

Model - Model Pengukuran Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit: A Literature Review

Yeni Susilawati

Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran, Jatinangor Indonesia; yeni20006@mail.unpad.ac.id

*(Korespondensi e-mail: yeni20006@mail.unpad.ac.id)

ABSTRAK

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan, aktivitas, tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat selama perawat tersebut bertugas di suatu unit pelayanan Rumah sakit. Tujuan literature ini untuk mengidentifikasi metode mana yang lebih efektif dan efisien untuk melakukan pengukuran beban kerja perawat. Penelaahan artikel dilakukan melalui beberapa data base elektronik meliputi Google Scholar, Google Cendekia, Pubmed dengan kata kunci "nurse workload", kriteria inklusi meliputi artikel yang di publikasikan antar tahun 2015 sampai 2022, teks lengkap baik dalam bahasa inggis ataupun indonesia. Pencarian literature ditemukan 72 artikel, selanjutnya 51 artikel di keluarkan sesuai kriteria eksklusi, sehingga hanya 8 artikel yang diidentifikasi. Hasil dari penelitian lieterature menunjukkan bahwa metode WISN paling sering digunakan untuk menentukan beban kerja tenaga kesehatan tidak hanya tenaga perawat, Kesimpulan dari artikel ini adalah Berdasarkan hasil dari beberapa artikel yang di dapat menunjukkan bahwa metode WISN paling sering digunakan dibandingkan metode lain, misalnya salah satu artikel yang di buat oleh beberapa orang diantaranya Richa Noprianty et al, 2020 dengan topik Analysis of Nurses Staff Needs Using Workload Indicate Staff Need in Pediatric Ward with Time Motion Study, Taufique Joarder et al, 2020 dengan topik Assessment of staffing needs for physicians and nurses at Upazila health complexes in Bangladesh using WHO workload indicators of staffing need (WISN) method dan Angélica Araújo de Menezes et al, 2022 dengan topik Application of the workload indicators of stafng need method to calculate the size of the medical staf at a maternity hospital in the state of Bahia, Brazil. Tapi di luar itu bukan berarti metode Lain tidak efektif, karena setiap metode pasti ada kekurangan dan kelebihan nya masing-masing, kembali lagi ke pihan peneliti atau pihak rumah sakit mau menggunakan metode yang mana.

Kata kunci: Beban Kerja Perawat, WISN, PPNI, Ilyas, Balanced Scorecard

ABSTRACT

Nurse workload is all activities, activities, actions taken by a nurse while the nurse is on duty in a hospital service unit. The purpose of this literature is to identify which method is more effective and efficient to measure the workload of nurses. Article review was carried out through several electronic databases including Google Scholar, Google Scholar, Pubmed with the keyword "nurse workload", inclusion criteria included articles published between 2015 and 2022, full text in both English and Indonesian. A literature search found 72 articles, then 51 articles were removed according to the exclusion criteria, so that only 8 articles were identified. The results of the literature study show that the WISN method is most often used to determine the workload of health workers, not only nurses. made by several people including Richa Noprianty et al, 2020 with the topic Analysis of Nurses Staff Needs Using Workload Indicate Staff Need in Pediatric Ward with Time Motion Study, Taufique Joarder et al, 2020 with the topic Assessment of staffing needs for physicians and nurses at Upazila health complex-

es in Bangladesh using WHO workload indicators of staffing need (WISN) method and Angélica Araújo de Menezes et al, 2022 with the topic Application of the workload indicators of staffing need method to calculate the size of the medical staff at a maternity hospital in the state of Bahia, Brazil. But beyond that, it doesn't mean that other methods are ineffective, because each method has its own advantages and disadvantages, it's up to the researchers or the hospital to choose which method to use.

Keywords: Nurse Workload, WISN, PPNI, Ilyas, Balanced Scorecard

PENDAHULUAN

Dewasa ini pengukuran kinerja telah menjadi topik yang hangat di banyak negara maju. Perusahaan-perusahaan nasional maupun internasional berusaha selangkah lebih maju dalam mewujudkan lingkungan yang kompetitif (Soesanto & Eryad, 2019; Adritama et al., 2022). Manajemen organisasi yang baik merupakan hal yang urgent dalam memenangkan persaingan bisnis tersebut (Suwandi et al., 2021). Untuk itu, berdasarkan lingkungan usahanya, maka setiap organisasi perlu merumuskan strategi manajemen untuk mencapai pelayanan prima; (Permatasari, 2022). Maksimalisasi pelayanan diharapkan mampu memberikan value added bagi suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang efektif dan efisien (Malasari et al., 2021; Gunarto, 2019). Tujuan suatu organisasi berbeda-beda sesuai dengan orientasinya. Organisasi profit oriented yaitu mengharapkan profitabilitas yang tinggi, berbeda dengan organisasi nirlaba yaitu orientasinya fokus pada pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat (Safaat & Husnaini, 2019; Widodo et al., 2020).

