

**ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA
KESEHATAN (TENAGA ANALIS) BERDASARKAN BEBAN KERJA
DENGAN METODE WORKLOAD INDICATORS OF STAFFING NEED
(WISN)DI PUSKESMAS KEPERAWATAN SEBELAT PUTRI HIJAU
KABUPATEN BENGKULU UTARA TAHUN 2016**

Fadillah Sari* , Muhammad Hatta*

ABSTRAK

Pada bulan Agustus 2015 - Juni 2016 Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau memiliki jumlah kunjungan tertinggi dibandingkan dengan 2 puskesmas lainnya di Kecamatan Putri Hijau yaitu sebesar 4.840 pasien dengan jumlah tenaga 32 Orang (PNS) dan 25 orang (Tenaga Honorer dan atau TKS). Apakah Tenaga SDM Kesehatan tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan atau tidak, karena Jumlah SDM Kesehatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan (Kelebihan atau Kekurangan) merupakan masalah pelayanan kesehatan menjadi tidak optimal. Penelitian ini merupakan studi kasus yang bersifat kuantitatif yang di dasarkan pada beban kerja dengan metode WISN (Metode Workload Indicators Of Staffing Need). Sampel Penelitian adalah SDM kesehatan pada Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau tahun 2016 pada unit kerja Laboratorium (3 Analis). Teknik pengambilan sampel secara Total Sampling. Analisis dalam penelitian ini untuk mengetahui kebutuhan tenaga Analis. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa waktu kerja tersedia Tenaga Analis di laboratorium 1386 jam/tahun atau 83160 menit/tahun. Standar kelonggaran tenaga Analis 0,201 SDM. Jumlah kebutuhan Tenaga Analis berdasarkan perhitungan Metode WISN yaitu berjumlah 1 orang dari jumlah staff/analisis yang ada 3 orang. Kesimpulan nya adalah terjadinya kelebihan tenaga analisis sebanyak 2 orang sehingga menyebabkan permasalahan yaitu kinerja yang tidak optimal. Saran sebaiknya dalam perencanaan mendatang Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau memiliki sistem informasi ketenagaan yang baik sehingga dapat menjadi landasan Pemerintah Daerah Setempat dalam penempatan tenaga analisis ataupun tenaga kesehatan lainnya di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau.

Kata Kunci: Perencanaan SDM,WISN, Analis Kesehatan

***ANALYSIS REQUIREMENTS PLANNING HUMAN RESOURCES FOR
HEALTH (THE ANALYST) BY WORKLOAD METHOD OF WORKLOAD
INDICATORS STAFFING NEED (WISN) NURSING AT THE HEALTH
CENTER SEBELAT PUTRI HIJAU DISTRICT OF NORTH BENGKULU***

Fadillah Sari*, Muhammad Hatta*

ABSTRACT

In August 2015 - June 2016 Nursing Health Center Sebelat Putri Hijau has the highest number of visits compared to two other health centers in the district Putri Hijau in the amount of 4,840 patients with the number of workers 32 people (PNS) and 25 (that Honorer and TKS). Does Power HRH tersebut are in accordance with the requirement or not, because the amount of human resources for health is not in accordance with the requirements (excess or deficiency) is a problem of health care are not optimal. This research is a quantitative case study which is based on the workload with WISN method (Method Of Workload Indicators Staffing Need) .Sampel research is health human resources at the Health Center Nursing Sebelat Putri Hijau 2016 at Laboratory work unit (3 Analyst). Sampling technique total sampling. The analysis in this study to determine the power requirements analyst. Research shows that working time Power Laboratory Analyst at 1386 hours / year or 83 160 min / year. Standard power leeway 0,201 HR Analyst. Total power requirement based on the calculation method Analyst WISN is numbered 1 from the number of staff / analysts that there were 3 people. Her conclusion is the excess energy analysts by 2 people causing problems that the performance is not optimal. Suggestions should be in the future planning of Nursing Health Center Sebelat Putri Hijau has a good workforce information system so that it can be the cornerstone of Local Government Local in staffing analyst, or other health workers in health centers Nursing Sebelat Putri Hijau.

