

Puskesmas sehingga pengalokasian tenaga perawat dengan baik dan sesuai dapat dilaksanakan, baik di bagian-bagian yang ada.

2. Khusus bagi perawat yang belum menguasai komputer, hendaknya diberikan bimbingan dan pembelajaran agar kualitas perawat tersebut sesuai untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada.
3. Bagi peneliti lebih lanjut yang tertarik untuk meneliti maupun mengkaji lebih dalam mengenai masalah kebutuhan tenaga perawat yang sesungguhnya dapat menggunakan objek yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta
- Hartanto. 2002. *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja dalam Usaha Meningkatkan Mutu Pelayanan Restoran Padi Hotel The Ritz Carlton di Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Mataram, Mataram: Skripsi Tidak Dipublikasikan
- Haryati. 2004. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Operasional Pada Usaha Tenun "Kelompok Usaha Bersama" di Desa Sukarara Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah*. Fakultas Ekonomi Universitas Mataram, Mataram: Skripsi Tidak Dipublikasikan
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kuntoro, Agus. 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Nuha Medika, Yogyakarta
- Kurniasari, Fidia. 2003. *Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja Pembina Lapangan pada Proyek Peningkatan Pendapatan Petani Nelayan Kecil (P4K) di Wilayah Kabupaten Lombok Barat*. Fakultas Ekonomi Universitas Mataram, Mataram: Skripsi Tidak Dipublikasikan
- Lukman. 2005. *Analisa Kebutuhan Karyawan Bagian Tiket dan Bagian Keamanan pada PT ASDP (Persero) Cabang Kayangan Lombok Timur*. Fakultas Ekonomi Universitas Mataram, Mataram: Skripsi Tidak Dipublikasikan
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 1990. *Manajemen Personalia*. BPF, Jakarta
- Riva'i, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- <http://www.jakartateacher.com/3694.html>

3. Bagian poliklinik umum kekurangan 2 orang, karena jumlah perawat yang ada hanya 1 orang sementara perawat yang dibutuhkan adalah 3 orang.
4. Perawat yang melaksanakan tugas rangkap di bagian poliklinik anak dan kesehatan jiwa, ditempatkan di bagian poliklinik anak saja karena pada awalnya perawat tersebut memang penempatannya di bagian poliklinik anak. Namun di bagian poliklinik anak ini masih kekurangan 1 orang perawat, karena jumlah perawat yang dibutuhkan adalah 2 orang. Oleh karena perawat yang ada di tempatkan di bagian poliklinik anak maka di bagian kesehatan jiwa harus di isi oleh 1 orang perawat karena perawat yang dibutuhkan adalah 1 orang.
5. Bagian LANSIA kekurangan 1 orang, karena jumlah perawat yang ada hanya 1 orang sementara perawat yang dibutuhkan adalah 2 orang.

**Tabel 4.6. Jumlah Perawat Yang Sesungguhnya Pada Puskesmas Pembantu Di Kecamatan Gerung Lombok Barat**

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah Perawat Sesungguhnya
1	Pustu Dasan Geres	2
2	Pustu Beleka	1
3	Pustu Dsn. Tapen	1
4	Pustu Gapuk	1
5	Pustu Suka Makmur	1
6	Pustu Kebun Ayu	2
7	Pustu Bongor	1
8	Pustu Rincung	1
9	Pustu Tempos	1
10	Pustu Banyu Urip	2
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>

Sumber: Data Diolah

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah perawat sesungguhnya pada Puskesmas Pembantu di Kecamatan Gerung Lombok Barat secara keseluruhan adalah 13 perawat. Maka jumlah kekurangan perawat yang diketahui adalah:

1. Pustu Dasan Geres kekurangan 1 orang, karena jumlah perawat yang ada hanya 1 orang sementara perawat yang dibutuhkan adalah 2 orang.
2. Pustu Kebun Ayu kekurangan 1 orang, karena jumlah perawat yang ada hanya 1 orang sementara perawat yang dibutuhkan adalah 2 orang.
3. Pustu Banyu Urip kekurangan 1 orang, karena jumlah perawat yang ada hanya 1 orang sementara perawat yang dibutuhkan adalah 2 orang.

#### 4.3 Kebutuhan Perawat Secara Kualitas

Untuk mengetahui kualitas perawat, maka tugas-tugas yang dibutuhkan masing-masing pekerjaan akan disesuaikan dengan keadaan perawat yang sesungguhnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil penyesuaian, secara kualitas terdapat beberapa perawat yang tidak sesuai antara kemampuan yang sesungguhnya dengan deskripsi jabatan yang telah di tetapkan yaitu perawat Puskesmas di bagian poliklinik umum,

### 2.2.3. Analisa Jabatan

Menurut Martoyo (2007:21) analisis jabatan merupakan suatu proses untuk membuat uraian pekerjaan sedemikian rupa, sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan itu guna suatu keperluan. Dari analisis jabatan dapat diketahui pula kualitas personel yang bagaimana dan jumlah berapa diperlukan dalam suatu organisasi untuk mendukung jabatan tertentu.

