

Analisis Kebutuhan Tenaga Gizi dengan Metode WISN di RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku

Penulis:

Irin Nabila Hasanusi¹
Laila Ulfa²
Abdul Aziz³

Afiliasi:

Universitas Respati
Indonesia^{1,2}, Poltekkes
Kemenkes Jakarta III³

Korespondensi:

irinhasanusi@gmail.com

Histori Naskah:

Diajukan: 12-12-2025
Disetujui: 27-01-2026
Publikasi: 31-01-2026

Abstrak:

Pelayanan kesehatan modern menghadapi tantangan akibat ketidakseimbangan antara kebutuhan dan beban kerja tenaga gizi, yang berdampak pada mutu layanan, proses penyembuhan pasien, serta risiko burnout. Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) dari WHO dan Kementerian Kesehatan RI menawarkan pendekatan berbasis beban kerja untuk menentukan kebutuhan tenaga secara akurat. Penelitian ini bertujuan menganalisis kebutuhan tenaga instalasi gizi dengan metode WISN di RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku Tahun 2025. Desain penelitian menggunakan mixed methods dengan pendekatan Sequential Explanatory, diawali perhitungan WISN lalu dilengkapi data kualitatif melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen. Informan kunci meliputi Kepala Instalasi Gizi, Koordinator, ahli gizi, dan pramusaji/pemasak.

Hasil menunjukkan ketidakseimbangan tenaga: ahli gizi berlebih 3 orang, sedangkan Koordinator dan Pemasak/Pramusaji kurang masing-masing 1 dan 2 orang. Pemasak/Pramusaji juga memiliki faktor kelonggaran hanya 10%. Kondisi ini menuntut redistribusi dan penambahan tenaga untuk mencegah kelelahan dan meningkatkan kualitas pelayanan gizi. Temuan menegaskan pentingnya perencanaan SDM berbasis beban kerja melalui metode WISN demi mutu layanan, keselamatan pasien, dan kesejahteraan tenaga gizi.

Kata kunci: Beban Kerja, Instalasi Gizi, Kebutuhan Tenaga, Workload Indicators of Staffing Need (WISN)

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan modern menghadapi tantangan serius akibat ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, terutama pada profesi gizi, perawat, dan tenaga klinis lainnya. WHO melalui metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) menegaskan bahwa perencanaan SDM sebaiknya berbasis beban kerja faktual agar mencerminkan kelebihan atau kekurangan staf secara objektif. (Naicker et al., 2025) Permasalahan ini merupakan isu global yang berdampak pada mutu pelayanan, seperti di Filipina di mana 95% rumah sakit pusat dan tersier beroperasi dengan rasio WISN di bawah 0,5 sehingga hanya separuh staf ideal tersedia. (Aytona, 2022) Kondisi serupa terjadi di Iran dengan rasio WISN perawat 0,45–0,49 atau kekurangan 50–55% tenaga (Najafpour et al., 2023), dan di Uganda dengan hasil hampir sama. (WHO, 2020) Di Indonesia, fenomena berbeda muncul dengan beban kerja berlebih, misalnya pada unit hemodialisis yang mencatat rasio lebih dari 1,5 sehingga membutuhkan tambahan minimal 21 perawat agar pelayanan tetap optimal. (Winvi et al., 2023)

Hasil observasi dan wawancara di RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku menunjukkan permasalahan pelayanan gizi akibat keterbatasan tenaga dan tingginya beban kerja. Petugas pemasak sering kelelahan, distribusi makanan terlambat, bahkan pernah terjadi kekosongan bahan sehingga pasien tidak mendapat makan tepat waktu. Saat ini hanya tersedia 12 tenaga gizi dan 3



pemasak/pramusaji untuk seluruh alur pelayanan, berdampak pada keterlambatan, ketidaksesuaian diet, dan ketidakpuasan pasien. Survei 2023–2024 mencatat 29% responden tidak puas terhadap distribusi, 18% pasien anak mengeluhkan porsi, dan pasien diet lunak bosan karena menu monoton. Permasalahan ini bukan sekadar teknis, melainkan juga struktural dan manajerial, yang mengakibatkan inefisiensi, lemahnya pengawasan mutu, serta menurunnya dukungan gizi bagi pemulihan pasien.

