

HALAMAN PENGESAHAN

Artikel Ilmiah

Analisis Beban Kerja Tenaga Kesehatan Masyarakat Bidang Epidemiologi Di
Puskesmas Kota Semarang Tahun 2016

Disusun oleh :

FANDI KURNIAWAN

NIM:D11.2012.01427

Telah di periksa dan di setujui untuk di publikasi di sistem informasi tugas akhir
(SIADIN)

Pembimbing



Dyah Ernawati, S.Kep.,Ns,M Kes

**WORKLOAD ANALYSIS OF PUBLIC HEALTH WORKERS IN
EPIDEMIOLOGY FIELD IN PRIMARY HEALTH CARE OF SEMARANG CITY
2016**

Fandi Kurniawan*), Dyah Ernawati, S.Kep.,Ns,M.Kes)**

*) Alumni Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

***) Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

Jl. Nakula I No. 5-11 Semarang

Email: 411201201427@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

Background: Human resources planning are the estimates of human resources number based on place, skill, and behavior required to offer a health service in other words , we would expect the skills are needed and number of availability .Based on preliminary survey conducted PHC of semarang city on 31 December 2015 obtained 66 public health employee from 37 PHC in semarang city and 16 PHC has had epidemiologist and 21 PHC have noepidemiologist .The purpose of this study was to find the needs of epidemiologist based on workload at PHC of Semarang City on 2016

Method: This study used descriptive quantitative with observational method. The instrument of the study was questionnaire. Primary and secondary data processed by indicators of staffing need (wisn) .The subject of study were 5 heads of PHC in Semarang

Result: Result showed that working time available to epidemiologist was 271 day / person per year or 216 hours / person per year or 16260 minutes / person per year .Standard looseness inPHC were 0,024 hours per year .Workload of epidemiologist in PHC of semarang city was high (the ratio wisn < 1)

Conclusion: The calculation on the study expected can be used for consideration in planning human resources by PHC of Semarang city. There should be adjustment between educational background to office and the discussion duty undertaken needed the planning on the activities to be performed

, especially planning training. Need to be done supervision intensive to minimize unproductive time of epidemiologist that should be work optimally.

Keywords:Epidemiologist, workload

ABSTRAK

Latar Belakang: Perencanaan sumber daya manusia adalah estimasi terhadap jumlah sumber daya manusia berdasarkan tempat, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kesehatan. Dengan kata lain, kita memperkirakan siapa mengerjakan apa, dengan keahlian apa, kapan dibutuhkan dan berapa jumlahnya. Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas di Kota Semarang per 31 Desember 2015 diperoleh 66 tenaga Sarjana Kesehatan Masyarakat dari 37 Puskesmas di Kota Semarang dan 16 Puskesmas di Kota Semarang yang memiliki petugas epidemiologi dan 21 Puskesmas yang belum memiliki tenaga epidemiologi. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja sarjana kesehatan masyarakat bidang epideimiologi berdasarkan bebankerja di Puskesmas Kota Semarang padatahun 2016.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggambarkan tentang keadaan secara obyektif dan hasil pengamatan. Instrument penelitian menggunakan metode wawancara. Data primer dan data sekunder diolah menggunakan cara *Work Indicators of Staffing Need* (WISN). Subjek penelitian ini berjumlah 5 kepala puskesmas.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan waktu kerja yang tersedia bagi petugas epidemiologi adalah sebesar 271 hari/orang/tahun atau 216 jam/orang/tahun atau 16260 menit/orang/tahun. Standar kelonggaran yang ada di Puskesmas Kota Semarang berjumlah 0,024 jam/tahun. Beban kerja petugas epidemiologi di Puskesmas se – Kota Semarang adalah tinggi (rasio WISN < 1).

Saran: Hasil perhitungan dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di Puskesmas Kota Semarang. Perlu ada penyesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan dan uraian tugas yang dikerjakan saat ini. Perlu adanya perencanaan pada kegiatan yang akan dilakukan, khususnya

perencanaan pelatihan. Perlu dilakukan pengawasan yang intensif untuk meminimalisasi penggunaan waktu tidak produktif petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang, sehingga petugas dapat bekerja lebih optimal.

