

**ANALISIS BEBAN KERJA DOKTER DAN PERAWAT
DI POLI UMUM PUSKESMAS KEDATON KOTA BANDAR LAMPUNG
DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATOR STAFF NEEDS (WISN)***

Yenni Rusli¹, T. Marwan Nusri², Achmad Farich³

ABSTRAK

Mutu pelayanan kesehatan pada pelayanan kesehatan dasar menjadi tidak optimal karena tidak meratanya distribusi tenaga kesehatan (dokter dan perawat) di Puskesmas. Beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas pun perlu dianalisa berkaitan dengan kebutuhan dan ketersediaan jumlah tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan rancangan penelitian observasional yaitu pengamatan yang terfokus pada sekelompok orang, menggunakan data primer dan sekunder untuk mendapatkan gambaran faktor beban kerja dokter umum dan perawat di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* bukan melihat kualitas kerja dokter dan perawat.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa waktu kerja tersedia seharusnya untuk dokter umum dan perawat adalah 28 jam dalam 1 minggu atau 4 jam 40 menit per hari, sedangkan dari hasil penelitian waktu kerja tersedia bagi dokter umum dan perawat kurang dari 28 jam. Beban kerja dokter umum di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung sangat tinggi bila dibandingkan dengan jumlah pasien yang harus dilayani dan waktu kerja tersedia, Untuk faktor kelonggaran Tidak banyak faktor kelonggaran yang dikerjakan oleh dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa waktu kerja tersedia bagi dokter umum dan perawat kurang untuk melakukan pelayanan di Poli Umum, beban kerja dokter umum sudah berlebih bagi satu orang dokter umum sedangkan beban kerja perawat masih mencukupi bagi 2 orang perawat. Sedangkan untuk faktor kelonggaran tidak banyak yang dilakukan di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung.

Beberapa hal yang disarankan antara lain untuk Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, perlu menambahkan waktu kerja tersedia terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan memulai pelayanan lebih awal dan mengakhiri pelayanan lebih lama. Selain itu perlu menambah tenaga dokter umum untuk bertugas di Poli Umum Puskesmas Kedaton mengingat beban kerja dokter umum telah berlebih untuk beban kerja seorang dokter umum, perlu menetapkan kebijakan tentang ketidakhadiran pegawai di wilayah Kota Bandar Lampung mengingat ketidakhadiran ini akan mengurangi waktu kerja tersedia serta mensosialisasikan metode analisis beban kerja dengan *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* kepada seluruh Puskesmas yang ada di wilayah Kota Bandar Lampung. Bagi Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, disarankan untuk menganalisa beban kerja tenaga di tiap unit kerja Puskesmas Kedaton Bandar Lampung.

Kata kunci : Beban Kerja, Dokter, Perawat, WISN

PENDAHULUAN

Dalam pembangunan kesehatan, SDM merupakan salah satu isu utama yang mendapat perhatian terutama yang terkait dengan jumlah, jenis dan distribusi. Masalah kurangnya tenaga

kesehatan, baik jumlah, jenis dan distribusinya berkontribusi mengakibatkan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat menjadi kurang optimal.

-
1. Dinas Kesehatan Propinsi Lampung
 2. Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati Bandar Lampung
 3. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati

Perencanaan tenaga kesehatan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan Dalam Peraturan Pemerintah ini dinyatakan bahwa pengadaan dan penempatan tenaga kesehatan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang merata bagi masyarakat.. Dalam Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan pun tercantum bahwa perencanaan tenaga kesehatan diatur oleh pemerintah.

Kementerian Kesehatan pun telah menyusun peraturan tentang perencanaan SDM. Perencanaan tenaga kesehatan disusun dengan memperhatikan jenis pelayanan yang dibutuhkan sarana kesehatan serta jenis dan jumlah tenaga yang sesuai. Perencanaan tenaga kesehatan secara teknis ditetapkan oleh Menteri Kesehatan. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 850/Menkes/SK/XII/2000 tentang Kebijakan Perencanaan Tenaga Kesehatan, dan telah diterbitkan tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah sakit yaitu Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81/Menkes/SK/I/2004..

Pada tahun 2009, Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM telah melakukan upaya sosialisasi dan fasilitasi baik tingkat daerah maupun

tingkat unit di lingkungan Kementerian Kesehatan agar dapat menyusun kebutuhan SDM berdasarkan analisa beban kerja / *Workload Indicator Staff Needs (WISN)*

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan merupakan ujung tombak pembangunan bidang kesehatan. Untuk dapat melihat kuantitas serta kualitas pelayanan kesehatan yang telah diberikan maka pengaruh sumber daya manusia merupakan titik keberhasilan suatu pelayanan, untuk dapat mengendalikan kuantitas dan kualitas pelayanan kesehatan dasar pada puskesmas maka perlu dilakukan analisis beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

Dari data Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung Tahun 2011, jumlah dokter umum di puskesmas adalah 499 orang. Dengan jumlah puskesmas tahun 2011 yaitu 274 puskesmas, maka rasio dokter umum terhadap puskesmas tahun 2011 yaitu 1,82 artinya setiap puskesmas memiliki satu dokter dan ada beberapa yang memiliki lebih dari dua dokter. Namun apabila dilihat dari aspek persebaran tenaga dokter, maka distribusi tenaga dokter masih cenderung pada wilayah perkotaan, terutama ibukota provinsi yaitu Kota Bandar Lampung. Secara rinci distribusi dokter umum dan perawat di puskesmas Provinsi Lampung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1

Jumlah Tenaga Dokter Umum dan Perawat di Puskesmas Provinsi Lampung Tahun 2011

No	Kabupaten/Kota	Dokter Umum (orang)	Perawat (orang)
1	Lampung Tengah	57	287
2	Lampung Timur	47	216
3	Lampung Utara	46	270
4	Lampung Selatan	50	231
5	Lampung Barat	20	338
6	Tanggamus	37	105
7	Tulang Bawang	24	129
8	Way Kanan	31	122
9	Metro	20	59
10	Bandar Lampung	85	216
11	Persawaran	27	147
12	Pringsewu	14	132
13	Tulang Bawang Barat	19	121
14	Mesuji	22	81
Jumlah		499	2.454

Sumber : Profil Dinas Kesehatan Provinsi Lampung Tahun 2011

Apabila perhitungan kebutuhan tenaga dokter dibandingkan dengan jumlah kunjungan, Kota Bandar Lampung dalam 1 tahun memiliki jumlah kunjungan sebesar 825.146 dengan Puskesmas Kedaton memiliki kunjungan puskesmas tertinggi di Bandar Lampung selama tahun 2010 yaitu 65.620.