Berdasarkan wawancara dengan Direktur RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku, diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana instalasi gizi belum memadai, tetapi sementara diusahakan melakukan perbaikan. Selain itu, apabila pasien terlalu banyak seperti lebih dari 20, kadang menyebabkan keterlambatan pemberian makanan ke pasien. Kondisi serupa juga tercermin di tingkat rumah sakit daerah, termasuk di RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku, di mana persoalan ketidaksesuaian antara jumlah tenaga instalasi gizi dan beban kerja nyata mulai menunjukkan dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan.

Permasalahan yang terjadi, bukan sekadar masalah teknis distribusi makanan semata, melainkan mencerminkan masalah struktural dan manajerial dalam perencanaan SDM rumah sakit, yang harus dikaji secara menyeluruh. Ketika jumlah tenaga tidak sebanding dengan beban kerja, akan terjadi penurunan efektivitas pengawasan mutu makanan, termasuk pengendalian suhu, nilai gizi, variasi menu, dan ketepatan waktu penyajian. Padahal, kualitas pelayanan gizi berperan krusial dalam proses penyembuhan pasien, mempercepat pemulihan, mempersingkat lama hari rawat, dan menghemat biaya perawatan. Ketidaksesuaian jumlah tenaga dengan beban kerja juga dapat menyebabkan inefisiensi beban kerja (Nurhikmah et al., 2024).

Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) merupakan solusi relevan untuk mengatasi ketidakseimbangan tenaga kerja karena mampu menghitung kebutuhan SDM secara spesifik, realistis, dan berbasis data lapangan, serta telah direkomendasikan WHO dan Kementerian Kesehatan RI sebagai standar analisis kebutuhan sekaligus dasar evaluasi kebijakan dan akreditasi rumah sakit. (Nurhikmah et al., 2024) Kesesuaian jumlah tenaga gizi dengan beban kerja penting untuk menjamin mutu layanan mulai dari perencanaan menu, ketepatan diet, distribusi makanan, hingga pengawasan keamanan makanan, karena jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan keterlambatan pelayanan, penurunan mutu gizi, hingga risiko hospital malnutrition seperti di RSUD Banjarbaru. (Aisyah & Yanti, 2018) Ketidakseimbangan ini juga memicu work overload yang meningkatkan risiko burnout 2,2–2,9 kali lipat dan niat resign staf, berdampak pada turunnya performa klinis, kepuasan pasien, serta potensi kesalahan medis seperti keterlambatan distribusi makanan, diet tidak sesuai, dan minimnya variasi menu, sebagaimana terjadi di RSUD dr. Salim Alkatiri. Oleh karena itu, perhitungan kebutuhan tenaga gizi berbasis WISN sangat penting untuk mencegah work overload, memastikan ketepatan diet, menjaga kualitas layanan, serta menjamin keselamatan pasien dan kesejahteraan tenaga gizi. (PGRS, 2013)

Tujuan penelitian ini secara umum adalah menganalisis kebutuhan tenaga instalasi gizi berdasarkan beban kerja dengan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) di RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku Tahun 2025. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menghitung waktu kerja, mengkaji standar beban kerja dan standar kelonggaran, serta mengetahui jumlah tenaga instalasi gizi yang ideal berdasarkan perhitungan WISN. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada penggalian informasi mengenai kebutuhan tenaga instalasi gizi di rumah sakit tersebut agar dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang perencanaan SDM yang sesuai.