Analisis jabatan pada dasarnya merupakan alat bagi pimpinan organisasi dalam memecahkan masalah ketenagakerjaan secara manusiawi. Analisis jabatan dapat memberikan manfaat dalam banyak hal (Martoyo:2007, 22) antara lain:

- a. Dalam penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja.
- b. Dalam pendidikan.
- c. Dalam penilaian jabatan.
- d. Dalam perbaikan syarat-syarat pekerjaan.
- e. Dalam perencanaan organisasi.
- f. Dalam penindakan dan promosi.

Dengan adanya analisis jabatan maka kualifikasi personel yang dibutuhkan dapat dicantumkan di dalam job analisis tersebut. Untuk mendidik dan melatih seorang calon tenaga kerja untuk memangku jabatan tertentu, terlebih dahulu diketahui keahlian khusus yang dibutuhkan. Analisis jabatan dapat pula memberikan manfaat pada perbaikan-perbaikan syarat-syarat pekerjaan. Analisis jabatan menghasilkan dua jenis informasi pokok, yakni (1) deskripsi jabatan dan (2) spesifikasi jabatan.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian diskriptif yaitu melihat dan menganalisa jumlah pekerja dengan melihat beban kerja yang di bebaskan pada masing-masing perawat yang ada di pukesmas ataupun yang ada di puskesmas pembantu di kecamatan Gerung Lombok Barat. Metode pengumpulan data, dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Sementara jenis data adalah data kuantitatif mengenai jumlah perawat dan beban kerja, sementara data kualitatif melihat deskripsi jabatan dan spesifikasi apakah sesuai dengan kualitas yang di tentukan dan diharapkan, Sumber data ada data primer yaitu data dari hasil wawancara dan pengamatan langsung di lokasi penelitian dan ada data yang bersumber dari data sekunder yaitu data yang berasal dari literatur-literatur yang terkait. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu melihat deskripsi dan spesifikasi jabatan yang ada pada semua perawat yang dipuskesmas dan puskesmas pembantu di kecamatan gerung apakah sudah sesuai atau tidak dilihat dari segi kualitaitaf dan kuantitatif dengan menggunakan metode Gilles.

Sukarara Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah". Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah "untuk mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja operasional untuk menyelesaikan beban kerja atau produksi yang direncanakan?". Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan terhadap permasalahan maka dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat ketidaksesuaian antara jumlah tenaga kerja yang ada dengan beban kerja yang harus diselesaikan. Tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap jumlah produksi atau output yang dihasilkan. Dengan jumlah tenaga kerja yang ada pada usaha tenun "Kelompok Usaha Bersama" untuk tahun 2002 adalah sebanyak 38 orang. Sedangkan menurut hasil perhitungan dengan menggunakan *work load analysis* jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh usaha tenun sebanyak 58 orang dan menurut perhitungan *work force analysis* jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh usaha tenun sebanyak 74 orang.

Lukman (2005) dengan judul "Analisa Kebutuhan Karyawan Bagian Tiket dan Bagian Keamanan pada PT ASDP (Persero) Cabang Kayangan Lombok Timur" yang bertujuan untuk mengetahui jumlah karyawan yang sesungguhnya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja yang ada. Hasil penelitian bahwa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk setiap beban kerja berkaitan dengan produksi pelabuhan, khusus penjualan tiket yang terjadi pada tahun 2004 sebanyak 660.094 lembar dari 3 tim yang tersedia kini, dimana tiap timnya terdiri dari 8 orang yang terbagi dalam 3 shift atau 8 jam per hari untuk bagian tiket menjadi 7 orang per timnya, sedangkan untuk bagian keamanan 2 orang yang tersedia kini dibagi dalam 3 shift atau 8 jam per hari menjadi 3 orang. Dengan demikian terjadi kelebihan 1 orang pada bagian tiket dan kekurangan 1 orang pada bagian keamanan, oleh karena itu kelebihan dan kekurangan karyawan yang ada pada PT ASDP (Persero) Cabang Kayangan Lombok Timur harus segera diatasi agar tidak menghambat jalannya kegiatan operasi perusahaan.

## **2.2. Tinjauan Teoritis**

### **2.2.1. Analisis Beban Kerja dan Analisis Tenaga Kerja**

Jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dapat ditentukan antara lain melalui analisis beban kerja. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja. Dengan kata lain analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja-orang yang dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Dengan cara membagi isi pekerjaan yang harus diselesaikan dengan hasil kerja rata-rata satu orang,

	maupun penyuluhan. - Mengisi buku registrasi pelayanan.
P2M	- Melaksanakan <i>survey lance</i> ke daerah yang dianggap endemi. - Membuat laporan tentang perkembangan penyakit tiap minggu pada daerah yang bersangkutan. - Mengisi buku registrasi pelayanan.
KESGIMUL UGD Poliklinik Umum Poliklinik Anak Kesehatan Jiwa Kesehatan Mata LANSIA Rawat Inap	- Mensterilkan alat kesehatan. - Mempersiapkan alat yang digunakan untuk pelayanan. - Membersihkan ruangan. - Melayani pasien sesuai dengan prosedur standar pelayanan. - Alat yang digunakan dikembalikan pada tempatnya. - Mengisi registrasi pasien.