Kata Kunci : Petugas Epidemiologi, Beban Kerja,

PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai salah satu kesatuan organisasi kesehatan fungsional terdepan sesuai dengan keputusan MENKES No. 128/ MENKES/ SK/ II/ 2004/ tanggal 10 Februari 2004 tentang kebijakan dasar pusat kesehatan masyarakat, puskesmas berperan sebagai unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan kabupaten/ kota, yang bertanggung jawab melaksanakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas selain sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan pemerintah juga sebagai penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat. Pelayanan kesehatan yang diberikan di puskesmas adalah upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.⁽¹⁾

Upaya Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat.⁽²⁾

Upaya Kesehatan Perseorangan yang selanjutnya disingkat UKP adalah suatu kegiatan dan atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan.⁽³⁾

Seiring dengan kemajuan jaman dan teknologi, masyarakat semakin pintar dan semakin sadar akan kebutuhan kesehatannya. Hal ini menunjukkan bahwa permintaan akan pelayanan kesehatan akan selalu meningkat. Puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh masyarakat.

Dalam penyelenggaraannya, pelayanan kesehatan harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu tersedia (*available*), wajar (*appropriate*), berkesinambungan (*continue*), dapat diterima (*acceptable*), dapat dicapai (*accessible*), dapat dijangkau (*affordable*), efisien (*efficient*) serta bermutu (*quality*).⁽⁴⁾

Sumber daya manusia Puskesmas terdiri atas Tenaga Kesehatan dan tenaga non kesehatan.⁽⁵⁾ Jenis dan jumlah Tenaga Kesehatan dan tenaga non kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan analisis beban kerja, dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang diselenggarakan, jumlah penduduk dan persebarannya, karakteristik wilayah kerja, luas wilayah kerja, ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lainnya di wilayah kerja, dan pembagian waktu kerja.⁽⁶⁾ Jenis Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit terdiri atas: dokter atau dokter layanan primer, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi, dan tenaga kefarmasian.⁽⁷⁾ Tenaga non kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dapat mendukung kegiatan ketatausahaan, administrasi keuangan, sistem informasi, dan kegiatan operasional lain di Puskesmas.⁽⁸⁾ Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan jumlah minimal Tenaga Kesehatan dan tenaga non kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.⁽⁹⁾

Keputusan menteri Negara pendayagunaan aparatur Negara tentang jabatan fungsional epidemiologi kesehatan dan angka kreditnya, dalam keputusannya menyebutkan sebagai peran dan fungsi epidemiologi kesehatan adalah pegawai negeri sipil yang di beri tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengumpulan data, pengolahan data, analisa dan interpretasi, melakukan penyelidikan epidemiologi untuk tindakan pengamanan penanggulangan penyebaran/penularan penyakit dan faktor-faktor yang sangat berpengaruh.⁽¹⁰⁾ Epidemiologi kesehatan trampil adlah jabatan fungsional epidemiologi keterampilan yang pelaksanaan tugasnya meliputi kegiatan teknis operasional yang berkaitan dengan penerapan konsep atau metode operasional di bidang epidemiologi.⁽¹¹⁾ Epidemiologi kesehatan ahli adalah jabatan fungsional epidemiologi kesehatan yang pelaksanaan tugasnya meliputi kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni untuk pemecahan masalah dan pemberian pengajaran dengan cara yang sistematis di bidang epidemiologi.⁽¹²⁾ Epidemiologi adalah suatu kegiatan dalam rangka mengenal karakteristik penyakit yang berkaitan dengan

penularan penyakit, penyebaran, faktor berpengaruh meliputi kondisi lingkungan penyebab penyakit faktor resiko lainya serta cara-cara penanggulangan yang tepat melalui pengumpulan, pengolahan data, analisa, interpretasi serta penyebaran informasi.⁽¹³⁾

Proses penyedia tenaga kerja adalah merupakan upaya untuk mendapatkan dan menghimpun, serta menyediakan tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisiensi. Kegiatan penyediaan tenaga kerja merupakan tahap yang sangat menentukan dalam kehidupan organisasi, terutama manakala terdapat tenaga kerja sifat kepribadian dan mempunyai kemampuan atau ketrampilan kerja yang kurang menunjang bagi pelaksanaan organisasi. Untuk menyediakan tenaga kerja yang dapat didayagunakan secara maksimal, sehingga dapat diartikan sebagai usaha untuk menetapkan jumlah dan mutu tenaga kerja yang akan digunakan selama jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja harus diperhitungkan dengan mutu dan kebutuhan nyata berdasarkan beban kerja. Persyaratan sehingga dibuktikan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Tenaga Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) baik strata satu maupun strata dua adalah salah satu tenaga di bidang kesehatan yang memiliki ilmu manajemen yang berkaitan dengan kesehatan masyarakat. Ditinjau dari kurikulum pendidikan Fakultas Kesehatan Masyarakat maka kompetensi Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) khususnya jurusan administrasi kebijakan kesehatan dalam kaitannya dengan manajemen puskesmas sudah memadai. Dimana kompetensi yang dimiliki yaitu mencakup: (1) memiliki kemampuan menganalisis dan sintesis permasalahan kesehatan masyarakat dalam upaya mengatasi masalah tersebut (2) memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun, mengelola dan mengevaluasi program kesehatan masyarakat, dan (3) memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun proposal penelitian, manajemen kesehatan dan melaksanakannya dengan baik.

