

**PELATIHAN APLIKASI SOFTWARE WORKLOAD INDICATORS OF STAFFING NEED UNTUK PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PUSKESMAS DI GIANYAR**

N. M. S. Nopiyani<sup>1</sup>, P. P. Januraga<sup>2</sup>, P. Muliawan<sup>3</sup>, I K. Suarjana<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Pengabdian masyarakat berupa pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan staf Dinkes dan Puskesmas di Gianyar dalam merencanakan kebutuhan SDM dengan metode WISN. Pelatihan WISN diselenggarakan pada tanggal 12 Juni 2015 di Gedung PSKM FK Unud. Sebelum pelatihan dimulai, dilakukan instalasi software WISN pada seluruh laptop peserta. Kegiatan pelatihan terdiri dari pemberian materi, diskusi, serta praktik penggunaan software WISN. Untuk evaluasi, seluruh peserta diminta untuk mengisi kuesioner pre dan post test. Nilai pre dan post test dianalisis secara statistik dengan uji t dua sampel berpasangan untuk melihat ada tidaknya perbedaan pengetahuan. Pelatihan dihadiri oleh 25 orang peserta (89,3%) dari Dinkes Gianyar dan 13 Puskesmas di Kabupaten Gianyar. Saat pelatihan, seluruh peserta telah mendapatkan dan mengetahui cara instalasi software WISN. Terdapat peningkatan pengetahuan peserta pelatihan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan WISN sebesar 5,08 dengan nilai  $p < 0.001$ . Seluruh peserta dapat melakukan analisis dengan software WISN dengan panduan tim pelaksana dan menyatakan akan menerapkan metode WISN di institusi mereka. Pelatihan telah berjalan dengan baik dan berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas Dinkes dan Puskesmas di Gianyar dalam menggunakan software WISN. Bimbingan teknis dan follow up perlu dilakukan untuk mendorong implementasi metode WISN untuk perencanaan kebutuhan SDM di Gianyar.

**Kata kunci :** efektivitas, pelatihan, WISN, pengetahuan, Puskesmas

**ABSTRACT**

This community service is a training aimed at improving the knowledge and skill of District Health Office and Puskesmas' staf in undertaking human resources planning using WISN method. The training was conducted in 12 of June 2015 on Gedung PS IKM FK Unud. Prior to the training, WISN software was installed on the trainees' computer. The training consist of presentation, discussion, and practices on how to use WISN software. The trainees were asked to fill in pre and post test questionnaires. Pre and post test scores were analysed statistically using paired t-test to identify the existence of knowledge difference. The training was attended by 25 trainees (89,3%) from District Health Office and 13 Puskesmas in Gianyar. During the training, all trainees received and were

---

<sup>1</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, sri.nopiyani@unud.ac.id

<sup>2</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, januraga@unud.ac.id

<sup>3</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, partha\_muliawan@yahoo.com

<sup>4</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, ketut.suarjana@rocketmail.com

informed of how to install WISN software. There was a knowledge improvement of 5.08 after the training with p value < 0.001. All trainees were able to conduct analysis using WISN software with the guidance of the trainers and they stated their willingness to apply WISN method on their institution. Overall, the training run well dan successfully improved the knowledge and skill of the participants. Further technical guidance and follow up are required to support the implementation of WISN method for human resources planning in Gianyar.

**Keywords:** effectiveness, training, WISN, knowledge, Puskesmas

## PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia (Depkes RIa 2004). Sayangnya hingga kini, Puskesmas masih dihadapkan oleh berbagai permasalahan termasuk diantaranya keterbatasan kuantitas, kualitas, dan distribusi sumber daya manusia. Proses perencanaan SDM yang lemah ditenggarai sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap permasalahan ketidakadekuatan SDM kesehatan di Indonesia (Bappenas 2005).

Puskesmas-Puskesmas di Kabupaten Gianyar terdiri dari sembilan Puskesmas rawat jalan dan empat Puskesmas rawat inap, yang keseluruhannya telah berstatus Badan Layanan Umum (BLU) sejak tahun 2010 (Dinkes Gianyar 2014). Studi yang dilakukan di beberapa Puskesmas di Gianyar menunjukkan bahwa Puskesmas belum bisa memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat karena adanya keterbatasan SDM. Salah satu studi yang dilakukan di Puskesmas Tegallalang menyebutkan bahwa layanan rawat inap di Puskesmas tersebut tidak bisa berjalan dengan baik karena keterbatasan tenaga dokter umum.

