

## Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Rumah Sakit Melalui Pelatihan Aplikasi Software *Workload Indicators of Staffing Need*

### *Hospital Health Human Resource Planning Through Software Application Training Workload Indicators of Staffing Need*

Richa Noprianty <sup>1\*</sup>

Winasari Dewi <sup>2</sup>

Soni Muhsinin <sup>3</sup>

Sri Soleha <sup>4</sup>

Ina Sugiharti <sup>5</sup>

Ivan Andriyansyah <sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Anesthesiology Nursing, Universitas Bhakti Kencana, Bandung, West Java, Indonesia

<sup>2</sup>Department of Nursing, Universitas Bhakti Kencana, Garut, West Java, Indonesia

<sup>3</sup>Department of Pharmacy, Universitas Bhakti Kencana, Bandung, West Java, Indonesia

<sup>4</sup>Department of Midwifery, Universitas Bhakti Kencana, Subang, West Java, Indonesia

<sup>5</sup>Department of Midwifery, Universitas Bhakti Kencana, Bandung, West Java, Indonesia

email: [richa.noprianty@bku.ac.id](mailto:richa.noprianty@bku.ac.id)

#### Kata Kunci

Beban kerja  
Pengabdian kepada masyarakat  
Aplikasi software  
*Workload indicator staff need*

#### Keywords:

Workload  
Community service  
Software application  
*Workload indicator staff need*

Received: May 2023

Accepted: July 2023

Published: September 2023

#### Abstrak

Rumah sakit merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan yang tergantung kepada kemampuan sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu perencanaan kebutuhan SDM harus dihitung dengan tepat berdasarkan kebutuhan. Perhitungan tenaga kesehatan ada berbagai macam pendekatan diantaranya adalah metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN), dimana perhitungannya berdasarkan beban kerja. Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk mensosialisasikan software WISN dari WHO. Kegiatan ini bermitra dengan tiga rumah sakit yaitu RSUD Subang sebanyak 16 orang, RSUD dr Slamet Garut dengan peserta 18 orang dan RSUD Kota Bandung sebanyak 17 orang. Kegiatan ini pada bulan November - Desember 2023 dan dilakukan secara hybrid. Pertemuan offline diberikan pre test kemudian dilakukan sosialisasi WISN dan diakhir diberikan post test. Sedangkan pertemuan online mengundang narasumber terkait teknis aplikasi software WISN melalui aplikasi zoom meeting. Peserta yang hadir sebanyak 51 orang terdiri dari pihak manajemen rumah sakit. Hasil pre test menunjukkan nilai mean 8,92 sedangkan nilai post test 11,00 dan hasil uji T didapatkan nilai 0,02 ( $\text{sig} > 0,05$ ) artinya ada peningkatan antara pre test dan post test dengan rata-rata peningkatan 2,29. Workshop dan pelatihan yang dilakukan berjalan dengan baik. Pihak rumah sakit merencanakan akan menghitung beban kerja menggunakan dengan software WISN sebagai perbandingan dengan metode yang ada di rumah sakit.

#### Abstract

Hospitals are one of the health services that are required to improve the quality of services that depend on the ability of human resources (HR). Therefore, planning HR needs must be calculated precisely based on needs. There are various approaches to calculating health workers, including the WISN method, where the calculation is based on workload. The purpose of this community service is to socialize the WISN software from WHO. This activity partnered with three hospitals, namely RSUD Subang with 16 people, RSUD Dr Slamet Garut with 18 participants, and RSUD Kota Bandung with 17 people. The activity is in progress from November to December 2023 and is carried out hybridly. The offline meeting was given a pre-test, then WISN socialization was carried out, and at the end, a post-test was given. Meanwhile, the online meeting invited speakers related to the WISN software application technicalities through the Zoom meeting application. Participants who attended were 51 people, consisting of hospital management. The pre-test results showed a mean value of 8.92 while the post-test value was 11.00, and the T-test results obtained a value of 0.02 ( $\text{sig} > 0.05$ ), meaning that there was an increase between the pre-test and post-test with an average increase of 2.29. The workshops and trainings went well. The hospital plans to calculate the workload using the WISN software as a comparison with the existing methods in the hospital.