Perencanaan sumber daya manusia adalah estimasi terhadap jumlah sumber daya manusia berdasarkan tempat, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kesehatan. Dengan kata lain, kita memperkirakan siapa mengerjakan apa, dengan keahlian apa, kapan dibutuhkan dan berapa jumlahnya.

Namun secara nyata kondisi keseluruhannya masih perlu perbaikan atau penambahan tenaga Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM), sebagai contoh masih dijumpai Puskesmas yang belum mempunyai tenaga Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM), tenaga Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) yang masih bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok fungsi yang dimilikinya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas di Kota Semarang per 31 Desember 2015 diperoleh 66 tenaga Sarjana Kesehatan Masyarakat dari 37 Puskesmas di Kota Semarang. Dari data tersebut terdapat Puskesmas yang belum mempunyai tenaga Kesehatan Masyarakat. Seperti di Puskesmas Bugangan, Candilama, Purwoyoso, dan Karanganyar. Kurangnya pengetahuan pentingnya tentang adanya tenaga Sarjana Kesehatan Masyarakat di setiap Puskesmas terjadi pendobelan pekerjaan / jabatan yang membuat pekerjaan tidak efisien. Perhitungan yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*), indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi / relokasi akan lebih mudah, rasional, dan efisiensi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Beban Kerja Tenaga Kesehatan Masyarakat Bidang Epidemiologi Di Puskesmas Kota Semarang Tahun 2016 ”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggambarkan tentang keadaan secara obyektif dan hasil pengamatan. Instrument penelitian menggunakan metode wawancara. Data primer dan data sekunder diolah menggunakan cara *Work Indicators of Staffing Need* (WISN). Subjek penelitian ini berjumlah 5 kepala puskesmas.

HASIL

A. Kelemahan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara mewawancarai petugas epidemiologi dan kepala puskesmas yaitu dengan melakukan wawancara dengan petugas epidemiologi di puskesmas kota semarang tentang kegiatan pokok petugas di puskesmas.

1. Kegiatan yang dilakukan petugas epidemiologi tidak sepenuhnya diketahui oleh peneliti sehingga penelitiannya menanyakan kegiatan apa saja yang dilakukan sebagai petugas epidemiologi di puskesmas kota Semarang.
2. Belum ada rata-rata waktu penggunaan per kegiatan petugas epidemiologi sehingga mempersulit perhitungan tenaga.
3. Identifikasi penghitungan beban kerja tenaga kesehatan hanya berdasarkan tupoksi/standart operasional prosedur petugas epidemiologi kesehatan di 5 puskesmas kota Semarang

B. Gambaran Umum Puskesmas

Penelitian dilakukan di Puskesmas di Kota Semarang yang berjumlah 37 Puskesmas yang terdiri dari 12 Puskesmas Perawatan dan 25 Puskesmas Non Perawatan yang menjadi wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Semarang. Dinas Kesehatan Kota Semarang merupakan satuan kerja perangkat daerah di Kota Semarang yang memiliki tanggung jawab menjalankan kebijakan pemerintah Kota Semarang dalam bidang kesehatan.

Dalam mewujudkan gambaran masyarakat Kota Semarang di masa depan maka Dinas Kesehatan Kota Semarang memiliki visi dan misi. Visi Dinas Kota Semarang adalah terwujudnya masyarakat Kota Semarang yang mandiri untuk hidup sehat. Sedangkan misi Dinas Kota Semarang adalah meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas serta memberdayakan masyarakat untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat. Luas wilayah kota Semarang 373,70 km² secara administratif kota Semarang terbagi menjadi 16 kecamatan dan 177 kelurahan. Batas wilayah administratif kota Semarang sebelah barat

Adalah kabupaten Kendal, sebelah timur dengan kabupaten Demak, sebelah selatan dengan kabupaten Semarang dan sebelah utara dibatasi oleh laut Jawa dengan garis pantai mencapai 13,6 km. Letak dan kondisi geografis kota Semarang memiliki posisi astronomi di antara garis 6^o50'-7^o 10' lintang selatan dan garis 109^o35'-110^o50' bujur timur

Pelaksanaan penelitian dimulai tanggal 6 Juni 2016. Pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara 5 puskesmas. Di peroleh data yang dibutuhkan dalam perhitungan beban kerja.

