



## Analisis Beban Kerja Pada Bagian Tata Usaha Puskesmas Probolinggo Menggunakan Metode WLA

### *Working Load Analysis at Administration Office of Public Health Center Probolinggo Using WLA Methode*

Gustian Ari Sandi<sup>1</sup>, Tismawati<sup>2\*</sup>, Haryono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Panca Marga Probolinggo

<sup>2\*</sup>trismawati@upm.ac.id

\*Corresponding Author

#### **Abstract**

*Analysis of the workload on the office and administration of a Probolinggo city health center needs to be done. Some officers seem to work relaxed while others do not, and some workers do not start work on time and end work early. It appears that in certain sections there is a buildup of work and not in other sections, this seems to be because workers cannot organize work according to a predetermined work schedule. By using workload analysis it can be ascertained that workers have worked well or not. From the results of the analysis it is known that some workers have worked beyond their proper work capacity (overload) and some workers are still working casually.*

**Keywords:** *Workload analysis, overload, work, organize, overload, work schedule.*

#### **Abstrak**

Analisa beban kerja pada kantor dan bagian administrasi sebuah puskesmas kota probolinggo perlu dilakukan. Beberapa petugas nampak bekerja santai sedangkan yang lain tidak, dan beberapa pekerja tidak memulai bekerja tepat waktu dan mengakhiri kerja lebih awal. Nampak bahwa pada bagian tertentu terjadi penumpukan kerja dan tidak pada bagian lain, hal ini sepertinya karena pekerja tidak dapat mengatur kerja sesuai jadwal kerja yang sudah ditetapkan. Dengan menggunakan analisa beban kerja dapat dipastikan bahwa pekerja telah bekerja dengan baik atau belum. Dari hasil analisa diketahui bahwa beberapa pekerja telah bekerja melebihi kapasitas (over load) kerja yang seharusnya dan beberapa pekerja masih bekerja santai.

**Kata kunci:** Analisa beban kerja, beban lebih, kerja, mengatur, beban lebih, jadwal kerja.

## **1. Pendahuluan**

Menurut World Health Organization (WHO), Puskesmas merupakan tempat yang memberikan pelayanan medik dalam jangka waktu pendek yang meliputi kegiatan observasi, diagnostik, terapeutik, dan rehabilitasi bagi semua orang yang menderita sakit atau luka. Pelayanan lain bagi mereka yang akan melahirkan juga memberikan pelayanan berdasarkan rawat jalan bagi yang membutuhkan sesuai dengan sakit yang dideritanya. Untuk mengetahui efektivitas kerja atau produktivitas dapat digunakan beberapa metode analisa[1], [2]. Perhitungan beban kerja di fasilitas kesehatan di unit rekam medis telah dilakukan dengan metode ABK dan diperoleh beban kerja 6,2 jam/hr atau 37,5 jam/minggu yang sudah sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 yaitu jam kerja instansi pemerintah 37 jam 30 menit per minggu[3].

Penelitian lain tentang beban kerja dalam menganalisa jumlah kebutuhan tenaga kerja di unit rekam medis pada bagian pendaftaran Klinik Medika Tanjungsari. Penelitian deskriptif dengan metode pengumpulan data observasi dan wawancara telah dilakukan dengan metode pengerjaan WISN (Workload Indicators Staffing Needs) dengan kebutuhan penambagan 1 (satu) orang tenaga kerja[4]. Penelitian lain menggunakan metode WISN juga telah dilakukan di Puskesmas Kedaton Bandar Lampung di bagian Poli umum.

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. Dari hasil analisa diketahui bahwa tidak banyak faktor kelonggaran bagi 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[5]. Untuk penelitian beban kerja di industri Lipstik juga pernah dilakukan dengan metode work sampling[6].

Di Puskesmas Pacarkeling Surabaya dilakukan survey pendahuluan dan hasilnya menunjukkan bahwa 58,33% tenaga kesehatan memiliki beban kerja yang berat atau tinggi. Setelah dilakukan pendalaman dan

analisa beban kerja secara time motion study (metode TMS), diperoleh hasil bahwa seluruh tenaga medis, kebidanan, dan keperawatan di Puskesmas Pacarkeling Surabaya memiliki kategori beban kerja underload dengan rata-rata pelaksanaan waktu kerja produktif 69,46% setiap harinya. Untuk itu pengukuran beban kerja secara obyektif diperlukan agar masalah beban kerja subyektif dapat diselesaikan dengan pengambilan keputusan yang tepat [7].

