

**ANALISIS KEBUTUHAN PETUGAS REKAM MEDIS
MENGUNAKAN METODE WORKLOAD INDICATOR
STAFFING NEED (WISN) PADA PUSKESMAS TANAH
GROGOT 2022**

Agustyarum Pradiska Budi¹, I Putu Sedana Yoga^{2*}, Ratna Susanti³

^{1,2,3}Politeknik Indonusa Surakarta

^{1,2,3} Jl. KH. Samanhudi No. 31, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57149, Indonesia

*agustyarumpradiska@poltekindonusa.ac.id

Diupload: 2022-05-09, Direvisi: 2022-05-13, Diterima: 2022-05-19

Abstrak-Sumber daya manusia merupakan komponen utama dan penting dalam oprasioanal sebuah organisasi. Penyelenggaraan rekam medis yang baik tidak lepas dari pelayanan kesehatan yang bermutu. Agar berjalan dengan baik, maka harus dibutuhkan sumber daya yang cukup. Kunjungan pasien pada Puskesmas Tanah Grogot yaitu 49 orang/hari. Petugas rekam medis sebanyak 4 orang dan hanya terdapat 1 orang saja yang merupakan lulusan rekam medis. Petugas merasa kesulitan jika salah satu petugas berhalangan hadir. Tujuan penelitian yaitu mengetahui perkiraan jumlah tenaga pekerja menggunakan metode WISN. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode time and motion study. Pada penelitian ini subjek adalah petugas rekam medis sebanyak 4 orang. Pengumpulan data menggunakan instrument tabel observasi, wawancara, stopwatch dan kalkulator lalu dianalisis menggunakan metode WISN. Diketahui waktu kerja tersedia 61.236, menit/tahun. Kategori SDM terdapat 1 orang dengan latar pendidikan rekam medis, 2 orang sarjana ekonomi dan 1 orang lulusan SMK. Standar beban kerja yaitu 317.541,7 menit/tahun. Standar Kelonggaran yaitu 16.155 menit/tahun atau 0.26. Kebutuhan tenaga kerja yaitu 5,49, hasil perhitungan yaitu perlu adanya penambahan petugas sebanyak 1 orang.

Kata Kunci: WISN, Beban Kerja, Kebutuhan Tenaga Kerja

Abstract-Human resources are the main and important component in the operations of an organization. The implementation of good medical records cannot be separated from quality health services. In order to run well, it must require sufficient resources. Patient visits at Tanah Grogot Health Center are 49 people/day. There are 4 medical record officers and there is only 1 person who is a medical record graduate. Officers find it difficult if one of the officers is unable to attend. The purpose of this research is to know the estimated number of workers using the WISN method. The type of research used is qualitative research with the method of time and motion study. The subjects in this study were 4 medical record officers. Collecting data using observation table instruments, interviews, stopwatches and calculators and then analyzed using the WISN method. It is known that the available working time is 61.236, minutes/year. In the human resource category, there are 1 person with a medical record educational background, 2 person economic graduates and 1 person vocational high school graduate. The standard workload is 317.541,7 minutes/year. The Standard Allowance is 16.155 minutes/year or 0.26. The need for manpower is 5,49, so it is necessary to add 1 person.

Keywords: WISN, Workload, Labor Needs

Copyright © 2022 JURNAL JHIMI

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang melakukan pelaksanaan kesehatan perseorangan dan masyarakat. Puskesmas lebih mengutamakan upaya preventif dan promotif pada wilayah kerjanya[1]. Berkas rekam medis dibutuhkan pada setiap pelayanan yang diberikan puskesmas kepada pasien[2]. Berkas rekam medis merupakan dokumen yang berisikan catatan

tentang identitas pasien, hasil pengobatan, pemeriksaan, tindakan dan pelayanan lain yang diberikan kepada pasien untuk menunjang terlaksananya tertib administrasi dalam rangka upaya peningkatan pelayanan kesehatan[3].

Beban kerja adalah kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan staf pada

waktu kerja baik kegiatan produktif langsung, tidak langsung atau kegiatan lain. Selaras dengan itu untuk menunjang keefektifan dan keefisienan dalam pengelolaan rekam medis membutuhkan aspek sumber daya manusia yang merupakan salah satu elemen penting[4].