Beban kerja perawat adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh perawat berdasarkan perhitungan dan pengalaman dalam satuan waktu tertentu (Asjanti & Irbantoro, 2022; Nadhifah et al., 2022). Analisis beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas yang dilaksanakan berdasarkan fungsi pokok dan tugas tambahan dilakukan, jumlah pasien yang akan dirawat, kapasitas kerja menurut pendidikan yang diperoleh, waktu kerja yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, dan keseluruhan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Rizani et al., 2022; Al Ridha & Fitriani, 2020)

Beberapa metode digunakan untuk menghitung jumlah perawat yang dibutuhkan antara lain: Metode Douglas, Metode Rasio, Metode Gillies, PPNI Metode Workshop, Metode Depkes, Metode Ilyas, dan Metode WISN (Rezeki et al., 2023). Dari beberapa metode penghitungan kebutuhan perawat, hasil yang paling mendekati kenyataan perawat kebutuhan kapasitas adalah dengan menghitung beban kerja perawat di ruangan dengan standar kegiatan yang diterapkan pada setiap komponen tugas (Wewengkang et al., 2021).

METODE

Penelitian *Literature Review* dilakukan dengan mencari artikel melalui beberapa *data base* yaitu Google Scholar, Google Cendekia, dan Pubmed dengan kata kunci “*nurse workload*”, kriteria inklusi meliputi artikel yang di publikasikan antar tahun 2015 sampai 2022, teks lengkap baik dalam bahasa inggis ataupun indonesia (Faradila et al., 2020). Pencarian literature ditemukan 72 artikel, selanjutnya 51 artikel di keluarkan sesuai kriteria eksklusi, sehingga hanya 9 artikel yang diidentifikasi. 9 artikel tersebut di analisis dan tidak ada yang dikeluarkan, selanjutnya artikel tersebut diekstraksi kedalam tabel dan dianalisis lebih lanjut untuk di bahas dan disimpulkan (Wahyuni et al., 2022). Ringkasan 9 artikel yang penulis analisis dan sesuai dengan kriteria inklusi maupun eksklusi yang telah penulis terapkan, dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Literature Review

No	Judul	Penulis	Hasil
1	<i>Analysis of Nurses Staff Needs Using Workload Indicate Staff Need in Pediatric Ward with Time Motion Study</i>	(Noprianty et al., 2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada shift pagi didapatkan hasil kegiatan langsung sebanyak 609.35, tidak langsung sebanyak 1783.13, dan pribadi sebanyak 386.23, sedangkan shift sore didapatkan hasil kegiatan langsung sebanyak 1119.26, tidak langsung sebanyak 1413.46, dan pribadi sebanyak 466.18, dan sedangkan shift malam didapatkan hasil kegiatan langsung sebanyak 700.1, tidak langsung sebanyak 1541.7, dan pribadi sebanyak 2126.22, dengan jumlah Standar beban kerja 422773.6674 jam/tahun, standar kelonggaran 0.023775782, sehingga didapatkan hasil akhir jumlah Kebutuhan tenaga keperawatan sebanyak 28 orang, sedangkan yang tersedia 24 orang. Hasil WISN Rasio didapatkan bahwa 0,8 kurang dari 1. Dapat disimpulkan bahwa terjadi kekurangan tenaga keperawatan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengurangi jumlah tenaga keperawatan pada shift pagi dan ditambahkan pada shift sore.
2	<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>	(Joarder et al., 2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil Dokter sangat tinggi (rasio WISN 0,43) dan tekanan beban kerja perawat tinggi (rasio WISN 0,69). 50% dari waktu perawat disibukkan dengan kegiatan pendukung, sebagai gantinya dari asuhan keperawatan. Ada beban kerja yang berbeda antara kategori staf yang sama di fasilitas kesehatan yang berbeda. Andai saja jabatan kosong terisi, beban kerja berkurang. Faktanya, jumlah dokter dan perawat yang disetujui lebih dari kebutuhan sebenarnya.
3	<i>Application of the workload indicators of stafng need method to calculate the size of the medical staf at a maternity hospital in the state of Bahia, Brazil</i>	(de Menezes et al., 2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil Intervensi/kegiatan yang diamati dalam pengumpulan data di UCC pada awalnya berfokus pada penghitungan waktu dihabiskan untuk pemeriksaan dan pemeriksaan ulang dalam perawatan untuk 26 pasien, dengan prosedur mulai dari masuk hingga keluar dari rumah sakit bersalin. Utama keadaan darurat yang diidentifikasi dalam proses ini melibatkan wanita dengan preeklamsia, sepsis, dan dugaan diagnosis kanker rahim dengan perdarahan aktif. Dalam OD, peneliti mencatat durasi kegiatan yang dilakukan selama tinggal 44 pasien, 20 di antaranya dalam persalinan normal, dua di antaranya melahirkan melibatkan instrumentasi, dan 24 di antaranya menjalani persalinan sesar, tiga dengan komplikasi serius. Peneliti juga memperkirakan prosedur dilakukan pada 20 pasien yang datang ke unit setelah aborsi,