METODE

Penelitian ini menggunakan mixed methods dengan pendekatan Sequential Explanatory, diawali analisis kuantitatif melalui perhitungan kebutuhan tenaga gizi dengan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN), lalu dilanjutkan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen sebagai triangulasi untuk memperdalam serta melengkapi hasil. Penelitian ini berlokasi di Instalasi Gizi RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku. Waktu penelitian berlangsung selama bulan Juli-Agustus 2025. Informan kunci dipilih secara purposive berdasarkan peran dan pengetahuan mereka terhadap pelayanan gizi di RSUD dr. Salim Alkatiri, terdiri dari Kepala Instalasi Gizi (R1), Koordinator Penyelenggaraan Makanan (R2), tiga ahli gizi (R3–R5), dan tiga pemasak/pramusaji (R6–R8), sehingga memberikan pandangan beragam namun saling melengkapi terkait jumlah tenaga dan beban kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi aktivitas tenaga gizi, wawancara mendalam dengan informan kunci menggunakan panduan semi terstruktur, serta studi dokumen terkait ketenagaan dan pelayanan instalasi gizi di RSUD dr. Salim Alkatiri. Data kuantitatif diperoleh dengan metode WISN melalui perhitungan waktu kerja tersedia, standar beban kerja, faktor kelonggaran, dan kebutuhan tenaga sesuai Permenkes No. 33 Tahun 2015. Kombinasi teknik ini digunakan untuk saling melengkapi dan memperkuat validitas hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Waktu Kerja Tersedia

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia Ka. Instalasi Gizi

Kode	Indikator	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	261	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan Pelatihan	-	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	13	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran	5	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	8	Jam/Hari

Hari Kerja Tersedia	231	Hari/Tahun
Waktu Kerja Tersedia	1848	Jam/Tahun
Total	110880	Menit/Tahun

Berdasarkan Tabel 1, waktu kerja tersedia Kepala Instalasi Gizi tahun 2025 adalah 231 hari (365 hari dikurangi akhir pekan, cuti, libur nasional, dan ketidakhadiran), dengan durasi 8 jam per hari sehingga total mencapai 1.848 jam atau 110.880 menit per tahun.

Tabel 2. Waktu Kerja Tersedia Koordinator Penyelenggaraan Makanan

Kode	Indikator	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	313	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan Pelatihan	0	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	0	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran	5	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	7	Jam/Hari
	Hari Kerja Tersedia	296	Hari/Tahun
	Waktu Kerja Tersedia	2072	Jam/Tahun
	Total	124320	Menit/Tahun

Berdasarkan Tabel 2, waktu kerja tersedia Koordinator Penyelenggaraan Makanan tahun 2025 adalah 296 hari dengan durasi 7 jam per hari, total 2.072 jam atau 124.320 menit per tahun.

Tabel 3. Waktu Kerja Tersedia Ahli Gizi

Kode	Indikator	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	313	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan Pelatihan	0	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	0	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran	5	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	7	Jam/Hari
	Hari Kerja Tersedia	296	Hari/Tahun
	Waktu Kerja Tersedia	2072	Jam/Tahun
	Total	124320	Menit/Tahun

Berdasarkan Tabel 3, waktu kerja tersedia Ahli Gizi tahun 2025 adalah 296 hari (setelah dikurangi libur, cuti, dan ketidakhadiran) dengan durasi 7 jam per hari, total 2.072 jam atau 124.320 menit per tahun.

Tabel 4. Waktu Kerja Tersedia Pemasak/Pramusaji

Kode	Indikator	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	313	Hari/Tahun
B	Cuti	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan Pelatihan	0	Hari/Tahun
D	Libur Nasional	0	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran	5	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	6	Jam/Hari
	Hari Kerja Tersedia	296	Hari/Tahun
	Waktu Kerja Tersedia	1776	Jam/Tahun
	Total	106560	Menit/Tahun

Berdasarkan Tabel 4, waktu kerja tersedia Pemasak/Pramusaji tahun 2025 adalah 296 hari (setelah dikurangi libur, cuti, dan ketidakhadiran) dengan durasi 6 jam per hari, sehingga total 1.776 jam atau 106.560 menit per tahun.

Analisis Standar Beban Kerja

Tabel 5. Standar Beban Kerja Ka. Instalasi Gizi

NO	KEGIATAN POKOK	RATA-RATA WAKTU (Menit)	WAKTU KERJA TERSEDIA (Menit/tahun)	STANDAR BEBAN KERJA
1	Laporan bulanan	163	110880	680.2453988
2	Evaluasi kinerja gizi	73	110880	1518.90411
3	Menyusun siklus menu	90	110880	1232
4	Menyusun jadwal dinas	20	110880	5544
5	Rapat Internal RSUD dr. Salim Alkatiri	120	110880	924
6	Jumsih	60	110880	1848
7	Apel Rutin	10	110880	11088
	Total	536	110880	22835.14951

Berdasarkan Tabel 5, standar beban kerja Kepala Instalasi Gizi tahun 2025 total 22.835 menit/tahun, dengan kegiatan terendah penyusunan jadwal dinas 20 menit (5.544 menit/tahun) dan tertinggi pembuatan laporan bulanan 163 menit (680 menit/tahun).