Melihat fenomena yang ada di lapangan, terdapat Puskesmas yang memiliki jumlah kunjungan tertinggi sehingga perlu dilakukan perhitungan beban kerja tenaga kesehatan di unit pelayanan kesehatan terutama tenaga dokter umum dan perawat Apakah dengan jumlah tenaga yang telah memenuhi standar tersebut tetapi dengan angka kunjungan yang tinggi, jumlah tenaga kesehatan tersebut tetap mencukupi atau kekurangan tenaga dokter dan perawat. Sehingga standar jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas tidak dapat digunakan bila telah diketahui jumlah kebutuhan dokter dan perawat dengan metode beban kerja

Kelebihan metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* ini adalah mudah digunakan, mudah dioperasikan secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* kita dapat mengetahui unit kerja dan kategori SDM, waktu kerja tersedia tiap kategori SDM, standar beban kerja, standar kelonggaran kuantitas kegiatan pokok dan akhirnya dapat mengetahui kebutuhan SDM pada unit kerja tersebut.

Pedoman penyusunan perencanaan SDM dengan metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* telah ditetapkan oleh Menteri Kesehatan untuk dipedomani dan dilaksanakan oleh seluruh unit pelayanan kesehatan termasuk Puskesmas.

Untuk mengetahui gambaran beban kerja dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton wilayah Kota Bandar Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran beban kerja dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton baik gambaran waktu kerja efektif dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, beban kerja

dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung serta faktor kelonggaran dokter dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung.

BAHAN DAN CARA

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan rancangan penelitian observasional yaitu pengamatan yang terfokus pada sekelompok orang, menggunakan data primer dan sekunder untuk mendapatkan gambaran faktor beban kerja dokter umum dan perawat di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* bukan melihat kualitas kerja dokter dan perawat.

Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Kedaton Kota Bandar Lampung pada tanggal 14 – 31 Mei 2012, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara pada tenaga dokter umum dan perawat di Poli Umum serta telaah dokumen (jadwal piket, surat perintah tugas, absensi, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi), dengan subyek penelitian (Informan) adalah Kepala Puskesmas yaitu seorang dokter umum, dokter umum fungsional berjumlah 1 (satu) orang dan perawat di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung yang berjumlah 3 (tiga) orang, yang bekerja secara bergilir di unit-unit pelayanan yang ada di Puskesmas Kedaton.

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : 81/Menkes/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit.

HASIL

Puskesmas Kedaton Kota Bandar Lampung memiliki 3 orang dokter umum dan 6 (enam) orang perawat. Satu orang dokter umum bertugas sebagai kepala puskesmas dan 2 (dua) dokter umum sebagai tenaga fungsional. Sedangkan 1 orang perawat merupakan

penanggung jawab keperawatan di rawat inap Puskesmas Kedaton, sementara 5 (lima) orang perawat lainnya bertugas di unit rawat jalan Puskesmas Kedaton Bandar Lampung yaitu poli umum dan poli askes.

Tenaga yang bertugas di Poli Umum Puskesmas Kedaton adalah 1 (satu) orang dokter umum dan 2 (dua) orang perawat.

Dokter umum dan perawat yang ada di Puskesmas Kedaton pada

penelitian dan bersedia menjadi informan adalah 1 (satu) orang dokter sebagai kepala puskesmas, 1 (satu) orang dokter sebagai tenaga fungsional dan 3 (tiga) orang perawat.

Lebih lanjut karakteristik informan tersebut digambarkan pada tabel di bawah ini untuk memudahkan pembaca mengetahui dan memahami karakteristik informan pada penelitian ini.

Tabel .2
Karakteristik Informan di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung

Kode	Informan		
	Umur (tahun)	Pendidikan	Lama Bekerja
Informan 1	43	DIII	23 tahun
Informan 2	35	DIII	5 tahun
Informan 3	45	DIII	10 tahun
Informan 4	29	S1	2 tahun
Informan 5	35	S1	2 tahun

Selama tahun 2011 diketahui bahwa dari 3 (tiga) tenaga dokter yang ada di Puskesmas Kedaton, 2 (dua) dokter diantaranya sebagai tenaga fungsional memberikan pelayanan medis baik pada poli umum maupun poli Askes, sedangkan 1 tenaga dokter lainnya melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan puskesmas. Dua dokter umum di Puskesmas Kedaton memberikan pelayanan masing-masing pada Poli Umum dan Poli Askes secara bergantian/bergilir sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Sedangkan perawat yang ada di Puskesmas Kedaton berjumlah 6 (enam) orang yang bertugas secara bergilir pula menyiapkan pelayanan di Poli Umum dan Poli askes, masing-masing ditugaskan 2 (dua) orang perawat. Ada juga perawat yang ditugaskan sebagai penanggung jawab perawatan di Rawat Inap Puskesmas Kedaton tapi tidak menjadi informan pada penelitian ini.

Selanjutnya menurut Kepala Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, pelayanan kesehatan dasar yang diberikan oleh tenaga dokter pada poli umum selalu *full time* (purna waktu) artinya pada saat jadwal dokter fungsional tersebut bertugas di Poli

Umum maka dokter tersebut tidak akan bertugas secara penuh pula di Poli askes. Apabila ada tenaga medis yang tidak hadir, cuti kerja, menghadiri pertemuan atau mengikuti pelatihan atau pendidikan maka dokter umum lain atau kepala puskesmas akan menggantikan untuk memberikan pelayanan kesehatan, selanjutnya dijelaskan juga bahwa pengaturan tenaga dokter dalam memberikan pelayanan medis setiap bulannya dilakukan rotasi atau pertukaran pelayanan antara poli Askes maupun poli umum.