Responden	Jabatan	Bagian/ Unit	Lama Bekerja	Pendidikan	Jenis Kelamin P/L	Umur
A	Kepala Puskesmas	Puskesmas	3 tahun	S2	P	47

C. Uraian Tugas

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

B	Kepala Puskesmas	Puskesmas	3 tahun	S1	P	42
C	Kepala Puskesmas	Puskesmas	5 tahun	S2	P	48
D	Kepala Puskesmas	Puskesmas	4 tahun	S1	P	45
E	Kepala Puskesmas	Puskesmas	4 tahun	S1	P	42
F	Petugas Epidemiologi	Puskesmas	5 tahun	S1	P	40
G	Petugas Epidemiologi	Puskesmas	3 tahun	S1	P	38
H	Petugas Epidemiologi	Puskesmas	5 tahun	S1	P	40
I	Petugas Epidemiologi	Puskesmas	4 tahun	S1	P	36
J	Petugas Epidemiologi	Puskesmas	4 tahun	S1	P	40

Uraian tugas merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap petugas. Tugas dan fungsi pejabat fungsional epidemiologi kesehatan adalah

Tugas: penyelenggara tugas-tugas epidemiologi kesehatan ahli secara professional meliputi kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni untuk memecahkan masalah dan pemberian pembelajaran dengan cara yang sistematis dibidang epidemiologi kesehatan.

Fungsi: Persiapan pelaksanaan kegiatan epidemiologi kesehatan ,pengamat epidemiologi kesehatan, penyelidik epidemiologi kesehatan pencegahan dan pemberantasan penyakit pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan, penerjemah atau penyadur buku dan bahan lainnya di bidang epidemiologi, pengembangan teknologi tepat guna bidang epidemiologi, pengajar atau sebagai pelatih pada unit pendidikan dan pelatihan pegawai, pembuat pedoman atau teknis di bidang epidemiologi,

penerjemah atau penyalur buku dan bahan/materi lainnya dalam bidang epidemiologi kesehatan. Penyusun karya tulis ilmiah bidang epidemiologi, dan pelaksana tugas dan fungsi lain dalam bidang epidemiologi.

Berikut ini gambaran uraian tugas yang dimiliki oleh petugas epidemiologi.

Tabel 4.2
Uraian Tugas / Kegiatan Petugas Epidemiologi

D. Perhitungan Kebutuhan Petugas Epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need (WISN)*

WISN adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan petugas epidemiologi pada Puskesmas Kota Semarang berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi petugas epidemiologi akan lebih mudah dan rasional (Depkes,2004). Tahapan- tahapan dalam menetapkan kebutuhan petugas epidemiologi pada metode WISN adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

Kategori SDM	Unit kerja / kegiatan
Petugas Survailans Epidemiologi	<ul style="list-style-type: none"> • Mempersiapkan kegiatan epidemiologi • Melakukan pengamatan dan penyelidikan epidemiologi • Melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit • Memberdayakan kemandirian masyarakat • Membimbing epidemiologi kesehatan di bawah jenjang jabatan • Melakukan penyuluhan pada masyarakat, sekolah, kader • Membuat laporan harian • Membuat laporan mingguan • Membuat laporan tahunan • Pelatihan kader

Waktu kerja yang tersedia bagi petugas epidemiologi adalah waktu kerja yang seharusnya dipenuhi oleh petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang dalam menjalankan aktifitas pokoknya di Puskesmas Kota Semarang selama satu tahun. rumus waktu yang tersedia adalah :

$$\text{Waktu Kerja Tersedia} : [A - (B + C + D) \times E]$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka didapatkan waktu kerja tersedia bagi petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang sebagai berikut :

Tabel 4.3

Waktu Kerja Tersedia Selama Kurun Waktu Satu Tahun

Faktor	Jumlah	Keterangan
Hari Kerja Efektif (6 hari / minggu)	$6 \times 52 = 312$	Hari / tahun
Cuti Tahunan	12	Hari / tahun
Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari / tahun
Hari Libur Nasional	15 hari kerja dan 4 hari kerja untuk cuti bersama (19)	Hari / tahun
Ketidak Hadiran Kerja	10	Hari / tahun
Waktu Kerja	8	Jam / hari
Hari Kerja Tersedia	$312 - 41 = 271$	Hari / tahun
Jam Kerja Tersedia	$8 \times 271 = 2168$	Jam / tahun

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa waktu kerja tersedia di Puskesmas Kota Semarang selama satu tahun yaitu 52 minggu, enam hari kerja, dan waktu kerja perhari adalah 8 jam per hari atau 271 hari/tahun atau 2168 jam/tahun. Hasil perhitungan tersebut didapat dari pengurangan jumlah hari kerja puskesmas selama satu tahun dengan penjumlahan cuti tahunan, hari libur nasional, ijin, sakit.