Tabel 6. Standar Beban Kerja Koordinator Penyelenggaran Makanan

NO	KEGIATAN POKOK	RATA- RATA WAKTU (Menit)	WAKTU KERJA TERSEDIA (Menit/tahun)	STANDAR BEBAN KERJA
1	Evaluasi kinerja gizi	38	124320	3271.578947
2	Penerimaan Bahan Makanan dari supplier	40	124320	3108
3	Menyusun siklus menu dengan Ka. Instalasi Gizi	90	124320	1381.333333
4	Memeriksa kelengkapan pegawai yang berada dibawah tanggung jawabnya	2	124320	62160
5	Memeriksa kebersihan ruangan dan peralatan	5	124320	24864
6	Melakukan pengecekan macam, jumlah dan kualitas bahan makananan yang akan diolah sesuai menu	10	124320	12432
7	Mendistribusikan bahan makanan segar dan kering	12	124320	10360
8	Rapat Internal RSUD dr. Salim Alkatiri	120	124320	1036
9	Jumsih	60	124320	2072
10	Apel Rutin	10	124320	12432
Total		387	124320	133116.9123

Berdasarkan Tabel 6, standar beban kerja Koordinator Penyelenggaraan Makanan tahun 2025 total 133.117 menit/tahun, dengan kegiatan terendah pemeriksaan kelengkapan pegawai 2 menit (62.160 menit/tahun) dan tertinggi penyusunan siklus menu 90 menit (1.381 menit/tahun).

Tabel 7. Standar Beban Kerja Ahli Gizi

NO	KEGIATAN POKOK	RATA- RATA WAKTU (Menit)	WAKTU KERJA TERSEDIA (Menit/tahun)	STANDAR BEBAN KERJA
1	Evaluasi Kinerja Gizi	38	124320	3271.578947
2	Pelayanan asuhan gizi standar	302	124320	411.6556291
3	Laporan Harian	35	124320	3552
4	Mengawasi persiapan dan pengolahan bahan makanan	30	124320	4144
5	Mengawasi penyajian makanan	20	124320	6216

6	Melakukan pengecekan ulang kecocokan identitas dan diet pada label diet pasien	15	124320	8288
7	Serah terima dengan ahli gizi dinas sebelumnya	12	124320	10360
8	Rapat Internal RSUD dr. Salim Alkatiri	120	124320	1036
9	Jumsih	60	124320	2072
10	Apel Rutin	10	124320	12432
Total		642	124320	51783.23458

Berdasarkan Tabel 7, standar beban kerja Ahli Gizi tahun 2025 total 51.783 menit/tahun, dengan kegiatan terendah serah terima tugas 12 menit (10.360 menit/tahun) dan tertinggi pelayanan asuhan gizi standar 302 menit (412 menit/tahun).

Tabel 8. Standar Beban Kerja Pemasak/Pramusaji

NO	KEGIATAN POKOK	RATA-RATA WAKTU (Menit)	WAKTU KERJA TERSEDIA (Menit/tahun)	STANDAR BEBAN KERJA
1	Evaluasi kinerja gizi	38	106560	2804.210526
2	Mempersiapkan peralatan dan bahan makanan yang akan diolah	86	106560	1239.069767
3	Melakukan proses pemasakan dan uji cita rasa makanan	93	106560	1145.806452
4	Mengecek alat untuk distribusi makanan	7	106560	15222.85714
5	Melakukan pemorsian dan menata makanan sesuai identitas pasien dan jenis diet	25	106560	4262.4
6	Distribusi makanan ke ruang perawatan	38	106560	2804.210526
7	Melaporkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan kepada koordinator atau ahli gizi	5	106560	21312
8	Membersihkan meja kerja dan area kerja	50	106560	2131.2
9	Rapat Internal RSUD dr. Salim Alkatiri	120	106560	888
Total		462	106560	51809.75441

Berdasarkan Tabel 8, standar beban kerja Pemasak/Pramusaji tahun 2025 total 51.810 menit/tahun, dengan kegiatan terendah pelaporan 5 menit (21.312 menit/tahun) dan tertinggi pemasakan serta uji cita rasa 93 menit (1.146 menit/tahun).

