

**ANALISIS BEBAN KERJA PADA INSTALASI GIZI
DENGAN METODE WISN DI RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

TESIS



OLEH :

**SHEVA ARLINDA
20151030109**

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2020**

**ANALISIS BEBAN KERJA PADA INSTALASI GIZI
DENGAN METODE WISN DI RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2
Program Studi Administrasi Rumah Sakit



OLEH :

**SHEVA ARLINDA
20151030109**

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS BEBAN KERJA PADA INSTALASI GIZI DENGAN
METODE WISN DI RUMAH SAKIT PKU
MUHAMMADIYAH BANTUL**



Pembimbing I

DR dr Wiwik Kusumawati.,M.Kes Tanggal :

24-01-2019

Pembimbing II

Yeni Prawiningdyah,SKM.,M.Kes Tanggal :

15-01-2019

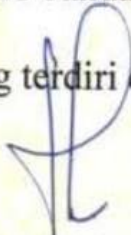
TESIS

**ANALISIS BEBAN KERJA PADA INSTALASI GIZI
DENGAN METODE WISN DI RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

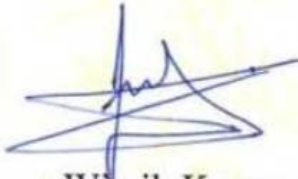
Diajukan Oleh
Sheva Arlinda
20151030109

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
tanggal 13 Januari 2020

Yang terdiri dari



Dr. Elsy Maria Rosa, M.Kep.
Ketua Tim Penguji

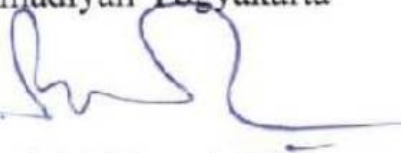


Wiwik Kusumawati, M.Kes.
Anggota Tim Penguji



Dr. Dr. Nur Hidayah, M.M.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. dr. Arlina Dewi, M.Kes., AAK.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 26 Desember 2019
Yang Membuat Pernyataan:



Sheva Arlinda
20151030109

MOTTO

Jika Kamu Tidak dapat berhenti memikirkannya,
maka bekerja keraslah untuk mendapatkannya.

Michael Jordan

Hidup Ini Seperti Sepeda, Agar Tetap Seimbang Kau Harus Terus
Bergerak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'aalamin puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT dan shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW. Alhamdulillah saya dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul Analisis Beban Kerja di Instalasi Gizi dengan Metode WISN di RS PKU Muhammadiyah Batul.

Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. dr. Arlina Dewi, M.Kes., AAK selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Dr dr Wiwik Kusuma Kusumawati, M.Kes selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis sampai terselesainya Tesis ini.
3. Yeni Prawiningdyah, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis sampai terselesainya Tesis ini.
4. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen Rumah Sakit beserta staf dan Rekan-rekan yang telah membantu dan memberi dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan dan kekhilafan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun kami harapkan untuk kemajuan bersama dan untuk penelitian selanjutnya yang lebih baik. Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
INTISARI.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Ruang Lingkup.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Telaah Pustaka.....	7
1. Sumber Daya Manusia (SDM).....	7
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
3. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	9
4. Manfaat Perencanaan SDM.....	10
5. Faktor-Faktor Mempengaruhi Perencanaan SDM.....	11
6. Pelayanan Instalasi Gizi.....	12
7. Ketenagaan Instalasi Gizi.....	12
8. Kualifikasi Tenaga Gizi Rumah Sakit.....	15
9. Metode <i>Work Sampling</i>	21
10. Analisis Kebutuhan SDM Kesehatan dengan Metode <i>Workload Indicator Staff Need (WISN)</i>	23
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Landasan Teori.....	34
D. Kerangka Konsep.....	37

BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Subjek dan Objek Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel Penelitian	39
E. Definisi Operational	41
F. Instrumen Penelitian.....	43
G. Analisis Data	44
H. Tahapan Penelitian	49
I. Etika Penelitian	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan.....	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	96
A. Simpulan.....	96
B. Saran.....	97
C. Keterbatasan Peneliti.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Kebutuhan Tenaga Menurut Kelas Rumah Sakit.....	13
Tabel 2. 2	Kebutuhan Tenaga Untuk Penyelenggaraan Makanan	13
Tabel 2. 3	Kebutuhan Tenaga Untuk Asuhan Gizi Rawat Inap	14
Tabel 3. 1	Definisi Operational	41
Tabel 4. 1	Karakteristik Informan	54
Tabel 4. 2	Jumlah Waktu Kegiatan Tenaga Ahli Gizi	56
Tabel 4. 3	Jumlah Waktu Kegiatan Tenaga Pengolah	60
Tabel 4. 4	Jumlah Waktu Kegiatan Tenaga Penyaji	65
Tabel 4. 5	Standar beban Kerja Ahli Gizi Pertahun di Instalasi Gizi.....	71
Tabel 4. 6	Standar beban Kerja Tenaga Pengolah Pertahun di Instalasi Gizi	72
Tabel 4. 7	Standar beban Kerja Tenaga Penyaji Pertahun di Instalasi Gizi	73
Tabel 4. 8	Standar Kelonggaran Tenaga Ahli Gizi di Instalasi Gizi.....	76
Tabel 4. 9	Standar Kelonggaran Tenaga Penyaji di Instalasi Gizi.....	77
Tabel 4. 10	Standar Kelonggaran Tenaga Pengolah di Instalasi Gizi.....	78
Tabel 4. 11	Perhitungan Jumlah SDM Tenaga Ahli Gizi Menggunakan Metode WISN	79
Tabel 4. 12	WISN Rasion Tenaga Ahli Gizi.....	80
Tabel 4. 13	Perhitungan Jumlah SDM Tenaga Penyaji Menggunakan Metode WISN	81
Tabel 4. 14	WISN Rasion Tenaga Penyaji.....	82
Tabel 4. 15	Perhitungan Jumlah SDM Tenaga Pengolah Menggunakan Metode WISN	83
Tabel 4. 16	WISN Rasion Tenaga Pengolah.....	85
Tabel 4. 17	Hasil Tema Wawancara	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	36
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	37
Gambar 3. 1 Langkah Analisis Data	48
Gambar 3. 2 Alur jalannya penelitian	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Karakteristik Responden
- Lampiran 2 Format Work Sampling
- Lampiran 3 Informed Consent
- Lampiran 4 Lembar Penjelasan Kepada Informan
- Lampiran 5 Panduan Wawancara
- Lampiran 6 Transkrip Wawancara