© 2023 Richa Noprianty, Winasari Dewi, Soni Muhsinin, Sri Soleha, Ina Sugiharti, Ivan Andriyansyah. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). DOI: <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v8i5.4991>

**How to cite:** Noprianty, R., Dewi, W., Muhsinin, S., Soleha, S., Sugiharti, I., & Andriyansyah, I. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Rumah Sakit Melalui Pelatihan Aplikasi Software Workload Indicators of Staffing Need. *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian kepada Masyarakat*, 8(5), 781-788. <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v8i5.4991>

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu penyedia layanan bidang jasa kesehatan publik baik dalam pelayanan rawat inap, rawat jalan maupun gawat darurat sehingga dituntut untuk memberikan pelayanan prima. Beberapa kendala dalam mewujudkan hal tersebut adalah ketersediaan dana. Oleh karena itu, Permendagri 79 Tahun 2018 menetapkan pola penerapan keuangan badan layanan umum daerah (PPK BLUD) untuk memfasilitasi dalam pengelolaan pendapatan dan kegiatan internal rumah sakit dalam memenuhi kebutuhannya. Salah satunya adalah kebutuhan SDM kesehatan. RSUD Kota Bandung, RSUD dr. Slamet Garut dan RSUD Subang merupakan rumah sakit pemerintah tipe B yang sudah terakreditasi paripurna dan telah menerapkan system BLUD sehingga rumah sakit diberikan keleluasaan dalam mengelola keuangan sehingga dapat merekrut SDM kesehatan. Hal ini tentu dengan adanya dasar perhitungan yang tepat. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan bahwa setiap institusi melakukan perhitungan analisis beban kerja kesehatan sebagai dasar untuk perencanaan tenaga kesehatan (Peraturan Bupati Garut, 2021; Peraturan Bupati Subang, 2021; Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung, 2021)

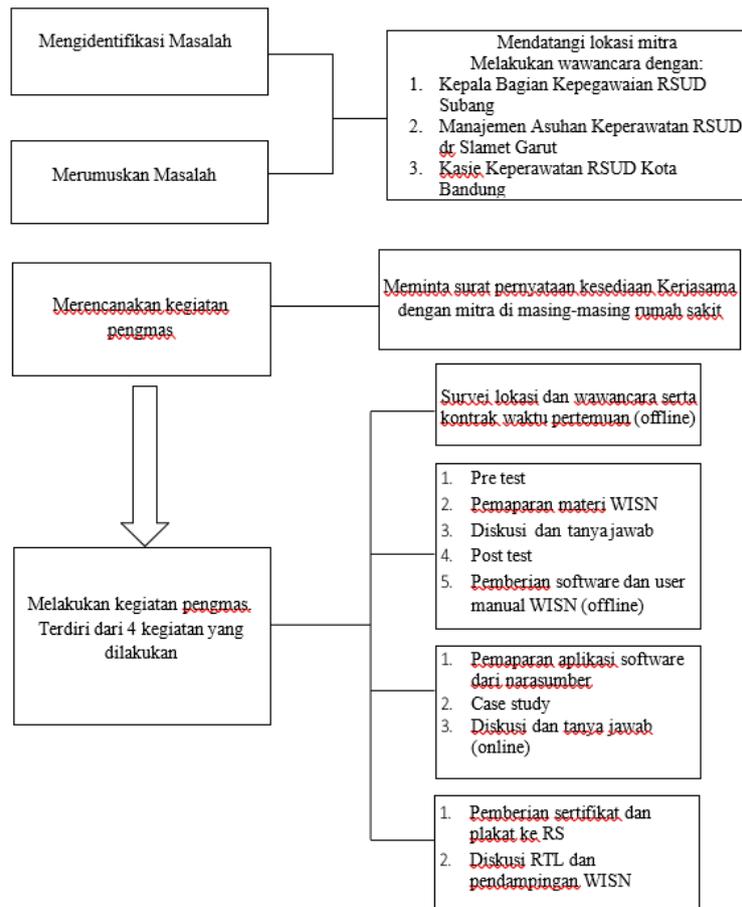
RSUD Kota Bandung sudah menghitung beban kerja untuk menentukan kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap yang diberlakukan untuk semua ruang rawat inap dengan metode yang digunakan yaitu *work sampling*. Akan tetapi metode ini memerlukan beberapa tahapan pelaksanaan dan waktu yang lama dalam proses pengambilan data. Oleh karena itu digunakan perhitungan dengan metode WISN yang diluncurkan oleh WHO. Rumah sakit hanya menghitung satu ruangan untuk dijadikan contoh dan diberlakukan untuk semua ruangan. Hasil evaluasi didapatkan bahwa karakteristik ruangan berbeda-beda sehingga harus dihitung masing-masing. Hal ini menjadi kelemahan karena perhitungan masih manual sedangkan ruangan di rumah sakit cukup banyak. Hasil dari perhitungan belum maksimal karena karakteristik masing-masing ruangan berbeda-beda (Heryana *et al.*, 2020)

