

Kebutuhan riil tenaga pemasak di Instalasi Gizi dengan menggunakan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado

¹Patrisia A. Jocom, ²Roy G. A. Massie, ³John P. Porotu'o

¹Program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Bidang Minat Kajian Administrasi Rumah Sakit Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado

²Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado

³Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: patrisia.jocom@yahoo.com

Abstract: To provide an optimal nutrition care to the patients in a hospital, a proper human resource planning should be implemented. The workload indicators of staffing need (WISN) method is a health worker need calculation based on real workload in every facility. This study was aimed to assess the real need for cook in the Nutrition Department of Pancaran Kasih General Hospital Manado by using WISN method. This was an analytical observational study using quantitative method. Work sampling method was used to acquire the number of activity time for each cook and WISN method was used to calculate the need for cook. The population and samples in this study were 11 cooks from Nutrition Department in Pancaran Kasih General Hospital Manado; all were female. This study also used 6 informants consisted of the Vice Ancillary Hospital Director and Human Resource Department, Head of Human Resource Department, Head of Nutrition Department, and cooks to discuss about the cook staff human resources planning and the workload in the Nutrition Department. The result of the need for cooks using WISN method was 19. Currently, there were only 11 cooks in the Nutrition Department, which meant lack of eight from the calculated ideal. The calculation result for productivity proportion to workforce in Pancaran Kasih General Hospital Nutrition Department was 72.21% which was in normal baseline compared to standard productivity. To date, the hospital plan for cook need used ratio of beds and cooks method. **Conclusion:** There were eight cooks lacked at the Nutrition Department in Pancaran Kasih General Hospital, albeit, the workload was still within normal baseline, hence the need to add more staff was not urgent. The method to calculate manpower need of the hospital was not yet ideal because it only calculated the number of staffs in spite of the productivity level of staffs in the hospital. It is suggested to add male cooks since the workload was quite heavy and to consider the human resource planning using workload analysis in the future since it is more objective compared to ratio method.

Keywords: cooks, WISN, nutrition department, hospital

Abstrak: Dalam upaya menjamin pelaksanaan pelayanan gizi yang optimal di rumah sakit diperlukan adanya perencanaan kebutuhan tenaga di Instalasi Gizi. *Workload indicators of staffing need* (WISN) adalah metode penghitungan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) kesehatan berdasarkan beban kerja pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja fasilitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan kebutuhan riil tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado dengan menggunakan metode WISN. Jenis penelitian ialah observasional analitik dengan metode kualitatif. Metode *work sampling* digunakan dalam pengamatan untuk mendapatkan jumlah penggunaan waktu setiap aktivitas tenaga pemasak dan metode WISN untuk penghitungan kebutuhan tenaga pemasak. Populasi dan sampel dalam penelitian ialah

tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado yang berjumlah 11 orang berjenis kelamin perempuan. Penelitian ini dilengkapi dengan 6 informan terdiri dari Wakil Direktur Penunjang dan SDM, Kepala Bagian SDM, Kepala Instalasi Gizi, dan tenaga pemasak, yang membahas mengenai perencanaan tenaga pemasak dan beban kerja di Instalasi Gizi. Hasil penghitungan kebutuhan tenaga pemasak dengan metode WISN ialah 19 orang. Saat ini di Instalasi Gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado memiliki tenaga pemasak sebanyak 11 orang, yang berarti masih kekurangan 8 orang tenaga pemasak. Hasil penghitungan proporsi waktu produktif terhadap beban kerja tenaga pemasak sebesar 72,21%, yang masih dalam batas normal menurut standar produktivitas. Saat ini perencanaan kebutuhan tenaga pemasak di RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado menggunakan metode rasio antara jumlah tempat tidur rumah sakit dengan jumlah tenaga pemasak. **Simpulan:** Terdapat kekurangan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado sebanyak 8 orang, tetapi karena beban kerjanya masih dalam batas normal, maka penambahan tenaga pemasak sifatnya tidak mendesak. Metode perencanaan kebutuhan tenaga pemasak di RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado masih kurang tepat karena metode ini hanya mengetahui jumlah tenaga secara total tetapi tidak bisa mengetahui produktivitas SDM rumah sakit, dan kapan tenaga tersebut dibutuhkan oleh setiap unit atau bagian rumah sakit yang membutuhkan. Disarankan penambahan tenaga pemasak berjenis laki-laki karena pekerjaan di Instalasi Gizi cukup berat dan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan ke depan diharapkan menggunakan analisis beban kerja karena lebih obyektif daripada metode rasio.

