

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, (Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009 pasal 1). Rumah sakit umum bertugas memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Pelayanan kesehatan yang diberikan yaitu pelayanan medik dan penunjang medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan, dan pelayanan penunjang nonmedik. Sedangkan rumah sakit khusus bertugas memberikan pelayanan kesehatan pada satu bidang atau jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya.

2.2 Pelayanan Kesehatan di Instalasi Gizi

Pelayanan Gizi merupakan rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan gizi perorangan dan masyarakat melalui upaya pencegahan, peningkatan, penyembuhan, dan pemulihan yang dilakukan di masyarakat dan fasilitas pelayanan kesehatan (PGRS, 2013). Pelayanan gizi rumah sakit adalah pelayanan yang diberikan dan disesuaikan dengan keadaan pasien berdasarkan keadaan klinis, status gizi, dan status metabolisme tubuh (Kemenkes RI, 2013).

2.3 Ketenagaan Instalasi Gizi

Tenaga kerja merupakan tiap individu yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga gizi terdiri atas nutrisisionis dan dietisien. Kebutuhan tenaga gizi di rumah sakit dapat dikelompokkan berdasarkan kelas rumah sakitnya seperti yang digambarkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Kebutuhan Tenaga Gizi Berdasarkan Kelas Rumah Sakit

No	Rumah Sakit	<i>Registered Dietisien (RD)</i>	<i>Teknikal Registered Dietisien (TRD)</i>	Kebutuhan Tenaga Gizi
1.	Kelas A	56	16	72
2.	Kelas B	22	15	37
3.	Kelas C	18	12	30
4.	Kelas D	9	14	23

Sumber: Pedoman Pelayanan Gizi Rumah Sakit (2013)

2.4 Analisis Kebutuhan SDM Kesehatan dengan Metode WISN

WISN (*Workload Indicator Staff Need*) adalah metode perhitungan yang digunakan untuk mengetahui besarnya kebutuhan tenaga kerja di suatu tempat kerja berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi akan lebih mudah dan rasional. Metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja (WISN) adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM pada tiap unit kerja di suatu tempat kerja. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Keunggulan metode WISN antara lain:

- a) Mudah dilaksanakan karena menggunakan data yang dikumpulkan atau diperoleh dari laporan kegiatan rutin harian dari setiap unit pelayanan,
- b) Mudah dalam melakukan prosedur perhitungan, sehingga manajer kesehatan di semua tingkatan dapat memasukannya ke dalam perencanaan kesehatan.

- c) Hasil perhitungannya dapat segera diketahui sehingga bisa dimanfaatkan oleh para manajer kesehatan di semua tingkatan dalam mengambil keputusan.
- d) Metode perhitungan ini dapat digunakan bagi berbagai jenis ketenagaan, termasuk tenaga non kesehatan.
- e) Hasil perhitungannya realisis, sehingga memberikan kemudahan dalam menyusun perencanaan anggaran dan alokasi sumber daya lainnya.

Metode WISN memberikan dua jenis hasil langsung yaitu perbedaan dan rasio. Perbedaan antara jumlah petugas kesehatan sebenarnya di lapangan dibandingkan dengan hasil perhitungan melalui WISN menunjukkan tingkat kekurangan atau kelebihan staf untuk kategori staf tertentu. Sedangkan rasio dari jumlah petugas kesehatan sebenarnya dibandingkan dengan hasil perhitungan melalui WISN menunjukkan ukuran tekanan beban kerja yang ditangani oleh tenaga kerja tersebut. Berikut merupakan langkah-langkah perhitungan WISN.

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

Waktu kerja tersedia merupakan jumlah waktu kerja efektif yang dimiliki oleh tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu setahun. Hasil waktu kerja tersedia didapatkan melalui rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

A = Hari kerja yang mungkin dalam setahun

B = Cuti tahunan

C = Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan aturan rumah sakit

D = Hari Libur Nasional

E = Ketidakhadiran kerja karena sakit, izin dan lain sebagainya

F = Waktu kerja dalam satu hari

2. Menentukan unit kerja dan kategori Sumber Daya Manusia(SDM) yang akan dihitung

Tujuan menentukan unit kerja dan kategori SDM adalah untuk mengelompokkan tenaga kerja sesuai dengan kegiatan pelayanan kesehatan yang diberikan serta memudahkan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja di tiap unit tersebut. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan unit kerja dan kategori SDM adalah data tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan serta standar pelayanan dan standar operasional prosedur pada tiap unit kerja.

3. Menyusun standar beban kerja

Standar beban kerja adalah kuantitas beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kerja selama satu tahun untuk tiap kategori SDM. Standar beban kerja dihitung dengan cara membagi waktu kerja tersedia dengan rata-rata waktu kegiatan pokok. Data yang dibutuhkan untuk menyusun standar beban kerja adalah waktu kerja tersedia, tugas pokok masing-masing kategori SDM, dan hasil pengamatan terkait waktu untuk menyelesaikan kegiatan pokok.

4. Menyusun standar kelonggaran

Penyusunan standar kelonggaran bertujuan untuk mengetahui faktor kelonggaran(waktu yang digunakan untuk kegiatan selain kegiatan pokok) pada tiap kategori SDM yang terdiri dari kegiatan pendukung dan kegiatan tambahan. Kegiatan pendukung adalah kegiatan yang dilakukan oleh semua kategori SDM, namun bukan merupakan kegiatan pokok. Sedangkan kegiatan tambahan adalah kegiatan yang dilakukan oleh kategori SDM tertentu untuk mendukung kegiatan pelayanan kesehatan. Data yang dibutuhkan untuk menyusun standar kelonggaran adalah sebagai berikut.

- A) Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan kesehatan seperti rapat dan penyusunan laporan.
- B) Frekuensi tiap kegiatan tersebut dilakukan dalam satuan hari, minggu, dan bulan
- C) Menghitung rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan tersebut

Berikut merupakan rumus menghitung kelonggaran.

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{waktu kerja tersedia per tahun}}$$

5. Menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja

Perhitungan kebutuhan tenaga kerja untuk tiap unit kerja bertujuan untuk memperoleh jumlah SDM yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan selama setahun. Data yang diperlukan untuk menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja adalah sebagai berikut.

- A) Waktu kerja tersedia
- B) Standar beban kerja
- C) Standar kelonggaran masing-masing unit
- D) Kuantitas kegiatan pokok selama satu tahun

Berikut merupakan rumus untuk menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja.

$$\text{Kebutuhan tenaga kerja} = \text{kuantitas kegiatan pokok} + \text{standar kelonggaran}$$

6. Menentukan rasio WISN

Untuk menentukan hasil rasio WISN dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu:

- a) Apabila rasio $WISN = 1$, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia saat ini sudah cukup untuk memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan selama satu tahun kerja.
- b) Apabila rasio $WISN < 1$, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia saat ini kurang untuk memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan selama satu tahun kerja.
- c) Apabila rasio $WISN > 1$, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia saat ini berlebih untuk memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan selama satu tahun kerja. (WHO, 2023)