Work Load Analysis (WLA) merupakan salah satu cara untuk menganalisa aktivitas-aktivitas beserta beban kerja yang diakibatkan. Dari Work Load Analysis(WLA) ini akan diperoleh sejumlah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan frekuensi terjadinya aktivitas serta waktu yang diperlukan guna menyelesaikan aktivitas pelayanan tersebut. Dalam penelitian beban kerja di puskesmas kota Probolinggo dilakukan dengan menggunakan metode Work Load Analysis (WLA) dan diharapkan dapat terjadi peningkatan efisiensi kerja karyawan. Penelitian dengan menggunakan metode WLA ini sudah pernah dilakukan di industri[8].

Pembangunan kesehatan juga tidak terlepas dari komitmen Indonesia sebagai warga masyarakat dunia untuk ikut merealisasikan tercapainya Sustainable Development Goals (SDGs). Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pembangunan kesehatan harus ditujukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia. Setiap orang berhak atas kesehatan dan setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan. Kesehatan adalah hak asasi manusia dan sekaligus merupakan investasi untuk mencapai keberhasilan pembangunan bangsa. Untuk itu peningkatan produktivitas kerja di Puskesmas sangat diperlukan agar masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik.

## 2. Metodologi

Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Kanigaran terletak di pusat Kota Probolinggo Jalan Cokroaminoto No.29 yang merupakan puskesmas rawat jalan sehingga tidak ada kendala untuk masyarakat mengakses pelayanannya. Batas-batas Wilayah Kecamatan yaitu :

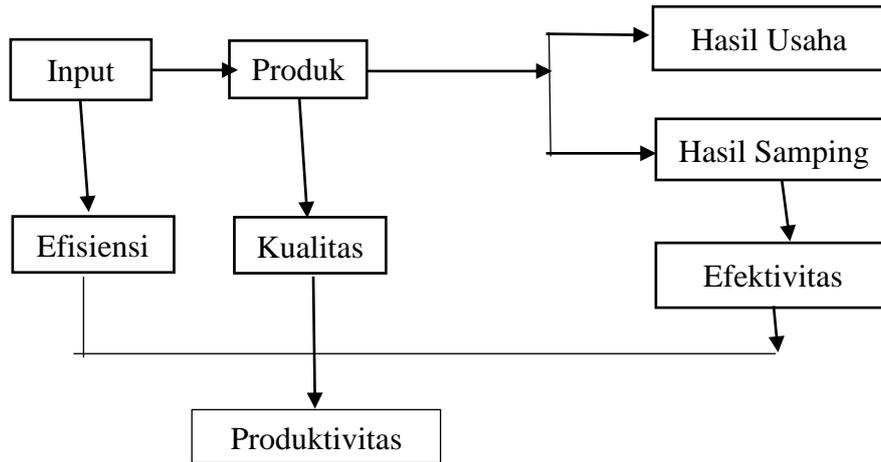
- Sebelah Barat : Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo
- Sebelah Timur : Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo
- Sebelah Utara : Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo
- Sebelah Selatan : Kecamatan Kedopok Kota Probolinggo



Gambar 1 Peta Wilayah Kecamatan Kanigaran

Untuk menghitung produktivitas kerja digunakan rumus sebagai berikut.

Produktivitas = $\frac{\text{Output yang diperoleh}}{\text{Input yang digunakan}}$
Produktifitas = $\frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumberdaya yang digunakan}}$
Produktivitas = $\frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$



Gambar 2. Hubungan Efisiensi, Efektivitas, Dan Produktivitas

Secara singkat pengukuran waktu kerja adalah metode penerapan keseimbangan antara kegiatan manusia yang dikontribusikan dengan unit output yang dihasilkan. Sedangkan waktu baku ini digunakan untuk :

1. Man power planning (Perencanaan Kebutuhan Karyawan)
2. Estimasi biaya-biaya untuk upah karyawan
3. Penjualan produk dan penganggaran
4. Perencanaan sistem pemberian bonus dan insentif bagi karyawan / pekerja yang berprestasi
5. Indikasi keluaran (Output) yang mampu dihasilkan oleh seorang pekerja

Dalam melakukan pengukuran waktu kerja harus diketahui:

- A. Waktu siklus rata-rata untuk tiap elemen ( $W_s$ ) adalah waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi suatu produk

$$W_s = \frac{\sum X_{ij}}{N}$$

$W_{ij}$  = waktu pengamatan dan

$N$  = jumlah pengamatan

- B. Waktu Normal ( $W_n$ ) adalah waktu yang diperlukan oleh seorang operator untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kelonggaran[9]

$$W_n = W_s \times p$$

$W_s$  = waktu siklus dan

$P$  = factor penyesuaian yang diperlukan untuk menormalkan waktu yang diperoleh.

