di unit Intensif Gawat Darurat (IGD) RSIA Provinsi Aceh Tahun 2020 berjumlah 19 orang	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, menggunakan metode work sampling, yaitu seluruh aktivitas perawat yang bertugas di IGD RSIA Provinsi Aceh sebagai responden yang diteliti selama empat hari Beban kerja kesehatan pekerja di RSIA Provinsi Aceh dapat dilihat dari rincian / job description pekerjaan tersebut, yaitu jumlah waktu yang dibutuhkan untuk setiap tugas, waktu untuk menyelesaikan tugas adalah kelipatan beban kerja dengan norma waktu dan jumlah jam waktu kerja efektif. Selain dipengaruhi oleh jumlah tenaga,

					beban kerja tenaga kesehatan juga bisa juga dipengaruhi oleh jumlah pasien dan kondisi tempat kerja lingkungan.
10	Dhurata Ivziku MSN, PhD, Federica Maria Pia Ferramosca MSN, PHD candidate, Lucia Filomeno MSN, Raffaella Gualandi MSN, PhD, Maddalena De Maria MSN, PhD, Daniela Tartaglino MSN, RN, Associate Professor (2021)	<i>Defining nursing workload predictors: A pilot study</i>	Populasi dalam penelitian ini adalah 455 anggota tim perawat. Didapatkan sampel 63 perawat	Desain prospektif cross-sectional berdasarkan teori sistem adaptif kompleks digunakan. Sebuah survei online meminta perawat untuk menggambarkan beban kerja yang dirasakan di akhir setiap shift. Data dikumpulkan dari lima bangsal medis-bedah tiga minggu berturut-turut.	Ketajaman pasien, sumber daya kepegawaian, transfer pasien, dokumentasi, isolasi pasien, kegiatan yang tidak terjadwal dan spesialisasi pasien yang signifikan memprediksi beban kerja yang dirasakan. Rasio perawat-ke-pasien terbukti tidak menjadi prediktor beban kerja
11	Rina Eka Aulia1, M.H. Asiana Gabril2, Riantina Luxiarti (2019)	Gambaran Tenaga Kesehatan Rekam Medis Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Di Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center	Populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis yang meliputi : petugas pendaftaran rawat jalan, petugas pendaftaran rawat inap, petugas assembling, petugas filling, petugas coding, dan populasi pasien di Rumah Sakit KMC Kuningan. Sampel pada penelitian ini yaitu Total sampling, yang berarti sampelnya seluruh petugas rekam medis di Rumah Sakit KMC sebanyak 8 orang petugas dan pasien	Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survei deskriptif. Proses pengambilan data dilakukan melalui perhitungan SDM dengan menggunakan perhitungan rumus WISN dan wawancara tertutup dalam bentuk kuesioner yang berisi hari dan waktu kerja serta standar kelonggaran	Petugas Pendaftaran 2 orang, mengalami kelebihan tenaga, sehingga kelebihan tersebut bisa disalurkan kepada bagian unit yang mengalami kekurangan tenaga dan di bagian pendaftaran tidak perlu adanya penambahan petugas. Pendaftaran rawat inap : 1 orang, tidak perlu adanya penambahan. Coding RJ 1 (satu orang) dan Coding RI 1 (satu) : Mengalami seimbang, dan tidak perlu adanya penambahan, karena jumlah tenaga yang ada dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan sudah seimbang dengan beban kerja. Assembling : 2 orang, perlu adanya

