

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

Ina Ratnawati^{1*}, Adhila Fayasari¹

¹ Program Studi Gizi Universitas Binawan Jalan Raya Kalibata Raya No.25-30, Cawang,
Kramatjati, Cawang, Kramatjati, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630

*Penulis korespondensi Ina Ratnawati Program Studi Gizi Universitas Binawan Jalan Raya Kalibata Raya No.25-30, Cawang, Kramatjati, Cawang, Kramatjati, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630 HP: 085364430921. E-mail : inaratnawati20@gmail.com

ABSTRACT

Qualified and professional human resources (HR) in accordance with their functions and duties are important in supporting the success of home services, especially in nutrition installations. Manpower requirements can be calculated using various methods, one of which is Workload Indicators of Staffing Need (WISN). The purpose of this study was to analyze the need for labor in the Nutrition Installation of RSUD Karawang using the WISN method. This research is a descriptive study with data collection through observation and interviews using forms based on job descriptions per HR category. The data taken include workload, available working time (minutes/year) (working days, annual leave, training education, national holidays, absenteeism, working time), and allowance standards, which are then entered into the WISN formula. Data analysis is presented descriptively. There are currently 8 waiters and waitresses' employees and 25 people. The working time available for cooks and waiters is an average of 285 working days/year, which is divided into 6 working days. The standard workload of each animal/vegetable processor, rice processor, vegetable preparation and cooker ranged from 47025 minutes to 90,423 minutes. The standard workload of waiters is around 185,500 minutes. The results of the WISN calculation show that there is a match in the number of animal/vegetable processing workers, vegetable preparations, cooks and waiters with a WIS ratio < 1.5. Meanwhile, in rice processing, the ratio of WISN reaches 2, which is more workers.

Keywords: food service; job description; nutrition installation; WISN; workload

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional sesuai dengan fungsi dan tugas merupakan hal yang penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan rumah terutama di instalasi gizi. Kebutuhan tenaga kerja dapat dihitung dengan berbagai metode salah satunya adalah *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja di Instalasi Gizi RSUD Karawang menggunakan metode WISN. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara menggunakan formulir berdasarkan uraian tugas per kategori SDM. Data yang diambil antara lain beban kerja, waktu kerja yang tersedia (menit/tahun) (hari kerja, cuti tahunan, pendidikan pelatihan, hari libur nasional, ketidakhadiran kerja, waktu kerja), dan standar kelonggaran, yang kemudian dimasukkan ke dalam rumus WISN. Analisis data disajikan secara deskriptif. Pegawai pramumasak dan pramusaji saat ini berjumlah 8 orang dan 25 orang. Waktu kerja tersedia pada pramumasak dan pramusaji rata-rata 285 hari kerja/ tahun, yang dibagi dalam 6 hari kerja. Standar beban kerja pramusak masing-masing pengolah hewani/nabati, pengolah nasi, persiapan sayur dan pelaksana pemasak yang berkisar antara 47025 menit hingga 90,423 menit. Standar beban kerja pramusaji berkisar pada 185.500 menit. Hasil perhitungan WISN didapatkan hasil terdapat kesesuaian pada jumlah tenaga kerja pengolah hewani/nabati, persiapan sayur, pelaksana pemasak

dan pramusaji dengan rasio WISN $< 1,5$. Sedangkan pada pengolah nasi rasio WISN mencapai angka 2, yaitu tenaga kerja lebih.

Kata Kunci : beban kerja; instalasi gizi; penyelenggaraan makanan massal; uraian kerja; WISN

Judul Pelari: [Analisis Beban Kerja Tenaga Pramumasak dan Pramusaji dengan WISN]

Received: 5 Januari 2023 / Accepted: 29 Juni 2023 / Published Online: 30 Juni 2023 |
doi: 10.54771/jakagi.v3i2.770

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sektor kesehatan yang mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Keberhasilan pelayanan gizi di rumah sakit yang berperan dalam mendukung penyembuhan penyakit pada pasien, sangat ditentukan oleh proses pengelolaan makanan mulai dari bahan makanan mentah sampai makanan matang yang siap dikonsumsi pasien. Proses ini akan terlaksana dengan baik apabila didukung oleh manajemen penyelenggaraan makanan yang baik.¹