- C. Waktu Baku (Wb) adalah waktu yang diperoleh seorang operator yang berkualitas baik untuk menyelesaikan pekerjaannya, dimana sudah terdapat pengaruh dari kelonggaran[10].

$$\text{Waktu Baku} = \text{Waktu Normal} \times \frac{100\%}{100\% - \% \text{ allowance}}$$

Wb = Waktu Baku / Waktu Standart

Wn = Waktu Normal

- D. Output Standart (Os) merupakan langkah berikutnya setelah dilakukan pengukuran waktu kerja dan dilakukan uji keseragaman dan kecukupan data. Untuk mendapatkan output standart dapat ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

$$OS = \frac{1}{Wb}$$

OS = Output Standart,

1 = waktu satu periode,

Wb = Waktu Baku

Dilakukan dua teknik pengukuran kerja dari work measurement yaitu : pengukuran kerja secara langsung dan pengukuran kerja secara tidak langsung. Pengukuran kerja secara langsung merupakan pengukuran yang dilaksanakan secara langsung pada tempat dimana pekerja diukur. Dua cara pengukuran kerja secara langsung, yaitu : Menggunakan Jam Henti (Stop Watch Time Study) dan sampling kerja (Work Sampling). Sebaliknya pengukuran kerja secara tidak langsung adalah perhitungan waktu kerja dimana pengamatan tidak berada ditempat pekerjaan diukur. Aktivitas pengukuran dilakukan melalui perhitungan waktu kerja melalui tabel-tabel waktu yang tersedia tetapi harus mengetahui jalannya pekerjaan melalui elemen-elemen pekerjaan atau elemen-elemen gerakan. Cara ini dilakukan dalam aktivitas dari waktu baku (Standart Detik) dan data waktu gerakan (predetermined Time System)

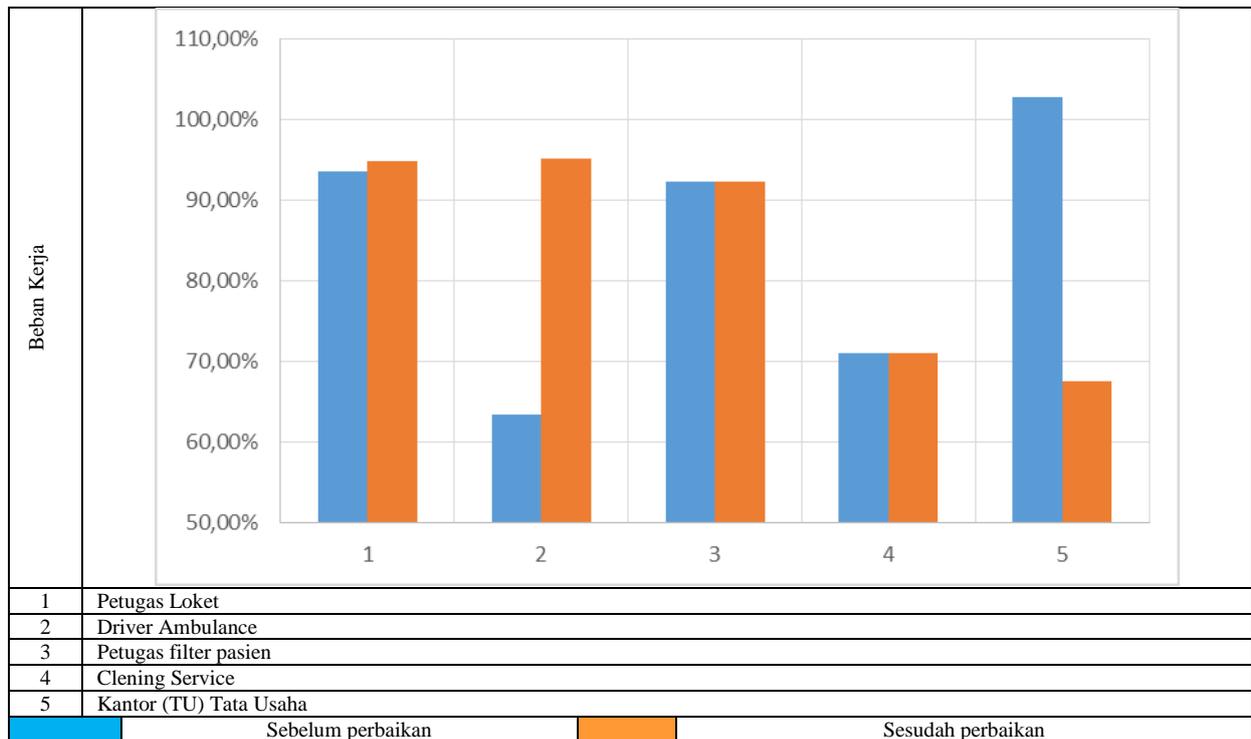
### 3. Hasil dan Pembahasan

Dari penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil pengamatan dan optimalisasi kerja