Keywords: Human Resource Planning, WISN, health analyst

* Dosen FIK-Prodi Kesehatan Masyarakat Univ. Ratu Samban (UNRAS) Argamakmur-Bengkulu Utara

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi(1). Perencanaan tenaga kesehatan harus tepat sesuai dengan beban kerja puskesmas karena merupakan unit pelayanan kesehatan terdepan yang fungsinya sangat menunjang pencapaian visi Indonesia sehat. Agar tercapai visi Indonesia sehat itu, maka harus memiliki Sumber daya manusia yang kompeten, karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya(2).

Suatu hasil dari pekerjaan akan semakin berkualitas bila sumber daya manusianya berkualitas pula. Sumber daya manusia kini makin berperan penting bagi kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan, karena semakin bagus sumber daya manusianya maka akan semakin kompeten dan bermutu hasil kerja yang di hasilkan. Maka dari itu Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi suatu pekerjaan.

Terdapat dua alasan mengapa Sumber Daya Manusia itu sangat penting, yang pertama Sumber daya Manusia Mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasukkan produk, mengalokasikan Sumber daya Finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kemudian alasan yang kedua sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber daya Manusia berhubungan efektifitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi bahwa sumber daya manusia harus di definisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya hasilkan(3).

Tanpa manajemen Sumber daya manusia yang handal Pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan Sumber –sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Dalam situasi demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan menjadi kabur yang pada gilirannya dapat berakibat pada kegelisahan atau keresahan di kalangan masyarakat(4).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang Pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang Pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensi, keterampilan, human relation. Sedangkan sumber daya non manusia merupakan sarana atau peralatan berupa mesin-mesin atau alat-alat non mesin

dan bahan-bahan yang di gunakan dalam proses pelayanan kesehatan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan Khususnya perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan selama ini masih bersifat admistratif kepegawaian dan belum di kelola dengan secara Profesional, masih bersifat top down (dari Pusat), belum bottom up (dari bawah), belum sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan nyata di lapangan, serta belum berorientasi pada jangka panjang(5).

Berdasarkan data dari Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau tahun 2016 bahwa tenaga kesehatan di sana berjumlah 32 Orang (PNS) dan 25 Orang (tenaga Honorer/TKS). Berdasarkan data kunjungan pasien Per Agustus 2015-Juni 2016 di ketahui bahwa Puskesmas Keperawatan Sebelat memiliki jumlah kunjungan tertinggi di Kecamatan Putri Hijau bila dibandingkan dengan 2 puskesmas lainya yaitu sebanyak 4.840. dimana Kunjungan dengan urutan ke dua terbanyak pada unit kerja laboratorium yaitu sebanyak 1.233 Pasien. Karena wilayah Putri Hijau merupakan wilayah endemik Malaria, sehingga laboratorium sangat berperan untuk mengetahui positif malaria atau tidaknya si Pasien. Dengan melihat latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis Perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Tenaga Analis) berdasarkan beban kerja dengan metode WISN di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Bengkulu Utara Tahun 2016.

SUBJEK DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kasus yang bersifat kuantitatif yang di dasarkan pada beban kerja dengan metode WISN (Metode Workload Indicators Of Staffing Need).

Teknik Pengambilan sampel menggunakan Total sampling yaitu mengambil seluruh populasi di dalam unit kerja untuk di jadikan sampel penelitian, yaitu 3 orang Analis dimana terdiri dari 1 orang analis PNS dan 2 orang analis tenaga Honorer dan atau TKS

Penelitian ini di laksanakan di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Bengkulu Utara dan karena terbatasnya waktu maka penelitian ini dilakukan Selama 2 hari kerja di bulan Juli 2016.