Untuk memenuhi kebutuhan konsumennya, maka institusi penyelenggaraan makanan harus menerapkan prinsip penyelenggaraan makanan yang memenuhi selera konsumen, sehat, aman, dan dengan harga yang layak.¹ Penyelenggaraan makanan antara satu tempat dengan di tempat yang lainnya tidak ada yang sama, karena masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda. Penyelenggaraan makanan di rumah sakit bertujuan menyediakan makanan yang sesuai bagi orang sakit yang dapat menunjang penyembuhan penyakitnya.²

Pelaksanaan pelayanan gizi di rumah sakit harus disesuaikan dengan Pedoman Pelayanan Gizi Rumah Sakit (PGRS) untuk memberikan pelayanan yang bermutu.³ Pelayanan yang bermutu ini diharapkan tidak menyebabkan malnutrisi yang akan berdampak buruk terhadap proses penyembuhan pasien.⁴ Sehubungan dengan itu, maka untuk menunjang terlaksananya pelayanan yang

optimal, perlu didukung SDM (Sumber Daya Manusia) yang sesuai dan berkualitas.

SDM yang berkualitas dalam hal ini tiap fungsi dan tugasnya mendukung keberhasilan pelayanan rumah sakit yang efektif dan efisien.⁴ Kurangnya tenaga baik dari jumlah, dan kualitas akan berpengaruh pada mutu pelayanan dan produktivitas. Apabila jumlah petugas lebih banyak dari pada beban kerja, maka banyak pula waktu yang tersisa sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif.⁵ Perlu adanya proses perencanaan dan perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja petugas rumah sakit agar sesuai dengan kebutuhan sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan Rumah Sakit.⁴

Perhitungan tenaga kerja dilakukan menggunakan berbagai rumus antara lain ISN dan *Workload Indicators of Staffing Need Method* (WISN), namun yang sering digunakan antara lain adalah mudah diterapkan komprehensif dan realitis.⁶ Metode penghitungan kebutuhan SDM WISN berdasarkan beban kerja pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM pada tiap unit kerja fasilitas pelayanan kesehatan.⁷

Menurut penelitian di Manado, kebutuhan riil pemasak di RSUD Pancaran Kasih GMIM dengan metode WISN ialah 19 orang, jika dibandingkan dengan tenaga pemasak saat ini sebanyak 11 orang, yang berarti masih kekurangan 8 orang tenaga pemasak.⁸ Hasil penghitungan proporsi waktu produktif terhadap beban kerja tenaga pemasak sebesar

72,21%, yang masih dalam batas normal menurut standar produktivitas.

Pada penelitian lain di Yogyakarta disebutkan bahwa waktu kerja tersedia tenaga pemasak pada tahun 2016 adalah 1788 jam per tahun. Beban kerja menurut pemenuhan jam kerja terkait dengan produktivitas kerja tenaga pemasak adalah 78,40% (kategori cukup). Hasil penghitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan WISN adalah 19 orang sedangkan tenaga Tersedia adalah 19 orang, jadi tenaga pemasak sudah tercukupi.⁹

Analisa beban kerja dapat dimanfaatkan sebagai penentu upaya peningkatan status gizi dan kesehatan masyarakat baik di dalam maupun di luar rumah sakit, merupakan tugas dan tanggung jawab tenaga kesehatan, terutama tenaga gizi.^{11,12}

Berdasarkan evaluasi manajemen sumber daya manusia di Instalasi Gizi RSUD Karawang ditemukan beberapa permasalahan terkait kurangnya disiplin kerja, dan uraian tugas yang tidak dijalankan dengan baik, sehingga mengakibatkan terhambatnya kegiatan penyelenggaraan makan. Dari perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan setiap tahun diperoleh jumlah tenaga kerja yang belum mencukupi walaupun sudah ada penambahan tenaga kerja, sehingga perlu adanya evaluasi perhitung jumlah tenaga kerja. Hal ini yang menjadi dasar penulis tertarik untuk meneliti tentang Analisa Beban Kerja Tenaga Kerja di Instalasi Gizi RSUD Karawang dengan metode *workload Indicator*

staffing need karena penelitian serupa belum pernah dilakukan di Instalasi Gizi RSUD Karawang.

METODE

Desain waktu dan tempat

Penelitian ini merupakan penelitian observasional deskriptif untuk mengetahui beban kerja tenaga pemasak dan pramusaji yang dilaksanakan pada bulan April-Juni 2022 di Instalasi Gizi RSUD Karawang. Penelitian ini sudah mendapat Surat Kelaikan Etik (*Ethical Approval*) dari Universitas Muhamadiyah Jakarta dengan nomor 10.561.B/KEPK-FKMUM/VII/2022.