Pada bulan November 2021, pihak RSUD Kota Bandung mengundang dosen dari Universitas Bhakti Kencana untuk berdiskusi terkait sosialisasi perhitungan tenaga berdasarkan metode WISN. Tindak lanjut dari pertemuan ini adalah perhitungan tenaga yang dilakukan oleh semua kepala ruangan. Pada bulan Maret 2022, diadakan pertemuan selanjutnya untuk berdiskusi terkait hasil perhitungan tenaga yang sudah dilakukan. Hasil dari pertemuan ini terdapat beberapa perbedaan pendapat terkait perhitungan. Hal ini dikarenakan metode yang digunakan masih konvensional dan mengandalkan data yang ada di ruangan selama 1 tahun terakhir. Setelah dilakukan tinjauan, kesulitan dirasakan oleh masing-masing Kepala ruang dalam menghitung beban kerja. Selain berbenturan dengan tugas dan fungsi sebagai pelayanan asuhan di ruang, sehingga perhitungan masih belum dapat diselesaikan (Nopiyani *et al.*, 2017; Noprianty *et al.*, 2020; Noprianty & Mourly, 2021; Noprianty *et al.*, 2022).

Ada beberapa faktor pendukung keberhasilan menggunakan metode WISN antara lain adanya dukungan dari pihak manajemen Rumah sakit karena terkait beberapa kebijakan, adanya fasilitas pelatihan yang mendukung baik dari internal maupun eksternal, dan kemauan dari setiap unit untuk mengaplikasikan metode WISN (World Health Organization, 2016). Sedangkan faktor penghambat yaitu kesulitan untuk mengumpulkan data 1 tahun terakhir untuk menentukan standar serta adanya kesibukan dari masing-masing unit (Rosa & Sari, 2016; Nopiyani *et al.*, 2017; Gialama *et al.*, 2019).

## METODE

Pelaksanaan kegiatan dari awal sampai akhir dibuat dalam bentuk kerangka pemecahan masalah untuk memudahkan dalam implementasi kegiatan. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1. Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan pada bulan November – Desember 2022. Pelaksanaan dilakukan secara hybrid dengan total pertemuan sebanyak 4 kali. Adapun metode pelaksanaan yang telah dilakukan disajikan pada Tabel I.



Gambar 1. Kerangka Pemecahan Masalah untuk Perencanaan Kebutuhan SDM di Rumah Sakit.

Tabel I. Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

No.	Waktu Kegiatan	Nama Kegiatan	Lokasi	Alat dan Media
1	Awal November 2022	Survei lokasi dan wawancara serta kontrak waktu pertemuan (offline)	RSUD Subang, RSUD dr Slamet Garut dan RSUD Kota Bandung	Surat pernyataan kesediaan Kerjasama, surat ijin kegiatan
2	Sabtu, 19 November 2022, Jam 09.00 s.d 12.30 WIB	Persamaan persepsi dan memberikan pre test Sosialisasi dan pemaparan materi tentang langkah-langkah WISN Diskusi, tanya jawab lalu pemberian post test Pemberian software WISN dan user manual	Ruang Rapat RSUD Subang yang dihadiri oleh 16 peserta	Kuesioner 15 soal, Materi power point dan jurnal penelitian; Software dan <i>user's manual</i> WISN
	Senin, 28 November 2022, Jam 09.00 s.d 12.30 WIB	Persamaan persepsi dan memberikan pre test Sosialisasi dan pemaparan materi tentang langkah-langkah WISN Diskusi, tanya jawab lalu pemberian post test Pemberian software WISN dan <i>user manual</i>	Ruang Aula RSUD dr Slamet Garut yang dihadiri 18 peserta	Kuesioner 15 soal, Materi power point dan jurnal penelitian; software dan <i>user manual</i> WISN
	Selasa, 29 November 2022, Jam 09.00 s.d 12.30 WIB	Persamaan persepsi dan memberikan pre test Sosialisasi dan pemaparan materi tentang langkah-langkah WISN Diskusi, tanya jawab lalu pemberian post test Pemberian software dan <i>user manual</i> WISN	Ruang Rapat RSUD Kota Bandung yang dihadiri 17 peserta	Kuesioner 15 soal, Materi power point dan jurnal penelitian; software dan <i>user manual</i> WISN