Namun, bila kondisi tidak memungkinkan bagi dokter umum untuk memberikan pelayanan di Poli Umum, maka dokter harus memberikan pendelegasian untuk memberikan pelayanan kepada pasien, tentu dengan mengikuti *Standart Operating Procedure (SOP)* yang telah dibuat.

Dalam menghitung kebutuhan SDMK berdasarkan analisis beban kerjanya menurut Metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* beberapa faktor yang diperlukan adalah penetapan waktu kerja, beban kerja dan faktor kelonggaran.

Waktu Kerja Tersedia

Hari kerja di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung adalah berdasarkan Surat Edaran Walikota Bandar Lampung, yaitu 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, Senin sampai dengan Sabtu. Hari kerja merupakan faktor penting dalam menghitung beban kerja SDM, makin banyak hari kerja tersedia maka makin banyak waktu untuk melaksanakan pekerjaan.

Dalam menentukan hari kerja ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, seperti yang telah dinyatakan dalam Kepmenkes Nomor 81/SK/Menkes/I/2004 yang menyatakan bahwa hari kerja berhubungan dengan hari libur. Beberapa hari libur yang berhubungan dengan hari kerja adalah, jumlah Hari Minggu, cuti bersama, cuti tahunan, kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kesehatan termasuk dokter umum dan perawat di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung,

Sedangkan untuk jumlah ketidakhadiran dengan atau tanpa keterangan tersebut, tidak ada batasan jumlah hari yang ditetapkan atau kesepakatan di Puskesmas, namun ada 1 (satu) informan yang menjawab ketidakhadiran diperbolehkan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) bulan.

Hari libur lain yang mengurangi hari kerja adalah hari libur nasional dan cuti bersama sesuai dengan ketetapan pemerintah serta cuti tahunan yang merupakan hak setiap pegawai. Dan menurut informan, cuti bersama yang ada mengurangi jumlah cuti tahunan yang tersedia, mengikuti ketentuan pemerintah.

Untuk pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kesehatan di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, diberikan kebijakan dan surat perintah tugas untuk mengikuti pelatihan tersebut, sesuai dengan kategori tenaga kesehatan yang ada dan jenis pelatihan yang ada tersebut.

Untuk waktu kerja, seluruh informan memberikan jawaban yang sama yaitu sesuai dengan Surat Edaran Walikota Bandar Lampung dan Surat Kepala Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, mulai pukul 07.30 sampai dengan 14.00 untuk Hari Senin sampai dengan Sabtu kecuali Hari Jumat, dan 07.30 sampai dengan

11.30 untuk Hari Jumat. Jadi untuk waktu kerja di Puskesmas Kedaton dalam 1 minggu adalah 36,5 jam. Sedangkan untuk waktu pelayanan, pada Hari Senin sampai dengan Sabtu kecuali Jumat, pelayanan dimulai pukul 08.00 sampai dengan 13.00 (5 jam pelayanan). sedangkan Hari Jumat pelayanan dimulai dari pukul 08.00 sampai dengan 11.00 (3 jam pelayanan), total waktu kerja tersedia untuk pelayanan adalah 28 jam setiap minggunya. Tapi bila sebelum atau sesudah waktu tersebut masih ada pasien, tetap akan dilayani, bisa tetap di Poli Umum atau ke Unit Gawat Darurat (UGD).

Dari informasi jam kerja tersebut, maka dapat diketahui waktu kerja di Puskesmas Kedaton adalah 6 jam 30 menit (07.30 – 14.00) dengan waktu pelayanan di Poli selama 5 jam (08.00 – 13.00). Sedangkan Hari Jumat, jumlah waktu kerja adalah 4 jam (07.30 – 11.30) dengan waktu pelayanan di Poli selama 3 (tiga) jam yaitu mulai 08.00 s.d. 11.00. Sehingga untuk 1 minggu waktu pelayanan yang tersedia adalah 28 jam/minggu atau rata-rata 4 jam 40 menit per hari.

Menentukan Unit Kerja dan Kategori SDM

Menetapkan unit kerja dan kategori SDM tujuannya adalah diperolehnya unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien, keluarga dan masyarakat di dalam dan di luar Puskesmas. Data yang diperlukan dalam menyusun unit kerja dan kategori SDM di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung adalah :

1. Bagan struktur organisasi Puskesmas dan uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing unit dan sub unit kerja.
2. Data kepegawaian berdasarkan pendidikan yang bekerja pada setiap unit kerja di Puskesmas.
3. Standar profesi, standar pelayanan dan standar operasional prosedur (SOP).

Di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, telah ditetapkan unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung

jawab pada masing-masing unit kerja tersebut.

Untuk unit kerja Poli Umum SDM yang bertugas adalah dokter umum sebagai tenaga fungsional dan perawat. Pada Poli Umum, tenaga fungsional dokter umum yang bertugas berjumlah 1 (satu) orang sedangkan perawat yang bertugas berjumlah 2 (dua) orang. Saat diminta data dukung tersebut, kebetulan memang tenaga kerja sosial (TKS) sedang bertugas memperbaiki tugas pokok dan fungsi tersebut karena baru akan diganti dengan tanda tangan kepala puskesmas yang baru.

Menetapkan Beban Kerja

Dalam menetapkan beban kerja menurut Metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* perlu diketahui terlebih dahulu kegiatan pokok masing-masing kategori SDM, termasuk dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton. Masing-masing kategori SDM tersebut telah mengetahui tugas pokoknya di Puskesmas Kedaton sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan Kepala Puskesmas Kedaton Bandar Lampung. Masing-masing kategori SDM yaitu dokter umum dan perawat mengetahui tugas pokok mereka di Puskesmas Kedaton dan didukung oleh uraian tugas masing-masing yang ditetapkan Kepala Puskesmas Kedaton Bandar Lampung.

