

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA PEREKAM MEDIS DI UNIT PENDAFTARAN DENGAN METODE WISN DI PUSKESMAS X SURABAYA

Dwi Prasetyo¹⁾, Mohammad Syaifullah Anam Romadhon²⁾, Destiani Irma Nurfadila³⁾, Diah Wijayanti Sutha⁴⁾

^{1) 2) 3) 4)} *Jurusan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo*
Email : dwi.prastyo3000@gmail.com

ABSTRAK

Evaluasi beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah karyawan yang diperlukan dalam suatu unit kerja di organisasi, seperti puskesmas, dan estimasi waktu yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian ini ditujukan untuk menilai beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja di unit pendaftaran Puskesmas X Surabaya. Memanfaatkan data primer dan sekunder, Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode penelitian observasional yang berfokus pada kelompok individu tertentu untuk menjelaskan faktor-faktor beban kerja petugas pendaftaran di Puskesmas X Surabaya memakai penghitungan *Workload Indicator of Staffing Needs* (WISN). Jumlah petugas di bagian pendaftaran Puskesmas X Surabaya adalah 3 orang. Di antaranya, satu petugas memiliki latar belakang pendidikan D3 RMIK, sementara yang lainnya memiliki latar belakang pendidikan selain D3 RMIK. Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga menggunakan metode WISN, hasilnya menunjukkan bahwa hanya ada empat orang yang dibutuhkan di unit kerja rekam medis. Oleh karena itu, jumlah tersebut masih kurang untuk melaksanakan seluruh kegiatan rekam medis dan pendaftaran di Puskesmas X Surabaya. Berdasarkan hasil perhitungan memakai metode *Workload Indicator of Staffing Needs* (WISN) petugas pendaftaran yang ada di Puskesmas X Surabaya sebaiknya perlu di tambah satu orang lagi supaya sesuai dengan perhitungan beban kerja.

Kata kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN), Beban kerja, Petugas Unit Rekam Medis

ABSTRACT

Workload evaluation aims to determine the number of employees needed in a work unit in the organization, such as a community health center, and the estimated time required by employees to complete the assigned tasks. This research is aimed at assessing the workload and workforce needs at the registration unit of Puskesmas X Surabaya. Utilizing primary and secondary data, this research is qualitative in nature using observational research methods that focus on certain groups of individuals to explain workload factors for registration officers at Puskesmas X Surabaya using the Workload Indicator of Staffing Needs (WISN) calculation. Total of staff in the registration section of Puskesmas X Surabaya is three individuals. Among them, one staff member has a background in D3 RMIK education, while the others have educational backgrounds other than D3 RMIK. Based on the workforce requirement calculation using the WISN method, the results indicate that only four individuals are needed in the medical records unit. Therefore, this number is still insufficient to carry out all the medical records and registration activities at Puskesmas X Surabaya. Based on the calculation results using the Workload Indicator of Staffing Needs (WISN) method, it is advisable to add one more personnel to the registration officers at Puskesmas X Surabaya to align with the workload calculation.

Key words: *Human Resource Planning, Workload Indicators of Staffing Need (WISN), Workload, Medical Records Unit Officers*

PENDAHULUAN

Industri rumah sakit di Kota Surabaya telah berkembang pesat. Masyarakat memilih fasilitas kesehatan dengan semakin cerdas dan berhati-hati sebagai hasil dari akses ke lebih banyak informasi. Untuk meningkatkan kesehatan masyarakat, rumah sakit harus terus menyediakan layanan berkualitas tinggi, menyeluruh, dan kompetitif (Yulaika, 2018).

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu di perusahaan (Purnamawati et al., 2020).

Dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber pendapatan utama dan juga sebagai pengembangan yang dapat dianggap sebagai aset sekaligus investasi yang memerlukan biaya. Manajer SDM perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan mereka terpenuhi (Alam et al., 2018). Ketidacocokan jumlah karyawan dengan jumlah tugas yang ada merupakan kendala dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan (Fajri et al., 2020).

Undang-undang mengatur perencanaan tenaga kesehatan, dan Kementerian Kesehatan menerbitkan peraturan di bidang ini (Rusli et al., 2013). Merencanakan jumlah dan jenis tenaga yang diperlukan dapat lebih rasional dengan mengetahui cara perhitungan beban kerja yang diharapkan (Wardani et al., 2023).

Jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerja perawat berdasarkan pendidikannya, jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut sesuai dengan jam kerja harian.