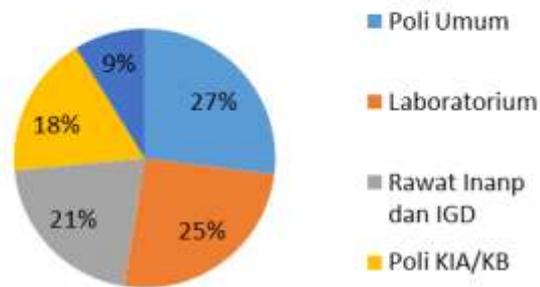
Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data primer di peroleh dari pengamatan langsung dari kegiatan yang dilakukan oleh tenaga Analis selama jam kerja dan data sekunder di peroleh melalui data pelayanan puskesmas unit laboratorium.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Jumlah Kunjungan Pasien Per Unit Kerja

Kunjungan Pasien tertinggi selama 11 bulan (Januari- November 2013) berada di unit kerja Poli Umum sebesar 1320 pasien (27%), diikuti Laboratorium sebanyak 1233 pasien (25%), Rawat inap dan IGD sebanyak 1000 pasien (21%), Poli KIA/KB sebanyak 860 pasien (18%) dan terendah Poli Gigi sebanyak 427 pasien (9%).

Gambar 1: Jumlah Kunjungan Pasien Per Unit Kerja di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Bengkulu Utara Periode Agustus 2015-Juni 2016



Sumber: Modifikasi data Kunjungan Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Agustus 2015-Juni 2016

Berdasarkan jumlah kunjungan maka dapat dikatakan bahwa kunjungan puskesmas Sebelat Putri Hijau masih termasuk jumlah kunjungan yang tinggi, tetapi jumlah Tenaganya Kecil untuk Pegawai tetapnya (PNS) yaitu hanya 32 orang, Jika Dibandingkan Dengan Jumlah Tenaga Yang di tetapkan Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI.No 81 /MenkesSK/I/2004 yaitu sebanyak 40 orang PNS untuk Tenaga Puskesmas.

2. Waktu Kerja Tersedia Unit Kerja Laboratorium

Tenaga Analis lab memiliki waktu kerja tersedia yaitu selama 1386 jam/Tahun atau Selama 83.160 menit/Tahun. Dan jika dilihat dari Waktu Kerja Produktif di Laboratorium itu adalah 4 Jam. Artinya 66,7 % waktu Kerja produktif per hari yang digunakan untuk memberikan pelayanan langsung kepada Pasien, sisanya 33,3% di gunakan untuk kegiatan Lain.

Hal ini sejalan dengan Penelitian Suharyono bahwa penggunaan waktu produktif tenaga pekarya di Unit layanan Gizi Pelayanan Kesehatan pada waktu kerja pagi dan sore sebesar 1.830 menit atau 53,36% dari jumlah keseluruhan waktu kegiatan dalam satu hari kerja⁽¹⁶⁾.

Produktifitas tenaga kerja tidak mungkin mencapai 100%, karena adanya faktor kelelahan dan kejenuhan dari tenaga kerja tersebut sebesar 15%, sehingga produktifitasnya hanya 85%. Tenaga Kerja di annggap produktif bila Mampu menyelesaikan 80% dari beban tugasnya.

3. Unit Kerja dan Kategori SDM kesehatan Yang Tersedia

Dapat di ketahui bahwa kategori SDM yang ada di Puskesmas keperawatan Sebelat Putri Hijau sudah cukup sesuai dengan kompetensi atau pendidikan yang dipersyaratkan untuk tiap jenis kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat dan pelayanan kesehatan perorangan baik pelayanan kesehatan wajib maupun Pelayanan Kesehatan Pengembangan Per Unit Kerja

Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Bengkulu Utara, sebagai contoh Unit kerja di sini yaitu Laboratorium dan Kategori SDM yaitu Analis Kesehatan sebanyak 3 orang jadi memang mempersyaratkan Analis Kesehatan untuk unit Kerja Laboratorium yang benar-benar mengerti akan menganalisa dan mengetahui pemeriksaan spesimen (Darah, Urin ataupun Dahak)

Berdasarkan Hasil Penelitian Kegiatan Pokok yang dilaksanakan di laboratorium adalah pemeriksaan Spesimen Pasien (Darah,Urin, Atauupun dahak/sputum) dimana Darah biasanya untuk pemeriksaan Malaria, Kolesterol, asam Urat, Gula Darah, Golongan Darah dan Hemoglobin. Kemudian Urin untuk pemeriksaan Urin lengkap untuk mengetahui penyakit dan juga untuk Pemeriksaan tes Kehamilan. Dan Dahak untuk pemeriksaan pasien yang di duga menderita TB Paru.

