

## ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA METODE WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEED di RSIA RUMKITBAN MALANG

### *Analysis of Labor Needs Based on Workload Indicator Staffing Need Method in Rumkitban MCH Malang*

Lilik Afifah\*  
Retno Dewi Prisusanti  
Fita Rusdian Ikawati

Prodi D3 Rekam Medis dan  
Informasi Kesehatan  
ITSK RS Dr. Soepraoen,  
Malang, Jawa Timur

\*email: lilikafifah@itsk  
soepraoen.ac.id

#### Abstrak

Pengelolaan rekam medis di rumah sakit adalah untuk menunjang tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya mencapai tujuan rumah sakit, yaitu peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Salah satu elemen penting untuk menunjang keefektifan dan keefisienan dalam pengelolaan rekam medis adalah aspek sumber daya manusia. Fenomena yang ada di dalam suatu institusi bukan hanya kurangnya tenaga kerja, namun bisa juga terjadi penumpukan staf disatu instalasi tanpa pekerjaan yang jelas. Oleh karena itu perlu adanya upaya perhitungan kebutuhan tenaga kerja di suatu instansi dengan menghitung beban kerja yang ada. Salah satu kendala di pendaftaran adalah jumlah tenaga yang terbatas. Berdasarkan survey jumlah pegawai di instalasi rekam medis berjumlah 25 orang. Dimana waktu kerja yang tersedia 281 hari/tahun atau 118.200 menit/tahun. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara lebih jelas bagaimana cara menghitung kebutuhan tenaga kerja dengan metode workload indicator staffing need (WISN) pada instalasi rekam medis rumah sakit rujukan COVID 19 RSIA Rumkitban 05.08.02 Malang. Jenis penelitian pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain studi deskriptif. Hasil penelitian dengan menggunakan Metode WISN perkiraan tenaga rekam medis di bagian TPPRI yang dibutuhkan sebanyak 2 petugas, dan dibutuhkan juga SDM untuk pergantian shift. Terdapat kekurangan tenaga rekam medis di bagian TPPRI di RSIA Rumkitban karena dari hasil perhitungan dibutuhkan tambahan 2 orang dan saat ini hanya tersedia 2 tenaga rekam medis.

#### Kata Kunci:

Kebutuhan tenaga kerja  
Beban kerja  
Metode WISN

#### Keywords:

Labor needs  
Workload  
WISN Method

#### Abstract

*Management of medical records in hospitals is to support the achievement of orderly administration in order to achieve hospital goals, namely improving the quality of health services in hospitals. One important element to support effectiveness and efficiency in managing medical records is the human resources aspect. The phenomenon that exists in an institution is not only a lack of workforce, but there can also be a buildup of staff in one installation without clear work. Therefore, it is necessary to make efforts to calculate the workforce requirements in an agency by calculating the existing workload. One of the obstacles to registration is the limited number of personnel. Based on a survey, the number of employees in the medical records installation is 25 people. Where the available working time is 281 days/year or 118,200 minutes/year. The aim of this research is to find out more clearly how to calculate workforce needs using the workload indicator staffing need (WISN) method at the medical records installation at the COVID 19 referral hospital RSLA Rumkitban 05.08.02 Malang. This type of research is a quantitative research approach with a descriptive study design. The results of research using the WISN method estimate that 2 medical records personnel in the TPPRI section are needed, and human resources are also needed to change shifts. There is a shortage of medical records personnel in the TPPRI section at RSLA Rumkitban because from the calculation results an additional 2 people are needed and currently only 2 medical records personnel are available.*



© 2023. Afifah et al. Published by Penerbit Forind. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). Link: <http://assyifa.forindpress.com/index.php/assyifa/index>

Submit: 22-12-2023

Accepted: 28-12-2023

Published: 30-12-2023

## PENDAHULUAN

sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting dalam menentukan produktivitas, baik dilihat dari kinerjanya dan produk yang didapatkan. Terdapat banyak metode yang dapat

digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja di lapangan. Namun pengukuran produktivitas tenaga kerja secara akurat tidak mudah untuk dilakukan. (Dewi Diniaty, 2015) Rumah sakit sebagai salah satu dari organisasi

penyedia fasilitas pelayanan kesehatan perorangan merupakan salah satu dari sumber daya kesehatan yang penting dalam menunjang upaya kesehatan. Pelayanan medis di rumah sakit memiliki karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks, berbagai jenis staf medis dilengkapi dengan alat ilmiah yang berbeda untuk berinteraksi satu sama lain.

Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014, Perekam Medis dan Informasi kesehatan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga keteknisan medis. Tugas perekam medis dan informasi kesehatan yaitu mengolah data pasien menjadi informasi kesehatan yang berguna bagi pengambilan keputusan. Pengelolaan rekam medis yang baik membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang rekam medis dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas tenaga kerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan tingkat pendidikan. sedangkan kuantitas adalah jumlah tenaga kerja yang ada harus sesuai dengan beban kerja.

Beban kerja sangat mempengaruhi efisiensi, efektivitas dan produktivitas nya tenaga kerja. sehingga perlu adanya kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja di suatu unit pelayanan. Salah satu metode untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja yaitu dengan menggunakan metode WISN dimana metode tersebut dapat menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga lokasi atau relokasi akan lebih mudah dan rasional.

Berdasarkan survei awal di Unit Rekam Medis Rumah Sakit banyak petugas yang resign akibatnya instalasi rekam medis tersebut mengalami pengurangan jumlah petugas, mengakibatkan kurangnya petugas TPPRJ untuk pergantian shift. Menyadari hal tersebut maka jumlah petugas harus disesuaikan dengan jumlah beban kerja sehingga produktivitas petugas dapat meningkat dan lebih optimal. Jika jumlah tenaga kerja sedikit sedangkan beban kerja semakin meningkatkan terjadi kelelahan kerja, produktivitas kerja menurun dan akan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Untuk itu kebutuhan tenaga yang profesional di suatu rumah sakit memerlukan suatu perencanaan dengan menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja petugas agar didapatkan tenaga yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan karena dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah proses memperoleh pengetahuan ilmiah atau ilmu pengetahuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan rencana deskriptif metode WISN (Indikator Beban Kerja Kebutuhan Personel), meliputi penentuan WKT (waktu kerja tersedia), penentuan satuan kerja dan kategori sumber daya manusia, penyusunan standar beban kerja, penyusunan standar tunjangan, perhitungan kebutuhan energi per-satuan. Penelitian ini sekaligus menggunakan desain deskriptif untuk mendeskripsikan dan

menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Checklist. Lokasi penelitian terletak di Ruang Instalasi Rekam Medis RSIA RUMKITBAN 05.08.02 Malang.

**HASIL**

**Menetapkan Waktu Kerja Tersedia**

Hasil dari Perolehan kerja efektif selama kurun waktu 1 tahun untuk masing-masing kategori SDM yang bekerja di Unit Rekam Medis RSIA Rumkitban. Berikut data yang diperoleh:

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia

Item	Faktor	Jumlah	Waktu
A	Hari Kerja (6 hari kerja x 52 minggu)	312	Hari/tahun
B	Cuti tahunan	12	Hari/tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan (20 jam/tahun)	5	Hari/tahun
D	Hari libur nasional	17	Hari/tahun
E	Rata-rata ketidakhadiran kerja	6	Hari/tahun
F	Waktu kerja Total Hari Kerja = (A - (B+C+D+E))	7 272	Jam/ hari Hari/tahun
Waktu Kerja Tersedia (WKT) = [(A - (B+C+D+E))XF]		1.90 4	Jam/ tahun
Total WKT dalam menit		114. 240	Menit/ tahun

**Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM**

Unit Kerja : Unit Rekam Medis

Jenis SDM : Tenaga Filing

Jumlah Saat Ini : 2 orang

Kegiatan Bagian Filing di Unit Rekam Medis umumnya meliputi:

- a. Penyediaan DRM
- b. Penyimpanan DRM
- c. Peminjaman DRM
- d. Retensi DRM

**Menyusun Standar Beban Kerja**

Standar beban kerja adalah volume/kuantitas beban kerja selama satu tahun per tenaga perekam medis. masing-masing kategori SDM untuk informasi data dan dalam menetapkan beban kerja meliputi;

- a. Kegiatan pokok yang dilaksanakan oleh masing-masing kategori tenaga
- b. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan pokok
- c. Standar beban kerja per 1 tahun masing-masing kategori SDM