Tugas-tugas yang dilaksanakan didasarkan pada fungsi inti dan tambahan yang diemban, dan ketersediaan fasilitas yang memungkinkan perawat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif merupakan faktor-faktor yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para petugas dalam melakukan evaluasi beban kerja (Nurjanah et al., 2017).

Standar pelayanan minimal teknis menguraikan persyaratan pelayanan yang harus dipatuhi oleh unit rekam medis untuk melaksanakan tugasnya. Entri data pasien membutuhkan waktu 60 detik, dan registrasi membutuhkan waktu 120 detik (Heltiani, 2016).

Hasil penelitian Minarsih (2011) penelitian ini dilakukan untuk Meneliti keterkaitan antara beban kerja dan produktivitas perawat di RSUP M. Djamil Padang, hasil penelitian menunjukkan bahwa 37,3% perawat melaporkan tingkat beban kerja sedang, sedangkan 62,7% perawat melaporkan tingkat beban kerja yang tinggi (Cucu et al., 2019).

Penelitian tambahan yang dilaksanakan di sebuah Rumah Sakit Umum Daerah di India oleh tim peneliti yang dipimpin oleh Shivam dan

rekan-rekannya (2014) menemukan bahwa rata-rata rasio WISN di distrik tersebut adalah 0,35, yang mengindikasikan bahwa ada kekurangan 65%, atau hanya 35% dari jumlah perawat yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menangani beban kerja dan mendistribusikannya secara merata di antara semua tenaga medis, lebih banyak anggota staf harus segera ditempatkan (Zulkarnain et al., 2016).

Temuan dari penelitian lanjutan ini mengindikasikan bahwa waktu kerja yang tersedia mencapai 1.300 jam per tahun atau 78.000 menit. Standar beban kerja untuk staff perakitan terdiri dari 19.211 rekam medis rawat jalan dan 7.565 rekam medis rawat inap secara keseluruhan. Untuk menyusun rekam medis tersebut, RSUD Tebet membutuhkan empat orang petugas. Saat ini hanya ada satu petugas assembling, sehingga masih dibutuhkan tiga petugas lagi (Nengsih & Tanjung, 2023).

Dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti “Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Perkam Medis di Unit Pendaftaran dengan Metode WISN di Puskesmas X Surabaya”. Dengan menghitung beban kerja di Puskesmas X Surabaya dan kesenjangan antara jumlah tenaga rekam medis memakai metode WISN untuk memastikan jumlah tenaga rekam medis yang telah sesuai.

METODE PENELITIAN

Metode *Workload Indicator of Staffing Needs* (WISN) digunakan untuk menghitung beban kerja petugas pendaftaran di Puskesmas X Surabaya dengan menggunakan data primer dan

data sekunder. Peneliti menggunakan desain penelitian observasional, yang berfokus pada sekelompok orang, dan bersifat kualitatif.

Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2023 di Puskesmas X Kota Surabaya. Dua metode utama Pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah telaah dokumen dan wawancara terhadap petugas di Unit Registrasi (jadwal piket, perintah penugasan, kehadiran, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi). Unit pendaftaran terdiri dari empat orang petugas yang dirotasi di antara unit-unit pelayanan di Puskesmas X Surabaya.

HASIL PENELITIAN

Langkah-langkah penyusunan kebutuhan SDM dengan metode WISN sebagai berikut:

1. Menghitung Waktu Kerja Tersedia

Tabel 1 Waktu Kerja Tersedia

Kode	Faktor	Kategori SDM	Keterangan
A	Hari Kerja	312	Hari/Tahun
B	Dispensasi	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	0	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	7	Jam/Hari
	Hari Kerja Tersedia	284	Hari/Tahun
	Jam Kerja Tersedia	1.988	Jam/Tahun
	Waktu Kerja Tersedia	119.28	Menit/Tahun
		0	

Keterangan :

A = Hari Kerja

B = Cuti Tahunan/ Dispensasi
 C = Pendidikan dan Pelatihan
 D = Hari Libur Nasional
 E = Ketidakhadiran Kerja
 F = Waktu Kerja

Waktu Kerja Tersedia:
 $= \{A - (B + C + D + E)\} \times F$
 $= \{312 - (12 + 0 + 16 + 0)\} \times F$
 $= \{312 - 28\} \times F$
 $= 284 \text{ hari/tahun} \times 7$
 $= 1.988 \text{ jam/tahun}$
 $= 119.280 \text{ menit/tahun}$

2. Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM

Tabel 2 Kategori SDM di Unit Rekam

Unit Kerja	Nama	Pendidikan
	Petugas	
Unit Rekam Medis dan Pendaftaran	Mr. X	D3 Rekam Medis
	Mr. X	S1 Ekonomi
	Mr. X	SMA