Populasi dan Sampel

Subjek pada penelitian ini adalah tenaga pemasak 9 orang dan tenaga pramusaji sejumlah 25 orang. Subjek diambil dengan total sampling yaitu mencakup seluruh karyawan di instalasi gizi RSUD Karawang.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan formulir yang tercakup dalam komponen perhitungan beban kerja metode antara lain beban kerja pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM, waktu kerja yang tersedia (menit/tahun) (hari kerja, cuti tahunan, pendidikan pelatihan, hari libur nasional, ketidakhadiran kerja, waktu kerja), standar kelonggaran, dan spreadsheet excel untuk perhitungan. Adapun rumus sebagai berikut:

Tabel 1. Rumus Perhitungan Tenaga Kerja WISN¹³

Waktu kerja tersedia	$\text{Waktu Kerja Tersedia} = \{A - (B + C + D + E)\} \times F$ <p>A= Hari Kerja, sesuai dengan undang-undang atau ketentuan yang berlaku di rumah sakit</p> <p>B= Cuti tahunan</p> <p>C= Pendidikan dan Pelatihan, sesuai ketentuan di rumah sakit</p> <p>D= Hari libur nasional berdasarkan keputusan bersama menteri terkait tentang hari libur nasional.</p> <p>E= Ketidakhadiran kerja karena alasan sakit, tidak masuk dengan atau tanpa pemberitahuan/ijin</p> <p>F= Waktu kerja, sesuai dengan peraturan yang berlaku di rumah sakit.</p>
Beban kerja	$\text{Beban kerja} = \frac{\text{Waktu kerja yang Tersedia per tahun (menit)}}{\text{Rata-rata waktu per kegiatan pokok (menit)}}$
Kelonggaran (waktu)	$\text{Kelonggaran (waktu)} = \frac{\text{Rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja yang Tersedia per tahun}}$
Kebutuhan tenaga	$\text{Kebutuhan tenaga} = \Sigma (\text{Kuantitas kegiatan pokok/ Beban Kerja}) + \text{Kelonggaran (waktu)}$

Data dalam penelitian ini dianalisis secara univariat menggunakan Excel, yang kemudian disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase untuk data kategorik, atau menggunakan rata-rata dan standar deviasi untuk data numerik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

RSUD Karawang merupakan rumah sakit tipe B dengan kapasitas tempat tidur 503 tempat tidur. Pelayanan Gizi di RSUD Karawang menggunakan sistem campuran yaitu sentral dan desentralisasi. Hal ini dikarenakan tata letak RS yang luas dan terdapat area menanjak, yang menyulitkan petugas saat mendorong troli makanan ke ruang perawatan.

Instalasi Gizi melakukan 4 kegiatan pelayanan yaitu Pelayanan Gizi Rawat Inap, Pelayanan Gizi Rawat Jalan, Penelitian pengembangan dan Penyelenggaraan Makanan. Yang kesemua kegiatan dilakukan oleh 34 pegawai. Kualifikasi pendidikan SDM dapat dilihat di Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan tenaga kerja dan kualifikasi pendidikan yang ada di instalasi gizi. Sebagian besar responden yang diobservasi berkisar antara 21-53 tahun, dimana termasuk ke dalam kategori usia produktif. Adapun pramumasak dan pramusaji didominasi oleh jenis kelamin perempuan dan tidak ada perbedaan tupoksi antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki.

Tabel 2. Kualifikasi Pendidikan SDM di RSUD Karawang

No	Unit Kerja	Kategori SDM	Kualifikasi Pendidikan
1	Asuhan Gizi	PJ Poli Gizi/PJ Rawat Inap Ahli gizi Rawat Jalan Ahli gizi Rawat Inap	D3/D4/S1 Gizi D3/D4/S1 Gizi D3/D4/S1 Gizi
2	Pengadaan, Pengolahan dan Penyaluran Bahan Makanan	PJ (Ahli Gizi) Persiapan H/N/Bahan baku Pelaksana Pengolah Nasi Persiapan Sayur Pelaksana Pemasak	D3/D4/S1 SMA SMA SMA SMA
3	Pramusaji Ruangan	Pramusaji	SMA

Waktu Kerja Tersedia

Menurut Moehyi, waktu kerja para pegawai harus diperhitungkan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.⁷ Jam kerja yang terlalu lama akan membuat pekerja merasa kelelahan, yaitu antara 6 sampai 7 jam perhari. Setiap pekerja terutama yang bekerja di ruang pengolahan harus diberi cukup waktu istirahat karena temperatur agak tinggi dapat mempercepat terjadinya kelelahan.