					penambahan tenaga. Filling 2 orang : Perlu adanya tenaga.
12	Taufique Joarder , Samiun Nazrin Bente Kamal Tune , Md Nuruzzaman, Sabina Alam, Valeria de Oliveira Cruz, Tomas Zapata (2023)	<i>Assessment of staffing needs for physicians and nurses at Upazila health complexes in Bangladesh using WHO workload indicators of staffing need (WISN) method</i>	18 dokter dan 51 perawat, laki-laki dan Perempuan.	Penelitian ini menggunakan metode mixed-methode, menggabungkan kualitatif (misalnya, Tinjauan dokumen, wawancara informan kunci, mendalam wawancara, observasi) dan metode kuantitatif (survei gerak waktu).	Dokter memiliki tekanan beban kerja yang sangat tinggi (rasio WISN 0,43) dan perawat juga memiliki tekanan beban kerja tinggi (rasio WISN 0,69) . 50% dari Waktu perawat disibukkan dengan kegiatan pendukung, sebagai gantinya asuhan keperawatan. Ada beban kerja yang berbeda di antara Kategori staf yang sama di fasilitas kesehatan yang berbeda. Jika hanya Posting kosong diisi, beban kerja berkurang. Sebenarnya sanksi mati rasa
13	Sapriadin Saiful, Nurmiati Muchlis, Sitti Patimah (2022)	Analisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode <i>workload indicators of staffing need (WISN)</i> di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah Tahun 2022	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang ada di layanan rawat RSUD Undata Palu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang tenaga perawat.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini berlokasi di layanan rawat inap RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 Januari hingga 11 Maret 2022	Diperoleh bahwa beban kerja tenaga perawat yang ada di layanan rawat inap RSUD Undata palu Sangat tinggi yakni pagi 208,21%, sore 172,57% dan malam 106,76% dan memerlukan penambahan tenaga perawat sebanyak 5 orang dengan rasio WISN yang memiliki tekanan beban kerja tinggi yakni ruangan mawar dengan rasio 0,8. Ruangan melati dengan rasio 0,9 dan ruangan aster dengan rasio 0,9.
14	Yeni Susilawati, Maria Komariah, Irman Somantri (2023)	Beban Kerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Metode <i>Workload Indicator Staff Need (WISN)</i>	Perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Orion RSUD X	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengamatan work sampling dan observasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pelaksanaan kegiatan keperawatan langsung adalah sebesar 32,2% dan kegiatan keperawatan tidak langsung sebesar

					34,4%. Proporsi waktu yang diperoleh dari komponen beban kerja kegiatan langsung dan kegiatan tidak langsung masih dalam batas beban kerja ringan yaitu 66,6%
15	Thu Thi Hoai Nguyen, Hung Thanh Phung and Anh Thi My Bui (2022)	<i>Applying the workload indicators of stafng needs method in nursing health workforce planning: evidences from four hospitals in Vietnam</i>	Penelitian ini digunakan di 22 departemen klinis di empat rumah sakit di Vietnam antara 2015 dan 2018. 22 diskusi kelompok sasaran yang melibatkan perawat dilakukan.	Penelitian ini digunakan dengan Kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif dan pengambilan data sekunder untuk mengumpulkan data kunci untuk Perhitungan WISN	Dari 22 departemen, ada kekurangan 1 hingga 2 perawat di 10 departemen, dengan rasio WISN berkisar antara 0,88 dan 0,95. Hanya 01 perguruan tinggi klinis di Rumah Sakit Can Tho yang kekurangan 05 perawat, menghadapi beban kerja yang tinggi dengan Rasio WISN sebesar 0,78. Waktu administrasi mewakili 20-40% dari total waktu kerja seorang perawat. Sebagai perbandingan, perawat di Rumah Sakit Can Tho menghabiskan waktu untuk administrasi dari 24 dan seterusnya. 5-41,7% dari waktu kerja mereka selama perawat di Thanh Rumah Sakit Hoa menghabiskan 21-33%
16	Daiana Bonfm, Ana Carolina Cintra Nunes Mafra, Danielle da Costa Palacio and Talita Rewa (2022)	<i>Assessment of stafng needs for registered nurses and licensed practical nurses at primary care units in Brazil using Workload Indicators of Stafng Need (WISN) method</i>	Penelitian ini diterapkan di 13 Primary Care Units (PCU) terletak di kota São Paulo, Brasil. termasuk 87 RN dan 174 LPN, dan menggunakan data dari 2017 hingga 2019.	Penelitian ini menggunakan metodologi <i>Workload Indicators of Staffing Need</i> (WISN)	Hasil WISN menemukan bahwa RN mengalami tekanan beban kerja yang tinggi di 10 PCU (77%) pada tahun 2017 dan 2018, dengan penurunan menjadi 8 PCU (61%) pada tahun 2019. Untuk LPN, tekanan beban kerja yang tinggi