3. Menyusun Waktu Kerja Produktif

Tabel 3 Rata-Rata Waktu Kegiatan Produktif

Kegiatan langsung	Kegiatan tidak langsung
1. Entry Data Pasien Lama : 2menit	1. Membuat rekap pembayaran : 15 menit
2. Entry Data Pasien Baru : 3 menit	
Rata-rata kegiatan langsung : 2,5 menit/hari	Rata-rata kegiatan Tidaklangsung : 15 menit/hari

Rata-Rata Waktu Kegiatan Produktif

$$= \frac{(\text{Kegiatan Langsung} + \text{Kegiatan Tidak Langsung})}{2}$$

$$= \frac{(3 + 15)}{2}$$

$$= \frac{18}{2}$$

= 9 menit/hari

4. Menyusun Standar Beban Kerja

Standar beban kerja

$$= \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{Rata-rata waktu kerja produktif}}$$

$$= \frac{119.280}{9}$$

= 13.253 menit/tahun

5. Menghitung Standar Kelonggaran

Standar Kelonggaran

$$= \frac{\text{Rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia per tahun}}$$

Tabel 4 Standart Kelonggaran

Unit Kerja	Faktor Kelonggaran	Rata-Rata Waktu	Standar kelonggaran
Pendaftaran	Istirahat	30 menit/tahun	0,07

6. Kuantitas Kegiatan Pokok

Ketika menentukan kebutuhan SDM, kuantitas kegiatan utama juga diperlukan. Jumlah kunjungan memberikan informasi tentang kuantitas kegiatan utama. Data kunjungan pasien Puskesmas X Surabaya sebanyak 200 pasien per hari.

Kuantitas Kegiatan Pokok

$$= (200 \times 284 \text{ hari/tahun}) \times 9 \text{ menit/hari}$$

$$= 56.800 \times 9 \text{ menit/hari}$$

$$= 511.200 \text{ menit/hari}$$

7. Menghitung Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja

Proses penghitungan hasil data yang diperoleh melalui tahap-tahap sebelumnya adalah langkah terakhir

Informasi yang diperoleh dari tahap sebelumnya adalah:

- 1) Kuantitas Kegiatan Pokok = 511.200
- 2) Standart Kelonggaran = 0,07
- 3) Standart Beban Kerja = 13.253

Kebutuhan Tenaga

$$\frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok} + \text{standart kelonggaran}}{\text{Standart beban kerja}}$$

$$= \frac{511.200 + 0,07}{13.253}$$

$$= 3,8$$

$$= 4 \text{ orang}$$

PEMBAHASAN

Hasil penelitian Jumlah tenaga atau petugas rekam medis dan layanan pendaftaran yang ada di Puskesmas X Surabaya berjumlah 3 orang, terdiri dari 1 petugas lulusan D3 RMIK dan sisanya lulusan selain D3 RMIK. Ada orang tenaga kerja yang dibutuhkan, sesuai dengan perhitungan peneliti terhadap kebutuhan tenaga unit pendaftaran dengan menggunakan WISN. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga rekam medis di Puskesmas X Surabaya saat ini belum mencukupi untuk menangani seluruh tanggung jawab utama terkait rekam medis dan pelayanan pendaftaran.

Faktor kelonggaran pada setiap kategori SDM mempertimbangkan jenis tugas dan perkiraan waktu penyelesaiannya yang tidak secara langsung terkait atau dipengaruhi oleh beberapa layanan atau aktivitas inti (Ramadhani et al., 2020). Permenkes No. 55 tahun 2013 menyatakan bahwa seseorang dikatakan sebagai perekam medis apabila telah menyelesaikan pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan

sekurang-kurangnya D3 Rekam Medis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan memiliki STR dan SIK (Simanjuntak, 2022).

Berdasarkan teori fungsi TPPRJ, Prosedur berikut telah diselesaikan pendaftaran rawat jalan, memasukkan data dasar pasien ke dalam rekam medis dan mengirimkan rekam medis ke poliklinik terkait untuk memberikan dukungan informasi pelayanan kepada bagian keuangan. data tambahan untuk klien, karyawan, atau pasien (Metode et al., 2015).

Jika petugas pendaftaran tidak segera ditambah, mereka akan mengalami kesulitan dalam mengelola layanan pendaftaran pasien karena akan membutuhkan waktu untuk menjelaskan proses pendaftaran kepada pasien yang tidak memahaminya, yang akan membuat petugas menjadi lambat dalam melayani pasien lain, terutama pada saat kunjungan pasien yang ramai (Fether & Barsasella, 2015).