Tabel 9. Standar Kelonggaran Tiap Kategori Tenaga

KATEGORI TENAGA	KEGIATAN	FRE	WAKTU (Jam)	JUM	WKT	SKG
Ka. Instalasi Gizi	Ishoma	1x/hari	1	261	1848	0.14
	Ke kamar mandi	2x/hari	0.08	42	1848	0.023
	Kegiatan lain	1x/minggu	0.25	13	1848	0.007
	Standar Kelonggaran					0.171
Koordinator Penyelenggaraan Makanan	Ishoma	1x/hari	1	313	2072	0.151
	ke kamar mandi	1x/hari	0.08	25	2072	0.012
	kegiatan lain	1x/minggu	0.25	13	2072	0.006
	Standar Kelonggaran					0.169
Ahli Gizi	Ishoma	1x/hari	1 jam	313	2072	0.151
	Ke kamar mandi	1x/hari	0.12	38	2072	0.018
	Kegiatan lain	1x/minggu	0.25	13	2072	0.006
	Standar Kelonggaran					0.175
Pemasak	Ishoma	1x/hari	0.5	156	1776	0.087
	Ke kamar mandi	1x/hari	0.08	29	1776	0.016
	Standar Kelonggaran					0.104

Berdasarkan Tabel 9, standar kelonggaran di Instalasi Gizi meliputi ishoma, ke kamar mandi, dan kegiatan lain untuk Ka. Instalasi, Koordinator, serta Ahli Gizi, sedangkan Pemasak/Pramusaji hanya ishoma dan ke kamar mandi. Total kelonggaran masing-masing adalah Ka. Instalasi 0,17; Koordinator 0,17; Ahli Gizi 0,18; dan Pemasak/Pramusaji 0,10, yang digunakan dalam perhitungan kebutuhan tenaga gizi.

Tabel 10. Rasio WISN Tenaga Instalasi Gizi RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku

Kategori SDM	Tenaga saat ini (a)	Kebutuhan tenaga (b)	Kurang / Lebih (a-b)	Rasio WISN (a/b)	Keadaan masalah tenaga
Ka. Instalasi Gizi	1	1	0	1	Tenaga cukup
Koordinator penyelenggaraan makanan	1	2	-1	0.5	Tenaga kurang
Ahli Gizi	10	7	3	1.428	Tenaga lebih
Pemasak/pramusaji	3	5	-2	0.6	Tenaga kurang

Berdasarkan Tabel 10, Ka. Instalasi Gizi memiliki rasio WISN = 1 (tenaga cukup), Koordinator Penyelenggaraan Makanan dan Pemasak/Pramusaji rasio <1 (tenaga kurang), sedangkan Ahli Gizi rasio >1 (tenaga berlebih) sehingga perlu efisiensi.

Pembahasan

Analisis Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia di Instalasi Gizi RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku pada 2025 bervariasi sesuai posisi dan jam kerja harian. Kepala Instalasi Gizi memiliki 231 hari kerja dengan 8 jam per hari (110.880 menit/tahun), Koordinator Penyelenggaraan Makanan dan Ahli Gizi 296 hari dengan 7 jam per hari (124.320 menit/tahun), serta Pemasak/Pramusaji 296 hari dengan 6 jam per hari (106.560 menit/tahun). Perhitungan ini sudah mempertimbangkan hari libur, cuti, ketidakhadiran, dan jadwal shift sehingga memungkinkan perencanaan tenaga kerja yang realistis dan efisien. Pengaturan waktu kerja yang efektif penting dalam manajemen tenaga kesehatan untuk memastikan distribusi beban kerja optimal tanpa menimbulkan kelelahan. Teori Manajemen Waktu menekankan pentingnya alokasi jam kerja, istirahat, dan cuti yang terencana guna meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan. (Nasution et al., 2022) Di Indonesia, aturan ketenagakerjaan menetapkan waktu kerja maksimal 7–8 jam per hari atau 40 jam per minggu, termasuk hak istirahat dan cuti, yang dapat disesuaikan dengan sistem shift serta hari libur nasional. (Sari et al., 2020)