2. Menyusun Standar Beban Kerja

Perhitungan yang harus dilakukan selanjutnya adalah perhitungan standar beban kerja petugas epidemiologi dalam satu tahun, seperti tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4
Standar Beban Kerja Petugas Epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang Tahun 2016

Kategori SDM Unit Kerja / Kegiatan	Rata ² Waktu (menit)	Rata ² Waktu (jam)	Waktu Kerja Tersedia (jam/tahun)	Standar Beban Kerja	Kuantitas Kegiatan	Standar Kelonggaran	Kebutuhan Tenaga Awal	Kebutuhan Tenaga Akhir
	1	2 = 1/60	3	4 = 3/2	5	6	7 = 5/4	8=total7 + 6
• Mempersiapkan kegiatan epidemiologi	60	1	2168	2168	214	0,024	0125	0,3474
• Melakukan pengamatan dan penyelidikan epidemiologi	180	3	2168	722,66	12	0,024	0,0166	0,3215
• Melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit	180	3	2168	722,66	12	0,024	0,0166	0,3215
• Memberdayakan kemandirian masyarakat	60	1	2168	2168	4	0,024	0,0018	0,3215
• Membimbing epidemiologi kesehatan di bawah	240	4	2168	542	2	0,024	0,0036	0,3215

jenjang jabatan										
• Melakukan penyuluhan pada masyarakat, sekolah, kader	120	3	2168	722,66	2	0,024	0,0027	0,3215		
• Membuat laporan harian	60	1	2168	2168	271	0,024	0,125	0,3215		
• Membuat laporan mingguan	60	1	2168	2168	52	0,024	0,0239	0,3215		
• Membuat laporan tahunan	60	1	2168	2168	12	0,024	0,0055	0,3215		
• Pelatihan kader	120	3	2168	722,66	2	0,024	0,0027	0,3215		
Total							0,323			

3. Standar Kelonggaran

Waktu kelonggaran merupakan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tetapi tetap bermanfaat bagi petugas epidemiologi yang ada. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat diperoleh jumlah standar waktu kelonggaran bagi petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang adalah :

Tabel 4.5
Waktu Kelonggaran Petugas Epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang

Kategori SDM	Unit kerja / kegiatan	Rata ² Waktu / kegiatan	Rata ² Waktu jam/tahun	Waktu jam/tahun	Standart Kelonggaran
		1	2	3	4 = 2 / 3
Petugas Surveilans Epidemiologi	Rapat Mini Loka Karya (MINLOK)	1 jam / minggu	52	2168	0,024

Berdasarkan tabel di atas, maka terlihat bahwa standar kelonggaran yang ada di Puskesmas Kota Semarang berjumlah 0,024 tenaga.

4. Penetapan Kebutuhan Petugas Epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang

Perhitungan kebutuhan petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang dengan menggunakan metode WISN dapat diperoleh dengan menggunakan formulasi seperti di bawah ini :

Tabel 4.6

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja Analisa Hasil WISN

Kategori WISN	Jumlah SDM yang ada	Jumlah SDM yang dibutuhkan	WISN Ratio
Petugas survailans epidemiologi	1	0,32	3,125
	0	0,32	

Berdasarkan tabel di atas, perhitungan kebutuhan petugas epidemiologi dengan menggunakan *Work Load Indicator Staffing Need (WISN)* didapatkan total kebutuhan petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang berjumlah 1 orang.

Hasil Wawancara

1. Tugas epidemiologi mempersiapkan kegiatan epidemiologi. Melakukan pengamatan dan penyelidikan epidemiologi, Melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit, Memberdayakan kemandirian masyarakat, Membimbing epidemiologi kesehatan di bawah jenjang jabatan, Melakukan penyuluhan pada masyarakat, sekolah dan kader, Membuat laporan harian, Membuat laporan mingguan, Membuat laporan tahunan, Pelatihan kader.
2. Jumlah tenaga epidemiologi di puskesmas 1 orang tetapi belum sesuai dengan pekerjaannya sebagai petugas epidemiologi karena masih merangkap tugas/tupoksi lain.
3. Jumlah yang ideal 1 di setiap unit dan tidak merangkap pekerjaan/tupoksi karena dengan merangkap kegiatan lain tentunya membuat kinerja petugas tidak optimal.
4. Sarjana kesehatan masyarakat peminatan epidemiologi dan memiliki sertifikasi pelatihan jabatan fungsional.