**Menyusun Standar Kelonggaran**

Tabel 2. Standar Kelonggaran

N	Kegiatan Penunjang	Waktu	Frekuensi	Jumlah	Standar Kelonggaran
1	Pertemuan Wilayah	2	12	24	0.01
2	Pertemuan Regional	2	12	24	0.01
3	Pertemuan Nasional	5	1	5	0.00
4	Pertemuan dengan Karumkit	1	52	52	0.03
5	Rapat Koordinasi Lintas Program	2	12	24	0.01
6	Pelatihan / Diklat	16	4	64	0.03

7	Penyusunan Kegiatan Rutin RM	12	1	12	0.01
8	Pertemuan Rutin RM	2	12	24	0.01
9	Studi Banding	15	1	15	0.00
Jumlah					0.12

Keterangan:

Standar kelonggaran =  $\frac{\text{Rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Rata-rata waktu kerja tersedia}}$   
 = 118020 menit/tahun

Penyusunan faktor kelonggaran dapat dilaksanakan melalui pengamatan dan wawancara kepada tiap kategori SDM tentang:

- Kegiatan-kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan pada pasien
- Frekuensi kegiatan dalam suatu hari, minggu, bulan
- Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan

### Kebutuhan Tenaga Unit Kerja

Tabel 3. Pengolahan Data dan Pelaporan

No	Aktifitas	KKP	SBK	KS
Pengolahan Data dan Pelaporan				
1	Input data rawat inap	11240	23604	0.48
2	Pengolahan dan penyimpanan RM	14050	11802	1.19
3	Analisis pengembalian RM	11240	11802	0.95
4	Input data IMS dan PITC	1800	16860	0.11
5	Penyusunan laporan			
	a. RL 1	12	109.28	0.11
	b. RL 2a dan 2b	12	20.07	0.60
	c. Laporan mingguan	52	163.92	0.32
	d. Laporan bulanan	12	109.28	0.11
	e. Laporan RL 3 (tahunan)	1	20.07	0.05
	f. Laporan RL 4	1	46.83	0.02
	g. Laporan RL 5	1	109.28	0.01

h. Penyelesaian laporan kematian bulanan	12	109.28	0.11
i. Koding	11240	39340	0.29
j. Pembuatan laporan 10 besar penyakit	12	109.28	0.11
k. Laporan survailans	1560	118020	0.01

### Upaya Penyelesaian Masalah yang dilakukan oleh Unit Rekam Medis di RSIA Rumkitban

Berdasarkan pada 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, Setelah dokumen perencanaan tersusun tahap selanjutnya yang perlu dilakukan adalah:

a. Pimpinan memberi arah dan petunjuk dalam melakukan:

- pengadaan SDM (rekrutmen dan seleksi)
- pendayagunaan SDM (merencanakan distribusinya, kelanjutan kariernya, serta kesejahteraannya)
- Pengelolaan meliputi Pembinaan dan pengawasan SDM

a) Bagi SDM yang diketahui kurang kompeten dilakukan pelatihan baik kemampuan manajerial maupun keterampilannya.

b) Pengawasan dilakukan bersama-sama/melibatkan sector lain termasuk Komite medik

b. Untuk Memperbaiki kualitas perencanaan, pimpinan perlu meningkatkan kemampuan perencanaan SDM kesehatan, seperti :

1. Dalam menetapkan sasaran harus jelas dan terukur sehingga dapat dilaksanakan
2. Melakukan upaya pembinaan perencanaan dengan pelatihan maupun bantuan teknis
3. Melakukan pengembangan perencanaan termasuk metodenya

Mengalokasikan sumber daya pendukung seperti alokasi dana dan sarana yang memadai.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah minimal kebutuhan tenaga rekam medis di Rumkitban Malang, dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan beban kerja adalah belum dibutuhkan SDM untuk pengolahan data dan pelaporan, 1 SDM untuk Filling dan Assembling, 2 SDM untuk TPPRJ dan -2 SDM untuk TPPRI. Khusus TPPRI penambahan jumlah SDM disesuaikan dengan sistem pergantian shift serta beban kerja yang berbeda di setiap shift. Dari hasil perhitungan tersebut petugas TPPRI harus menambahkan tenaga rekam medis sebanyak 2 orang agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan PMK No.55 tahun 2013. Sehingga di RSIA Rumkitban penyelenggaraan rekam Medis dapat berjalan lebih baik dan beban kerja yang ada bisa dengan cepat teratasi.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suheri (2019), menjelaskan tentang petugas di unit rekam medis Rumah Sakit Umum Haji Medan di bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2018 sebanyak 1 orang berdasarkan dari hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja unit rekam medis. Sehingga kebutuhan tenaga rekam medis