3	Rabu, 30 November 2022, Jam 09.30 s.d 12.00 WIB	Pemaparan perhitungan WISN oleh narasumber: dr. Sandra Olivia Frans, MPH dari PKMK UGM Simulasi software WISN Diskusi dan tanya jawab	RSUD Subang, RSUD dr Slamet Garut dan RSUD Kota Bandung sebanyak 51 peserta	Zoom meeting, template perhitungan WISN
4	Kamis, 08 Desember 2022	Penyerahan sertifikat dan plakat ke RS Diskusi RTL dan pendampingan WISN	RSUD Subang, RSUD dr Slamet Garut dan RSUD Kota Bandung	Sertifikat Plakat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (pengmas) yang telah dilakukan melibatkan 6 orang tim dosen dan 2 orang mahasiswa dari Universitas Bhakti Kencana. Pelaksanaan kegiatan dilakukan sebanyak empat kali pertemuan secara hybrid. Pertemuan pertama yaitu analisa situasi, kontrak waktu dan persetujuan kepada pihak mitra untuk dilakukan kegiatan pengmas lalu tim pengmas mendatangi ke-3 rumah sakit.

Pertemuan ke-2 dilakukan secara langsung ke masing-masing rumah sakit untuk mensosialisasikan tentang WISN termasuk langkah-langkah perhitungan. Sebelum kegiatan berlangsung, para peserta diminta untuk mengisi kuesioner yang sudah dipersiapkan dan mengumpulkan kepada tim pengmas. Setelahnya dilakukan sesi diskusi dan tanya jawab.

Pertemuan ke-2 di RSUD Subang pada hari Sabtu, 19 November 2022 bertempat di Ruang Rapat yang terdiri dari 16 orang. Pada saat kegiatan dibuka oleh Wakil Direktur Keuangan RSUD Subang dan acara berlangsung dengan lancar. Wakil direktur meminta ruang Cempaka (Ruang perinatologi) sebagai role model untuk melakukan perhitungan dengan metode WISN sehingga pada saat pertemuan ke-2 terkait aplikasi WISN, sudah ada data untuk dapat digunakan. Ada beberapa pertanyaan dari peserta seperti perhitungan WISN untuk ruangan yang unik dan khas seperti ICU yang memang tidak semua perawat dapat melakukan tindakan, apakah metode WISN ini bisa menganalisis untuk jenjang karir perawat dan sebagainya, semua pertanyaan dapat terjawab dengan menampilkan beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan sehingga berdasarkan kepada *evidence based practice*.

Pertemuan ke-2 RSUD dr Slamet Garut dilakukan pada hari Senin, 28 November 2022 bertempat di Ruang Aula yang terdiri dari 18 orang. Kegiatan dibuka oleh Kepala Bidang Keperawatan yang sangat mengapresiasi kegiatan yang dilakukan. Beliau berharap setelah ini akan ada kelanjutan untuk pendampingan terkait metode WISN. Saat sesi diskusi dan tanya jawab, terdapat banyak diskusi dan pertanyaan dari pihak rumah sakit diantaranya adalah menanyakan terkait solusi yang dapat ditempuh apabila terdapat beberapa tenaga kesehatan yang cuti melahirkan dalam satu ruangan yang sama. Hal ini terjadi di beberapa ruangan sehingga mengakibatkan beban kerja yang berlebih dalam 1 tahun terakhir. Lalu terdapat pertanyaan lainnya terkait kebijakan serta peraturan dari Bupati setempat tentang beban kerja. Semua pertanyaan dapat dijawab oleh narasumber dan dikaitkan dengan kondisi yang ada di rumah sakit. Pada akhir pertemuan, tim memberikan software dan user manual WISN kepada pihak rumah sakit.