Kata kunci: tenaga pemasak, WISN, instalasi gizi, rumah sakit

Rumah sakit merupakan salah satu sektor kesehatan yang mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. Mutu pelayanan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (SDM). Unit Pelayanan Gizi Rumah Sakit merupakan salah satu unit penunjang umum, yang juga memerlukan SDM yang berkualitas untuk menjamin produksi layanan yang bermutu tinggi.

Pelayanan gizi yang baik menjadi salah satu penunjang rumah sakit dalam penilaian standar akreditasi untuk menjamin keselamatan pasien yang mengacu pada *The Joint Commission Internasional (JCI) for Hospital Accreditation*. Semakin baik pelayanan gizi yang diberikan oleh rumah sakit, maka semakin baik pula standar akreditasi rumah sakit tersebut. Profesionalisme tenaga gizi dalam memberikan pelayanan gizi diatur berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor No 26 tahun 2013 tentang penyelenggaraan pekerjaan dan praktek tenaga gizi. Dalam upaya menjamin pelaksanaan pelayanan gizi yang optimal di rumah sakit diperlukan adanya perencanaan kebutuhan tenaga di instalasi gizi.¹

Workload Indicators of Staffing Need (WISN) adalah metode penghitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan beban kerja pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja fasilitas pelayanan kesehatan. Metode WISN mudah dioperasikan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif, dan realistis, sehingga dapat diterapkan untuk menghitung setiap jenis tenaga di fasilitas pelayanan kesehatan, baik di puskesmas, maupun di rumah sakit.²

Penelitian mengenai tenaga kesehatan di instalasi gizi dengan menggunakan metode WISN pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya oleh Suharyono et al.³ yang melakukan penelitian pada tenaga pekarya di Unit Layanan Gizi Pelayanan Kesehatan Sint Carolus. Hasil perhitungan dengan metode WISN menunjukkan jumlah optimal tenaga pekarya di Unit Layanan Gizi Pelayanan Kesehatan Sint Carolus sebanyak 7 orang, sedangkan yang dipekerjakan saat ini berjumlah 13 orang. Kelebihan pemenuhan kebutuhan tenaga pekarya di Unit Layanan Gizi Pelayanan Kesehatan Sint Carolus memberikan konsekuensi biaya tenaga

kerja yang tinggi dan menimbulkan ketidakefisienan dalam pengelolaan keuangan.

Dewi⁴ telah menganalisis beban kerja tenaga pemasak dengan metode WISN di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi yang menunjukkan hasil jumlah optimal kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi sebanyak 30 orang tenaga pemasak, sedangkan saat ini hanya terdapat 28 orang; jadi terdapat kekurangan tenaga pemasak sebanyak 2 orang. Menurut Beswick et al. hal tersebut memberikan efek beban kerja yang tinggi dan berakibat bisa menurunkan kepuasan dalam bekerja, meningkatkan kejadian *burnout* dan keinginan pindah kerja, menurunkan kualitas keselamatan pasien, dan akhirnya akan menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien.⁵