PENUTUP

Tenaga rekam medis yang ada di Puskesmas X Surabaya saat ini seharusnya diperlukan penambahan satu petugas tambahan agar sesuai dengan perhitungan beban kerja. Berdasarkan perhitungan dengan metode WISN.

Jika petugas pendaftaran tidak ditambah segera, para petugas akan menghadapi kesulitan dalam menangani pelayanan pendaftaran pasien karena jika ada pasien yang kurang memahami prosedur pendaftaran dan akan membutuhkan banyak waktu untuk menjelaskannya kepada pasien, terutama ketika pasien banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Raodhah, S., & Surahmawati, S. (2018). Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Paramedis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) di Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin Makassar. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*, 10(2), 216–226. <https://doi.org/10.24252/as.v10i2.6903>
- Cucu, Nuraeni, H., & Muryani, A. (2019). Analisis Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gigi Mulut Universitas Padjadjaran Tahun 2018. *Jsk*, 4(4), 164–172.
- Fajri, N., Yusni, Y., Usman, S., Syahputra, I., & Nurjannah, N. (2020). Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berbasis Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh. *Jurnal Kesehatan*, 13(2), 178–189. <https://doi.org/10.24252/kesehatan.v13i2.16304>
- Fether, B., & Barsasella, D. (2015). Analisis Sistem Pendaftaran N Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur 2014. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 3(1), 43–54. <https://doi.org/10.33560/v3i1.69>
- Heltiani, N. (2016). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN) Di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan (Health Information Management)*, 1(2), 6–13. <https://doi.org/10.51851/jmis.v1i2.23>
- Metode, M., Di, W., Sultan, R. S. I., & Semarang, A. (2015). *ANALISA KEBUTUHAN TENAGA KERJA DI BAGIAN PENDAFTARAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE WISN DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG TAHUN 2015. 14.*
- Nengsih, Y. G., & Tanjung, L. A. (2023). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN Di Bagian Filling RSUD Mitra Sejati Medan. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 8(1), 39–48. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v8i1.1031>
- Nurjanah, S., Sakka, A., & Paridah. (2017). Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(5), 1–11.
- Purnamawati, N. H. A., Nuraini, N., & Astuti, Y. (2020). Analisis Beban Kerja Petugas Filling Rekam Medis Rawat Jalan dengan Metode WISN di RSUD Haji Surabaya Tahun 2020. *J-REMI : Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 34–40. <https://doi.org/10.25047/j-remi.v2i1.2139>
- Ramadhani, R. P., Farlinda, S., & Deharja, A. (2020). Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Bagian Filing dengan Metode WISN di RSD Mangusada Badung Tahun 2020. *J-REMI : Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 143–148. <https://doi.org/10.25047/j-remi.v2i1.2149>
- Rusli, Y., Nusri, T. M., & Farich, A. (2013). Analisis Beban Kerja Dokter dan Perawat di Poli Umum Puskesmas Kedaton Kota Bandar Lampung dengan Metode Workload Indicator Staff Needs (WISN). *Dunia Kesmas*, 2(1), 51–56.
- Simanjuntak, E. (2022). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pada Bagian Rekam Medis Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Di Rsu Tere Margareth Medan. *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 2(2), 24–33. <https://doi.org/10.51178/jsr.v2i2.486>
- Wardani, R., Kusumardani, B. Y., Priambodo, B., Yunito, E., Almas, D., Ardiyanti, E., Sulistyorini, E., Masyarakat, M. K., Indonesia, K. S., Kediri, K., Sampling, W., Indikator, W., & Need, S. (2023). *ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KEPERAWATAN DENGAN METODE WORKLOAD INDIKATOR STAFF NEED (WISN) DI RUANG RAWAT INAP BEDAH RUMAH SAKIT UMUM. 5(2), 10–14.*
- Yulaika, N. (2018). Perencanaan Tenaga Teknis Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN di RSIA KM. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 46.

<https://doi.org/10.20473/jaki.v6i1.2018.46-52>

Zulkarnain, M., Fitriah, N., & ... (2016). ...
Beban Kerja dengan Menggunakan
Metode Workload Indicator Staffing Needs
(WISN) di Unit Rawat Jalan Jiwa Rumah
Sakit Ernaldi Bahar Provinsi Sumatera
... *Kedokteran Dan Kesehatan* ..., 3(1),
347–353.

<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jkk/article/view/2850%0Ahttps://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jkk/article/viewFile/2850/1546>