No	Judul	Penulis	Hasil
			14 berkembang dengan aspirasi vakum manual (MVA) dan enam dengan kuretase uterus. Per hari, empat pemeriksaan rutin dilakukan per pasien di tempat tidur pra-persalinan, persalinan, dan postpartum, tetapi tidak semua mereka diamati oleh peneliti. Lokakarya dan pengumpulan dan perawatan data diikuti dengan penetapan daftar tujuh kegiatan perawatan pasien di OD dan dua di UCC.
4	<i>The implementation process of the Workload Indicators Staffing Need (WISN) method by WHO in determining midwifery staff requirements in Greek Hospitals</i>	(Gialama et al., 2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil untuk kedua rumah sakit swasta menunjukkan kekurangan jumlah bidan. Namun, setelah menggabungkan interpretasi hasil, seperti yang ditunjukkan oleh WISN metodologi dan wawancara terstruktur, staf saat ini dan yang dibutuhkan seimbang dalam keduanya. Di sisi lain, kedua rumah sakit umum menunjukkan surplus bidan (1,83 dan 1,33 rasio untuk Rumah Sakit Umum di Korinthos dan Kalamata, masing-masing).
5	<i>Analysis of Nurses Staff Needs Using Workload Indicate Staff Need in Pediatric Ward with Time Motion Study</i>	(Noprianty et al., 2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa shift pagi diperoleh hasil kegiatan langsung 609,35, kegiatan tidak langsung 1783,13, dan pribadi 386,23, sedangkan shift malam diperoleh hasil kegiatan langsung 1119,26, kegiatan tidak langsung 1413,46, dan pribadi 466,18, dan malam hari diperoleh hasil kegiatan langsung 700,1, kegiatan tidak langsung 1541,7, dan pribadi 2126,22, dengan standar beban kerja total 422773,6674 jam/tahun. Hasil akhir didapatkan kebutuhan perawat adalah 28 orang, sedangkan yang tersedia 24 perawat, dengan hasil WISN Ratio didapatkan 0,8 kurang dari 1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengurangi jumlah tenaga perawat pada shift pagi dan ditambah pada shift sore.
6	<i>The Analysis of Workload and Need of Nurse With Wisn Method in Inpatient Room in Hospital X in Yogyakarta</i>	(Ekawati, 2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa WISN rasio 0.7, hal ini menunjukkan jika WISN rasio <1 artinya SDM pada unit tersebut belum mencukupi dan belum sesuai dengan beban kerja. Jumlah SDM yang berada di ruang rawat inap Al-Kausar saat ini adalah 15 perawat sedangkan kebutuhan menurut metode WISN adalah 21 perawat jadi total kekurangan adalah 6 orang perawat.
7	<i>Analysis of Nursery Needs of Intensive Services Units Based on Work Loads and Competency in Intensive Services Units in Dr. Oen Solo Baru Hospital, Methode ILYAS</i>	(Antonny Halim Gunawan, 2016)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Data karakteristik perawat di unit pelayanan intensif disajikan pada tabel 1. Berdasarkan data karakteristik yang diperoleh, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, 84,21% (32 orang) tenaga perawat Unit Pelayanan Intensif adalah perempuan dan 15,79% (6 orang) adalah laki laki. Berdasarkan pengalaman kerja yang dilihat dari lamanya bekerja di RS dr Oen Solo