Kegiatan Pokok menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No.81/Menkes/SK/I/2004 adalah kumpulan berbagai jenis kegiatan sesuai standar Pelayanan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk menghasilkan pelayanan kesehatan/medik yang dilaksanakan oleh SDM kesehatan dengan Kompetensi Tertentu.

4. Rata-rata Waktu Kerja laboratorium untuk satu kegiatan pokok

Berdasarkan hasil Penelitian di dapat 9 kegiatan pokok laboratorium dan rata-rata waktu per kegiatan pokok dalam satuam menit.

Tabel 1: Rata-rata Kerja Laboratorium Untuk Satu Kegiatan Pokok di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau

No	Kegiatan Pokok	Rata-rata Waktu Per Kegiatan Pokok(menit)
1	Pemeriksaan Malaria	38
2	Pemeriksaan Sputum(TBC)	52
3	Pemeriksaan Hemaglobin	3
4	Pemeriksaan Gula Darah	3
5	Pemeriksaan Golongan Darah	4
6	Pemeriksaan Asam Urat	3
7	Pemeriksaan Kholesterol	4
8	Pemeriksaan Tes Kehamilan	3
9	Pemeriksaan Urin Lengkap	5

Dari tabel 1 di atas di ketahui bahwasanya rata-rata waktu kerja di laboratorium yang paling lama adalah pada pemeriksaan Sputum (TBC) hal itu di karenakan tahap yang di lakukan dalam pemeriksaan itu terdiri dari beberapa tahapan yaitu dimulai dari memberi label (1 menit), Memanasi ose (1 menit), Membuat Apusan Sputum pada Preparat (20 menit), Fiksasi Preparat (1menit), Pewarnaan Preparat (5 menit), Dilidah Apikan Preparat (0,5 menit), Pencucian Preparat (5 menit), Pewarnaan Preparat (5 menit), Pencucian Preparat (2 menit), Fiksasi Preparat (10 menit), Pembacaan Hasil Pemeriksaan (5 menit), dan yang terakhir Pencatatan hasil (1 menit).

Dalam pelayanan pemeriksaan pasien mungkin akan berbeda waktunya antara di labor puskesmas Sebelat Putri Hijau dengan Puskesmas lain ataupun dengan Labor Rumah sakit, Perbedaan Rata-rata waktu pelayanan

pasien di sebabkan oleh banyak hal, seperti kita ketahui rata-rata waktu adalah suatu waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan pokok, oleh masing-masing SDM pada setiap unit kerja. Kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh standar pelayanan, Standar Operasional Prosedur (SOP), sarana dan Prasarana medik yang tersedia serta kompetensi SDM⁽⁵⁾

5. Standar Beban Kerja Analis Laboratorium Puskesmas Sebelat Putri Hijau

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil perhitungan standar beban kerja analis laboratorium Puskesmas Keperawatan sebelat Putri hijau seperti pada tabel 2:

Tabel 2: Standar Beban Kerja Analis Laboratorium Puskesmas Sebelat Putri Hijau Dengan Waktu kerja tersedia 83.160 Menit/tahun

No	Kegiatan Pokok	Rata-rata Waktu Per Kegiatan Pokok (menit)	Standar Beban Kerja
1	Pemeriksaan Malaria	38	(83160/38) 2188,4
2	Pemeriksaan Sputum(TBC)	52	(83160/52) 1599,2
3	Pemeriksaan Hemaglobin	3	(83160/3) 27720
4	Pemeriksaan Gula Darah	3	(83160/3) 27720
5	Pemeriksaan Golongan Darah	4	(83160/4) 20790
6	Pemeriksaan Asam Urat	3	(83160/3) 27720
7	Pemeriksaan Kolesterol	4	(83160/4) 20790
8	Pemeriksaan Tes Kehamilan	3	(83160/3) 27720
9	Pemeriksaan Urin Lengkap	5	(83160/5) 16632

6. Standar Kelonggaran

Tabel 3: Standar Kelonggaran tenaga Analis di laboratorium Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau

