

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian analisis kebutuhan tenaga ahli gizi dengan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang menggunakan penelitian observasi deskriptif. Penelitian observasi deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan tenaga ahli gizi berdasarkan beban kerjanya.

3.2 Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga ahli gizi di instalasi gizi yang aktif bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang Tahun Agustus 2023- Juli 2024 yang terbagi dalam 4 unit instalasi gizi dengan jumlah populasi sebesar 13 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *total sampling*. Sampel berjumlah 12 orang yang terdiri dari unit Produksi dan Distribusi Makanan yang terdiri dari 1 orang Penanggung Jawab, 1 orang bagian Logistik, dan 3 orang Pengawas Produksi Makanan, 1 orang Penanggung Jawab Unit Penelitian dan Pengembangan Gizi, 1 orang Penanggung Jawab Unit Pelayanan Gizi di Ruang Rawat Inap dengan 3 orang Ahli Gizi di Ruang Rawat Inap, serta 1 orang Penanggung Jawab Unit Penyuluhan dan Konsultasi Gizi dengan 1 anggota ahli gizi di bagian poli gizi.

3.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di instalasi gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang dan dilakukan pada bulan Oktober 2024.

3.4 Jenis dan Cara Pengambilan Data

1. Jenis data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penelitian secara langsung dari sumber datanya. Data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan wawancara meliputi jumlah tenaga ahli gizi dan beban kerja.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik berupa laporan ataupun keterangan lain. Data sekunder diperoleh dari dokumen kepegawaian rumah sakit dan dokumen instalasi gizi berupa daftar jadwal tenaga kerja, *job desk*, jumlah tenaga kerja di instalasi gizi, jumlah hari libur dalam setahun, unit tempat tidur rumah sakit, serta jumlah pasien yang dilayani dalam periode Agustus 2023- Juli 2024.

2. Cara pengambilan data

a. Data mengenai kualifikasi sumber daya manusia di instalasi gizi rumah sakit diperoleh dengan cara wawancara dan observasi.

b. Data mengenai jumlah ketenagaan dari hasil observasi dengan menghitung jumlah ketenagaan menggunakan metode WISN.

3.5 Analisis Data

Penghitungan jumlah kebutuhan tenaga dilakukan dengan memasukkan data primer yaitu jumlah waktu setiap pola kegiatan dan data sekunder ke dalam rumus *Workload Indicator of Staffing Need (WISN)*. Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

1. Menetapkan waktu kerja tersedia, dengan rumus:

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

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. Menetapkan unit kerja dan kategori SDM, dalam hal ini unit kerjanya adalah instalasi gizi dengan kategori SDM adalah ahli gizi
3. Menyusun standar beban kerja. Standar beban kerja diperoleh dengan membagi waktu kerja tersedia dalam satu tahun dengan rata-rata waktu penyelesaian setiap unit kegiatan pokok. Waktu penyelesaian setiap unit kegiatan pokok adalah rata-rata jumlah waktu setiap kegiatan pokok (produktif langsung dan tidak langsung) dalam satu hari dibagi dengan rata-rata jumlah kegiatan pokok dalam satu hari kerja.
4. Menyusun standar kelonggaran. Standar kelonggaran diperoleh dari jumlah waktu kegiatan produktif lain dan kegiatan lain diluar kegiatan yang berhasil diamati.
5. Menyusun standar pelayanan. Standar pelayanan diperoleh dari waktu rata-rata yang dibutuhkan seorang petugas kesehatan untuk melakukan suatu aktivitas. Selain itu juga bisa diperoleh melalui tingkat kerja yaitu dengan menjumlahkan rata-rata aktivitas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
6. Menyusun standar tunjangan untuk kegiatan penunjang dan kegiatan tambahan. Standar tunjangan dapat dinyatakan sebagai waktu kerja aktual atau persentase waktu kerja. Nilai standar tunjangan diperoleh dari waktu yang dibutuhkan setiap komponen kegiatan

penunjang dalam sehari dibandingkan dengan waktu kerja sehari kemudian diubah menjadi nilai dalam bentuk persentase.

7. Menyusun faktor tunjangan. Faktor tunjangan merupakan nilai yang digunakan untuk menghitung jumlah total tenaga kerja yang diperlukan baik untuk kegiatan pokok maupun penunjang.
8. Menentukan kebutuhan karyawan berdasarkan metode WISN dengan membagi beban kerja tahunan instalasi gizi untuk setiap komponen beban kerja (dari data statistik pelayanan tahunan) dengan beban kerja standar masing-masing. Hasilnya menunjukkan jumlah ahli gizi yang dibutuhkan untuk aktivitas di instalasi gizi.

3.6 Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional

N o	Variabel	Definisi Operasion al	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skal a
1	Waktu kerja	Satuan waktu yang disediakan untuk bekerja dalam satu hari kerja selama setahun	<i>Stopwate h</i>	Telaah dokumen dan observasi	Jumlah jam kerja tiap orang dalam setahun	Rasi o
2	Standar kelonggar an	Waktu yang dibutuhka n untuk	<i>Stopwate h dan</i>	Observasi dan wawancara	Jumlah waktu yang diperoleh staff untuk	Rasi o

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
		menyelesaikan aktivitas pendukung (selain aktivitas/kegiatan pokok) yang tidak dipengaruhi oleh kuantitas aktivitas pokok.	formulir observasi		melakukan aktivitas pendukung	
3	Beban kerja	kuantitas beban kerja dalam setahun	<i>Stopwatch</i>	Rumus WISN Membagi besaran waktu kerja tersedia dengan rata-rata waktu penyelesaian satu unit kegiatan pokok	Volume/kuantitas dari suatu kegiatan pokok yang dapat dilaksanakan oleh seorang staff dalam satu tahun	Rasio

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
4	Kebutuhan tenaga kerja	Data jumlah tenaga yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja yang ada menggunakan metode WISN	Perhitungan dengan rumus WISN	Observasi	Rasio WISN: 1= jumlah tenaga saat ini sudah memenuhi kebutuhan beban kerja >1= jumlah tenaga kerja berlebih jika dibandingkan dengan beban kerjanya <1= jumlah tenaga kerja tidak memadai dibandingkan beban kerjanya (WHO, 2023)	Rasio