					meningkat dari 2 PCU (15%) pada tahun 2017 menjadi 13 PCU (15%). SMP (100%) pada tahun 2018, menurun menjadi 11 (85%) pada tahun 2019.
17	LaxmiTej Wundavalli, Parmeshwar Kumar, Samarpita Dutta (2019)	<i>Workload Indicators of Staffing Need as a tool to determine nurse staffing for a high volume academic Emergency Department: An observational study</i>	Penelitian ini dilakukan pada 125 perawat	Penelitian deskriptif kuantitatif dan	Studi mengidentifikasi 34 kegiatan pelayanan kesehatan, 21 kegiatan pendukung dan 3 kegiatan tambahan yang akan dilakukan oleh 125 perawat dengan total pekerjaan yang tersedia waktu 187.250 jam untuk volume tahunan 105.103 pasien. Rasio WISN adalah 0,90 yang menunjukkan bahwa kekuatan staf saat ini tidak memadai. Darurat Departemen membutuhkan 13 staf perawat penuh waktu lagi agar dapat berfungsi secara optimal. Dalam hal realokasi tugas relevan tertentu ke phlebotomist atau asisten perawat, persyaratan staf perawat adalah 102. Oleh karena itu, disarankan rasio campuran keterampilan 82% perawat dengan 18% asisten perawat dan phlebotomist.
18	Danoë Soesanto, Triesnawati Erysyad (2019)	PenghitunganKebutuhan TenagaKeperawatan Berdasarkan WISN di RS. Gotong Royong	Populasi adalah semua perawat di ruang rawat inap anak dan ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Gotong Royong. Tenaga perawat yang diamati sebanyak 17 orang perawat pelaksana yaitu 9 perawat di ruang rawat inap dewasa dan 8 perawat di ruang rawat inap anak	Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan menggunakan metode pendekatan <i>Time and Motion Study</i>	Hasil penelitian menyatakan kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap dewasa (10 perawat) lebih banyak dibanding tenaga perawat di ruang rawat inap anak (8 perawat). Hal ini terjadi karena terdapat ketepatan dan kelengkapan data terkait dengan

					beban kerja yang teridentifikasi oleh metode Work Load Indicator Staff Needs.
19	Septya Anggari Salsa Hari Sukma, Achmad Jaelani Rusdi, Retno Dewi Priskusanti (2023)	Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Unit Rawat Jalan Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (Wisn) Di Rumah Sakit Siti Miriam Lawang	Penelitian ini menggunakan teknik sampling, sehingga total sampling adalah petugas pendaftaran URJ 2 (dua) orang	Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> . Menggunakan pengumpulan data, wawancara dan observasi.	Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan perhitungan WISN didapatkan hasil bahwa seharusnya terdapat penambahan petugas agar pelayanan lebih maksimal dan sesuai dengan tupoksi
20	Dede Kirena, Elisabeth, Selamat Ginting	Analisa Beban Kerja Perawat Terhadap Kebutuhan Perawat Di Rsud. Salak Kabupaten Pakpak Bharat Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Salak	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif kuantitatif. Metode kuantitatif menggunakan work sampling dan dilanjutkan dengan WISN. Metode kualitatif melalui wawancara mendalam ditujukan untuk data kuantitatif.	Hasil kegiatan keperawatan produktif langsung (34,7%), tidak langsung. kegiatan keperawatan produktif (41,6%), dan non produktif kegiatan (23,7%), yang berarti beban kerja masih dikategorikan. Berdasarkan perhitungan metode wisn, didapatkan hasil dari kebutuhan perawat di RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat sebanyak 61 orang, RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat masih kurang dari 5 perawat. Kesimpulan beban kerja perawat di RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat berada dalam kategori sedang. Untuk meminimalkan beban kerja yang berasal dari tidak langsung kegiatan produktif adalah dengan menggunakan teknologi untuk mempermudah pekerjaan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian ditetapkan 20 artikel jurnal tentang analisis beban kerja perawat pelaksana dalam mengevaluasi kebutuhan tenaga perawat di rumah sakit dengan menggunakan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN). Dengan metode WISN kesenjangan antara kebutuhan jumlah tenaga perawat berdasarkan WISN dengan jumlah tenaga perawat yang tersedia saat ini dapat dilihat dari rasion WISN (6).