Rumah Sakit Umum (RSU) Pancaran Kasih GMIM Manado sebagai penyedia layanan gizi di Instalasi Gizi sampai tahun 2016 memiliki tenaga kesehatan sebanyak 13 orang, yaitu 2 orang tenaga gizi dan 11 orang tenaga pemasak, dengan pelayanan di 10 ruangan yang terdiri dari 8 ruangan rawat inap, *Intensive Care Unit* (ICU), dan Instalasi Gawat Darurat (IGD). Rata-rata pelayanan ialah 160 pasien per hari. RSU Pancaran Kasih GMIM Manado mengalami peningkatan jumlah pasien sejak adanya pelayanan untuk pasien pengguna kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sehingga memengaruhi beban kerja para petugas medis maupun non-medis yang bertugas, salah satu diantaranya ialah para tenaga pemasak di Instalasi Gizi. Hal ini yang menjadi latar belakang sehingga penulis ingin menganalisis kebutuhan riil tenaga pemasak di Instalasi Gizi dengan menggunakan metode WISN di RSU Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian observasional analitik dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih detil dengan melakukan wawancara mendalam menge-

nai perencanaan tenaga pemasak dan beban kerja di instalasi gizi dan penghitungan kebutuhan tenaga pemasak dengan menggunakan metode WISN.

Penelitian dilakukan di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado pada bulan Oktober 2016 hingga Maret 2017. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *work sampling* dan wawancara mendalam kepada 6 informan, yaitu Wakil Direktur Penunjang dan SDM (1 orang), Kepala Bagian SDM (1 orang), Kepala Instalasi Gizi (1 orang), dan tenaga pemasak (3 orang).

HASIL PENELITIAN

Hasil wawancara mendalam perencanaan kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado

Hasil wawancara menunjukkan bahwa dalam perencanaan kebutuhan tenaga pemasak di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado menggunakan metode rasio antara jumlah tempat tidur rumah sakit dengan jumlah tenaga pemasak. Menurut Soejadi, metode ini paling sering digunakan karena sederhana dan mudah, tetapi metode ini hanya mengetahui jumlah tenaga secara total dan tidak bisa mengetahui produktivitas SDM rumah sakit, serta kapan tenaga tersebut dibutuhkan oleh setiap unit atau bagian rumah sakit yang membutuhkan.⁶ Penghitungan kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado dengan menggunakan metode WISN dapat melihat produktivitas kerja dari tenaga pemasak, lebih fokus pada penghitungan kebutuhan tenaga pemasak dengan menyesuaikan pada uraian pekerjaan yang ada di Instalasi Gizi yang akan diteliti, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan beban kerja berdasarkan uraian pekerjaannya. Penghitungan kebutuhan tenaga pemasak dengan analisis beban kerja pada penelitian ini menunjukkan hasil yang lebih obyektif bila dibandingkan dengan metode rasio yang telah dilakukan oleh pihak RSU Pancaran Kasih GMIM Manado.

Penghitungan beban kerja tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado

Hasil observasi aktivitas tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado dilakukan dengan teknik *work sampling*. Setiap hari peneliti melakukan rekapitulasi hasil observasi sejak tanggal 6-10 Februari 2017. Observasi dilakukan setiap 5 menit.

Penghitungan beban kerja digunakan dengan patokan tenaga pemasak yang kompeten dalam bidangnya, yaitu tenaga

tersebut harus terdidik dan terlatih dengan baik, terampil, termotivasi, dan pekerjaannya harus dilaksanakan sesuai standar-standar professional.⁷ Beban kerja tenaga pemasak didapatkan dari hasil pengamatan aktivitas produktif langsung yang merupakan aktivitas yang tidak mungkin dihindari dan masih berhubungan dengan kebutuhan dan kepentingan pasien. Tabel 1 memperlihatkan beban kerja tenaga pemasak tertinggi pada *shift* subuh sebesar 325 menit (77,36%) dan terendah pada *shift* sore sebesar 265 menit (63,07%).