Untuk rincian kegiatan pokok dari tugas pokok, mereka pun mengetahui dan melaksanakan kegiatan pokoknya seperti menyiapkan pelayanan di poli, mencatat kunjungan pasien di buku register poli, memeriksa pasien mulai dari mengukur tekanan darah, memeriksa fisik pasien, membuat resep, membuat surat pengantar rujukan dan surat keterangan sehat. Namun secara tertulis uraian kegiatan tersebut belum terinci, uraian tugas hanya berdasarkan kegiatan pokok saja.

Kegiatan pokok menurut Kepmenkes nomor 81/SK/Menkes/I/2004 adalah kumpulan berbagi jenis kegiatan sesuai standar pelayanan dan standar prosedur operasional, untuk menghasilkan pelayanan kesehatan/medik yang dilaksanakan oleh SDM dengan kompetensi tertentu.

Dari hasil wawancara, masing-masing kategori belum membuat rincian kegiatan pokok mereka secara tertulis, tapi sebenarnya mereka telah melaksanakan kegiatan pokok tersebut, seperti menyiapkan poli sebelum pelayanan, mencatat hasil kunjungan di buku register, mencatat surat rujukan dan surat keterangan sehat yang telah dikeluarkan dan lain-lain. Kegiatan pokok hanya berjalan secara kebiasaan sehari-hari, tidak tertuang di dalam rincian uraian tertulis.

Dari hasil wawancara dan pengamatan terhadap kegiatan pokok baik perawat maupun dokter di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, terdapat perbedaan dalam informasi waktu yang diperlukan untuk melakukan pemeriksaan pasien. Menurut informan, waktu yang diperlukan untuk memeriksa seorang pasien baik pasien lama atau pasien baru, mulai dari dipanggil sampai mendapatkan resep adalah 5 - 10 menit, namun dari hasil pengamatan langsung peneliti, rata-rata waktu yang diperlukan untuk memeriksa pasien tersebut hanya 1 - 3 menit.

Dari pengamatan yang dilakukan juga diketahui bahwa tidak semua pasien yang berkunjung adalah pasien sakit yang akan berobat di poli, banyak juga pasien yang datang hanya meminta surat keterangan sehat, atau mengulang rujukan ke rumah sakit, biasanya pasien yang berulang untuk melakukan terapi atau pasien yang hanya akan meminta obat seperti pasien jantung.. Dari Buku Register Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, rata-rata kunjungan di poli tersebut adalah 173 kunjungan, namun jumlah kunjungan tersebut tidak semua merupakan kunjungan pasien berobat, untuk rujukan pasien dan surat keterangan sehat dicatat tersendiri di buku pencatatan.

Dari informasi yang diperoleh, tidak banyak faktor kelonggaran yang ada di Puskesmas Kedaton, hanya ada rapat bulanan di Puskesmas yang dilakukan setelah waktu pelayanan di puskesmas, kegiatan pertemuan evaluasi program.

Menghitung Kebutuhan SDM

Untuk menghitung kebutuhan SDM termasuk dokter umum dan perawat di Poli umum Puskesmas

Kedaton Bandar Lampung, perlu dilakukan perhitungan lebih lanjut. Namun informan tidak mengetahui kebutuhan dokter umum dan perawat di unit kerjanya, juga tidak mengetahui metode-metode perencanaan kebutuhan SDM.

Kepala puskesmas pun belum tahu dan belum pernah melakukan perhitungan dan analisis beban kerja bagi tenaga dokter umum dan perawat. Belum ada sistem perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan di Puskesmas, penempatan tenaga kesehatan masih merupakan kewenangan Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Puskesmas hanya menerima tenaga yang ditmpatkan di wilayahnya.

PEMBAHASAN

Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Dalam menghitung kebutuhan SDM berdasarkan analisis beban kerjanya menurut *Metode Workload Indicator Staff Needs (WISN)* bebarapa faktor yang diperlukan adalah penetapan waktu kerja tersedia, beban kerja dan faktor kelonggaran.

Dari hasil penelitian di atas, untuk hari kerja tersedia selama tahun 2011, sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang berlaku di Kota Bandar Lampung termasuk Puskesmas Kedaton Bandar Lampung yaitu 6 hari kerja, Senin sampai dengan Sabtu. Hari kerja sesuai kalender yang ada, sedangkan hari-hari libur juga mengikuti ketetapan seperti hari libur nasional, cuti bersama. Untuk cuti bersama, menurut informan, tetap mengurangi cuti tahunan sesuai ketentuan yang berlaku dari pemerintah, bahwa cuti bersama akan mengurangi jumlah cuti tahunan, yang awalnya berjumlah 12 (dua belas) hari kerja. Untuk tahun 2011, cuti bersama berjumlah 4 (empat) hari, jadi cuti tahunan yang bisa didapatkan oleh karyawan adalah 8 (delapan) hari kerja.

Sedangkan untuk ketidakhadiran kerja, seperti yang sudah disebutkan pada hasil penelitian, pada prinsipnya ada kebijakan kepala puskesmas untuk ketidakhadiran kerja karyawan, seperti izin karena sakit, atau ada anggota keluarga yang sakit, izin keperluan keluarga dan lain-lain. Namun belum ada

ketentuan atau kesepakatan untuk jumlah hari yang disepakati untuk ketidakhadiran kerja tersebut. Kepala Puskesmas belum mempunyai kebijakan untuk ketidakhadiran yang diperbolehkan bagi tiap pegawai di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung selama 1 (satu) tahun. Hal ini tentu menjadi sebuah kebijakan yang perlu disikapi lebih lanjut oleh kepala puskesmas sebagai pimpinan.