5. Beban kerja petugas masih merangkap tupoksi lain sehingga untuk menjalankan tugas pokok kurang optimal seharusnya setiap tupoksi ada 1 petugas sehingga tidak merangkap tupoksi lain.

PEMBAHASAN

A. Uraian Tugas

Tugas petugas epidemiologi selama setahun kurang lebihnya seperti mempersiapkan kegiatan epidemiologi untuk setahun, kemudian melakukan pengamatan dan penyelidikan epidemiologi, melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit di lingkungan sekitar, memberdayakan kemandirian masyarakat, membimbing epidemiologi kesehatan di bawah jenjang jabatan, melakukan penyuluhan pada masyarakat, sekolah, dan kader, kemudian membuat laporan harian, mingguan, tahunan, dan pelatihan kader. Selain itu masih ada petugas epidemiologi yang merangkap tugas lain atau jabatan lain dikarenakan kurangnya petugas di setiap Puskesmas Kota Semarang. Hal ini dapat menyebabkan kurang optimalnya kegiatan masing – masing yang dilakukan petugas.

B. Beban Kerja Petugas Epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang

Analisis beban kerja adalah salah satu cara untuk menentukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Diantara beberapa metode perencanaan tenaga kesehatan, analisis beban kerja dengan metode WISN merupakan metode yang mampu untuk mengevaluasi kesenjangan antara jumlah petugas kesehatan termasuk distribusinya, sangat mudah dioperasikan, mudah ditetapkan, komprehensif, dan juga realistis. (Kemenkes no 81 tentang perencanaan nasional tenaga kesehatan, 2004)⁽¹⁶⁾

Kelengkapan data sangat mempengaruhi akurasi hasil dari metode WISN, dimana data – data pendukung terkait dengan beban kerja nantinya akan dianalisis secara statistik. Dengan kata lain, keakuratan hasil metode WISN pada penelitian ini ditentukan dengan kelengkapan data wawancara dan observasi serta data sekunder. Data wawancara dan observasi tersebut yaitu data tentang aktivitas kegiatan sehari – hari petugas epidemiologi di puskesmas yang merupakan komponen beban kerja, meliputi aktivitas kegiatan utama, penunjang, dan tambahan. Ketiga aktivitas ini yang nantinya akan menentukan jumlah ketuhan petugas epidemiologi dan tekanan beban kerja petugas epidemiologi per puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan semua puskesmas se- Kota Semarang mengalami kekurangan petugas epidemiologi dengan tekanan beban kerja yang tinggi. Walaupun ada beberapa puskesmas yang sudah cukup petugas epidemiologinya. Puskesmas yang sudah cukup petugas epidemiologinya seperti Puskesmas Poncol,

Puskesmas Bandarharjo, Puskesmas Bulu Lor, Puskesmas Pandanaran, Puskesmas Lamper Tengah, Puskesmas Lebdosari, Puskesmas Ngemplak Simongan, Puskesmas Gayamsari, Puskesmas Pegandan, Puskesmas Bangetayu, Puskesmas Tlogosari Wetan, Puskesmas Tlogosari Kulon, Puskesmas Kedungmundu, Puskesmas Rowosari, Puskesmas Srandol, Puskesmas Purwoyoso. Sedangkan puskesmas yang belum memiliki petugas epidemiologi adalah Puskesmas Miroto, Puskesmas Halmahera, Puskesmas Bugangan, Puskesmas Karangdoro, Puskesmas Karangayu, Puskesmas Manyaran, Puskesmas Krobokan, Puskesmas Candi Lama, Puskesmas Kagok, Puskesmas Genuk, Puskesmas Ngesrep, Puskesmas Padangsari, Puskesmas Pudak Payung, Puskesmas Gunung Pati, Puskesmas Sekaran, Puskesmas Mijen, Puskesmas Karang Malang, Puskesmas Tambak Aji, Puskesmas Ngaliyan, Puskesmas Mangkang, Puskesmas Karanganyar.