Tabel 1. Jenis dan jumlah waktu aktivitas tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado

Jenis aktivitas	Waktu kerja					
	Subuh (Menit)	%	Pagi (Menit)	%	Sore (Menit)	%
Langsung						
a. Mengecek inventaris alat yang ada	10	2,38	10	2,38	10	2,38
b. Menyiapkan bahan makanan/bumbu	95	22,62	105	25	55	13,09
c. Mencampur bahan makanan dengan bumbu	45	10,71	25	5,95	15	3,57
d. Memasak bahan makanan	50	11,9	75	17,86	35	8,33
e. Menghangatkan lauk yang telah dimasak	0	0	0	0	20	4,76
f. Distribusi makanan	35	8,33	40	9,52	30	7,14
g. Mencuci peralatan yang telah digunakan	35	8,33	30	7,14	40	9,52
h. Membersihkan kompor dan lingkungan kerjapengolahan	20	4,76	15	3,57	15	3,57
i. Membersihkan lingkungan kerja	35	8,33	20	4,76	45	10,71
Subtotal	325	77,36	320	76,18	265	63,07
Tidak langsung						
a. Pelatihan	0	0	0	0	0	0
b. Pencatatan laporan	0	0	15	3,57	0	0
Subtotal	0	0	15	3,57	0	0
Tidak produktif						
a. Menerima telepon/sms	5	1,19	10	2,38	35	8,33
b. Bercakap-cakap	25	5,95	30	7,14	50	11,90
Subtotal	30	7,14	40	9,52	85	20,23
Pribadi						
a. Ke kamar mandi	30	7,14	15	3,57	25	5,95
b. Makan/Minum	35	8,3	30	7,14	45	10,71
Subtotal	65	15,44	45	10,71	70	16,66
Total	420	100	420	100	420	100

Hasil wawancara mengenai beban kerja tenaga pemasak menunjukkan bahwa dua dari tiga tenaga pemasak yang diwawancarai mengeluh beban kerja yang berat di Instalasi Gizi, terutama pada waktu *shift* subuh. Pekerjaan yang banyak, dan kesulitan mengangkat benda berat seperti panci besar berisi air panas; semuanya itu dilakukan hanya oleh dua orang perempuan yang merupakan masalah yang dihadapi tenaga pemasak pada waktu *shift* subuh.

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terdapat kelebihan tenaga kerja yang menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah tenaga pekerja lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi tenaga pekerja. Akhirnya tenaga pekerja menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.⁸

Total waktu untuk aktivitas produktif langsung pada waktu *shift* subuh, *shift* pagi, dan *shift* sore ialah 910 menit. Jadi penggunaan waktu produktif per *shift* sebesar 910 menit dibagi tiga *shift* ialah sebesar 303,3 menit. Waktu kerja tersedia bagi tenaga pemasak dalam satu *shift* kerja sebesar 7 jam atau 420 menit, sehingga rerata penggunaan waktu kerja produktif per hari sebesar 72,21% dan sisanya sebesar 116,7 menit (27,79%) digunakan untuk melakukan kegiatan lain.

Penghitungan proporsi waktu produktif

terhadap beban kerja tenaga pemasak menunjukkan hasil yang tidak terlalu mendukung hasil wawancara, yaitu proporsi waktu produktif terhadap beban kerja tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado sebesar 72,21%. Angka ini masih dalam batas normal yang oleh *International Labour Organization* (ILO) menyebutkan bahwa standar produktivitas yang berkisar 80%, artinya beban kerja masih normal dan bisa dikerjakan secara optimal oleh tenaga pemasak.⁹

Dari wawancara juga diketahui bahwa para tenaga pemasak sudah mengetahui dengan jelas pembagian kerja per *shift* dan perorangan, dan pekerjaan ini sudah dilakukan selama bertahun-tahun di sana, sehingga sudah sangat terbiasa dan cekatan dalam melakukan tugas masing-masing. Oleh sebab itu penambahan tenaga pemasak sifatnya tidak mendesak.