Sumber: Bagian Personalia Puskesmas Gerung Lombok Barat

Sedangkan tugas perawat di Puskesmas Pembantu di Kecamatan Gerung Lombok Barat dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.4. Tugas-Tugas Perawat Puskesmas Pembantu (Pustu) Di Kecamatan Gerung Lombok Barat**

No.	Tugas Perawat Puskesmas Pembantu
1	- Memberikan pelayanan kesehatan (pelayanan UGD dan Poli) kepada masyarakat (wilayah Pustunya). Dalam hal-hal ini tugasnya adalah: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mensterilkan alat kesehatan.</li> <li>2. Mempersiapkan alat yang digunakan untuk pelayanan.</li> <li>3. Membersihkan ruangan.</li> <li>4. Melayani pasien sesuai dengan prosedur standar pelayanan.</li> <li>5. Alat yang digunakan dikembalikan pada tempatnya.</li> </ol>
2	- Memberikan rujukan kepada Puskesmas.
3	- Melayani masyarakat dan memberikan pelayanan dengan penuh tanggung jawab.
4	- Mengisi registrasi buku pasien

Sumber: Bagian Personalia Puskesmas Gerung Lombok Barat

Baik di Puskesmas maupun di Puskesmas Pembantu, bagian tugas yang menjadi kendala adalah mengisi buku registrasi pasien, karena tidak semua perawat menguasai komputer. Melihat tugas-tugas yang diuraikan di atas, tentunya perawat yang dibutuhkan harus yang benar ahli di masing-masing bagian tersebut. Untuk mengetahui apakah perawat yang ada baik secara kualitas maupun kuantitas

**Tabel 1.1. Jumlah Tenaga Perawat untuk Tiap-Tiap Jenis Pekerjaan pada Puskesmas Gerung Lombok Barat Tahun 2010**

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah Perawat (Orang)
1	Kesehatan Gigi dan Mulut (KESGIMUL)	1
2	Perawatan Kesehatan Masyarakat (PERKESMAS)	1
3	Unit Kesehatan Sekolah (UKS)	
4	Unit Gawat Darurat (UGD)	
5	Pemberantasan Penyakit Menular (P2M)	1
6	Poliklinik Umum	1
7	Poliklinik Anak	1
8	Kesehatan Jiwa	
9	Kesehatan Mata	1
10	Lanjut Usia (LANSIA)	1
11	Rawat Inap	1
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>

Sumber: Bagian Personalia Puskesmas Gerung Lombok Barat

Pada tabel di atas dapat diketahui pada setiap jenis pekerjaan rata-rata ditangani oleh satu orang perawat, namun ada pula yang melaksanakan pekerjaan rangkap dimana 1 orang perawat ada yang melaksanakan dua dan tiga pekerjaan sekaligus. Misalnya Jenis pekerjaan PERKESMAS, UKS, dan UGD ditangani oleh satu orang perawat, kemudian bagian poliklinik anak dan kesehatan jiwa juga ditangani oleh satu orang perawat. Kondisi ini mencerminkan beban kerja yang harus ditanggung dua perawat tersebut tampak berat apalagi yang menangani tiga pekerjaan sekaligus yaitu bagian PERKESMAS, UKS, dan UGD sehingga ketika ada pasien yang gawat darurat, perawat tersebut terpaksa harus meninggalkan pasien di bagian PERKESMAS dan UKS jika memang ada.

Hal ini mengakibatkan pasien harus menunggu lama untuk mendapatkan giliran dilayani dan perawat sering kwalahan dalam menangani pasiennya. Kondisi ini mengindikasikan perlu adanya tambahan perawat, paling tidak terdapat perawat untuk masing-masing pekerjaan sehingga tidak ada lagi perawat yang melakukan pekerjaan rangkap. Dari sebelas pekerjaan di atas, yang paling sulit ditangani adalah bagian poliklinik umum, bagian ini merupakan bagian yang paling banyak antrian, dimana rata-rata pasien per bulannya mencapai 900 orang atau 30 orang per hari. Tidak semua pasien datang dengan keluhan penyakit ringan seperti influenza, sakit kepala atau demam ringan yang dapat dilayani dalam waktu yang singkat yaitu 30 menit. Apabila pasien datang dengan keluhan berat seperti luka atau yang membutuhkan perawatan intensif, maka waktu yang dibutuhkan untuk melayani pasien itu cukup lama yaitu 60 menit, sehingga banyak pasien yang tidak terlayani, berdasarkan data dari bagian personalia Puskesmas