Ketidaksesuaian antara kapasitas staf dengan pekerjaan merupakan salah satu hambatan bagi terwujudnya profesionalisme sumber daya manusia dalam organisasi yang disebabkan karena belum proporsionalnya keterampilan staf, atau karena masih belum mengacu pada beban kerja di lapangan ataupun belum proporsional pada pendistribusian pada komposisi keahlian keterampilan staf [5]. Oleh sebab itu analisis beban kerja diperlukan untuk mengetahui proporsi jumlah petugas yang diperlukan dalam suatu unit kerja tertentu dalam suatu instansi dalam upaya untuk mengetahui waktu yang digunakan oleh petugas untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu termasuk pada puskesmas [6]

Dengan menggunakan informasi mengenai beban kerja (*work load*) yang sesungguhnya disesuaikan berdasarkan analisis pekerjaan terhadap beban kerja yang diperlukan, metode ini yang paling akurat untuk peramalan jangka pendek [7]. Maka dari itu metode perhitungan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) sebagai indikator yang menunjukkan distribusi tenaga kerja untuk lebih mudah mengetahui besarnya kebutuhan tenaga kerja pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja [8]. Rumah sakit, puskesmas dan dinas kesehatan sering menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) karena mempunyai kelebihan yaitu realistis, dapat dengan mudah dioperasikan, digunakan dan diterapkan [9]. Sehingga pada studi pedahuluan dalam 1 hari rata-rata kunjungan pasien Puskesmas Tanah Grogot Kabupaten Paser adalah 49 orang yang diambil dari jumlah kunjungan dan jumlah hari pelayanan selama bulan desember 2021, petugas rekam medis merasa kesulitan saat banyak pasien yang berkunjung dan ketika salah satu petugas berhalangan hadir yang digantikan oleh petugas lain diluar unit rekam medis seperti tata usaha. Tidak terdapat pembagian *job desk* sehingga satu petugas melakukan banyak pekerjaan seperti melakukan pendaftaran, mencari dokumen rekam medis dan mengantarkan dokumen rekam medis ke poli yang di tuju pasien, jika terdapat pasien baru waktu tunggu pasien bisa sampai 15 menit bahkan lebih.

Penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Menggunakan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) Pada Unit Rekam Medis Puskesmas Tanah Grogot” berdasarkan kondisi di atas.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan dengan metode *time and motion study* untuk melihat aktivitas atau kegiatan secara menyeluruh dari petugas rekam medis rekam medis di Puskesmas Tanah Grogot. Penelitian ini dilakukan pada sebuah puskesmas tingkat kecamatan yaitu puskesmas Tanah Grogot yang terletak di Jl. Anden Gedang, Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Dengan melakukan wawancara dan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh petugas rekam medis, daftar hadir pegawai, SOP dan jumlah kunjungan pasien yang diperoleh dari 4 orang petugas rekam medis untuk data penelitian. Petugas rekam medis sebanyak 4 orang dengan periode kerja pada tahun 2021 sebagai populasi yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel pada penelitian ini yaitu Tenaga Kerja yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja sebagai variabel terikat dan waktu kerja tersedia, dan standar kelonggaran kerja sebagai variabel bebas. Instrumen utama yang digunakan yaitu *human instrument*, data dikumpulkan menggunakan pedoman wawancara dan observasi dan menggunakan alat seperti *stopwatch* untuk mengukur waktu dan kalkulator untuk menghitung angka.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian Waktu Kerja Tersedia

Tabel 1 Waktu Kerja Tersedia Pada Unit Rekam Medis

Keterangan	Faktor	Waktu
A	Hari kerja dalam 1 tahun	298 hari
B	Cuti tahunan	15 hari/tahun
C	Pendidikan dan pelatihan	0 hari/tahun
D	Hari libur nasional	15 hari/ tahun
E	Ketidak hadiran atau sakit	79 hari/tahun
F	Waktu kerja dalam 1 hari	5,4 jam/ hari

Sumber: Daftar Hadir dan Wawancara Petugas

Pelayanan Puskesmas buka selama 6 hari yaitu Senin-Kamis pukul 08.00-12.00 istirahat pukul 12.00-13.00 dan petugas pulang pukul 15.00, Jumat pukul 08.00-10.00 dan pulang pukul 13.00 dan Sabtu pukul 08.00-11.30 dan pulang pukul 13.00. Total jam kerja selama 6 hari yaitu 32,5 jam atau 5,4 jam/hari

$$\text{Waktu Kerja Tersedia} = A - \{(B+C+D+E)\} \times F$$

Keterangan:

- A. Hari Kerja Dalam 1 Tahun : 298 hari/tahun
- B. Cuti Tahunan : 15 hari/tahun
- C. Pendidikan dan Pelatihan : 0 hari/tahun
- D. Hari Libur Nasional : 115 hari/tahun
- E. Ketidak Hadir/Sakit : 79 hari/tahun
- F. Waktu Kerja Dalam 1 hari : 5,4 jam/hari

Didapat hasil waktu kerja tersedia yaitu:

$$= A - \{(B+C+D+E)\} \times F$$

$$= 298 - \{(15+0+15+79)\} \times 5,4$$

$$= 1.020,6 \text{ jam/tahun}$$

$$= 61.236 \text{ menit/tahun}$$

Hasil Penelitian Standar Beban Kerja

Rumus cara menghitung standar beban kerja.

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-rata Waktu Perkegiatan}}$$

Gambar 1 Rumus Standar Beban Kerja

Tabel 2 Standar Beban Kerja Unit Rekam Medis

No	Kegiatan	Rata-Rata Waktu (Menit)	Standar Beban Kerja	Waktu
Pendaftaran Pasien				
1	Persiapan Pelayanan	15	61.236/15	4.082,4
2	Wawancara Pasien Baru	4	61.236/4	15.309
3	Membuat Dokumen Baru	2	61.236/2	30.618
4	Membuat KIB	1	61.236/1	61.236
5	Input Data Pasien Baru	3	61.236/3	20.412
6	Wawancara pasien lama	2	61.236/1	61.236
7	Input Data Pasien Lama	1,3	61.236/1,3	20.412
Filing				
8	Mencari Dokumen Rekam Medis Lama	1	61.236/1	61.236
9	Mengembalikan Dokumen Rekam Medis Kembali Kedalam Rak	2	61.236/2	30.618
Pelaporan				
10	Membuat Laporan Harian	5	61.236/5	12.247,2
11	Membuat Laporan Bulanan	8.160	61.236/8.160	7,5
12	Membuat Laporan Tahunan	480	61.236/480	127,6
Total				317.541,7

Sumber: Hasil Pengamatan, Wawancara dan Perhitungan Waktu Kerja Tersedia

Hasil Penelitian Standar Kelonggaran

Tabel 3. StandarKelonggaran Unit Rekam Medis

Kegiatan	Waktu	Kuantitas	Hasil
Apel	15 menit	61 kali	915 menit/tahun
Istirahat, Sholat dan Makan	1 jam	200 kali	200 jam/tahun (12.000 menit/tahun)
Rapat Bulanan	3 Jam	12 kali	36 jam/tahun (2.160 menit/tahun)
Rapat Triwulan	3 Jam	4 kali	12 jam/tahun (720 menit/tahun)
Rapat 6 bulan	3 Jam	2 kali	6 jam/tahun (360 menit/tahun)
Total			16.155 menit

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata waktu perfaktor kelonggaran}}{\text{Waktu yang tersedia}}$$

Gambar 2. Rumus Standar Kelonggaran

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{16.155}{61.236} = 0,2638154$$

Gambar 3. Standar Kelonggaran

Sebanyak 0,26 atau 26% standar kelonggaran yang ada pada unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot

Hasil Penelitian Kebutuhan Tenaga Kerja

Rumus yang digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja

$$\text{Kebutuhan tenaga} = \frac{\text{Kuantitas kegiatan pokok}}{\text{Standar beban kerja}} + \text{standar kelonggaran}$$

Gambar 4. Rumus Kebutuhan Tenaga

Kuantitas kegiatan pokok yaitu pasien baru sebanyak 7558 dan 7055 pasien lama di lihat dari jumlah kunjungan pada tahun 2021 dan jumlah hari kerja yaitu 298 hari/tahun.