Penghitungan kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado berdasarkan metode WISN

Menghitung waktu kerja tersedia

Waktu kerja tersedia adalah waktu yang tersedia untuk tenaga pemasak yang bekerja di instalasi gizi selama kurun waktu satu tahun. Rumus waktu kerja tersedia ialah sebagai berikut:

$$\text{Waktu kerja tersedia (menit/tahun)} = \{A-(B+C+D+E)\} \times F$$

Tabel 2. Waktu kerja tersedia tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari kerja	312	hari/tahun
B	Cuti tahunan	12	hari/tahun
C	Pendidikan/pelatihan	-	hari/tahun
D	Hari libur nasional	15	hari/tahun
E	Ketidakhadiran kerja	1	hari/tahun
F	Waktu kerja	7	jam/hari
Total hari kerja {A-(B+C+D+E)}		284	hari/tahun
Waktu kerja tersedia {A-(B+C+D+E)}		1.988	hari/tahun
		119.280	menit/tahun

Menyusun standar beban kerja

Standar beban kerja adalah volume/kuantitas beban kerja selama satu tahun dari tenaga pemasak. Tabel 3

memperlihatkan standar beban kerja tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.

Rumus standar beban kerja ialah sebagai berikut:

$$\text{Standar beban kerja (menit/tahun)} = \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{Rata-rata per kegiatan pokok}}$$

Tabel 3. Standar beban kerja tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado

Waktu kerja tersedia : 119.280 menit/tahun		
Aktivitas pokok	Rerata waktu (menit)	Standar beban kerja (menit/tahun)
Langsung		
a. Mengecek inventaris alat yang ada	5	23.856
b. Menyiapkan bahan makanan/bumbu	18	6.626
c. Mencampur bahan makanan dengan bumbu	5	23.856
d. Memasak bahan makanan	12	9.940
e. Menghangatkan lauk yang telah dimasak	7	17.040
f. Distribusi makanan	15	7.952
g. Mencuci peralatan yang telah digunakan	12	9.940
h. Membersihkan kompor dan lingkungan kerja pengolahan	7	17.040
i. Membersihkan lingkungan kerja	30	3.976
Subtotal	114	120.226
Tidak Langsung		
Pencatatan laporan	15	7.952
Subtotal	15	7.952
Total	129	128.178

Menyusun standar kelonggaran

Standar kelonggaran didapat dengan terlebih dahulu menyusun faktor kelonggaran yang merupakan kegiatan penunjang atau kegiatan yang kurang

terkait langsung dengan kegiatan pokok, kompetensi, dan kewenangan. Tabel 4 memperlihatkan standar kelonggaran tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado

Rumus standar kelonggaran ialah sebagai berikut:

$$\text{Standar kelonggaran} = \frac{\text{Jumlah rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

Tabel 4. Standarkelongsaran tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado

Waktu Kerja Tersedia : 119.280 menit/tahun			
Faktor Kelongsaran	Frekuensi	Rerata Waktu (Menit)	Standar kelongsaran
Rapat	1x/bulan	30	0,003
Menerima telepon/sms	6x/minggu	10	0,02
Bercakap-cakap	6x/minggu	20	0,05
Ke kamar mandi	6x/minggu	20	0,05
Makan/minum	6x/minggu	30	0,07
Total		110	0,19

Menghitung kebutuhan tenaga pemasak

Tujuan penghitungan kebutuhan tenaga pemasak adalah diperolehnya jumlah tenaga pemasak yang dibutuhkan Instalasi Gizi untuk mendukung penyelenggaraan

pelayanan kesehatan masyarakat secara menyeluruh dan terpadu selama kurun waktu satu tahun. Tabel 5 memperlihatkan kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.

Rumus kebutuhan SDM ialah sebagai berikut:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Kuantitas kegiatan pokok}}{\text{Standar beban kerja}} + \text{Standar kelongsaran}$$

Tabel 5. Kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado

Aktivitas pokok	Kuantitas kegiatan pokok	Standar beban kerja	Kebutuhan tenaga
Langsung			
a. Mengecek inventaris alat yang ada	5.490	23.856	0,23
b. Menyiapkan bahan makanan/bumbu	30.995	6.626	4,67
c. Mencampur bahan makanan dengan bumbu	15.497	23.856	0,64
d. Memasak bahan makanan	41.326	9.940	4,15
e. Menghangatkan lauk yang telah dimasak	15.497	17.040	0,90
f. Distribusi makanan	61.990	7.952	7,79
g. Mencuci peralatan yang telah digunakan	3.660	9.940	0,36
h. Membersihkan kompor dan lingkungan kerja pengolahan	1.830	17.040	0,10
i. Membersihkan lingkungan kerja	366	3.976	0,09
Tidak langsung			
Pencatatan laporan	366	7.952	0,04
Kebutuhan tenaga pemasak			18,97
Standar kelongsaran			0,24
Total kebutuhan tenaga pemasak			19,21

Hasil penghitungan kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado dengan metode WISN ialah 19,21 orang dibulatkan menjadi 19 orang. Saat ini di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado memiliki tenaga pemasak sebanyak 11 orang. Jadi terdapat kekurangan tenaga pemasak sebanyak 8 orang.