Dalam perencanaan kebutuhan tenaga perawat perlu dilaksanakan analisis beban kerja perawat. Analisis yang kurang tepat mempunyai dua kemungkinan yaitu kekurangan tenaga atau sebaliknya kelebihan tenaga (7). Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit menyebutkan salah satu cara perencanaan kebutuhan tenaga Kesehatan pada Institusi Kesehatan yaitu berdasarkan beban kerja dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*) (8).

Metode WISN adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada suatu unit berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi tenaga akan lebih mudah dan rasional (2). Metode ini dapat diterapkan pada skala nasional atau regional untuk fasilitas kesehatan. Mudah digunakan pada tingkat teknis, komprehensif, dan praktis, dan juga memudahkan untuk menentukan seberapa berbedanya jenis pelayanan kesehatan, seperti puskesmas dan rumah sakit memiliki kebutuhan sumber daya manusia yang berbeda-beda (5). Hal ini menjadikan salah satu kelebihan dari metode WISN.

Indikator beban kerja harus berguna, dapat diandalkan, dan diakui oleh para profesional sebagai wakil dari kegiatan paramedis sesuai dengan keadaan pasien yang sebenarnya (9). Seorang manajer harus mampu memastikan berapa kebutuhan dan permintaan pelayanan kesehatan masyarakat secara adil, distribusi staf dan beban kerja yang tepat di setiap fasilitas kesehatan sehingga pekerjaan dan akses pelayanan merata dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan juga bermutu (4).

Masalah kekurangan tenaga medis harus terus dipertimbangkan dengan baik, apakah itu benar-benar membutuhkan tenaga tambahan karena beban kerja yang berlebihan yang akan mempengaruhi kualitas yang disediakan atau jumlah waktu tidak produktif yang dihabiskan oleh SDM saat bertugas (10). Tekanan beban kerja yang tinggi dapat timbul dari absolut atau kekurangan tenaga kesehatan. Kekurangan mutlak muncul ketika ada produksi yang tidak memadai dari kategori staf tertentu sementara kekurangan relative muncul ketika tenaga kesehatan tidak terdistribusi secara merata (11).

Pelayanan keperawatan yang bermutu yang dapat dicapai salah satunya tergantung pada seimbangannya antar jumlah tenaga dan beban kerja perawat di suatu rumah sakit (12). 50 % dari waktu perawat disibukkan dengan kegiatan pendukung, sebagai gantinya asuhan keperawatan. Ada beban kerja yang berbeda di antara kategori staf yang sama di fasilitas kesehatan yang berbeda (13). Beban kerja obyektif perawat dinyatakan dalam bentuk proporsi waktu kerja yang dikelompokkan menjadi tindakan keperawatan langsung (tugas pokok) dan tindakan keperawatan tidak langsung (tugas penunjang) merupakan kegiatan produktif tenaga keperawatan. Kegiatan non keperawatan merupakan kegiatan non produktif tenaga keperawatan (14).