Tabel 4. Kebutuhan SDM Pada Unit Rekam Medis

No	Kegiatan	Kuantitas Kegiatan Pokok	Standar Beban Kerja	Kebutuhan SDM
Pendaftaran Pasien				
1	Persiapan Pelayanan	298	4.082,4	0,07299628
2	Wawancara Pasien Baru	7558	15.309	0,49369652
3	Membuat Dokumen Baru	7558	30.618	0,24684826
4	Membuat KIB	7558	61.236	0,12342413
5	Input Data Pasien Baru	7558	20.412	0,37027239
6	Wawancara pasien lama	7055	61.236	0,11521001
7	Input Data Pasien Lama	7055	20.412	0,34563002
Filing				
8	Mencari Dokumen Rekam Medis Lama	7055	61.236	0,11521001
9	Mengembalikan Dokumen Rekam Medis Kembali Kedalam Rak	7558	30.618	0,24684826
Pelaporan				
10	Membuat Laporan Harian	298	12.247,2	0,02433209
11	Membuat Laporan Bulanan	24	7,5	3,2
12	Membuat Laporan Tahunan	1	127,6	0,000783699
Total				5,23489608

Sumber: Wawancara, Perhitungan Waktu Kerja Tersedia dan Perhitungan Kebutuhan SDM

Didapatkan hasil jumlah kebutuhan tenaga kerja yaitu 5,23 + 0,26 (standar kelonggaran) = 5,49 tenaga kerja

PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan waktu kerja tersedia didapatkan hari dan waktu kerja tersedia unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot adalah 32,5 jam dalam 1 minggu dimana penghematan dan disiplin kerja jumlah jam kerja efektif dalam hari kerja perminggu adalah 37,5 jam. Hari dan jam kerja pada Pemerintah Daerah Propinsi, Kabupaten/Kota ditetapkan jumlah jam kerja sesuai dengan standar dan ketentuan yaitu

jumlah jam kerja perminggu 37,5 jam [10] dan dibandingkan dengan waktu kerja selama 6 hari pada Puskesmas Tanah Grogot Grogot masih kurang dari standar yang di tetapkan Men.PAN.

Banyaknya ketidakhadiran/sakit disebabkan oleh petugas yang isolasi mandiri akibat terpapar *Covid-19*.

Pada perhitungan beban kerja yang dihitung menggunakan metode WISN pada unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot yaitu 317.541,7 menit/tahun yang didapat dari kegiatan pokok yang dilakukan petugas rekam medis. Kegiatan pokok petugas dipengaruhi oleh banyaknya kegiatan pokok. Pada kegiatan pokok unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot tidak terdapat SOP seperti pelayanan pasien baru, pasien lama dan pelaporan, fungsi dari SOP itu sendiri adalah mampu menciptakan alur kerja baru yang lebih efektif dan efisien dan tentunya membuat pekerjaan lebih baik lagi kedepannya[11] dan tidak terdapatnya *job description* untuk petugas rekam medis sehingga petugas bekerja sesuai dengan kebutuhan pada unit rekam medis, fungsi dibuatnya *job description* sebagai pedoman perusahaan untuk pekerja agar bisa menjalankan tugas, peran dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan posisi yang sudah ditetapkan[12].

Faktor kelonggaran pada unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot di dapat dari aktivitas yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pokok seperti rapat, istirahat, sholat, makan dan apel dan dari hasil perhitungan total standar kelonggaran yaitu 26% atau 0,26. Faktor kelonggaran yang ada akan menambah kebutuhan tenaga dan akan mengurangi waktu kerja tersedia[12]. Produktivitas petugas dapat dimaksimalkan bila rata-rata waktu kelonggaran memiliki kebijakan tentang standar kelonggaran pada setiap organisasi [13]

Kebutuhan tenaga pada unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot yang dihitung menggunakan metode WISN yaitu 5,49 orang dengan pembulatan menjadi 5,0 - 5,5 dibulatkan kebawah menjadi 5 dan > 5,5 - 5,9 dibulatkan keatas menjadi 6 [14], maka perlu adanya penambahan 1 orang petugas dari petugas yang ada saat ini dari 4 petugas menjadi 5 petugas dan menurut PERMENPAN No. 30 tahun 2013 dalam jabatan fungsional perekam medis di lingkungan puskesmas setidaknya terdapat tenaga terampil 5 orang dan tenaga ahli 2 orang [15]