Hasil wawancara dengan dua Kepala Puskesmas dan staf bidang pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan Gianyar menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan SDM selama ini didasarkan atas persepsi subjektif serta berdasarkan rasio tenaga kesehatan per populasi. Metode-metode tersebut memiliki kelemahan yaitu tidak dapat mengakomodir variasi yang menyebabkan perbedaan *demand* layanan seperti pola morbiditas, aksesibilitas, dan tingkat ekonomi masyarakat (WHO 2010). Dengan menggunakan metode rasio tenaga kesehatan per populasi maka Puskesmas-Puskesmas dengan jumlah kunjungan yang tinggi maupun rendah akan dianggap memerlukan jumlah tenaga kesehatan yang sama padahal kemungkinan Puskesmas-Puskesmas tersebut memiliki jumlah kunjungan yang berbeda sehingga kebutuhan SDM-nya berbeda. Kepmenkes Nomor 81 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM telah merekomendasikan beberapa metode untuk menghitung kebutuhan SDM kesehatan di Puskesmas salah satunya adalah metode *Workload Indicators of Staffing Need* atau WISN (Depkes RIb 2004). Metode WISN memiliki keunggulan dibandingkan metode rasio tersebut karena WISN dapat mengakomodir variasi kebutuhan SDM berdasarkan tipe fasilitas kesehatan serta variasi lokal yang mempengaruhi (WHO 2010). Namun, terlepas dari keunggulan metode WISN, metode ini masih sangat jarang digunakan dalam perencanaan SDM di Indonesia oleh karena amat terbatasnya SDM di Dinas Kesehatan atau Puskesmas yang menguasai metode ini. Berdasarkan permasalahan tersebut, diadakanlah pelatihan aplikasi software WISN yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan staf manajerial di Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar dalam melakukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia secara lebih obyektif.

## METODE PEMECAHAN MASALAH

Persiapan pelaksanaan pelatihan WISN diawali dengan komunikasi dan koordinasi dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar terutama Bidang Pengembangan SDM. Setelah mendapatkan ijin pelaksanaan pelatihan, ditentukanlah tanggal untuk pelaksanaan pelatihan. Pihak Puskesmas

meminta agar pelatihan bisa dilaksanakan pada bulan Juni, sebelum bulan puasa. Selain itu, Puskesmas akan mulai melakukan perencanaan pada bulan Agustus sehingga diharapkan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan dari pelatihan ini dapat diterapkan dalam proses perencanaan SDM Puskesmas.

Pada saat pelatihan, seluruh peserta diminta untuk membawa komputer jinjing, sehingga peserta dapat secara langsung berlatih menggunakan *software* WISN. Sebelum pelatihan dimulai, dilakukan instalasi *software* WISN pada laptop seluruh peserta. Selain itu, seluruh peserta diminta untuk mengisi kuesioner pre-test yang terdiri dari 15 butir pertanyaan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengetahuan peserta terhadap metode WISN sebelum mendapat pelatihan WISN.

Pelatihan terdiri dari pemberian materi tentang pengenalan metode WISN dan langkah-langkah analisis dengan *software* WISN, diskusi dan praktik penggunaan *software* WISN. Pada saat praktik penggunaan *software* WISN, para peserta dibimbing oleh fasilitator dalam mengerjakan studi kasus yang berisikan data-data yang diperlukan untuk perhitungan kebutuhan SDM. Peserta lalu menginput data-data tersebut ke dalam *software* WISN. Setelah hasil analisis diperoleh, peserta juga belajar untuk menginterpretasikan output WISN dan merencanakan tindak lanjut dari hasil analisis dengan WISN tersebut. Sebelum pelatihan berakhir, peserta diminta untuk mengisi kuesioner post-test dengan butir-butir pertanyaan yang sama dengan kuesioner pre-test. Selain itu, peserta juga diminta untuk menuliskan pesan dan kesan mereka terhadap pelatihan yang mereka jalani. Hasil pre dan post-test diolah secara statistik dengan uji t dua sampel berpasangan untuk melihat ada tidaknya perbedaan pengetahuan peserta sebelum dan setelah pelatihan.