Tidak adanya kebijakan tentang ketidakhadiran pegawai akan sangat mempengaruhi jumlah waktu kerja masing-masing SDM di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung. Karyawan yang sering izin tentu tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, yaitu 6,5 jam pada Hari Senin sampai dengan Sabtu dan 4 jam pada Hari Jumat.

Ketidakhadiran kerja ini tentu berpengaruh pada kuantitas dan kualitas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Makin banyak ketidakhadiran karyawan (dokter umum dan perawat), maka jumlah hari dan jam kerja melayani pasien juga berkurang, kualitas memberikan pelayanan juga akan berkurang, Karena beban kerja petugas melayani pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan yang seharusnya ditanggung 1 (satu) orang dokter umum dan 2 (dua) orang perawat menjadi bertambah apabila ada 1 atau 2 orang yang tidak hadir. Bila ada petugas yang menggantikan tentu akan diganti oleh petugas yang lain, akan tetapi bila tidak ada petugas pengganti maka beban kerja petugas lain akan bertambah dan pelayanan kesehatan tentu akan tidak maksimal pula diterima masyarakat. Dari hasil wawancara yang dilakukan, hampir seluruh informan memberikan jawaban yang sama bahwa kepala puskesmas memberikan izin seluasnya selama ada pemberitahuan dan pelayanan pada pasien tetap berjalan.

Hari kerja di Poli Umum Puskesmas Kedaton dipengaruhi oleh waktu mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi karyawan tersebut. Dimana pendidikan dan pelatihan tersebut diikuti oleh staf yang ditunjuk kepala puskesmas seduai

dengan kriteria peserta pelatihan yang ada.

Dari hari kerja tersebut, masih akan dikurangi dengan lama pendidikan dan pelatihan serta rata-rata ketidakhadiran dalam setahun. Dari hari kerja yang ada di Puskesmas Kedaton setelah dikurangi Hari Minggu, hari libur nasional, cuti bersama dan cuti tahunan, dikurangi dengan 12 hari ketidakhadiran kerja (menurut informan ketidakhadiran 1 hari dalam 1 bulan) dan lama pendidikan pelatihan yaitu 7 hari (karena selama tahun 2011 dokter dan perawat mengikuti pelatihan dengan jumlah lama hari yang sama. Hari mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kesehatan sangat bervariasi, pada tahun 2011, dokter umum telah mengikuti pelatihan *Advanced Trauma Life Support (ATLS)* selama 7 (tujuh) hari sedangkan perawat telah mengikuti pelatihan *Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS)* selama 7 (tujuh) hari juga. Bila pada tahun berjalan dokter umum atau perawat tidak mengikuti pelatihan maka hari kerja tidak akan berkurang. Sebenarnya jumlah pendidikan dan pelatihan ini bisa berbeda-beda antar kategori SDMk,

Apabila ketidakhadiran kerja dengan atau tanpa alasan sakit dan lain-lain diberikan Kepala Puskesmas 1 hari dalam sebulan, maka jumlah hari kerja dalam setahun adalah 268 hari kerja (perhitungan terlampir).

Untuk waktu kerja, dari hasil wawancara dan telaah dokumen seluruh informan sepakat mengatakan bahwa waktu kerja di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung dimulai pukul 07.30 sampai dengan 14.00 pada Hari Senin sampai Sabtu kecuali Hari Jumat, dan 07.30 – 11.30 pada hari Jumat. Namun untuk menghitung waktu kerja tersedia, maka dihitung kapan waktu melakukan pelayanan bagi pasien untuk kegiatan pokok pemeriksaan pasien dimulai. Pada Hari Senin sampai Sabtu kecuali Hari Jumat, waktu pelayanan dimulai pukul 08.00 – 13.00 (5 jam) sedangkan Hari Jumat waktu pelayanan dimulai pukul 08.00 – 11.00 (3 jam) sehingga dalam 1 (satu) minggu seorang dokter umum dan perawat mempunyai waktu kerja tersedia sebanyak 28 jam. Namun dari hasil wawancara terhadap informan,

seluruh informan mengatakan bahwa ada waktu untuk izin selama jam kerja contohnya menjemput anak sekolah, bila ini dilakukan oleh setiap staf dan setiap hari maka waktu kerja tersedia tentu akan berkurang. Semnatar kebijakan kepala puskesmas untuk hal tersebut pun belum ada.

Selain itu dari pengamatan langsung saat pemeriksaan pasien terdapat beberapa hal yang tidak sesuai, satu orang informan mengatakan bahwa rata-rata waktu pemeriksaan pasien adalah 5 – 10 menit, sedangkan saat pengamatan langsung oleh peneliti, rata-rata waktu pemeriksaan pasien adalah 1 - 3 menit saja. Bila dilihat dengan rata-rata kunjungan di Buku Register Poli Umum selama tahun 2011 yaitu 173 kunjungan, maka masih rasional bila pelayanan dilakukan hanya dengan rata-rata waktu pemeriksaan 1' – 3' saja.. Artinya dengan jumlah kunjungan 173 dan rata-rata waktu pemeriksaan pasien 2 menit, maka waktu kerja yang dibutuhkan adalah 173 dikali 2 menit yaitu 346 menit/hari, berarti memerlukan 5 jam 46 menit untuk waktu pelayanan, sementara rata-rata waktu pelayanan per hari di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung adalah 4 jam 40 menit, terlihat ada kesenjangan antara keduanya. Hal ini bisa tetap berjalan karena pada pelaksanaannya, tidak hanya dokter umum yang memberikan pelayanan atau pemeriksaan pasien, tetapi perawat pun melakukan pengobatan terhadap pasien. Diawal telah disebutkan bahwa bila dokter umum berhalangan maka dokter umum memberikan pendelegasian kepada perawat untuk mengobati pasien. Dan dalam pelaksanaan pelayanan sehari-hari, memang perawat bertugas juga dalam melakukan pemeriksaan pasien. Hal ini memerlukan perhatian lebih lanjut, bagaimana teknis pemeriksaan pasien yang hanya dilakukan dalam 2 menit.