Pada saat pertemuan ke-3 dengan menghadirkan narasumber dari PKMK UGM yaitu dr. Sandra Olivia Frans, MPH. Sesi ini dibuka dengan penyampaian bahwa narasumber dan tim pernah mengadakan workshop dengan mengundang institusi pelayanan kesehatan yang berada dalam 4 provinsi di Indonesia dengan mengangkat tema Metodologi WISN dimana menghadirkan konsultan dari WHO. Kemudian narasumber menyampaikan penggunaan WISN murni dari WHO. Kemudian diberikan kasus dan data fiktif untuk pengolahan data ke dalam software WISN. Seluruh peserta mengikuti langkah-langkah yang diberikan sambil membuka software yang sudah diinstal pada laptop masing-masing. Di akhir sesi, narasumber mengatakan akan siap membantu apabila dari peserta mengalami kesulitan terkait perhitungan beban kerja dengan WISN.

Tingginya antusiasme peserta terhadap sosialisasi tahap 1 berbanding lurus dengan hasil pre test dan post test yang diberikan. Hal ini terlihat dari hasil pre test dan post test yang diberikan rata-rata mengalami kenaikan dan dapat dilihat pada Tabel II. Dari Tabel II dapat diketahui yang mengikuti pre test dan post test di RSUD Subang sebanyak 16 orang, dengan rata-rata pre test  $8,44 \pm 1,46$ , dan post test  $10,06 \pm 1,39$  sedangkan RSUD Garut sebanyak 18 orang, dengan rata-rata

pre test  $9,11 \pm 2,30$ , dan post test  $11,39 \pm 1,91$ . Peserta dari RSUD Bandung sebanyak 17 orang, dengan rata-rata pre test  $9,18 \pm 1,91$ , dan post test  $11,47 \pm 1,55$ .

**Tabel II.** Perbandingan Rata-rata Hasil Pre dan Post Test dari 3 RS (n=51 orang)

Hasil	Rumah Sakit	95% CI for mean							
		N	Mean	Standar Deviasi	Standar Error	Lower	Upper	Min	Max
pre test	RSUD Subang	16	8,44	1,459	0,365	7,66	9,22	6	11
	RSUD dr Slamet Garut	18	9,11	2,298	0,542	7,97	10,25	5	13
	RSUD Bandung	17	9,18	1,912	0,464	8,19	10,16	6	12
	Total	51	8,92	1,927	0,270	8,38	9,46	5	13
post test	RSUD Subang	16	10,06	1,389	0,347	9,32	10,80	8	13
	RSUD dr Slamet Garut	18	11,39	1,914	0,451	10,44	12,34	7	15
	RSUD Bandung	17	11,47	1,546	0,375	10,68	12,27	9	14
	Total	51	11,00	1,732	0,243	10,51	11,49	7	15

Sedangkan untuk hasil uji perbandingan pre test dan post test dari masing-masing rumah sakit dapat dilihat pada Tabel III. Dari Tabel III dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas dari Uji Levene's dapat dilihat bahwa data yang diujikan kepada 3 rumah sakit adalah normal (sig. >0,05). Hasil dari uji perbedaan dua kelompok dengan menggunakan uji t, dapat dilihat bahwa ada dari ketiga rumah sakit terdapat perbedaan signifikan antara pre dan post test dengan nilai (sig. <0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan hasil post test setelah dilakukan pelatihan. RSUD Subang mengalami peningkatan dengan rata-rata 1,62, RSUD dr Slamet Garut terdapat peningkatan rata-rata 2,28 dan RSUD Kota Bandung mengalami kenaikan 2,29. Sedangkan hasil rata-rata kenaikan dari ketiga rumah sakit adalah sebesar 2,08.