Variasi waktu kerja tiap posisi dipengaruhi tanggung jawab dan intensitas beban. Kepala Instalasi Gizi berfokus pada manajerial, Ahli Gizi lebih fleksibel di lapangan, Koordinator menggabungkan tugas manajerial dan operasional, sedangkan Pemasak/Pramusaji menangani operasional harian. Faktor lain seperti sistem shift, jumlah pasien, dan ketersediaan sarana juga memengaruhi. Karena itu, pengaturan waktu yang bervariasi dan adaptif penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan tenaga instalasi gizi.

Analisis Standar Beban Kerja

Standar beban kerja tahunan di Instalasi Gizi RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku 2025 berbeda sesuai jenis pekerjaan dan durasi tiap kegiatan. Kepala Instalasi Gizi memiliki beban kerja 22.835 menit per tahun, Koordinator Penyelenggaraan Makanan 133.117 menit, Ahli Gizi 51.783 menit, dan Pemasak/Pramusaji 51.810 menit. Aktivitas yang memakan waktu paling lama berkaitan dengan pelaporan, penyusunan menu, dan pelayanan asuhan gizi, sedangkan kegiatan singkat meliputi pemeriksaan pegawai dan serah terima tugas. (Yulianto et al., 2020) Penelitian menemukan keterlambatan distribusi makanan saat pasien >20 karena area luas dan tenaga terbatas. Pemasak/pramusaji sering bekerja sendiri menyiapkan hingga mendistribusikan makanan, mengeluhkan kelelahan fisik dan jam malam lebih berat akibat perubahan menu. Hal ini sejalan dengan bahwa ketidakseimbangan tenaga dan beban kerja menurunkan efektivitas pengawasan mutu, termasuk gizi, variasi menu, dan ketepatan waktu penyajian. (Nurhikmah et al., 2024)

Menurut Teori Beban Kerja (Workload Theory), ketidakseimbangan beban kerja dapat memengaruhi produktivitas, kinerja, serta kesehatan fisik dan mental. (Hartadi, 2020) Beban tertinggi dialami Koordinator Penyelenggaraan Makanan karena tugas manajerial dan operasional, sedangkan Ahli Gizi memiliki tugas lebih terstruktur namun tetap menuntut konsentrasi. Pemasak/Pramusaji menanggung beban teknis berat karena bekerja sendiri, sehingga perencanaan tenaga berbasis WISN diperlukan untuk distribusi optimal dan peningkatan kualitas pelayanan gizi. (Ratnawati & Fayasari, 2023)

Analisis Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran waktu kerja di Instalasi Gizi RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku 2025 bervariasi sesuai kategori tenaga dan jenis aktivitas. Kepala Instalasi Gizi, Koordinator Penyelenggaraan Makanan, dan Ahli Gizi memiliki standar kelonggaran 0,17–0,18, mencakup waktu istirahat, sholat, dan ke kamar mandi, sedangkan tenaga pemasak/pramusaji lebih rendah yakni 0,10 karena aktivitas istirahat terbatas. (Govule et al., 2015) Standar ini penting sebagai penyesuaian dalam perhitungan kebutuhan tenaga agar jadwal kerja realistis dan manusiawi. Temuan ini sejalan dengan prinsip WISN yang menekankan pentingnya waktu kelonggaran untuk mencegah kelelahan dan menjaga produktivitas. ILO merekomendasikan faktor kelonggaran minimal 11% bagi tenaga perempuan, sementara standar 0,10 pada pemasak/pramusaji yang semuanya perempuan berisiko menimbulkan kejenuhan dan kelelahan. (Hartadi, 2020) Kelonggaran yang memadai mendukung distribusi beban kerja efisien serta kesehatan fisik dan mental tenaga kerja.

