

**ANALISIS KEBUTUHAN *REAL* PERAWAT DI BAGIAN
PERINATOLOGI DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATOR*
STAFFING NEEDS (WISN) DI RSUD KOTA YOGYAKARTA**

Fitrianto Anwar¹, Fitri Arofiati²

1. Mahasiswa Pascasarjana, Magister Manajemen Rumah Sakit,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Dosen Pascasarjana, Magister Manajemen Rumah Sakit,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email : betterman_aan@yahoo.com

INTISARI

Latar belakang : Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar utama untuk akses dan cakupan kesehatan secara universal. Beban kerja keperawatan yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan masalah kesehatan yang serius di kalangan perawat dan pasien itu sendiri. Beberapa studi melaporkan bahwa kenaikan beban kerja berkaitan dengan peningkatan kesalahan administrasi pengobatan. *Workload Indicators of Staffing Need (WISN)* merupakan metode atau alat manajemen sumber daya manusia yang dapat menentukan berapa banyak tenaga kesehatan dari bidang tertentu yang diminta untuk mengatasi beban kerja dari fasilitas kesehatan tertentu dan menilai tekanan beban kerja tenaga kesehatan pada fasilitas tersebut. Metode WISN adalah metode yang dianjurkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81//MENKES/2004.

Metode : Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan metode WISN. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana unit perinatologi dan bagian manajemen keperawatan RSUD Kota Yogyakarta.

Hasil dan pembahasan : Perhitungan total kebutuhan tenaga menggunakan metode WISN adalah 16 perawat pelaksana dengan rasio WISN 1,37

Kesimpulan : terdapat kelebihan jumlah perawat pelaksana di unit perinatologi RSUD Kota Yogyakarta berdasarkan beban kerja yang ada menggunakan metode WISN pada saat dilaksanakannya penelitian

Kata Kunci : *Workload Indicators of Staffing Need (WISN)*, kebutuhan tenaga, beban kerja

***ANALYSIS OF REAL NURSE REQUIREMENTS IN THE
PERINATOLOGY UNIT
WITH WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEEDS (WISN)
METHOD
IN RSUD KOTA YOGYAKARTA***

Fitrianto Anwar¹, Fitri Arofiati²

1. Graduate Student, Magister Manajemen Rumah Sakit,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Lecturer of Graduate Student, Magister Manajemen Rumah Sakit,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email : betterman_aan@yahoo.com

ABSTRACT

Background : Human resources are one of the main pillars for universal access and coverage of health. Nursing workload is too high can lead to serious health problems among nurses and patients themselves. Several studies have reported that an increase in workload is associated with an increase in treatment administration errors. Workload Indicators of Staffing Need (WISN) is a human resource management method or tool that can determine how many health workers from a particular field are required to address the workload of a particular health facility and assess the workload pressure of health personnel at the facility. WISN method is one of the methods recommended by the Ministry of Health of the Republic of Indonesia through Kepmenkes Number 81 // MENKES / 2004.

Methods: The type of this study is a study that combines quantitative and qualitative methods using the WISN method. The sample of this research is all functional nurses of perinatology unit and nursing management department of RSUD Yogyakarta.

Result and discussion: Total calculation of human resource requirement using WISN method is 16 functional nurses with WISN ratio 1.37

Conclusion: There is an excess number of nurses in the perinatology unit of RSUD Yogyakarta based on the existing work load using WISN method at the time of the research

Keywords: Workload Indicators of Staffing Need (WISN); human resource requirement; workload