Faktor Kelonggaran	Rata-rata Waktu	Standar Kelonggaran
Kunjungan ke rawat inap guna pengambilan sampel pemeriksaan	120 menit/bulan	(120x12)/83160 0,017
Pencatatan dan Laporan Bulanan	90 menit/bulan	(60x12)/83160 0,009
Pengantaran Laporan Bulanan Ke DINKES (jarak tempuh jauh)	240 menit/bulan	(240x12)/83160 0,035
Penyusunan kebutuhan bahan habis pakai	45 menit/bulan	(45x12)/83160 0,006
Pengambilan bahan yang habis ke DINKES	240 menit/4 bulan	(240x3)/83160 0,009
Waktu istirahat (isoma)	45 menit/hari	(45x231)/83160 0,125
Jumlah Waktu Kelonggaran		0,201

Berdasarkan tabel 3 di ketahui bahwa standar kelonggaran bagi tenaga Analis kesehatan dalam satu tahun unit kerja laboratorium adalah 0,201 SDM.

7. Kebutuhan SDM Kesehatan Tenaga Analis laboratorium

Perhitungan kebutuhan tenaga analis laboratorium Puskesmas Sebelat dengan sumber data:

- Data-data yang diperoleh dari langkah sebelumnya, yaitu waktu kerja tersedia dalam 1 tahun, Standar Beban kerja, standar kelonggaran
- Kuantitas kegiatan pokok analis dalam waktu satu tahun yang diperoleh dari data primer laporan tiap bulan.

Berdasarkan hasil penelitian maka Kuantitas kegiatan pokok Analis Laboratorium Puskesmas Keperawatn Sebelat dapat di lihat pada tabel 4.

Tabel 4: Kuantitas Kegiatan Pokok Analis Laboratorium Puskesmas Keperawatan Sebelat (1 tahun)

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas
1	Pemeriksaan Malaria	698
2	Pemeriksaan Sputum (TBC)	224
3	Pemeriksaan Hemaglobin	252
4	Pemeriksaan Gula Darah	91
5	Pemeriksaan Golongan Darah	60
6	Pemeriksaan Asam Urat	65
7	Pemeriksaan Kolesterol	40
8	Tes Kehamilan	23
9	Pemeriksaan Urin lengkap	75

Tabel 5: Kebutuhan Tenaga Analis Laboratorium Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau

No	Kegiatan Pokok	KK	SBK	KT= (KK/SBK)
1	Pemeriksaan Malaria	698	2188,4	0,318
2	Pemeriksaan Sputum (TBC)	224	1599,2	0,140
3	Pemeriksaan Hemaglobin	252	27720	0,009
4	Pemeriksaan Gula Darah	91	27720	0,003
5	Pemeriksaan Golongan Darah	60	20790	0,003
6	Pemeriksaan Asam Urat	65	27720	0,002
7	Pemeriksaan Kolesterol	40	20790	0,002
8	Tes Kehamilan	23	27720	0,001
9	Pemeriksaan Urin lengkap	75	16632	0,005
Total				0,483

Keterangan:

KK: Kuantitas Kegiatan dalam 1 tahun

SBK: Standar Beban Kerja

KT: Kebutuhan Tenaga Analis

Kebutuhan tenaga analis laboratorium Puskesmas Sebelat adalah

Kebutuhan tenaga analis = 0,483

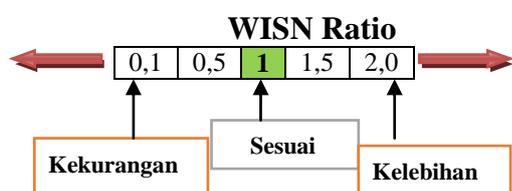
Standar Kelonggaran = 0,201

Jumlah = 0,684 orang (1 orang)

Setelah mendapatkan Kebutuhan Tenaga Analis Laboratorium maka Langkah Selanjutnya untuk hasil analisis menyesuaikan dengan **Ratio WISN**.

Ratio WISN merupakan suatu ukuran “Pengganti” (Proxy) bagi tekanan kerja yang di alami tenaga kesehatan dalam pekerjaan sehari-hari mereka di suatu fasilitas.

