

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan gizi rumah sakit merupakan pelayanan yang diberikan kepada pasien sesuai dengan status gizi, status metabolisme tubuh, serta keadaan klinis. Kualitas gizi pasien dapat mempengaruhi proses penyembuhan penyakit, begitu juga penyakit dapat mempengaruhi status gizi pasien. Sering ditemukan kondisi pasien dimana status gizinya yang menurun akibat dari penyakitnya. Keadaan ini terjadi karena kebutuhan zat gizi pasien yang tidak tercukupi untuk perbaikan organ tubuh hingga kondisi organ tubuh memburuk dan terganggu fungsinya. Berkaitan dengan masalah tersebut, dibutuhkan pelayanan gizi rumah sakit yang bermutu dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas gizi dan membantu proses penyembuhan penyakit pasien. Selain itu, pelayanan gizi yang bermutu juga menjadi salah satu penunjang rumah sakit ketika dilakukan penilaian standar akreditasi rumah sakit berdasarkan pada *The Joint Commission International (JCI) for Hospital Accreditation*. Akreditasi rumah sakit yang baik dapat ditunjang dari sumber daya manusia yang bermutu (Kemenkes , 2013).

Sumber daya manusia yang bermutu pada setiap tugas dan fungsinya dapat menjadi pendukung keberhasilan pelayanan rumah sakit yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas ini ditinjau dari kualifikasi dan jumlahnya. Jumlah maupun kualifikasi sumber daya manusia tidak sesuai dapat

mengganggu mutu dari pelayanan dan produktivitas kerja. Untuk itu dibutuhkan perencanaan dan penghitungan kebutuhan tenaga berdasarkan pada beban kerja, kebutuhan, serta kemampuan pelayanan rumah sakit guna meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan rumah sakit (Ratnawati dan Fayasari, 2023). Sumber daya manusia yang dibutuhkan unit pelayanan gizi rumah sakit antara lain adalah tenaga gizi, tenaga jasa boga, logistik, pranata komputer, tenaga administrasi, dan tenaga lainnya (Kemenkes, 2013).

Pemerintah telah mengatur penghitungan kebutuhan tenaga kesehatan melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81/MENKES/SK/2004 tentang Pedoman Pelayanan Perencanaan SDM Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, serta Rumah Sakit (Arafandi *et al.*, 2024). Di dalam peraturan tersebut terdapat metode yang dapat digunakan dalam penghitungan kebutuhan tenaga berdasarkan pada beban kerja, kebutuhan, serta kemampuan dapat melalui beberapa metode, salah satunya adalah metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN). Metode WISN merupakan metode yang digunakan untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan beban kerja dalam pekerjaan nyata yang dilakukan oleh tenaga kerja pada setiap unit kerja pelayanan kesehatan. Metode ini sering digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga di pelayanan kesehatan karena mudah untuk digunakan, komprehensif, serta realistis (Jocom *et al.*, 2017).

Penelitian terkait penghitungan kebutuhan tenaga kerja di instalasi gizi menggunakan metode WISN pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Jocom *et al.* (2017) yang

melakukan penelitian pada tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. Hasil kebutuhan tenaga kerja yang optimal apabila dihitung menggunakan metode WISN dengan jumlah pasien per hari sebesar 160 pasien adalah 19 orang tenaga pemasak, sedangkan dalam kenyataannya jumlah tenaga kerja yang ada sejumlah 11 tenaga pemasak. Kekurangan kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado mengakibatkan peningkatan beban kerja pada tenaga pemasak. Peningkatan beban kerja ini dapat mempengaruhi kualitas mutu dan kepuasan pelayanan rumah sakit.

Ratnawati dan Fayasari (2023) telah menganalisis beban kerja pramumasak dan pramusaji di Instalasi Gizi RSUD Karawang dengan metode WISN dan mendapatkan hasil bahwa kebutuhan pramumasak dan pramusaji di Instalasi Gizi RSUD Karawang melebihi jumlah tenaga yang dibutuhkan menurut penghitungan WISN. Meskipun jumlah tenaga tersebut melebihi jumlah tenaga yang dibutuhkan menurut perhitungan WISN, tenaga pemasak di RSUD Karawang mengeluh beban kerja di Instalasi Gizi berat karena harus mengangkat benda berat, seperti panci besar berisi air panas. Selain itu, perbedaan tupoksi antara pramumasak dinas pagi dan dinas sore mengakibatkan beban kerja pramumasak tidak seimbang dan menurunkan produktivitas organisasi.

RSI Aminah Blitar merupakan salah satu rumah sakit Amal Usaha Muhammadiyah Blitar yang tergabung dalam Jaringan Rumah Sakit Muhammadiyah/’Aisyiyah Jawa Timur. RSI Aminah Blitar termasuk ke dalam

rumah sakit Tipe C dan terakreditasi Larsi tahun 2022. Sistem penyelenggaraan makanan di RSI Aminah Blitar menggunakan sistem swakelola. Berdasarkan hasil wawancara Kepala Unit Gizi RSI Aminah Blitar pada bulan November didapatkan data bahwa jumlah tenaga kerja di Unit Gizi RSI Aminah Blitar sebanyak 14 orang dengan rata-rata pasien yang dilayani setiap harinya adalah 60 – 70 orang.