Untuk mengetahui beban kerja dokter umum dan perawat dengan metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* ini diperlukan waktu kerja tersedia yang sesuai dengan realita yang ada, Tidak ada ketentuan khusus tentang jumlah hari kerja, waktu kerja dan lain-lain, tapi berdasarkan ketentuan

yang berlaku di pemerintah setempat, sehingga tidak akan sama antara institusi pemberi pelayanan. rata-rata yang ada. Contohnya jumlah hari kerja, tidak ditentukan apakah harus 5 (lima) hari kerja, 6 (enam) hari kerja atau 7 (tujuh) hari kerja, tapi disesuaikan dengan ketentuan masing-masing daerah dan masing-masing fasilitas. Seperti Puskesmas Kedaton Kota Bandar Lampung, hari kerja disesuaikan dengan surat edaran Walikota Bandar Lampung, bahwa hari kerja adalah 6 (enam) hari mulai Hari Senin sampai dengan hari Sabtu.

Dalam menentukan hari kerja menurut Kepmenkes 81/SK/Menkes/I/2004, maka hari kerja di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung tahun 2011 adalah 268 hari, setelah dikurangi hari libur yaitu Hari Minggu, hari libur nasional. Cuti bersama dan hak cuti tahunan tiap SDM, sehingga seyogyanya setiap karyawan di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung bekerja selama 268 hari. Sedangkan untuk waktu kerja di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah daerah adalah 6 jam 30 menit selama 5 hari yaitu Hari Senin sampai dengan Sabtu kecuali Hari Jumat dan 4 jam pada Hari Jumat, sehingga jumlah waktu kerja dalam 1 minggu adalah 36,5 jam. Sedangkan untuk waktu kerja tersedia memberikan pelayanan hanya 28 jam setiap minggunya.

Sedangkan menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 75/MenPan/7/2004 dan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, tentang analisis beban kerja juga, tidak disebutkan ketidakhadiran, jadi hari kerja hanya dihitung 5 (lima) atau 6 (enam) hari kerja, dikurangi Hari Minggu dihitung dalam 1 (satu) tahun, sehingga muncul hari kerja adalah 235 hari untuk 5 (lima) hari kerja dan 287 hari untuk 6 (enam) hari kerja.

Maka dapat dilihat bahwa perhitungan yang lebih realistis adalah dengan Metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* karena berdasarkan dengan hari kerja yang sesungguhnya. Dan jumlah hari kerja bisa berbeda-beda

setiap tahunnya, terutama tergantung dari jumlah ketidakhadiran kerja atau hari libur yang ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat selain hari libur nasional. Demikian pula dengan jam kerja, bila dengan Metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)*, waktu kerja tersedia berdasarkan jam kerja yang benar-benar ada, dengan dikurangi waktu kelonggaran seperti mengikuti apel setiap pagi, senam setiap minggu, rapat dan lain-lain, sedangkan menurut Kepmen Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi dan Permendagri di atas, jam kerja sudah dihitung sebanyak 1300 jam setiap tahun.

Menetapkan Beban Kerja

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor : 81/Menkes/SK/I/2004, standar beban kerja adalah volume/kuantitas beban kerja selama 1 (satu) tahun per kategori SDM, yang disusun berdasarkan rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.

Sedangkan kuantitas beban kerja itu sendiri merupakan setiap kegiatan pokok sebagai tugas yang dikerjakan bagi setiap kategori SDM. Kegiatan pokok bagi dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung antara lain adalah pemeriksaan pasien baru dan lama mulai dari pemeriksaan tekanan darah, pemeriksaan fisik, anamnese, terapi, yang menurut informan waktu yang diperlukan untuk memeriksa pasien tersebut adalah sama saja yaitu rata-rata yaitu 5' - 10'. Namun dari hasil pengamatan, pemeriksaan pasien tersebut hanya memerlukan waktu 1' - 3' saja. Sementara menurut standar Kementerian Kesehatan, waktu untuk memeriksa pasien baru dan pasien lama adalah berbeda, dimana pemeriksaan pasien baru memerlukan waktu lebih banyak daripada memeriksa pasien lama. Standar waktu untuk pemeriksaan pasien baru adalah 9; dan pemeriksaan pasien lama yaitu 7' (Kementerian Kesehatan, 2010). Tampak sekali kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan pelaksanaan di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung.

Sedangkan untuk *visite* ke ruang rawat inap di Puskesmas dilakukan setiap hari dengan rata-rata waktu yang diperlukan adalah 45 menit.

Untuk kegiatan pokok perawat yang seharusnya hanya melakukan perawatan dan persiapan pelayanan, namun pada pelaksanaannya perawat juga memeriksa dan mengobati pasien tentu saja atas pendelegasian dokter umum yang sedang bertugas dan hal ini dibenarkan oleh kepala psukesmas.

Bila kita lihat kembali hasil wawancara, ada informan yang menyatakan bahwa bila seluruh tenaga yang bertugas di Poli Umum hadir bekerja, maka pelayanan kesehatan di poli tersebut dapat berjalan.

Namun bila dilihat dari data yang ada seperti data kunjungan, waktu kerja yang tersedia, dan tugas pokok masing-masing SDM, maka beban kerja masing-masing kategori SDM yaitu dokter umum dan perawat tentu akan berlebih. Untuk dokter umum, bila dia bekerja selama 6 hari kerja dengan ketentuan jam kerja di Puskesmas Kedaton tanpa ketidakhadiran maka ia bekerja selama 28 jam.

Bila rata-rata kunjungan di Poli Umum tahun 2011 adalah 173 kunjungan, dengan rata-rata waktu pemeriksaan 2 menit maka waktu yang dibutuhkan dokter umum adalah 346 menit atau 5 jam 46 menit. Sedangkan rata-rata waktu kerja tersedia adalah 28 jam/minggu atau 4 jam 40 menit. Maka dapat dilihat bahwa beban kerja dokter umum di Poli Umum sudah berlebih, namun pada pelaksanaannya, kegiatan pokok di Poli Umum Puskesmas Kedaton tetap berjalan karena beban kerja dokter umum juga dikerjakan oleh perawat, walaupun sebenarnya tidak dibenarkan.