INTISARI

ANALISIS BEBAN KERJA PADA INSTALASI GIZI DENGAN METODE WISN DI RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

Sheva Arlinda, Wiwik Kusumawati, Yeni Prawiningdyah

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

INTISARI

Latar Belakang: Analisis terhadap beban kerja untuk mengetahui jumlah optimal tenaga SDM pada instalasi gizi yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan kelebihan tenaga kerja dapat berdampak pada penggunaan waktu kerja yang tidak produktif dan sebaliknya kekurangan tenaga kerja berdampak terhadap beban kerja yang berlebihan.

Metode: *mixed methods* research yaitu *Sequential Explanatory* metode kuantitatif dengan pendekatan observasi menggunakan *work sampling* dimana aktivitas responden diamati dan diteliti setiap waktu sepuluh menit selama 7 hari kerja, selanjutnya penggunaan waktu produktif yang didapat digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga dengan menggunakan penghitungan kebutuhan tenaga dengan rumus *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN) dan metode kualitatif dilakukan dengan menggunakan *in-depth interview* atau wawancara mendalam kepada pada manajer, kepala instalasi dan staff karyawan.

Hasil dan Pembahasan: Penelitian ini menggambarkan beban kerja pada tenaga ahli gizi sebesar 53,7%, pada tenaga pengolah atau pemasak sebesar 50,4% dan tenaga penyaji sebesar 44%. jumlah waktu kerja tersedia sebesar 115.920 menit selama satu tahun di instalasi gizi Rumah Sakit Muhammadiyah PKU Bantul. Jumlah standar kelonggaran tenaga ahli gizi sebesar 0,322, tenaga pengolah atau pemasak sebesar 0,322 dan tenaga penyaji sebesar 0,322 di instalasi gizi Rumah Sakit Muhammadiyah PKU Bantul.

Simpulan: Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan WISN didapatkan jumlah tenaga kerja di instalasi gizi sebanyak 23 orang dari. Dari penghitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk menjalankan beban kerja perlu penambahan orang dibagian ahli gizi sebanyak 5 orang dan terdapat kelebihan di tenaga penyaji sebanyak 1 orang dan untuk tenaga pemasak sudah sesuai yaitu sebanyak 5 orang.

Kata Kunci: Sumber daya Manusia, Beban Kerja, Instalasi Gizi dan WISN

ABSTRACT

Background: Analysis of the workload can find out the optimal number of human resources in the required nutrition department, both from the type and amount. This is because the excess of human resources can have an impact on the use of unproductive work time and the shortage of human resource has an impact on excessive workload

Method: mixed methods research that is Sequential Explanatory quantitative method with an observation approach using work sampling where the respondent's activities are observed and researched every 10 minutes for 7 working days, then the use of productive time obtained is used to calculate power needs by using the calculation of workforce needs with the formula Workload Indicator of Staffing Need (WISN) and qualitative methods are carried out using in-depth interviews with Human Resources manager, nutrition manager and staff employees

Result and discussion: This study illustrates the workload of nutritionists at 53.7%, at processing or cooking staff at 50.4% and presenter at 44%. the amount of work time available is 115,920 minutes for one year in the nutritional installation of Muhammadiyah Hospital PKU Bantul. The standard amount of allowance for nutritionists is 0.322, processors or cooks is 0.322 and presenter is 0.322 for nutrition in PKU Muhammadiyah Hospital Bantul.

Conclusions: Based on the calculation of labor needs using WISN, it was found that the number of workers in the nutrition department was 24 people. From these calculations it can be concluded that the number of workers needed to carry out the workload needs to add 5 people in the nutritionist division and there are excess employees in the food services as much as 1 person and for the cooking staff is appropriate that is as many as 5 people.

Keywords: Human resources, Workload, Nutrition installation and WISN