No	Judul	Penulis	Hasil
			Baru, diketahui bahwa,10,52% (4 orang) baru bekerja kurang dari 5 tahun, sedangkan sisanya sebesar 89,48% (34 orang) telah berkerja lebih dari 5 tahun. Berdasarkan pendidikan, 100% (38 orang) adalah lulusan D III Keperawatan. Berdasarkan pendidikan non formil , diketahui bahwa, 71,05% (27 orang) mengikuti pelatihan kompetensi BHD, 26,31% (10 orang) mengikuti pelatihan kompetensi ICU Dasar, 26,31% (10 orang) mengikuti pelatihan kompetensi ACLS, 18,42% (7 orang) mengikuti pelatihan kompetensi Kardiologi Dasar, 2,63% (1 orang) mengikuti pelatihan kompetensi BACLS, 5,26% (2 orang) mengikuti pelatihan kompetensi Mini ICU, 5,26% (2 orang) mengikuti pelatihan kompetensi EKG, 2,63% (1 orang) mengikuti pelatihan kompetensi PPGD, 10,52% (4 orang) mengikuti pelatihan kompetensi Ventilasi Mekanik, 2,63% (1 orang) mengikuti pelatihan kompetensi PICU Dasar, 5,26% (2 orang) mengikuti pelatihan kompetensi Terapi Cairan .
8	Performance measurement analysis with balanced scorecard approach on sultan dengan hospital king bulukumba	(Rosulong & Aziza, 2019)	Hasil penelitian menunjukkan secara umum bahwa 1) Rumah Sakit Sultan Dg. Raja Bulukumba memungkinkan untuk menerapkan Balanced Scorecard pengukur kinerja organisasi, karena dengan Balanced Scorecard semua aspek dapat diukur. Penerapan Balanced Scorecard dimungkinkan karena Rumah Sakit Sultan Dg. Raja Bulukumba telah memformulasikan visi, misi dan starteginya dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Rumah Sakit Sultan Dg. Raja Bulukumba dikatakan cukup baik apabila menggunakan Balanced Scorecard. Dan 2) pengukuran kinerja Rumah Sakit Sultan Dg. Raja Bulukumba menggunakan Balanced Scorecard periode 2 tahun menunjukkan hasil yang baik.
9	Analysis of Labor Needs for Medical Records Based on Workload with PPNI Method in Hospitals Pekanbaru Health Center (PMC) in 2020	(Qomah et al., 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerja di rumah sakit adalah 0,4. jam di bagian assembling, 1 jam di bagian filling, dan 1 jam di bagian pelaporan dengan beban kerja 6670 beban kerja per hari, dan standar relaksasi 76 standar leniency. Adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan tenaga kerja yang ada di unit rekam medis, sehingga masih membutuhkan tenaga kerja rekam medis, agar pekerjaan tidak berlipat ganda. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa di rumah sakit masih membutuhkan 7 tenaga rekam medis dengan metode ppni yaitu 1 di bagian assembling, 3 di bagian filling dan 3 di bagian pelaporan. Harus ditambah energi agar usaha tidak berlipat ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan oleh Noprianty (2020) dengan judul *Analysis of Nurses Staff Needs Using Workload Indicate Staff Need in Pediatric Ward with Time Motion Study*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisa kebutuhan tenaga perawat berdasarkan metode WISN. Metode pada penelitian ini adalah metode deskriptif observasional dengan model pendekatan One-Shot metod. Jumlah sampel sebanyak 9 perawat ruangan saat melakukan tindakan keperawatan secara langsung, keperawatan tidak langsung dan pribadi, baik pada shift pagi, sore dan malam sehingga didapatkan jumlah 27 kali pengamatan dengan total menit 12.960 menit. Pengamatan dilakukan dengan cara time and motion study dengan 5 langkah. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa pada shift pagi didapatkan hasil kegiatan langsung sebanyak 609.35, tidak langsung sebanyak 1783.13, dan pribadi sebanyak 386.23, sedangkan shift sore didapatkan hasil kegiatan langsung sebanyak 1119.26, tidak langsung sebanyak 1413.46, dan pribadi sebanyak 466.18, dan sedangkan shift malam didapatkan hasil kegiatan langsung sebanyak 700.1, tidak langsung sebanyak 1541.7, dan pribadi sebanyak 2126.22, dengan jumlah Standar beban kerja 422773.6674 jam/tahun, standar kelonggaran 0.023775782, sehingga didapatkan hasil akhir jumlah Kebutuhan tenaga keperawatan sebanyak 28 orang, sedangkan yang tersedia 24 orang. Hasil WISN Rasio didapatkan bahwa 0,8 kurang dari 1. Dapat disimpulkan bahwa terjadi kekurangan tenaga keperawatan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengurangi jumlah tenaga keperawatan pada shift pagi dan ditambahkan pada shift sore.