Untuk perawat Poli Umum, dengan jumlah waktu kerja tersedia dan jumlah kunjungan yang sama, beban kerja masih cukup karena perawat yang bertugas ada 2 orang.

Menetapkan Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran yang dimaksud dalam Kepmenkes nomor 81/SK/Menkes/I/2004 adalah jumlah rata-rata waktu tiap faktor kelonggaran dibagi waktu kerja tersedia.

Yang dimaksud faktor kelonggaran adalah jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pokok/pelayanan.

Penyusunan standar kelonggaran bertujuan untuk diperolehnya faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pokok. Penyusunan faktor kelonggaran dapat dilaksanakan melalui pengamatan dan wawancara kepada tiap kategori tentang :

- a. Kegiatan-kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan pada pasien, misalnya rapat, penyusunan laporan kegiatan, menyusun kebutuhan obat/bahan habis pakai.
- b. Frekuensi kegiatan dalam suatu hari, minggu, bulan
- c. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan.

Berdasarkan wawancara dengan dokter umum, perawat dan Kepala Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, kegiatan yang merupakan faktor kelonggaran antara lain mengikuti seminar, memberikan penyuluhan, mengikuti pertemuan pengelola program. Penyusunan standar kelonggaran adalah diperolehnya faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pokok.

Yang termasuk kegiatan faktor kelonggaran adalah rapat, senam, apel/upacara, menyusun laporan kegiatan, menyusun kebutuhan obat/bahan habis pakai.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 menjelaskan bahwa Informasi kelonggaran digunakan untuk menghitung waktu kerja tersedia secara utuh tenaga medis di Puskesmas Kedaton dengan cara mengurangkan hasil perhitungan waktu kerja tersedia dengan hasil perhitungan waktu standar kelonggaran.

Selanjutnya dijelaskan juga tujuan diperolehnya informasi kelonggaran waktu kerja tiap kategori sumber daya manusia kesehatan meliputi jenis

kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok pelayanan.

Namun menurut hasil wawancara dengan informan di Poli Umum, kegiatan-kegiatan tersebut tidak mengganggu jam kerja mereka dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Rapat bulanan dilakukan setelah memberikan pelayanan, pegawai tidak melakukan senam Jumat pagi, mereka pun tidak melakukan apel pagi. Menurut informan, mereka fokus pada pemberian pelayanan kesehatan. Setiap hari kegiatan dimulai dengan persiapan pelayanan dimulai 07.30 sampai dengan jam 08.00 kemudian langsung mulai melakukan kegiatan pokok hingga pukul 13.00 dan sampai jam 11.00 untuk Hari Jumat.

Namun, untuk dokter umum, rata-rata dalam 3-4 bulan sekali mengikuti seminar dan biasanya pada Hari Sabtu, selain melakukan penyuluhan, kalau rapat di lingkungan Puskesmas tidak mengganggu jam pelayanan, rapat (lokakarya mini bulanan) dilakukan setelah jam pelayanan. Untuk rapat di kecamatan, dokter fungsional yang bertugas di Poli tidak ditunjuk untuk menghadiri, biasanya dihadiri oleh kepala puskesmas dan Kepala Tata Usaha Puskesmas, namun bila kepala puskesmas berhalangan maka dokter umum fungsional menggantikan (rata-rata 2 kali dalam setahun).. Sehingga faktor kelonggaran yang dapat dihitung yaitu mengikuti seminar, penyuluhan dan kunjungan ke Puskesmas Pembantu 1 kali dalam sebulan.

Sedangkan untuk kegiatan pencatatan rata-rata dilakukan per hari langsung saat melakukan pelayanan, karena kalau tidak maka pekerjaan itu akan menumpuk, jadi di sela-sela waktu antara pasien berikutnya petugas akan menyalin hasil kunjungan ke buku register poli, atau buku pencatatan rujukan. Atau bisa juga petugas melakukan langsung saat mencatat di kartu pasien, mereka akan mencatat pula di buku register. Namun bila pasien sedang ramai maka pencatatan akan terbengkalai dan kunjungan pasien tadi

tidak akan terregistrasi di register poli umum.

Faktor-faktor kelonggaran tersebut mengurangi waktu kerja tersedia. Kebalikan dengan beban kerja, dimana beban kerja adalah jumlah kegiatan pokok dikali rata-rata waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan kegiatan pokok tersebut. Kebutuhan SDM, sedangkan standar kelonggaran merupakan waktu untuk melakukan kegiatan lain di luar kegiatan pokok, artinya untuk mengerjakan faktor kelonggaran tersebut mengurangi waktu kerja tersedia yang ada.

Kebutuhan SDM

Untuk mengetahui kebutuhan dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung diperlukan data kuantitas kegiatan pokok, standar beban kerja dan standar kelonggaran masing-masing kategori SDM tersebut.

Dari hasil wawancara dan telaah dokumen yang mendukung kegiatan pokok dokter umum dan perawat, perhitungan kebutuhan SDM baik dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, diketahui bahwa kebutuhan dokter umum adalah lebih dari 1 orang dokter umum, melihat beban kerja yang seharusnya dilaksanakan seorang dokter umum di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung. Dari hasil tersebut, maka beban kerja dokter umum di Poli Umum tersebut sangat tinggi, dimana beban kerja yang seharusnya ditanggung oleh 2 orang dokter umum namun kenyataannya beban kerja tersebut harus diselesaikan oleh 1 orang dokter umum.

Pada pelaksanaannya, beban kerja tersebut tetap dapat diselesaikan tapi dengan rata-rata waktu pelayanan yang hanya 2 menit per pemeriksaan pasien baik pasien baru ataupun pasien lama, atau tugas didelegasikan kepada dokter umum lain dan kepala puskesmas bahkan tenaga perawat.