Dilihat dari keseluruhan hasil perhitungan beban kerja, telah terlihat bahwa beban kerja petugas epidemiologi di Puskesmas se – Kota Semarang sudah cukup tinggi. Sebuah studi yang meneliti tentang beban kerja dan kinerja pekerja dilaksanakan oleh Shah et al. pada tahun 2011. Tujuan dari penelitian ini yaitu upaya untuk menggabungkan dan mengevaluasi teori yang berbeda pada topik beban kerja dan kinerja pekerja serta menyimpulkan poin – poin penting untuk dijadikan pedoman bimbingan kepada kepala puskesmas dan petugas epidemiologi. Hasil penelitian menyimpulkan beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja petugas.

Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan pada hari Selasa tanggal 7 sampai dengan 15 Juni 2016 dengan responden Kepala Puskesmas dan Petugas Epidemiologi.

Tugas dari petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang semuanya hampir sama seperti mempersiapkan kegiatan epidemiologi, melakukan pengamatan dan penyelidikan epidemiologi, melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit, memberdayakan kemandirian masyarakat, membimbing epidemiologi kesehatan di bawah jenjang jabatan, melakukan penyuluhan pada masyarakat, sekolah dan kader, membuat laporan harian, mingguan, tahunan, dan pelatihan kader.

Jumlah petugas epidemiologi di setiap puskesmas adalah 1 petugas epidemiologi. Sebenarnya 1 petugas epidemiologi di setiap puskesmas sudah cukup namun jangan terdapat pendobelan pekerjaan pada setiap petugas. Untuk kualifikasi petugas epidemiologi yaitu Sarjana kesehatan masyarakat peminatan epidemiologi dan memiliki sertifikasi

pelatihan jabatan fungsional. Seharusnya pada setiap bidang harus ada 1 petugas yang bertanggung jawab tidak 1 petugas melakukan beberapa bidang pekerjaan. Hal ini sudah pernah mengajukan meminta penambahan petugas ke Dinas Kesehatan tetapi belum mendapat jawaban positif dari Dinas Kesehatan. Jadi selama ini masih ada penggabungan pekerjaan yang dilakukan oleh petugas di Puskesmas. Hal ini menyebabkan tidak optimalnya setiap pekerjaan karena harus di bagi dengan pekerjaan lain.

C. Jumlah Kebutuhan Tenaga dengan metode WISN

Metode perhitungan kebutuhan Sumber Daya Manusia berdasarkan beban kerja (WISN) adalah merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan pada beban kerja nyata yang dilakukan dalam melaksanakan setiap kategori petugas epidemiologi pada tiap unit kerja di puskesmas. Kelebihan metode ini adalah mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis ⁽²¹⁾

Berdasarkan Kemenkes No. 81 Tahun 2004, langkah – langkah dalam perhitungan tenaga berdasarkan metode WISN adalah :

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

Waktu kerja yang tersedia bagi petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang merupakan waktu kerja yang harus dipenuhi oleh petugas epidemiologi dalam melakukan aktifitas pokoknya di Puskesmas Kota Semarang selama satu tahun (Depkes, 2004). Berdasarkan perhitungan, waktu kerja tersedia bagi petugas epidemiologi yang didapatkan adalah sebesar 271 hari / orang / tahun atau 2168 / jam / orang / tahun atau 16260 menit / orang / tahun. Sesuai dengan peneliti Virna Widora Saputri, Misnaniarti, Asmaripa Ainy tentang Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan dengan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Puskesmas Merdeka Kota Palembang Tahun 2009.

2. Menyusun standar beban kerja

Standar beban kerja didapatkan dari waktu kerja yang tersedia yang ada dibagi dengan rata – rata waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan pokok. Selama kegiatan penelitian ada sepuluh kegiatan pokok yang dicatat diantaranya adalah Mempersiapkan kegiatan epidemiologi, Melakukan pengamatan dan penyelidikan epidemiologi, Melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit, Memberdayakan kemandirian masyarakat, Membimbing epidemiologi kesehatan di bawah jenjang

jabatan, Melakukan penyuluhan pada masyarakat, sekolah, kader, Membuat laporan harian, Membuat laporan mingguan, Membuat laporan tahunan, Pelatihan kader.

Setelah dilakukan perhitungan terhadap standar beban kerja yang dilakukan maka didapatkan standar beban kerja untuk Mempersiapkan kegiatan epidemiologi sebesar 2168, Melakukan pengamatan dan penyelidikan epidemiologi sebesar 722,66, Melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit sebesar 722,66, Memberdayakan kemandirian masyarakat sebesar 2168, Membimbing epidemiologi kesehatan di bawah jenjang jabatan sebesar 542, Melakukan penyuluhan pada masyarakat, sekolah, kader sebesar 722,66, Membuat laporan harian sebesar 2168, Membuat laporan mingguan sebesar 2168, Membuat laporan tahunan sebesar 2168, Pelatihan kader sebesar 722,66. Sesuai dengan peneliti A.A NGR. GD. Dharmayuda tentang Analisis Beban Kerja Dokter Umum Menggunakan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Puskesmas se – Kota Denpasar.