Hasil dari penelitian Taufique Joarder et al (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil Dokter sangat tinggi (rasio WISN 0,43) dan tekanan beban kerja perawat tinggi (rasio WISN 0,69). 50% dari waktu perawat disibukkan dengan kegiatan pendukung, sebagai gantinya dari asuhan keperawatan. Ada beban kerja yang berbeda antara kategori staf yang sama di fasilitas kesehatan yang berbeda. Andai saja jabatan kosong terisi, beban kerja berkurang. Faktanya, jumlah dokter dan perawat yang disetujui lebih dari kebutuhan sebenarnya.

Hasil dari penelitian Angélica Araújo de Menezes et al, (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil Intervensi/kegiatan yang diamati dalam pengumpulan data di UCC pada awalnya berfokus pada penghitungan waktu dihabiskan untuk pemeriksaan dan pemeriksaan ulang dalam perawatan untuk 26 pasien, dengan prosedur mulai dari masuk hingga keluar dari rumah sakit bersalin. Utama keadaan darurat yang diidentifikasi dalam proses ini melibatkan wanita dengan preeklamsia, sepsis, dan dugaan diagnosis kanker rahim dengan perdarahan aktif. Dalam OD, peneliti mencatat durasi kegiatan yang dilakukan selama tinggal 44 pasien, 20 di antaranya dalam persalinan normal, dua di antaranya melahirkan melibatkan instrumentasi, dan 24 di antaranya menjalani persalinan sesar, tiga dengan komplikasi serius. Peneliti juga memperkirakan prosedur dilakukan pada 20 pasien yang datang ke unit setelah aborsi, 14 berkembang dengan aspirasi vakum manual (MVA) dan enam dengan kuretase uterus. Per hari, empat pemeriksaan rutin dilakukan per pasien di tempat tidur pra-persalinan, persalinan, dan postpartum, tetapi tidak semua mereka diamati oleh peneliti. Lokakarya dan pengumpulan dan perawatan data diikuti dengan penetapan daftar tujuh kegiatan perawatan pasien di OD dan dua di UCC.

Hasil dari penelitian Fotini Gialama et al (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil untuk kedua rumah sakit swasta menunjukkan kekurangan jumlah bidan. Namun, setelah menggabungkan interpretasi hasil, seperti yang ditunjukkan oleh WISN metodologi dan wawancara terstruktur, staf saat ini dan yang dibutuhkan seimbang dalam keduanya. Di

sisi lain, kedua rumah sakit umum menunjukkan surplus bidan (1,83 dan 1,33 rasio untuk Rumah Sakit Umum di Korinthos dan Kalamata, masing-masing).

Hasil dari penelitian Richa Noprianty et all (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa shift pagi diperoleh hasil kegiatan langsung 609,35, kegiatan tidak langsung 1783,13, dan pribadi 386,23, sedangkan shift malam diperoleh hasil kegiatan langsung 1119,26, kegiatan tidak langsung 1413,46, dan pribadi 466,18, dan malam hari diperoleh hasil kegiatan langsung 700,1, kegiatan tidak langsung 1541,7, dan pribadi 2126,22, dengan standar beban kerja total 422773,6674 jam/tahun. Hasil akhir didapatkan kebutuhan perawat adalah 28 orang, sedangkan yang tersedia 24 perawat, dengan hasil WISN Ratio didapatkan 0,8 kurang dari 1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengurangi jumlah tenaga perawat pada shift pagi dan ditambah pada shift sore.

Hasil dari penelitian Alon Ekawati (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa WISN rasio 0,7, hal ini menunjukkan jika WISN rasio <1 artinya SDM pada unit tersebut belum mencukupi dan belum sesuai dengan beban kerja. Jumlah SDM yang berada di ruang rawat inap Al-Kausar saat ini adalah 15 perawat sedangkan kebutuhan menurut metode WISN adalah 21 perawat jadi total kekurangan adalah 6 orang perawat.