Menurut Teori Keseimbangan Beban Kerja (Workload Balance Theory), waktu kelonggaran penting untuk menjaga kinerja, terutama pada tugas intensif atau kompleks. Kepala Instalasi, Koordinator, dan Ahli Gizi membutuhkan kelonggaran lebih untuk tugas administratif, sedangkan Pemasak/Pramusaji fokus pada kerja fisik cepat dengan kelonggaran lebih sedikit. Penerapan

standar kelonggaran yang tepat memastikan beban kerja efektif tanpa mengabaikan kesejahteraan tenaga. (Hartadi, 2020)

Analisis Jumlah Tenaga Ideal Berdasarkan Metode WISN

Berdasarkan perhitungan Waktu Tersedia, Standar Beban Kerja, dan Standar Kelonggaran (WISN) di Instalasi Gizi RSUD dr. Salim Alkatiri Provinsi Maluku, jumlah tenaga saat ini belum sepenuhnya sesuai kebutuhan ideal. Kepala Instalasi Gizi berjumlah 1 orang sesuai kebutuhan (rasio WISN = 1), sedangkan Koordinator Penyelenggaraan Makanan kekurangan 1 orang dan Pemasak/Pramusaji kekurangan 2 orang. Sebaliknya, Ahli Gizi berjumlah 10 orang, melebihi kebutuhan ideal 7 orang sehingga terdapat kelebihan 3 tenaga. Ketidakseimbangan ini menyebabkan beban kerja tidak merata, potensi kelelahan, serta menurunnya kualitas pelayanan gizi. Penataan ulang tenaga diperlukan untuk efisiensi, dengan penambahan 1 Koordinator dan 2 Pemasak/Pramusaji agar beban kerja lebih merata serta waktu istirahat tercukupi. Kelebihan Ahli Gizi dapat dialihkan ke edukasi, pelatihan, atau tugas tambahan, sementara pengaturan shift dan alokasi pasien proporsional penting untuk mencegah kelelahan berlebih. (Candrianto et al., 2020)

Metode WISN menghitung kebutuhan tenaga berbasis beban kerja, waktu kerja tersedia, dan standar kelonggaran. Penerapannya memungkinkan redistribusi tugas, penambahan personel, dan keseimbangan beban kerja agar produktivitas optimal. Penambahan 3 tenaga baru serta penataan Ahli Gizi diharapkan meningkatkan kesejahteraan, mencegah kelelahan, dan menjaga kualitas pelayanan gizi di RSUD dr. Salim Alkatiri.

Integrasi Hasil Kuantitatif dan Kualitatif

Integrasi hasil kuantitatif dan kualitatif menunjukkan ketidakseimbangan beban kerja di Instalasi Gizi RSUD dr. Salim Alkatiri tahun 2025, di mana Koordinator kekurangan 1 orang, Pemasak/Pramusaji kekurangan 2 orang, dan Ahli Gizi justru kelebihan 3 orang. Data WISN menegaskan kebutuhan redistribusi tenaga, sementara temuan lapangan menunjukkan kelelahan pada pemasak/pramusaji serta waktu luang Ahli Gizi yang dapat dialihkan ke edukasi atau pelatihan. Faktor shift, jumlah pasien, dan fasilitas turut memengaruhi beban kerja. Karena itu, strategi yang disarankan adalah penambahan 3 tenaga baru, penataan ulang Ahli Gizi, serta pengaturan jam kerja fleksibel untuk menjaga keseimbangan operasional, mutu pelayanan, dan kesejahteraan tenaga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa distribusi tenaga kerja terjadi ketimpangan, dengan kelebihan ahli gizi tetapi kekurangan tenaga teknis pelaksana seperti pemasak/pramusaji. Akibatnya, beban kerja menumpuk di Pemasak/Pramusaji, berisiko menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunnya efektivitas pelayanan. Sehingga penataan ulang serta redistribusi SDM diperlukan agar kinerja lebih seimbang dan efisiensi pelayanan gizi rumah sakit dapat tercapai.