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode WISN unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot membutuhkan petugas sebanyak 1 orang dari yang sebelumnya hanya 4 orang menjadi 5 orang. Waktu kerja tersedia pada unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot yaitu 298 hari/tahun, 1.020,6 jam/tahun 61.236 menit/tahun, rata-rata jam

kerja dalam sehari adalah 5,4 jam dan perminggu 32,5 jam yang didapat dari cuti tahunan, rata-rata waktu kerja dalam sehari, libur nasional dan ketidakhadiran/sakit. Standar kelonggaran pada unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot didapatkan sebanyak 0,26 atau 26% dan standar beban kerja pada unit rekam Medis Tanah Grogot sebanyak 317.541,7 menit/tahun yang didapatkan dari kegiatan pokok petugas, tidak terdapat SOP pada kegiatan pokok seperti pendaftaran pasien lama dan baru dan pelaporan serta belum juga terdapat *job description* untuk petugas rekam medis.

Saran

Diharapkan perencanaan SDM dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan. Perlu dilakukannya pengawasan secara intens kepada petugas rekam medis untuk mengurangi penggunaan waktu yang tidak produktif sehingga petugas dapat bekerja secara optimal dan perlu dibuatnya SOP mengenai pendaftaran pasien lama dan baru dan pelaporan agar petugas menjalankan tugasnya sesuai dengan standar.

REFERENSI

- [1] Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019, "Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas," *Peratur. Menteri Kesehat. RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas*, Vol. Nomor 65, No. 879, Pp. 2004–2006, 2019.
- [2] H. Suryanto, "Analisis Sistem Penyelenggaraan Rekam Medis Di Unit Rekam Medis Puskesmas Kota Wilayah Utara Kota Kediri," *J. Manaj. Inf. Kesehat. Indones.*, Vol. 7, No. 65, Pp. 107–113, 2020.
- [3] Kementrian Kesehatan RI, "Undang - Undang Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269 Tahun 2008." P. 269, 2008.
- [4] A. Buulolo And L. Ratnasari, "The Effect Of Supervisor Support, Organizational Commitments, And Work Loads To Turnover Intention," *DIMENSI*, Vol. 9, No. 2, Pp. 339–351, 2020.
- [5] Hakiim Azafilmi, S. Wahidin, And D. A. Sari, "Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan CVL Dan NASA-TLX Pada Divisi Produksi PT X," *J. Unsika*, Vol. 3, No. 2, Pp. 1–5, 2018.
- [6] Dkk Ramadhani Putri Raisa, "Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode Wisn Dan Fishbone Di Puskesmas Ambulu Tahun 2019analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode Wisn Dan Fishbone Di Puskesmas Ambulu Tahun 2019," *J-REMI J. Rekam Med. Dan Inf. Kesehat.*, Vol. 1, No. 4, Pp. 502–510, 2019.
- [7] Cania L, *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Unit*

- Rekam Medis Rumah Sakit Budi Agung Juwana Tahun 2019.* Semarang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, 2019.
- [8] S. Alam, S. Raodhah, And S. Surahmawati, "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 Public Heal. Sci. J.*, Vol. 10, No. 2, Pp. 216–226, 2018.
- [9] R. M. Kusumah, "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran Berdasarkan Metode Workload Indicators Staffing Need (WISN) Di UPTD Puskesmas X Tahun 2021," *Manag. Entrep. J.*, Vol. 4, No. 2, Pp. 129–141, 2021.
- [10] Permenpan, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/87/M.PAN/8/2005 Tentang Pedoman Peningkatan Pelaksanaan Efisiensi Penghematan Dan Disiplin Kerja," 2005.
- [11] A. A. G. AJUSTA And S. Addin, "Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Di Departemen Hrd Pt Sumber Maniko Utama," *J. Mitra Manaj.*, Vol. 2, No. 3, Pp. 181–189, 2018.
- [12] Agista Meila., "Analisis Penerapan Job Description Di Carwash Excellent Garage Premium. UIB Repository©2020," P. 3, 2020.
- [13] D. S. Yulianingtyas, A. Inayati, And T. W. Y. Pratama, "Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Pada," *J. Hosp. Sci.*, Vol. 2, Pp. 9–15, 2018.
- [14] Kemenkes RI, "Keputusan Menteri Kesehatan RI No 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit," *Menteri Kesehat. Republik Indones.*, Pp. 1–53, 2004.
- [15] MENPAN, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Perkam Medis Dan Angka Kreditnya," Vol. 2008, 2013.