Hasil dari penelitian Antonny Halim Gunawan (2016) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Data karakteristik perawat di unit pelayanan intensif disajikan pada tabel 1. Berdasarkan data karakteristik yang diperoleh, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, 84,21% (32 orang) tenaga perawat Unit Pelayanan Intensif adalah perempuan dan 15,79% (6 orang) adalah laki laki. Berdasarkan pengalaman kerja yang dilihat dari lamanya bekerja di RS dr Oen Solo Baru, diketahui bahwa, 10,52% (4 orang) baru bekerja kurang dari 5 tahun, sedangkan sisanya sebesar 89,48% (34 orang) telah berkerja lebih dari 5 tahun. Berdasarkan pendidikan, 100% (38 orang) adalah lulusan D III Keperawatan. Berdasarkan pendidikan non formil, diketahui bahwa, 71,05% (27 orang) mengikuti pelatihan kompetensi BHD, 26,31% (10 orang) mengikuti pelatihan kompetensi ICU Dasar, 26,31% (10 orang) mengikuti pelatihan kompetensi ACLS, 18,42% (7 orang) mengikuti pelatihan kompetensi Kardiologi Dasar, 2,63% (1 orang) mengikuti pelatihan kompetensi BACLS, 5,26% (2 orang) mengikuti pelatihan kompetensi Mini ICU, 5,26% (2 orang) mengikuti pelatihan kompetensi EKG, 2,63% (1 orang) mengikuti pelatihan kompetensi PPGD, 10,52% (4 orang) mengikuti pelatihan kompetensi Ventilasi Mekanik, 2,63% (1 orang) mengikuti pelatihan kompetensi PICU Dasar, 5,26% (2 orang) mengikuti pelatihan kompetensi Terapi Cairan.

Hasil dari penelitian Andi Rustam1 et all, (2019) Hasil penelitian menunjukkan secara umum bahwa 1) Rumah Sakit Sultan Dg. Raja Bulukumba memungkinkan untuk menerapkan Balanced Scorecard pengukur kinerja organisasi, karena dengan Balanced Scorecard semua aspek dapat diukur. Penerapan Balanced Scorecard dimungkinkan karena Rumah Sakit Sultan Dg. Raja Bulukumba telah memformulasikan visi, misi dan starteginya dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Rumah Sakit Sultan Dg. Raja Bulukumba dikatakan cukup baik apabila menggunakan Balanced Scorecard. Dan 2) pengukuran kinerja Rumah Sakit Sultan Dg. Raja Bulukumba menggunakan Balanced Scorecard periode 2 tahun menunjukkan hasil yang baik.

Hasil dari penelitian Isti Qomah et all, (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerja di rumah sakit adalah 0,4. jam di bagian assembling, 1 jam di bagian filling, dan 1 jam di bagian pelaporan dengan beban kerja 6670 beban kerja per hari, dan standar relaksasi 76 standar leniency. Adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan tenaga kerja yang ada di unit rekam medis, sehingga masih membutuhkan tenaga kerja rekam medis, agar pekerjaan tidak berlipat ganda. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa di rumah sakit masih membutuhkan 7 tenaga rekam medis dengan metode ppni yaitu 1 di bagian assembling,

3 di bagian filling dan 3 di bagian pelaporan. Harus ditambah energi agar usaha tidak berlipat ganda.

Beban Kerja Perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja (*work load*) biasanya diartikan sebagai *patient days* yang merujuk pada sejumlah prosedur, pemeriksaan, kunjungan (*visite*) pada pasien, injeksi dan sebagainya. Pengertian beban kerja secara umum adalah upaya merinci komponen dan target volume pekerjaan dalam satuan waktu dan satuan hasil tertentu.

WISN adalah Berdasarkan panduan manual yang dikeluarkan oleh WHO, Workload Indicators of Staffing 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. Alat ini dapat diterapkan secara nasional, regional, di fasilitas kesehatan tunggal, bahkan sebuah unit atau bangsal di rumah sakit. WISN juga merupakan metode perhitungan kebutuhan SDM yang tertera dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 81MenkesSKI2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Provinsi, Kabupaten Kota Serta Rumah Sakit. Metode WISN memiliki kelebihan yaitu mudah digunakan baik secara teknis, komprehensif, realistis serta memberikan kemudahan dalam menentukan variasi kebutuhan SDM dalam berbagai tipe layanan kesehatan seperti puskesmas maupun rumah sakit (Sinaga, 2022). Namun metode WISN memiliki kelemahan, dimana sangat diperlukan adanya kelengkapan data yang nantinya akan dianalisa secara statistik dan akan mempengaruhi akurasi hasil WISN WHO, 2010.

PPNI (Rumus PPNI), dimana rumus ini diperlukan komponen yang terdiri dari hasil presentase *Bed Occupancy Ratio (BOR)*, TT (Tempat Tidur) rumah sakit pada satu waktuan tertentu, jumlah jam kerja perekam medis selama 24 jam, jumlah jam kerja efektif dan jumlah hari kerja efektif.