Kekurangan tenaga pemasak dapat menyebabkan beban kerja yang ada meningkat, sehingga mengakibatkan penurunan mutu dan kepuasan pelayanan rumah sakit, tetapi tidak demikian halnya dengan beban kerja tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. Hasil penelitian menunjukkan proporsi waktu produktif terhadap beban kerja tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado sebesar 72,21%. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa penambahan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado sifatnya tidak mendesak, karena pekerjaan masih dapat dikerjakan dengan baik oleh 11 orang tenaga pemasak yang ada sekarang.

SIMPULAN

Beban kerja tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado masih dalam batas normal menurut standar produktivitas yang berkisar 80%.

Kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado dengan metode WISN masih kekurangan sebanyak 8 orang, tetapi karena beban kerjanya masih dalam batas normal, maka penambahan tenaga pemasak sifatnya tidak mendesak.

Perencanaan kebutuhan tenaga pemasak di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado menggunakan metode rasio antara jumlah tempat tidur rumah sakit dengan jumlah tenaga pemasak.

SARAN

Untuk RSU Pancaran Kasih GMIM Manado, perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan ke depan diharapkan menggunakan analisis beban kerja karena lebih

obyektif daripada metode rasio. Penambahan tenaga pemasak sifatnya tidak mendesak, tetapi jika akan melakukan penambahan tenaga pemasak, maka sebaiknya tenaga pemasak laki-laki, karena pekerjaan cukup berat terutama pada *shift* subuh. Pengaturan jumlah tenaga pemasak per shift kerja perlu ditinjau kembali serta perlu diberikan pelatihan-pelatihan agar dapat mengembangkan kemampuan tenaga pemasak dalam bekerja.

Untuk Institusi Pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menentukan jumlah tenaga di bagian lain berdasarkan beban kerja. Penelitian lanjut sebaiknya ditujukan untuk menemukan faktor-faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Pedoman Pelayanan Gizi Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2013.
2. Workload indicators of staffing need. Geneva: WHO Press, 2010.
3. Suharyono MW, Adisasmito WBB. Analisis jumlah kebutuhan tenaga pekerya dengan *work sampling* di Unit Layanan Gizi Pelayanan Kesehatan. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. 2006;9(2):72-9.
4. Dewi FU. Analisis beban kerja tenaga pemasak dengan metode *work sampling* di Instalasi Gizi RSUP dr. Kariadi Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro; 2008.
5. Harijanto W, Moestopo FXR, Nusaria Y. Penentuan kebutuhan tenaga di RS HVA Toeloengredjo dengan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) untuk efisiensi sumber daya manusia. Jurnal Kedokteran Brawijaya. 2014;28(1):41-6.
6. Sampoerna EP. Menghitung BOR, ALOS, TOI, dan BTO. 2012.[cited 2017 March 4]. Available from: <http://www.vintamedia.com/2012/11/menghitung-bor-alos-toi-dan-bto.html>.
7. Perlengkapan kerja WISN. Jakarta: Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, 2009.
8. Aristi N, Hafiar H. Analisis beban kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Fakultas Y Universitas X. Jurnal Kajian

Komunikasi. 2014;2(1):53-60.

9. Purwanto A. Analisis kebutuhan tenaga perawat dengan metode *workload indicators of staffing need* (WISN) di

Instalasi Rawat Inap Bagian Interna RSD Dr. Soebandi Jember [Skripsi]. Jember: Universitas Jember; 2011.