Fasilitas Kesehatan	Staf yang ada (a)	Kebutuhan staf (b)	Kurang/lebih (a-b)	WIS N Rasio (a/b)	Keadaan masalah tenaga	Tindak Lanjut
Laboratorium	3	1	2 (Lebih)	3	Lebih	Pengurangan dan atau pemindahan tenaga analis honorer/TKS



(Sumber Smith, J dkk. 2009)

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa Tenaga Analis yang ada di Puskesmas Keperawatan Sebelat sekarang tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga menimbulkan permasalahan Kelebihan Tenaga Analis (2 orang) dimana membuktikan kelebihan staf apabila dibandingkan terhadap beban kerjanya.

Sebuah Ratio WISN bernilai satu (1) menunjukkan bahwa jumlah Staf dan Beban kerja di suatu fasilitas kesehatan berada dalam keadaan seimbang. Semakin kecil ratio WISN, Semakin besar tekanan beban kerja. Ratio WISN yang kecil Menunjukkan jumlah staf saat ini lebih kecil daripada yang di butuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada, sebaliknya, ratio WISN yang besar membuktikan adanya kelebihan staf apabila dibandingkan terhadap beban kerjanya. 17

Berdasarkan Perhitungan Rumus WISN di dapatkan kebutuhan tenaga analis hanya satu (1) orang, sedangkan saat ini tenaga analis yang tersedia berjumlah 3 orang (1 orang PNS dan 2 orang tenaga Honor/TKS) di tambah juga 1 orang PNS perawat di tempatkan di laboratorium tersebut sehingga perlu di upayakan lebih lanjut mengenai pemindahan dan penempatan Kelebihan Tenaga Analis tersebut. Inefisiensi atau pemborosan penggunaan tenaga Analis di unit kerja laboratorium tersebut akan membuat kerja yang tidak produktif dan sangat terasa bila di kaitkan dengan realisasi pemberian Kompensasi Ekstrinsik yang berupa Bonus tahunan dan insentif bulanan, yang biasanya di bagi rata oleh Pihak Puskesmas, dengan menggunakan jumlah optimal tenaga analis sesuai hasil penelitian yaitu satu orang, maka dapat di argumentasikan bahwa manajemen akan melakukan penghematan, argumentasi tersebut di dasarkan hanya pada analisis pemberian kompensasi saja belum dalam hal biaya yang lain.

Kelebihan ini bisa terjadi karena, kurangnya konsultasi dan koordinasi yang baik antar Puskesmas dengan Tingkat Pusat hal ini sesuai dengan penelitian Marlinda, S yang menyatakan “Dalam Komponen Proses Yang terdiri dari Konsultasi dan koordinasi ditemukan bahwa Pelaksanaan Konsultasi hanya dilakukan Oleh Dinas Kesehatan Saja sementara Puskesmas tidak pernah melaksanakan Konsultasi terkait Perencanaan Tenaga Kesehatan Hal ini menyebabkan masih kurang jelasnya Perencanaan Tenaga Kesehatan Ditingkat Puskesmas Serta Menyebabkan kurang tepatnya Perencanaan Tenaga kesehatan, konsultasi sangat menunjang dalam proses Perencanaan Suatu Instansi serta pelaksanaan Koordinasi belum maksimal baik di lintas Program maupun Lintas sektor dalam perencanaan tenaga Kesehatan Merupakan Salah satu penyebab Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tidak Merata”⁽¹⁸⁾.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Jumlah Kunjungan Pasien di puskesmas keperawatan sebelat putri hijau selama 11 bulan (Agustus 2015- Juni 2016) adalah 4840 pasien meliputi di unit kerja Poli Umum sebesar 1320 pasien (27%), di Laboratorium sebanyak 1233 pasien (25%), di Rawat inap dan IGD sebanyak 1000 pasien (21%), di Poli KIA/KB sebanyak 860 pasien (18%) dan di Poli Gigi sebanyak 427 pasien (9%).
2. Waktu kerja tersedia dalam satu tahun bagi tenaga analis laboratorium puskesmas Keperawatan sebelat Putri Hijau sebesar 83160 menit/tahun
3. Jumlah Kebutuhan Tenaga analis berdasarkan hasil perhitungan rumus WISN adalah sebanyak 1 orang, sedangkan Staff/tenaga analis berjumlah 3 orang dan 1 orang tenaga perawat yang juga dilaboratorium.
4. Jumlah Tenaga Analis yang ada sekarang Melebihi jumlah kebutuhan optimal yaitu kelebihan tenaga Analis 2 Orang dan 1 orang tenaga perawat.