Ilyas adalah Menghitung beban kerja unit organisasi yang padat karya merupakan suatu hal yang penting tapi sekaligus juga sangat sulit. Banyak para manager personel maupun manager Unit kesulitan ketika ditanya: "*Berapakah beban kerja personel untuk menghasilkan produk atau jasa utama dan penunjang di unit saudara*"? Metoda ilmiah yang telah dikembangkan para ahli seperti: *Work Sampling* dan *Time and Motion Study* sebenarnya dapat menghasilkan hasil yang akurat. Masalahnya, pada metoda ini dibutuhkan tenaga ahli, pengamat yang banyak dan waktu yang panjang. Hal ini membawa konsekwensi terhadap biaya dan biasanya harus dilaksanakan oleh pihak lain seperti: kosultan dan lembaga riset. Pihak manajemen rumah sakit akan kesulitan untuk melaksanakan metoda ini sendiri karena kesulitan instrumen dan pelaksanaan penelitiannya sendiri (Kusmarini & Abadiyah, 2022). Disamping itu, adanya kemungkinan bias karena faktor personel menghitung beban kerja sendiri. Pada metoda *daily log* yang mencatat dan menghitung beban kerja sendiri sangat diragukan akurasinya sehingga dari aspek validitas dan reabilitas sulit dipakai sebagai rujukan beban kerja pegawai (Girsang & Chiuman, 2022).

Balanced Scorecard adalah *Balanced scorecard (BSC)* bisa dikatakan adalah sebagai alat ukur yang paling sederhana dalam perusahaan sehingga banyak kelemahan-kelemahannya. Salah satu kelemahannya adalah informasi yang disajikan terbatas dan kurang akurasi. sehingga tidak bisa melihat faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi performa perusahaan. Pada awalnya BSC hanya digunakan untuk memperbaiki sistem pengukuran keuangan. Kemudian meluas dan digunakan untuk mengukur empat prespektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Berdasarkan hasil dari beberapa peneliti bahwa WISN merupakan metode alat manajemen sumber daya yang menghitung kebutuhan staff berdasarkan beban kerja untuk kategori staff tertentu dan jenis fasilitas kesehatan. Alat ini dapat diterapkan secara nasional, regional, di fasilitas kesehatan tunggal, bahkan sebuah unit atau bangsal di rumah sakit. WISN juga merupakan metode perhitungan kebutuhan SDM yang tertera dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 81MenkesSKI2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Provinsi, Kabupaten Kota Serta Rumah Sakit. Metode WISN memiliki kelebihan yaitu mudah digunakan baik secara teknis, komprehensif, realistis serta memberikan kemudahan dalam menentukan variasi kebutuhan SDM dalam berbagai tipe layanan kesehatan seperti puskesmas maupun rumah sakit. Namun metode WISN memiliki kelemahan, dimana sangat diperlukan adanya kelengkapan data yang nantinya akan dianalisa secara statistik dan akan mempengaruhi akurasi hasil WISN WHO, 2010.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari beberapa artikel yang di dapat menunjukkan bahwa metode WISN paling sering digunakan dibandingkan metode lain, misalnya salah satu artikel yang di buat oleh beberapa orang diantaranya Richa Noprianty et al, 2020 dengan topik Analysis of Nurses Staff Needs Using Workload Indicate Staff Need in Pediatric Ward with Time Motion Study, Taufique Joarder et al, 2020 dengan topik Assessment of staffing needs for physicians and nurses at Upazila health complexes in Bangladesh using WHO workload indicators of staffing need (WISN) method dan Angélica Araújo de Menezes et al, 2022 dengan topik Application of the workload indicators of stafng need method to calculate the size of the medical staf at a maternity hospital in the state of Bahia, Brazil. Tapi di luar itu bukan berarti metode Lain tidak efektif, karena setiap metode pasti ada kekurangan dan kelebihannya masing-masing, kembali lagi ke pihan peneliti atau pihak rumah sakit mau menggunakan metode yang mana.

DAFTAR PUSTAKA

- Adritama, T. A., Nyorong, M., & Yuniati, Y. (2022). Analisis Kebutuhan Perawat Igd Berdasarkan Beban Kerja Studi Kasus. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 5(1), 19–26. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21927/ijhaa.2022.5\(1\).19-26](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21927/ijhaa.2022.5(1).19-26)
- Al Ridha, M., & Fitriani, A. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Model Swat (Subjective Workload Assessment Technique) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Delima Medan Tahun 2019. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 6(2), 1042–1054. <https://doi.org/https://doi.org/10.33143/jhtm.v6i2.1093>
- Anisa, D. F., Sari, S. M., Candra, L., Efendi, A. S., & Misbahuddin, M. (2022). Analysis of Nurse Workload in the Inpatient Room of the Bangkinang Regional General Hospital (RSUD) in 2022: Analisis Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang Tahun 2022. *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan (ORKES)*, 1(3), 508–534. <https://doi.org/https://doi.org/10.56466/orkes/Vol1.Iss3.49>
- Asjanti, L., & Irbantoro, D. (2022). Workload of the Inpatient Nurses: What are the Affecting Factors? *Jurnal Kedokteran Brawijaya*. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jkb.2021.031.02.13s>
- de Menezes, A. A., Soares, C. L. M., Poz, M. R. D., & Pinto, I. C. M. (2022). Application of the workload indicators of staffing need method to calculate the size of the medical staff