Setiap langkah dalam pedoman WISN dijelaskan secara rinci bagaimana cara perhitungan pada setiap langkahnya sehingga pada akhirnya akan memprediksi jumlah perawat yang diperlukan (15). Penggunaan dari metode WISN diharapkan membantu rumah sakit dan fasilitas kesehatan di seluruh sistem kesehatan baik tingkat provinsi maupun nasional dalam membuat kebijakan pengembangan pedoman perencanaan sumber daya kesehatan manusia.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa metode WISN merupakan metode yang sederhana dan mudah digunakan. Metode WISN ini dapat digunakan dalam menghitung kebutuhan jumlah tenaga perawat sehingga kualitas pelayanan, kepuasan pasien dan tenaga kesehatan dapat ditingkatkan sehingga memungkinkan manajer kesehatan menganalisis beban kerja perawat, menghitung kebutuhan staffing sehingga perawat secara efektif berkontribusi pada proses perencanaan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan [Internet]. 33 Jakarta, Indonesia; 2015. Available from: [https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/106972/Permenkes Nomor 33 Tahun 2015.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/106972/Permenkes%20Nomor%2033%20Tahun%202015.pdf)
2. Subkti I, Ekowati D. PRAMUBAKTI DENGAN METODE WORK SAMPLING. 2022;31–44.
3. Gusrianti, Nursya F, Ulva F. Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Perawat Berdasarkan Beban Kerja di Puskesmas Lapai Kota Padang Analysis Of Nurse Health Personnel Needs Based on Workload at Lapai Public Health Center , Padang. 2022;6(1):184–90.

4. Amsor YR, Makaba S, Bouway dolfinus Y. Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat di Ruang Bedah Pria Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. 2022;13:438–48.
5. Yulliswandi D, Megawati M, Nuraini N. Nursing Personnel Needs Analysis Using the Workload Indicator Staff Need (WISN) Method in Installation Emergency Datu Beru Hospital Central Aceh. *J La Medihealthico*. 2022;3(4):249–55.
6. Saiful S, Muchlis N, Patimah S. *JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)* Analisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode workload indicators of staffing need (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah Tahun 2022. 2022;3(3):110–9.
7. Kirena D, Elisabeth, Ginting S. Analisa Beban Kerja Perawat Terhadap Kebutuhan Perawat di RSUD Salak Kabupaten Pakpak Bharat provinsi Sumatera Utara Tahun 2021. 2022;(september).
8. Sukma SASH, Rusdi AJ, Priskusanti RD. ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA REKAM MEDIS UNIT RAWAT JALAN DENGAN METODE WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEED (WISN) DI RUMAH SAKIT SITI MIRIAM LAWANG. 2023;01:4–7.
9. Briatte I, Allix-Béguet C, Garnier G, Michel M. Revision of hospital work organization using nurse and healthcare assistant workload indicators as decision aid tools. *BMC Health Serv Res*. 2019;19(1):1–9.
10. Fajri N, Yusni Y, Usman S, Syahputra I, Nurjannah N. Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berbasis Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh. *J Kesehat*. 2020;13(2):178–89.
11. Joarder T, Nazrin S, Kamal B, Alam S, Cruz VDO, Zapata T, et al. Assessment of staffing needs for physicians and nurses at Upazila health complexes in Bangladesh using WHO workload indicators of staffing need (WISN) method. 2020;
12. Susilawati Y, Komariah M, Somantri I. Beban Kerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN). 2023;5:20–31.
13. Aulia RE, Gabriel MHA, Luxiarti R, Rekam S, Kesehatan I, Cirebon SM, et al. Gambaran Tenaga Kesehatan Rekam Medis Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center. :42–9.
14. Soesanto D. Penghitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan WISN di RS . Gotong Royong. 2019;71–9.
15. Wundavalli L, Kumar P, Dutta S. Workload Indicators of Staffing Need as a tool to determine nurse staffing for a high volume academic Emergency Department : An observational study. *Int Emerg Nurs [Internet]*. 2019;46(May):100780. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.06.003>