Hasil wawancara pada tanggal 6 Januari 2025 didapatkan RSI Aminah Blitar telah menggunakan metode WISN dalam perencanaan dan penghitungan kebutuhan tenaga. Tetapi pada kenyataannya masih terdapat tenaga kerja yang bekerja tidak sesuai dengan tupoksi, yaitu tenaga pengolah dibantu oleh tenaga distribusi dalam persiapan bahan makanan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mempercepat proses produksi makanan. Selain itu, belum ditemukan penelitian terdahulu yang secara khusus membahas topik ini dengan fokus pada Unit Gizi RSI Aminah Blitar sebagai lokasi penelitian. Keadaan di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian Analisis Kebutuhan Tenaga Pengolah berdasarkan Beban Kerja dengan Metode *Workload Indikator of Staffing Need* (WISN) di Unit Gizi RSI Aminah Blitar.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana kebutuhan tenaga pengolah berdasarkan beban kerja dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Unit Gizi RSI Aminah Blitar?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui kebutuhan tenaga pengolah berdasarkan beban kerja dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Unit Gizi RSI Aminah Blitar.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis perencanaan kebutuhan tenaga pengolah di Unit Gizi RSI Aminah Blitar.
- b. Menganalisis beban kerja tenaga pengolah di Unit Gizi RSI Aminah Blitar.
- c. Menganalisis kebutuhan tenaga pengolah di Unit Gizi RSI Aminah Blitar berdasarkan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN).

D. Manfaat

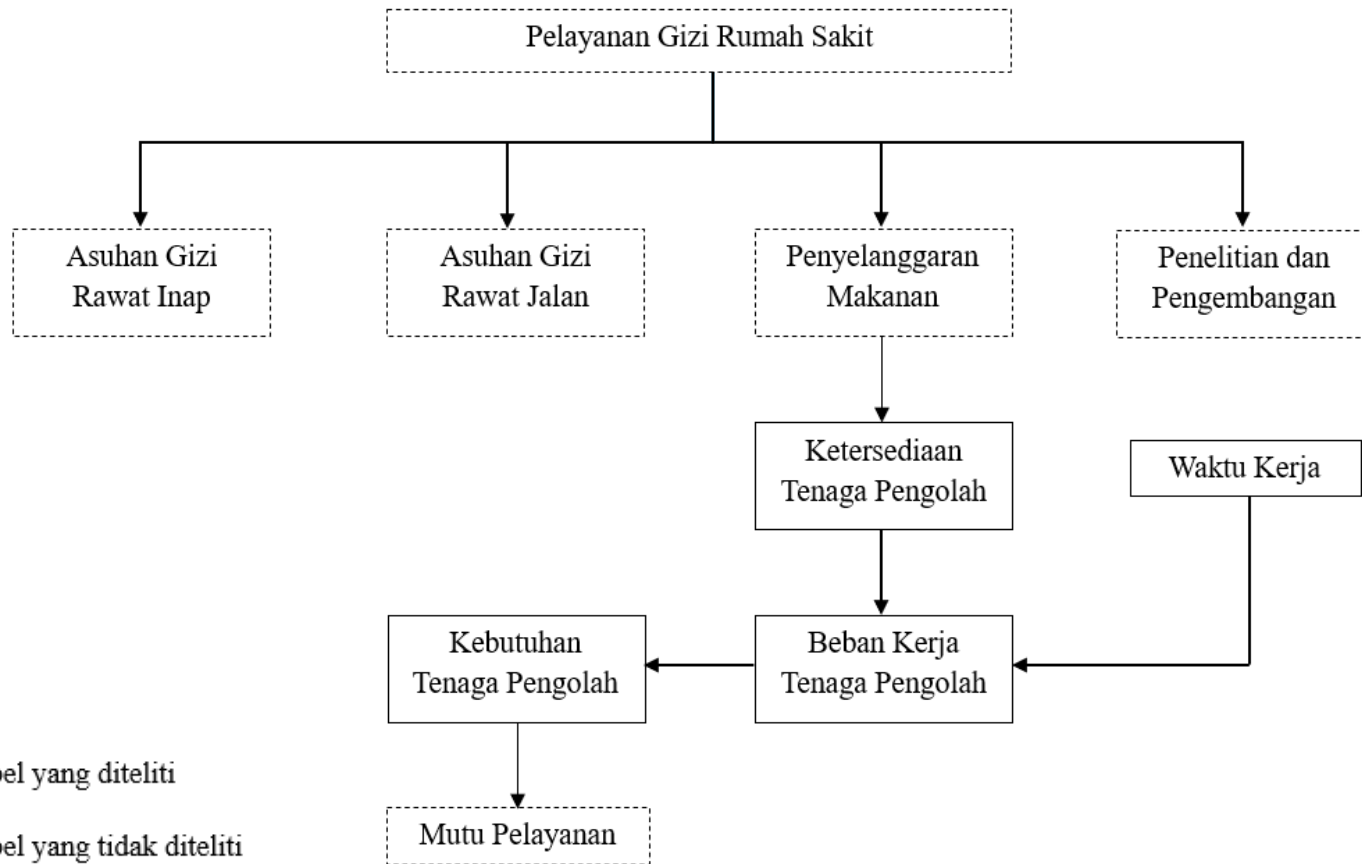
1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang penghitungan kebutuhan tenaga kerja di unit pelayanan gizi rumah sakit menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan evaluasi dan pertimbangan kebutuhan tenaga kerja untuk meningkatkan mutu layanan unit pelayanan gizi RSI Aminah Blitar.

E. Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Kegiatan pelayanan gizi di rumah sakit terdiri atas beberapa pelayanan, yaitu asuhan gizi rawat inap, asuhan gizi rawat jalan, penyelenggaraan makanan, serta penelitian dan pengembangan. Kegiatan pelayanan gizi penyelenggaraan makanan membutuhkan ketersediaan tenaga pengolah. Ketersediaan tenaga pengolah dan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit mempengaruhi beban kerja dari tenaga pengolah. Beban kerja yang ada dapat mempengaruhi tenaga pengolah yang dibutuhkan rumah sakit. Kebutuhan tenaga pengolah tersebut mempengaruhi mutu pelayanan dari kegiatan pelayanan gizi rumah sakit.