- at a maternity hospital in the state of Bahia, Brazil. *Human Resources for Health*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12960-021-00660-6>
- Faradila, N., Siregar, Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i1.377>
- Gialama, F., Saridi, M., Prezerakos, P., Pollalis, Y., Contiades, X., & Souliotis, K. (2019). The implementation process of the Workload Indicators Staffing Need (WISN) method by WHO in determining midwifery staff requirements in Greek Hospitals. *European Journal of Midwifery*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.18332/2Fejm%2F100559>
- Girsang, E., & Chiuman, L. (2022). Beban Kerja Mental Perawat Dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME). *Window of Health: Jurnal Kesehatan*, 419–432. <https://doi.org/https://doi.org/10.33096/woh.vi.133>
- Gunarto, C. S. (2019). Produktivitas kerja perawat ruang rawat inap. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, 9(01), 550–562. <https://doi.org/https://doi.org/10.33221/jiiki.v9i01.210>
- Joarder, T., Tune, S. N. B. K., Nuruzzaman, M., Alam, S., de Oliveira Cruz, V., & Zapata, T. (2020). Assessment of staffing needs for physicians and nurses at Upazila health complexes in Bangladesh using WHO workload indicators of staffing need (WISN) method. *BMJ Open*, 10(2), e035183. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-035183>
- Kusmarini, S. D., & Abadiyah, R. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsu Jasem Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 348–358. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimak.v1i3.485>
- Malasari, A. N., Damayanti, N. A., & Sugiarto, K. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat di RSUD dr. Soedono Madiun. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(2), 497–502. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jks.v4i2.1945>
- Nadhifah, A., Kusumapradja, R., & Nofierni, N. (2022). Pengaruh Peran Kepala Unit dan Beban Kerja terhadap Budaya Keselamatan Pasien Melalui Implementasi Handover Perawat-Farmasi. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.391>
- Noprianty, R., Febianti, S. A., & Fikri, J. (2020). Analysis of nurses staff needs using workload indicate staff need in pediatric ward with time motion study. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 9(1), 13–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.18196/jmmr.91112>
- Permatasari, I. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Samarinda. *Jurnal Prospek: Pendidikan Ilmu Sosial Dan Ekonomi*, 4(1), 35–44.
- Qomah, I., Amartha, M. R., & Kholili, U. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode PPNI Di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC) Tahun 2020. *Jurnal Rekam Medis (Medical Record Journal)*, 1(3), 200–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.25311/jrm.Vol1.Iss3.353>
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 328–345.

- Rizani, M. I., Purba, I. E., Sinaga, J., Wandra, T., & Siagian, M. T. (2022). Perbedaan Beban, Lingkungan Dan Tingkat Stres Kerja Antara Perawat Di Ruang Rawat Inap Umum Dan Ruang Rawat Inap Covid-19 Di Rsud Deli Serdang Tahun 2020. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 431–447. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i1.3445>
- Rosulong, I., & Aziza, A. N. (2019). Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Rumah Sakit Sultan DG. Raja Bulukumba. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 1(1), 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/inv.v1i1.2010>
- Safaat, H., & Husnaini, N. (2019). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Penentuan Kebutuhan Tenaga Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Batara Guru Kabupaten Luwu. *Jurnal Fenomena Kesehatan*, 2(1), 165–187.
- Sinaga, H. E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Non ASN. *Journals of Ners Community*, 13(5), 534–551. <https://doi.org/https://doi.org/10.55129/jnerscommunity.v13i5.2180>
- Soesanto, D., & Eryad, T. (2019). Penghitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan WISN Di RS. Gotong Royong: Penghitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan WISN Di RS. Gotong Royong. *Journal of Health Sciences*, 12(02), 71–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.33086/jhs.v12i02.554>
- Suwandi, F. R., Fahmy, R., Murni, D., Nelwati, N., Susanti, M., & Putri, Z. M. (2021). Analisis Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kualitas Hidup Dimasa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah M. Natsir. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1065–1071. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1710>
- Wahyuni, W., Purnamawati, D., & Widiastuti, E. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 845–852. <http://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/486%0A>
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.9.3.2021.34666>
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). Pengaruh penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *LINK*, 16(1), 23–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>