Saran

Saran yang dapat diberikan yaitu bagi pimpinan RSUD dr. Salim Alkatiri, dalam jangka pendek perlu menambah dua tenaga pemasak/pramusaji serta satu koordinator penyelenggaraan makanan sesuai analisis WISN, dan memanfaatkan tenaga ahli gizi berlebih untuk edukasi, sedangkan jangka panjang perekrutan ASN sebaiknya melibatkan Kepala Instalasi Gizi dengan pendekatan bottom up. Bagi Kepala Instalasi Gizi, perlu diadakan pelatihan berkala, penyesuaian jadwal kerja koordinator agar tidak ikut shift, serta pembagian tugas nonspesifik kepada ahli gizi berlebih. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan metode lain seperti FTE atau time and motion study, memperluas penelitian ke unit terkait, serta mengkaji hubungan kecukupan tenaga dengan kualitas pelayanan gizi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M., & Yanti, R. (2018). ANALISIS BEBAN KERJA TENAGA GIZI DI RSUD BANJARBARU. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.31602/ANN.V5I1.1641>
- Aytona, L. (2022). Application of WISN methodology in hospital staffing. *International Journal of Health Workforce Management*, 14(1), 45–53.
- Candrianto, C., Ningsih, R., Satrianto, A., & Lubis, R. F. (2020). Analisis Beban Kerja Dan Jumlah Tenaga Kerja Pada Bagian Bahan Baku Menggunakan Metode Workload Analysis. *INVENTORY: Industrial Vocational E-Journal On Agroindustry*, 1(1), 36–43.
- Govule, P., Francis Mugisha, J., Peter Katongole, S., Maniple, E., Nanyingi, M., & Anguyo DDM Onzima, R. (2015). Application of Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) in Determining Health Workers' Requirements for Mityana General Hospital. In *Uganda. International Journal of Public Health Research* (Vol. 3, Issue 5). <http://www.openscienceonline.com/journal/ijphr>
- Hartadi, H. (2020). Analisis kebutuhan tenaga gizi rumah sakit berdasarkan beban kerja. *Jurnal Ilmu Gizi Indonesia*, 9(2), 55–63.
- Naicker, V. N., Muchiri, J. W., Naidoo, K., & Legodi, M. H. (2025). Application of the workload indicators of staffing need (WISN) to assess dietetic workforce needs in South African central and tertiary public hospitals. *Scientific Reports 2025* 15:1, 15(1), 1707-. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-85683-y>
- Najafpour, Z., Nasiri, M. Z., Nozarian, M. H., Keliddar, I., & Shayanfard, K. (2023). Estimating the number of required nurses in different types of hospitals: An application of the workload indicators of staffing needs (WISNS) method. *PLOS ONE*, 18(12), e0295213. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0295213>
- Nasution, F. A. P., Nuraeni, Y., & Nuzula, F. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 105–

120. <https://doi.org/10.47198/NAKER.V17I2.138>

Nurhikmah, N., Junita, D. E., Wati, D. A., & Abdullah, A. (2024). Penerapan metode WISN pada instalasi gizi rumah sakit. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 16(1), 10–20.

PGRS. (2013). *Pedoman pelayanan gizi rumah sakit*. PGRS.

Ratnawati, I., & Fayasari, A. (2023). ANALISIS BEBAN KERJA PRAMUMASAK DAN PRAMUSAJI DI INSTALASI GIZI RSUD KARAWANG DENGAN METODE WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEED TAHUN 2022: Workload Analysis of Nutrition Unit Employee in Karawang Hospital using Workload Indicator Staffing Need Method in 2022. *Jurnal Pangan Kesehatan Dan Gizi Universitas Binawan*, 3(2), 11–22. <https://doi.org/10.54771/JAKAGI.V3I2.770>

Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124–128. <https://doi.org/10.22225/AH.2.1.2020.124-128>

Winvi, F. C., Nasution, S. L. R., & Ginting, C. N. (2023). Workload Indicators of Staffing Need (WISN) for the Required Estimation of Nursing Staff in a Hemodialysis Unit. *Folia Medica Indonesiana*, 59(2), 164–172. <https://doi.org/10.20473/fmi.v59i2.42309>

Yulianto, H., Fauziah Suryadi, D., Akbar, Z., YPUP Makassar, S., Andi Tonro No, J., & Studi Manajemen, P. (2020). DAMPAK BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA COVID-19. *Nobel Management Review*, 1(2), 317–326. <https://doi.org/10.37476/NMAR.V1I2.1319>