Berdasarkan Keputusan Presiden RI tahun 1995, rata-rata waktu kerja per minggu adalah 37,5 jam. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa waktu kerja tersedia pramumasak dan pramusaji di RSUD Karawang rata-rata 34,5 jam/minggu dengan 6 hari kerja dalam seminggu. Angka ini lebih sedikit dengan peraturan pemerintah, hal ini dikarenakan ada perbedaan waktu shift dan tumpang tindih waktu transfer natra shift.

Selama observasi, tenaga distribusi makanan yang mendapatkan shift pagi mempunyai tugas yang lebih berat dibandingkan tenaga distribusi makanan yang mendapat shift siang. Hal ini disebabkan karena tenaga yang mendapat shift pagi harus

mendistribusikan makanan untuk pagi dan siang hari, sedangkan shift siang hanya mendistribusikan makanan untuk sore hari saja.

Standar Beban Kerja

Beban kerja dihitung melalui survei yang dilakukan masing– masing unit pelayanan. Setiap sub-divisi dibentuk tim untuk melakukan identifikasi macam-macam pekerjaan yang dilakukan setiap hari dan kebutuhan waktu untuk melakukan pekerjaan mengolah makanan¹⁰

Kegiatan pengolah hewani/nabati/ bumbu berkisar antara persiapan alat maupun bahan, distribusi ke subunit pengolahan, penyimpanan dan pembersihan alat-alat yang sudah dipakai. Adapun kegiatan yang paling lama adalah kegiatan persiapan yang memakan waktu 60 menit, sedangkan kegiatan yang paling singkat adalah membaca bon permintaan.

Kegiatan pengolah nasi meliputi persiapan peralatan kerja, pengecekan alat, penimbangan dan pengambilan bahan baku, pencucian bahan baku, pemasakan dan pembersihan alat sesudah dipakai. Adapun kegiatan yang paling lama adalah pemasakan

hingga 90 menit dan yang paling singkat adalah persiapan (10 menit).

Tabel 3. Waktu Kerja Tersedia

Kode	Faktor	Jumlah Hari	Keterangan
Pemasak			
A	Hari Kerja	313	Hari/tahun
B	Cuti tahunan	12	Hari/tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari/tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/tahun
E	Ketidakhadiran kerja	5	Hari/tahun
F	Waktu Kerja	6,25	Jam/hari
Hari Kerja Tersedia		285	Hari kerja/tahun
Waktu Kerja Tersedia		1781	Jam/tahun
		106.875	Menit /tahun
Pramusaji			
A	Hari Kerja	313	Hari/tahun
B	Cuti tahunan	12	Hari/tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari/tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/tahun
E	Ketidakhadiran kerja	5	Hari/tahun
F	Waktu Kerja	6,25	Jam/hari
Hari Kerja Tersedia		285	Hari kerja/tahun
Waktu Kerja Tersedia		1781	Jam/tahun
		106.875	Menit /tahun

Tabel 4. Standar Beban Kerja Pramumasak dan Pramusaji

No	Kategori SDM	Total waktu (menit)	SBK
1	Pengolah hewani/nabati/bumbu	220	47.025,0
2	Pengolah nasi	200	67.093,5
3	Persiapam sayur	270	79.854,7
4	Pelaksana Pemasak	575	90.423,7
5	Pramusaji	330	185.500

Sejalan dengan kegiatan pengolah nasi, persiapan sayur pun memiliki tugas yang hampir sama. Kegiatan yang paling memakan waktu antara lain pengecekan penerimaan bahan baku sayur yang datang tiap 2 hari sekali, pengecekan macam dan jumlah BM yang akan dimasak, pembersihan dan pemotongan sayur serta pembersihan peralatan setelah dipakai.