## **HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN**

Pelatihan WISN telah diselenggarakan pada tanggal 12 Juni 2015 di Ruang Komputer Gedung Timur Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Pelatihan WISN diikuti oleh 25 orang (89,3%) peserta yang terdiri dari Kepala Puskesmas dan Kepala Tata Usaha Puskesmas dari 13 Puskesmas di Kabupaten Gianyar serta staf Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar. Sebagian besar peserta pelatihan (96%) pernah mendengar tentang metode WISN dan seluruh peserta belum pernah mendengar tentang *software* WISN. Kegiatan pelatihan berlangsung selama delapan jam dan seluruh peserta pelatihan mengikuti kegiatan pelatihan secara penuh. Para peserta juga terlihat sangat antusias dalam mengikuti pelatihan. Beberapa pertanyaan yang muncul saat pelatihan antara lain teknis penggunaan *software* WISN, penggunaan metode WISN untuk analisis kebutuhan SDM Puskesmas yang menduduki posisi struktural dan lebih banyak melakukan tugas-tugas manajerial serta kemungkinan penggunaan hasil analisis dengan metode WISN untuk kepentingan pembagian jasa pelayanan di Puskesmas. Setelah pemberian materi mengenai pengenalan metode WISN dan cara penggunaan *software* WISN, dilakukan praktik penggunaan *software* WISN oleh peserta dengan dipandu oleh fasilitator. Pada sesi praktik tersebut, peserta diberikan data layanan Puskesmas yang harus mereka input ke dalam *software* WISN untuk selanjutnya dianalisis. Peserta pelatihan memiliki daya tangkap yang berbeda-beda sehingga fasilitator memberikan bimbingan yang intensif kepada peserta yang mengalami kesulitan. Seluruh peserta dapat melakukan langkah-langkah analisis kebutuhan SDM dengan panduan dari fasilitator.

Hasil analisis terhadap skor pre dan post-test menunjukkan bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan pengetahuan peserta setelah mendapat pelatihan WISN.

**Tabel 1. Hasil uji t dua sampel berpasangan terhadap skor pre dan post-test peserta pelatihan WISN**

| Skor Pengetahuan  | Rerata | Perbedaan rerata | Interval kepercayaan 95% | Nilai p |
|-------------------|--------|------------------|--------------------------|---------|
| Sebelum pelatihan | 7,40   | 5,08             | 4,062 – 6,098            | < 0,001 |
| Sesudah pelatihan | 12,48  |                  |                          |         |

Pada akhir pelatihan, peserta ditanyakan mengenai kemungkinan penerapan metode WISN di institusi mereka. Seluruh peserta menyatakan bahwa metode WISN fisibel untuk diterapkan dan mereka berencana untuk menerapkan metode ini di institusi mereka. Seluruh peserta pelatihan mendapatkan materi pelatihan yang terdiri dari pengenalan metode WISN dan manual penggunaan software WISN dalam *flashdisk* yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam penggunaan dan sosialisasi penggunaan software WISN kepada seluruh staf di institusi mereka. Secara umum, hasil evaluasi terhadap proses pelaksanaan pelatihan menunjukkan bahwa peserta merasa puas terhadap pelatihan ini dan berharap agar ada pendampingan lebih lanjut dari Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Udayana agar metode WISN bisa diimplementasikan di Puskesmas.

Inisiasi penggunaan *software* WISN memerlukan adanya kesepakatan baik di internal Puskesmas, antar Puskesmas, maupun antar Puskesmas dengan Dinas Kesehatan mengenai jenis-jenis aktivitas yang akan diperhitungkan dalam analisis WISN untuk masing-masing kategori tenaga kesehatan serta standar waktu melakukan suatu aktivitas. Selain itu, Puskesmas dan Dinas Kesehatan perlu menciptakan suatu sistem untuk menjamin ketersediaan dan kelengkapan data statistik layanan yang diperlukan. Pada akhirnya penerapan WISN di Puskesmas ditentukan oleh komitmen dari Dinas Kesehatan dan Puskesmas untuk melakukan perubahan.

## **SIMPULAN**

Pelatihan aplikasi software *Workload Indicators of Staffing Need* efektif dalam meningkatkan pengetahuan staf manajerial Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar. Selain itu, seluruh peserta telah mampu melakukan analisis perencanaan kebutuhan SDM dengan metode WISN dengan panduan tim pelaksana. Sebagian besar peserta menyatakan akan menerapkan metode WISN di institusi.

## **SARAN**

Bimbingan teknis ke masing-masing Puskesmas dan ke Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar perlu dilakukan untuk memfasilitasi inisiasi penggunaan *software* WISN untuk perencanaan kebutuhan SDM.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Pelatihan WISN ini dapat terselenggara berkat dukungan pendanaan dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Udayana. Selain itu, kami ucapkan terimakasih kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar serta Kepala Puskesmas se-Kabupaten Gianyar yang telah mendukung dan telah berpartisipasi dalam pelatihan ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bappenas (2005) Kajian Perencanaan Tenaga Kesehatan, Jakarta.
- Depkes RIa (2004) Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/Menkes/SK/II/2004 Tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat, Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Depkes RIb (2004) Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81/Menkes/SK/I/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Dinkes Gianyar. 2014. Profil Kesehatan Kabupaten Gianyar. Gianyar: Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar.
- WHO (2010) Applying the WISN in Practice: Case Studies from Indonesia, Mozambique and Uganda, Geneva: World Health Organization.

**PELATIHAN APLIKASI SOFTWARE WORKLOAD INDICATORS OF STAFFING NEED UNTUK PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PUSKESMAS DI GIANYAR**



Gambar 1. Pemberian Materi WISN