tahun 2018 memerlukan penambahan 1 orang tenaga di bagian pendaftaran karena di bagian pendaftaran masih terdapat rangkap pekerjaan. agar dapat optimal dalam mencapai produktivitas kerja upaya adanya pendayagunaan dan pembagian tugas sesuai job description. Waktu kerja tersedia pegawai adalah 281 hari/tahun atau 118.020 menit/tahun. Standar beban kerja tertinggi adalah bagian pengisian daya, dengan beban kerja 394.524 menit/tahun. Alat rekam medis Rumkitban Malang mempunyai fleksibilitas waktu sebesar 0.12. Perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rumus WISN menunjukkan bahwa tidak diperlukan tenaga kerja untuk pengolahan data dan pelaporan, 1 orang pekerja untuk pengisian dan perakitan, 2 orang pekerja untuk TPPRJ, dan 2 orang pekerja untuk TPPRI. Namun jumlah kebutuhan staf TPPRI akan disesuaikan berdasarkan sistem shift dan beban kerja setiap shift yang berbeda-beda.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan informasi yang diperoleh, Rekam Medis RUMKITBAN Malang memiliki 25 pegawai dengan latar belakang yang pendidikan berbeda-bada, antartara lain D3 RMIK, D3 Teknik Elektro, D3 Spesialisasi Gizi, seta lulusan SMA dan SMP. Waktu kerja tersedia pegawai adalah 281 hari/tahun atau 118.020 menit/tahun. Standar beban kerja tertinggi adalah bagian pengisian daya, dengan beban kerja 394.524 menit/tahun. Alat rekam medis Rumkitban Malang mempunyai fleksibilitas waktu sebesar 0.12. Perhitungan kebutuhan

tenaga kerja berdasarkan rumus WISN menunjukkan bahwa tidak diperlukan tenaga kerja untuk pengolahan data dan pelaporan, 1 orang pekerja untuk pengisian dan perakitan, 2 orang pekerja untuk TPPRJ, dan 2 orang pekerja untuk TPPRI. Namun jumlah kebutuhan staf TPPRI akan disesuaikan berdasarkan sistem shift dan beban kerja setiap shift yang berbeda-beda.

## REFERENSI

- Ayu, Indra Sulistya. (2015). Analisis Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Di TPPRJ Dengan Metode WISN Di Puskesmas Mojolaban Tahun 2013. *Indonesian Journal on Medical Science*, 2(1): 1-6.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2004). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 81/ Menkes/ SK/ 1/ 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/ Kota serta Rumah Sakit. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia
- Govule, P., Mugisha, J. F., Katangole, S.P. (2015). Application of Workload Indicator of Staffing Needs (WISN) in Determining Health Workers Requirement for Mityana General Hospital Uganda. *International Journal of Public Health Research*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. (2004). Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metode dan Formula. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Imanti, Muthomimah dkk. (2015). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Unit Rekam Medis Rumah Sakit Islam Kendal Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro*: 1-12.
- Ismael, S. S. (2011). Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis. Jakarta: Sagung Seto
- Kayani, N.S., Khalid, S.N., Kanwal, Shamsa. (2016). A Study to Assess the Workload of Lady Health Workers in Khanpur UC, Pakistan By Applying WHO's WISN Method. *Athens Journal of Health*.
- Kuswanti. (2015). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) Bagian Pendaftaran Puskesmas Kauman Ponorogo. *Jurnal STIKes Buana Husada Ponorogo*: 1-13.
- Manullung, Mariot. (2008). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moleong, Lexy. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur, Nuni Aini. (2015). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Workload Indicators Staffing Needs Atau WISN Bagian TPPRJ RSUD Kabupaten

- Sragen. *Jurnal APIKES Mitra Husada Karangayar*: 1-7.
- Pandey, A.A., Chandel, Swati. (2013). Human Resource Assessment of a District Hospital Applying WISN Method: Role of Laboratory Technicians. *International Journal of Medicine and Public Health*.
- Rakhmawati, Fitria. (2016). Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 1(1): 1-8.
- Setia, Anugrah Puspita. (2011). Analisis Kebutuhan Tenaga Dengan Metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN) Di Unit Pelatihan Dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet Jakarta Tahun 2011. Skripsi. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Sugiyono, G. (2012). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: CV Alfabeta