**Tabel III.** Hasil Uji Statistik Pre test dan Post test dari 3 RS (n = 51 orang)

Rumah Sakit	Jenis test	Uji Levenes's	Uji T	Kesimpulan	Rata-rata peningkatan
RSUD Subang	Pre test	0,549	0,03	Ada peningkatan	1,62
	Post test				
RSUD dr Slamet Garut	Pre test	0,349	0,03	Ada peningkatan	2,28
	Post test				
RSUD Kota Bandung	Pre test	0,308	0,01	Ada peningkatan	2,29
	Post test				
Total	Pre test	1,731	0,02	Ada peningkatan	2,29
	Post test				

Pada saat sesi diskusi didapatkan bahwa kurangnya tenaga kesehatan di rumah sakit dapat mempengaruhi terhadap kinerja petugas. Hal ini terlihat pada saat terdapat petugas kesehatan yang tidak hadir akibat sakit atau keperluan, maka asuhan kepada pasien baik secara langsung maupun tidak langsung akan terkena dampaknya. Tuntutan asuhan terintegrasi dari berbagai aspek dapat dilakukan dengan optimal apabila beban kerja yang dirasakan tidak meningkat. Memberikan asuhan kepada pasien dengan menerapkan perilaku *caring* dapat diberikan mulai dari pasien datang ke rumah sakit, dilakukan perawatan sampai dengan perencanaan pulang pasien (*discharge planning*). Hal ini untuk meningkatkan mutu rumah sakit sehingga dapat terjalin hubungan terapeutik antara tenaga kesehatan dengan pasien dan keluarga pasien (Firmansyah *et al.*, 2019; Noprianty & Noviyanti, 2019).

Saat kegiatan berakhir, peserta dari ketiga rumah sakit menanyakan tentang dampak positif dan negatif dari penerapan metode WISN di institusi masing-masing. Hal ini dikarenakan ada beberapa kebijakan yang diterapkan baik dari rumah sakit maupun kebijakan dari Pemerintah Daerah setempat terkait beban kerja. Peserta merasa metode WISN melalui software sangat aplikatif dan membantu sehingga menjadi referensi bagi pihak rumah sakit. Secara keseluruhan, peserta merasa puas dan berharap akan ada tindak lanjut dalam berkoordinasi dan adanya pendampingan untuk menghitung kebutuhan SDM dengan menerapkan metode WISN dengan aplikasi. Ini berarti akan ada *continues improvement* sehingga kebermanfaatannya akan tetap berlangsung. Semua rangkaian kegiatan ini akan menghasilkan luaran sehingga dapat menjadi sumber referensi bagi institusi pelayanan kesehatan pada umumnya. Agar hasil pengmas ini dapat bermanfaat bagi masyarakat luas, maka hasil kegiatan juga dipublikasikan ke dalam media massa koran online Tribun Jabar. Dengan adanya publikasi ke berbagai media, diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pembaca.



Foto Bersama Tim Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Bhakti Kencana dengan Tenaga Kesehatan di RSUD dr. Slamet Garut

**Gambar 2.** Publikasi Media Massa Online Tribun Jabar. Sumber: <https://jabar.tribunnews.com/2022/12/20/perencanaan-sumber-daya-manusia-kesehatan-rumah-sakit-melalui-pelatihan-aplikasi-software>

Kegiatan yang dilaksanakan mulai dari koordinasi sampai akhir kegiatan didokumentasikan dalam bentuk video documenter yang diupload ke youtube dengan link <https://youtu.be/rHjmtpbmHM4>. Hal ini bertujuan agar pihak dari fasilitas pelayanan kesehatan lain khususnya pihak rumah sakit dapat melihat kegiatan yang dilakukan sehingga dapat diaplikasikan di masing-masing rumah sakit. Video dokumenter telah untuk mendapatkan HKI dengan jenis ciptaan Karya Rekaman Video nomor pencatatan 000433737 yang bekerja sama dengan Universitas Bhakti Kencana agar terlindungi kekayaan intelektualnya.