3. Menetapkan standar kelonggaran

Standar kelonggaran merupakan waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tetapi tetap bermanfaat bagi petugas epidemiologi tersebut. Adapun perhitungan terhadap standar kelonggaran yang ada bagi petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang adalah sebesar 0,024. Hasil tersebut didapatkan dengan perhitungan waktu yang digunakan pada kegiatan di luar kegiatan langsung dibagi dengan waktu kerja tersedia.

4. Penetapan kebutuhan petugas

Perhitungan jumlah kebutuhan tenaga terkait dengan total kuantitas kegiatan pokok dibagi dengan standar beban kerja, kemudian hasilnya ditambahkan dengan standar kelonggaran. Total kebutuhan tenaga berdasarkan rumus WISN di Puskesmas Kota Semarang adalah sebanyak 1 orang.

SIMPULAN

1. Tugas pokok petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang antara lain Mempersiapkan kegiatan epidemiologi, Melakukan pengamatan dan penyelidikan epidemiologi, Melakukan pencegahan dan pemberantasan penyakit, Memberdayakan kemandirian masyarakat, Membimbing epidemiologi kesehatan di bawah jenjang jabatan, Melakukan penyuluhan pada masyarakat, sekolah, kader, Membuat laporan harian, Membuat laporan mingguan, Membuat laporan tahunan, Pelatihan kader.

2. Saat ini jumlah petugas tupoksi epidemiologi berjumlah 16 orang di 16 puskesmas dari 37 puskesmas di kota Semarang dan 21 puskesmas tidak memiliki petugas epidemiologi.
3. Waktu kerja yang tersedia bagi petugas epidemiologi adalah sebesar 271 hari / orang / tahun atau 2168 / jam / orang / tahun atau 16260 menit / orang / tahun.
4. Puskesmas yang sudah memiliki sumber daya manusia petugas epidemiologi 1 adalah surplus, dan 16 puskesmas dengan rasio >1 berarti sudah cukup, 21 puskesmas dengan rasio <1 berarti kurang.

SARAN

1. Bagi Puskesmas Kota Semarang
 - a. Hasil perhitungan dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di Puskesmas Kota Semarang.
 - b. Perlu ada penyesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan dan uraian tugas yang dikerjakan saat ini.
 - c. Perlu adanya perencanaan pada kegiatan yang akan dilakukan, khususnya perencanaan pelatihan.
 - d. Perlu dilakukan pengawasan yang insentif untuk meminimalisasi penggunaan waktu tidak produktif petugas epidemiologi di Puskesmas Kota Semarang, sehingga petugas dapat bekerja lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

1. MENKES No.128/MENKES/SK/II/2004 tentang kebijakan dasar pusat kesehatan masyarakat. 2004.
2. PERMENKES No.75 tentang pusat kesehatan masyarakat Bab I Pasal 1 ayat 4. 2014.
3. PERMENKES No.75 tentang pusat kesehatan masyarakat Bab I Pasal 1 ayat 5. 2014.
4. PERMENKES No.75 tentang pusat kesehatan masyarakat. Pasal 16 ayat 1. 2014.
5. PERMENKES No.75 tentang pusat kesehatan masyarakat Pasal 16 ayat 2. 2014.
6. PERMENKES No.75 tentang pusat kesehatan masyarakat. Pasal 16 ayat 3. 2014
7. PERMENKES No.75 tentang pusat kesehatan masyarakat. Pasal 16 ayat 4. 2014
8. PERMENKES No.75 tentang pusat kesehatan masyarakat. Pasal 16 ayat 5. 2014

9. PERMENKES No.75 tentang pusat kesehatan masyarakat. Pasal 17 ayat 1. 2014
10. PERMENKES No.75 tentang pusat kesehatan masyarakat. Pasal 17 ayat 2. 2014
11. MENPAN NO.17 Bab I pasal I ayat 1 tentang jabatan fungsional epidemiologi kesehatan
2000
12. MENPAN NO.17 Bab I pasal I ayat 2 tentang jabatan fungsional epidemiologi kesehatan
2000
13. MENPAN NO.17 Bab I pasal I ayat 3 tentang jabatan fungsional epidemiologi kesehatan
2000