SARAN

1. Dinas Kesehatan sebaiknya dapat merencanakan Kebutuhan SDM kesehatan Berdasarkan Output (Kunjungan Puskesmas) dan beban kerja sesuai dengan SOP sehingga menjadi landasan kebijakan pengambilan keputusan dalam pendistribusian SDM kesehatan.
2. Dalam Perencanaan yang akan datang Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau diharapkan memiliki sistem informasi ketenagaan yang baik sehingga dapat menjadi pedoman dalam mengajukan permintaan SDM kesehatan pada setiap unit kerja sesuai dengan kebutuhan, sehingga jika SDM sudah memenuhi kebutuhan maka tidak perlu penambahan tenaga Honorer dan atau TKS.
3. Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau diharapkan dapat menerbitkan profil SDM kesehatan yang lengkap per Unit Kerja.

4. Perencanaan Kebutuhan SDM kesehatan di harapkan bersifat *bottom up* yaitu bersal dari Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau sendiri, karena Puskesmas merupakan Unit pelaksana Teknis Daerah Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkulu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan, Malayu.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia.Ed.6.Bumi Aksara.Jakarta.
2. Samsudin,sadili.2006.Manajemen Sumber Daya Manusia.Pustaka Setia.Bandung.
3. Rachmawati Ike K., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit ANDI.Yogyakarta.
4. Sondang P.2010.Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan ke 18,PT.Bumi Aksara.Jakarta.
5. Departemen Kesehatan RI.2004. Surat Keputusan Menteri Kesehatan No.81/MENKES/SK/I/2004 Tentang Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota Serta Rumah sakit. Departemen Kesehatan Republik Indonesia.Jakarta.
6. Keputusan Menteri Kesehatan RI No.4/Menkes/SK/I/2002 Tentang Laboratorium Kesehatan Swasta.
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/08/M.PAN/3/2006 Tentang Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Kesehatan.
8. Kuncoro,T.,et.al.,1997. Manajemen Prosesdi laboratorium Klinik Menuju Produk Yang Bermutu, Dalam:sianipar,o.1997.Prinsip-prinsip Manajemen Untuk PeningkatannMutu Pelayanan Laboratorium Patologi Klinik Rumah Sakit, Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
9. Nursanti, Tinjung Desi.2002.Strategi Terintegrasi Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif, dalam Usmara,A.2002.Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3, Amara Books.Yogyakarta.
10. Umar,Husein.1997.Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.
11. Sunarto dan Sahedy Noor.2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian penerbitan FE-UST.Yogyakarta.
12. Amstrong,Michael.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik : Mengelola karyawan, Buku Wajib Bagi Manajer Lini.PT Bhuana Ilmu Populer.Jakarta.
13. Sulistiyani,Ambar T.dan Rosidah.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia:Konsep dan Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Graha ilmu. Yogyakarta.
14. Sumarsono, Sonnnny.2003.Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Graha Ilmu.Yogyakarta.
15. Mangkuprawita,TB.Syafrie.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia. Jakarta.
16. Suharyono, M,W dan Adisasmito W,B.B. 2006. Analisis Jumlah Kebutuhan Tenaga Pekarya Dengan Work Sampling Di Unit Layanan Gizi Pelayanan Kesehatan. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan Vol 09, No, 02 Juni halaman 72-79.
17. Smith J, dkk, 2009.Buku Pedoman Pengembangan Indikator Beban Kerja Petugas (Workload Indicators of Staffing Need) WISN untuk meningkatkan Perencanaan dan Pengelolaan Tenaga Kerja.Jakarta.
18. Marlinda,S, dkk. Analisis Sistem Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2011 Pdf.Jurnal dari Tesis Kesehatan Masyarakat.UNAND.