Kegiatan pemasak meliputi kegiatan persiapan, pengecekan jumlah BM dengan jumlah konsumen pada hari tersebut, pengolahan makanan tambahan (pasien baru),

pengecekan kelengkapan buku tanda terima makanan, dan pembersihan peralatan. Kegiatan pemasak yang paling lama adalah pembersihan bahan makanan yang akan diolah dan pemasakan bahan makanan (2 jam).

Kegiatan pramusaji terdiri dari pengambilan dan pengecekan buku permintaan makan pasien, pengecekan jumlah konsumen, penulisan kitir, pengambilan troli, pemeriksaan kelengkapan alat makan, pemorsian, pendistribusian, pembuatan laporan, dan pembersihan peralatan. Adapun kegiatan pramusaji paling lama berdurasi 30

menit, antara lain seperti kegiatan permosian, pendistribusian, penyiapan snack dan distribusi snack, pengecekan perubahan diet dan pembersihan peralatan.

Standar Kelonggaran

Tujuan disusunnya standar kelonggaran untuk memperoleh faktor-faktor kelonggaran setiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu dalam penyelesaian suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/ pelayanan yang dilakukan.¹¹ Standar kelonggaran pada pramusaji meliputi kegiatan rapat, istirahat, beribadah, dan bercakap-cakap. Sedangkan standar kelonggaran pada pramusak antara lain rapat, istirahat, beribadah, bercakap-cakap dan seminar. Rata-rata standar kelonggaran adalah 0,005, tidak ada perbedaan antara pramumasak dan pramusaji.

Dalam waktu bekerja, waktu istirahat pegawai juga perlu diperhatikan. Instalasi gizi

RSUD Karawang menyediakan satu jam diantara jam kerja untuk masing-masing pegawai. Waktu satu jam tersebut digunakan untuk beristirahat, sholat dan makan. Hal ini penting agar terciptanya suasana kerja yang nyaman, efisien dan efektif. Selain itu, pembinaan tenaga dapat dilakukan dengan cara melakukan evaluasi maupun mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat), baik formal maupun nonformal. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja, pengetahuan serta keterampilan pegawai sehingga diharapkan terjadi perubahan sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya.³

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja

Berdasarkan data-data tersebut di atas, dilakukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan menggunakan WISN. Tabel 5 menunjukkan jumlah tenaga kerja pramumasak dan pramusaji saat ini, kebutuhan hasil perhitungan WISN dan rasio WISN.

Tabel 5. Kebutuhan Jumlah Pramumasak dan Pramusaji Menggunakan WISN

No	Jabatan	Jumlah Tenaga			Rasio WISN
		Keadaan Saat Ini	Kebutuhan	Selisih	
1	PP H/N bumbu	2	2	0	1
2	Pengolah Nasi	2	1	(+1)	2
3	Persiapan Sayur	2	2	0	1
4	Pelaksana pemasak	2	2	0	1
5	Pramusaji	25	22	(+3)	1,13

Tenaga persiapan bahan hewani, nabati dan bumbu, persiapan sayur, dan pelaksana pemasak memiliki jumlah yang sama antara hasil perhitungan dan jumlah tenaga saat ini. Pada pramusaji, jumlah perhitungan lebih sedikit daripada jumlah tenaga pramusaji saat

ini (lebih 3), dengan rasio WISN 1,13. Rasio WISN 1,13 termasuk di bawah angkat 1,5 maka masih dapat disimpulkan sesuai. Berbeda pada tenaga pengolah nasi yang memiliki rasio WISN 2, artinya jumlah tenaga

saat ini lebih besar daripada perhitungan WISN.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa dua dari tiga tenaga pemasak yang diwawancarai mengeluh beban kerja yang berat di Instalasi Gizi, terutama pada waktu shift subuh. Pekerjaan yang banyak, dan kesulitan mengangkat benda berat seperti panci besar berisi air panas yang semuanya itu dilakukan hanya oleh dua orang perempuan. Baik beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terdapat kelebihan tenaga kerja yang menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah tenaga pekerja lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi tenaga pekerja.^{15,16}

Dari hasil analisa beban kerja yang diamati dengan uraian tugas per kategori SDM menunjukkan belum adanya pemisahan tugas antara dinas pagi dan dinas sore, khususnya untuk pramumasak. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan tupoksi antara dinas pagi dan sore seperti pada pramusak, petugas dinas subuh melakukan persiapan sayuran untuk besok pagi, persiapan sayur untuk hari itu serta membersihkan sayuran untuk makan sore, sedangkan petugas pada dinas sore melakukan pemotongan sayuran yang sudah dikupas/dibersihkan dan melakukan persiapan bumbu yang dikerjakan secara bersama-sama.