No	Eleman Kerja	Sebelum Optimal		Setelah Optimal	
		Tenaga kerja	Beban kerja	Tenaga Kerja	Beban Kerja
1	Petugas Loket	3	93.48 %	3	94.38 %
2	Driver Ambulance	3	63.40 %	2	95.10 %
3	Petugas filter pasien	2	92.35 %	2	92.35 %
4	Clening Service	3	71.07 %	3	71.07%
5	Kantor (TU) Tata Usaha	2	102.69 %	3	67.56 %

Dari data diatas beban kerja driver ambulance dan cleaning servis masih rendah, sedangkan beban kerja tata usaha cukup tinggi. Hal ini dikarenakan tugas driver ambulance adalah pelayanan pada kondisi darurat yaitu jika ada pasien yang perlu pelayanan medis secara darurat seperti korban kecelakaan kerja atau kecelakaan lalu lintas atau perlu di rujuk ke rumah sakit yang memiliki fasilitas peralatan medis lebih baik. Sedangkan petugas cleaning servis pada umumnya bertugas pagi hari sebelum karyawan lain memulai pekerjaannya supaya ruang kerja menjadi bersih. Khusus petugas tata usaha, mereka bekerja sepanjang waktu kerja kantor, bahkan memulai pekerjaan lebih awal dari petugas medis yang lain untuk mempersiapkan dokumen yang diperlukan, dan pada saat menjelang pulang kerja mereka harus mengarsip data medis supaya tidak rancu di hari berikutnya. Dengan demikian disarankan untuk petugas tata usaha perlu ditambah personil, sedangkan petugas driver ambulance bisa dikurangi personilnya dan diperbantukan ke kantor tata usaha.



Gambar 3. Grafik Beban Kerja Bagian Admistrasi

Dari grafik pada Gambar 3 beban kerja hasil optimalisasi masih bisa di optimalkan sehingga masing masing unit kerja memiliki beban kerja mendekati 100 % tetapi tidak melebihi 100 %.

#### 4. Kesimpulan

Dari total keseluruhan pegawai sebelum penelitian sebanyak 13 orang dan setelah dilakukan penelitian sebaiknya perlu dilakukan perubahan komposisi karyawan yaitu pengurangan karyawan pada driver ambulance dan penambahan karyawan pada petugas (TU) Tata Usaha 1 karyawan, sehingga dari pengurangan karyawan pada driver ambulance dapat dialihkan ke posisi Kantor (TU) Tata Usaha. Sehingga jumlah total karyawan yang optimal adalah 13 orang. Optimalisasi beban kerja masih dapat ditingkatkan sehingga tiap unit kerja memiliki beban kerja di atas 90 %.

#### Referensi

- [1] S. R. Fithri, “Analisa Pengukuran Produktivitas Perusahaan AL Sintan CV Chery Sarana Agro Prima,” *J Optimasi Sistim Industri*, vol. 14, no. 1, pp. 138–142, 2015.
- [2] H. Arifin, “Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT Yamaha Indonesia,” Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2014.
- [3] T. H. N. I, Andriani, and K. K., “Perhitungan Beban Kerja Dengan Metode ABK di Unit Rekam Medis Klinik Larashati,” *J. Manaj. Inf. Dan Adm. Kesehat.*, 2022.
- [4] N. SD and G. E., “Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Pada Bagian Pendaftaran di Klinik Medika Tanjungsari,” *J. Heal. Sains*, vol. 11, no. 2, 2021.
- [5] Y. R. T, N. M, and F. A., “Analisa Beban Kerja Dokter dan Perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Kota Bandar Lampung Dengan Metode Work Load Indicator Staff Needs (WISN).” *J Dunia Kesmas*, vol. 2, no. 1, 2013.
- [6] S. Aisyah, “Pengukuran Waktu Baku dan Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Optimal Tenaga Kerja Pada Proses Cetak Produk Lipstick.” *Oper Excell.*, vol. 12, no. 2, pp. 177–88., 2020.
- [7] E. D. P and D. NA, “Analisis Beban Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Pacarkeling Surabaya.” *J Manaj Kesehat Indones.*, vol. 5, no. 3.
- [8] A. Riduwan, “Analisis Beban Kerja dan Jumlah Tenaga Kerja Yang Optimal Pada Bagian Produksi Dengan Pendekatan Metode Work Load Analysis Di PT. Surabaya Perdana Rotopack.” *J Univ UPN Veteran Jawa Timur*, 2009.
- [9] S. Wignjosebroto, *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu. Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja.*, Keempat. Jakarta: Guna Widya;

- [10] Z. S. Iftikar, *Teknik Perancangan Sistem Kerja*, Edisi ke D. Bandung: Institut Teknologi Bandung, 2006.