**Gambar 3.** Video Dokumenter yang dipublikasi melalui YouTube. Sumber: <https://youtu.be/rHjmtpbmHM4>

## KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang sudah dilakukan adalah berupa sosialisasi terkait langkah-langkah WISN dan pelatihan penggunaan software WISN yang dihadiri oleh RSUD Subang, RSUD dr Slamet Garut dan RSUD Kota Bandung sebanyak 51 peserta. Hasil dari pre dan post test menunjukkan data terjadi peningkatan dengan hasil 0,02 (<0,05) dengan rata-rata 2,29. Aplikasi software dapat membantu pihak rumah sakit dalam menghitung kebutuhan SDM kesehatan agar lebih efektif dan efisien.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana Pengabdian Kepada Masyarakat mengucapkan terima kasih kepada LPPM Universitas Bhakti Kencana atas pendanaan pengabdian masyarakat ini melalui Skema Hibah PengMas Internal Tahun 2022. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Direktur RSUD dr Slamet Garut, RSUD Subang dan RSUD Kota Bandung yang memberikan ijin serta membantu pengabdian kepada masyarakat ini. Tak lupa juga ucapan terima kasih kepada peserta dari pihak manajemen rumah sakit yang berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

## REFERENSI

- Firmansyah, C. S., Noprianty, R., & Karana, I. (2019). Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Teori Jean Watson di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, *4*(1), 33-48. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.40957>
- Gialama, F., Saridi, M., Prezerkos, P., Pollalis, Y., Contiades, X., & Souliotis, K. (2019). The Implementation Process of the Workload Indicators Staffing Need (WISN) Method by WHO in Determining Midwifery Staff Requirements in Greek Hospitals. *European Journal of Midwifery*, *3*, 1. <https://doi.org/10.18332/ejm/100559>
- Heryana, A, Mahadewi, E. P., & Buwana, T. (2020). Studi Beban Kerja Perawat IGD Puskesmas Kecamatan Kalideres Jakarta Barat Menggunakan Metode Work Sampling. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, *5*(2), 86-93. <https://doi.org/10.47007/ijnhs.v5i2.3118>
- Nopiyani, N. M. S., Suarjana, I. K., Januraga, P. P., & Muliawan, P. (2017). Improvement on Human Resource Planning Capacity of a Hospital in Karangasem Through Workload Indicators of Staffing Need Software Application Training. *Udayana Journal of Social Sciences and Humanities*, *1*(1), 49-52. <https://doi.org/10.24843/UJoSSH.2017.v01.i01.p07>
- Noprianty, R., Febianti, S. A., & Fikri, J. (2020). Analysis of Nurses Staff Needs Using Workload Indicate Staff Need in Pediatric Ward with Time Motion Study. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, *9*(1), 13-22. <https://doi.org/10.18196/jmmr.91112>
- Noprianty, R, & Mourly, F. (2021). Quality of Work Life of Nurse Anesthetist during Covid-19 in Indonesia. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, *10*(3), 271-281. <https://doi.org/10.18196/jmmr.v10i3.12589>
- Noprianty, R. & Noviyanti, S. (2019). Pelaksanaan Discharge Planning oleh Profesional Pemberi Asuhan (PPA) di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, *4*(3), 139-146. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.48638>
- Noprianty, R., Wahdana, W., & Suryanah, A. (2022). Dampak Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja di Ruang Periperasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, *5*(2), 114-128. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v5i2.1753>
- Peraturan Bupati Garut. (2021). *Peraturan Bupati Garut Nomor 120 Tahun 2021 Tentang Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Pegawai dan Dewan Pengawas pada RSUD dr. Slamet Garut dengan Status Pola Pengelolaan Keuangan BLUD Penuh*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/209020/perbup-kab-garut-no-120-tahun-2021>

- Peraturan Bupati Subang. (2021). *Peraturan Bupati Subang Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi RSUD Subang sebagai Unit Organisasi Bersifat Khusus*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/179906/perbup-kab-subang-no-8-tahun-2021>
- Rosa, E. M. & Sari, N. K. (2016). Penghitungan Ketenagaan Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *BERDIKARI : Jurnal Inovasi dan Penerapan Ipteks*, *4*(2), 112-123. <https://doi.org/10.18196/bdr.4212>
- Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung. (2021). *Data Mutu Pelayanan RSUD Kota Bandung*. <https://rsud.bandung.go.id>
- World Health Organization. (2016). *Workload Indicators of Staffing Need (WISN)*. [http://www.who.int/hrh/resources/wisn\\_user\\_manual/en/](http://www.who.int/hrh/resources/wisn_user_manual/en/)