Kondisi ini dapat perbaiki dengan beberapa kegiatan pokok yang dilakukan oleh petugas pramumasak subuh bisa dialihkan kepada petugas shift siang, hal lain yang dapat diantisipasi ketika jumlah tenaga berlebih adalah dengan membagi kegiatan secara rata sesuai jumlah kegiatan yang ada, sehingga kegiatan penyelenggaraan makan dapat optimal.

Pada kategori SDM di ruang pengolahan belum adanya pembagian tugas secara jelas, rata-rata kegiatan masih dilakukan secara bersama-sama seperti menyiapkan bumbu dilakukan oleh 3 orang karena belum ada unit persiapan dapur bumbu sendiri. Persiapan dan pengolahan hewani, nabati dikerjakan oleh 1 orang, namun persiapan dan pengolahan lauk saring dikerjakan oleh tenaga bagian persiapan dan pengolahan sayur. Organisasi yang efektif dan efisien memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam jumlah yang proporsional dalam jumlah sesuai kebutuhan. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan meningkatkan produktivitas organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan WISN terdapat kesesuaian tenaga persiapan bahan hewani, nabati dan bumbu, persiapan sayur, pelaksana pemasak dan pramusaji, namun terdapat kelebihan pada tenaga pengolah nasi. Berdasarkan hasil observasi terdapat temuan adanya perbedaan beban tupoksi pada *shift* pagi dan *shift* siang sehingga perlu dilakukan peninjauan kembali mengenai waktu kerja dan uraian tugas antara

shift pagi dan shift siang agar pelayanan dapat dilakukan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan RI Sistem Penyelenggaraan Makanan Institusi, Kementerian Kesehatan, 2018
2. Nurcahyo ID, Hartono G. Optimalisasi beban kerja dan standarisasi elemen kerja untuk meningkatkan efisiensi proses finishing part outer door di PT TMMIN, *INASEA* 13(2): 124-131, Oktober 2012
3. Ilyas, Y. Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan. Jawa barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI; 2011
4. Kementerian Kesehatan RI 2013. Sistem Penyelenggaraan Makanan Institusi, Kementerian Kesehatan RI, 2013
5. Nengsih, Y. Analisis Kebutuhan Tenaga Dan Kualifikasi Tenaga Dokter Dan Perawat Di Pelayanan Rawat Inap RSUD Bangkinang. Depok: Tesis University Indonesia; 2010
6. Rahman, T, Solikhah S. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid Journal of Islamic Economics and Banking* 7(2), 2016
7. Moehyi, S. Penyelenggaraan Makanan Institusi dan Jasa Boga. Penerbit Bharata. Jakarta, 1992.
8. Jocom PA, Massie AGA, Porotu'o JP, Kebutuhan riil tenaga pemasak di Instalasi Gizi dengan menggunakan metode workload indicator staffing need (WISN) di Rumah Sakit Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Biomedik: JBM Suplemen* 9(1), 2017
9. Mende, J Analisis Beban Kerja Tenaga Pemasak Di Instalasi Gizi Rsud Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2016. Yogyakarta: Skripsi Poltekkes Kemenkes Jogja, 2017.
10. Harijanto W, Moestopo FR, Indah YNN. Penentuan Kebutuhan Tenaga di RS HVA Toeloengredjo dengan Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) untuk Efisiensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kedokteran Brawijaya* 28(1), 2014
11. Utami, D. A., Kirana, K. C., & Wiyono, G. Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja: (Studi pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 5(2), 1-15, 2020. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.82>
12. Kementerian Kesehatan RI. Pedoman Pelayanan Gizi Rumah Sakit. Kementerian Kesehatan RI, 2013
13. World Health Organization. Workload Indicator of Staffing Need (WISN). Diakses dari <https://www.who.int/publications/i/item/9789241500197> pada 30 November 2022. WHO Team, 2010.
14. Keputusan Presiden RI. Keputusan Presiden RI No 68 tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintahan. Presiden Republik Indonesia, 1995

15. Hasibuan, MSP, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2011
16. Aisyah M, Aprianti A, Yanti R. Analisis Beban kerja Tenaga Gizi dan RSUD Banjarbaru. An-Nadaa, 2018