Untuk lebih riil maka perlu dilakukan perhitungan beban kerja masing-masing SDM di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, dengan menindaklanjuti semua faktor yang terkait di atas.

Menindaklanjuti Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan pula tentang penundaan sementara penerimaan calon pegawai negeri sipil (moratorium), diharapkan Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dapat menghimbau seluruh fasilitas pelayanan kesehatan yang ada di wilayahnya untuk turut mendukung keputusan bersama tersebut dengan harapan pemenuhan kebutuhan tenaga dapat lebih reliastis dan sesuai kebutuhan tentunya.

Dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa di Puskesmas Kedaton belum mengetahui dan melaksanakan analisis beban kerja di tiap-tiap unit kerjanya. Untuk itu diharapkan Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung bahkan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dapat melakukan *refreshing* atau penyegaran kembali tentang metode *Workload Indicator Staff Need (WISN)* ini, karena seperti diketahui di awal bahwa Kementerian Kesehatan mengharapakan metode *Workload Indicator Staff Need (WISN)* ini telah diaplikasikan sejak tahun 2009.

Pemerintah Daerah pun saat ini dituntut untuk melakukan analisis beban kerja pegawainya sehingga dapat diketahui bagaimana kondisi ketersediaan seluruh pegawai negeri sipil di wilayahnya, apakah sudah cukup, kurang atau bahkan berlebih.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian baik melalui wawancara maupun telaah dokumen yang ada kemudian analisis beban kerja dengan Metode *Workload Indicator Staff Needs (WISN)* diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Waktu kerja tersedia seharusnya bagi dokter umum dan perawat di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung selama 1 minggu adalah 28 jam, sedangkan dari hasil penelitian waktu kerja tersedia bagi dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung kurang dari 28 jam.
2. Beban kerja dokter umum di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung sudah melebihi beban kerja bagi 1 orang dokter umum,

sedangkan beban kerja perawat masih mencukupi bagi 2 orang perawat..

3. Tidak banyak faktor kelonggaran yang dikerjakan oleh dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton.

SARAN

Dari hasil penelitian ini tentang analisis beban kerja dokter umum dan perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi waktu kerja tersedia yang masih kurang, disarankan untuk menambah waktu kerja dengan memulai jam kerja untuk waktu pelayanan lebih cepat dan mengakhirinya dengan lebih lama.
2. Untuk beban kerja bagi dokter umum yang berlebih, disarankan agar untuk menambah jumlah dokter fungsional di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung sehingga pelayanan kesehatan yang diberikan bagi masyarakat dapat maksimal.
3. Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung disarankan mensosialisasikan metode analisis beban kerja dengan *Workload Indicator Staff Need (WISN)* kepada seluruh Puskesmas yang ada di wilayah Kota Bandar Lampung.
4. Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung agar menetapkan kebijakan tentang ketidakhadiran pegawai yang diperbolehkan mengingat ketidakhadiran mempengaruhi waktu kerja tersedia bagi pegawai.
5. Bagi Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, disarankan untuk menganalisa beban kerja tenaga di tiap unit kerja Puskesmas Kedaton Bandar Lampung.
6. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut secara kuantitatif untuk beban kerja tenaga kesehatan di seluruh unit kerja Puskesmas.

KEPUSTAKAAN

- Ardana. IK, *Analisis Kebutuhan Tenaga Pelaksana Keperawatan di Unit Rawat Inap Instalasi Geriatri RSUP Sanglah Denpasar*, Universitas Udayana, 2008.
- Dessler. G, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, PT Indeks, Jakarta, 2010.
- Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat, Departemen Kesehatan RI, *Pedoman Perencanaan Tingkat Puskesmas*, Jakarta, 2008.
- Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat, Departemen Kesehatan RI, *Pedoman Lokakarya Mini Puskesmas*, Jakarta, 2008.
- Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat, Departemen Kesehatan RI, *Pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas*, Jakarta, 2008.
- Hanggraeni. D, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta, 2012.
- Irawan. P, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, 2006.
- Istijanto OEI, M.M., M.Comm., *Riset Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010.
- Jauhari, *Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan Tahun 2005*, Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2005.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81/Menkes/SK/I/2004, *Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit*, Kementerian Kesehatan RI, Jakarta, 2010.
- Notoatmodjo. S, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan, Badan PPSDM Kesehatan, Departemen Kesehatan RI, *Estimasi Kebutuhan SDM Kesehatan di Rumah Sakit Kelas B, C dan D serta Puskesmas*, Jakarta, 2010.
- Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan, Badan PPSDM Kesehatan, Departemen Kesehatan RI, *Rencana Kebutuhan dan Gambaran Penyediaan Dokter dan Dokter Spesialis Sampai Dengan Tahun 2014 di Indonesia*, Jakarta, 2010.
- Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan, Badan PPSDM Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI, *Petunjuk Teknis Penyusunan Kebutuhan SDM Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan RI*, Jakarta, 2010.
- Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan, Kementerian Kesehatan, *Petunjuk Penggunaan Implementasi Sistem Perhitungan Kebutuhan SDM Versi Php*, Departemen Kesehatan RI, Jakarta, 2011.
- Saputru. VW, Misnaniarti, Ainy. A, *Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan dengan Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) di Puskesmas Merdeka Kota Palembang*, Tesis, 2009.
- Seran. S, et, al, *Studi Kasus tentang Penggunaan Metodologi WISN Secara Desentralisasi di Provinsi Nusa Tenggara Timur Indoneisa*, Jakarta, 2009.
- Siagian. SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, 2010.
- Suharyono. MW, Wiku B.B. Adisasmito, *Analisis Jumlah Kebutuhan Tenaga Pekarya dengan Work Sampling di Unit Layanan Gizi Pelayanan Kesehatan*, Jurnal, FKM UI, Jakarta, 2006.
- Sutrisno. E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Grup, 2010.
- <http://www.republika.co.id/berita/nasion/umum/11/08/22/lqbvd2-menkokesra-akui-pendidikan-indonesia-tertinggal> 11 mei 2012.