

Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medik dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN)

Effa Tuzzakiyah¹, Ria Chandra Kartika^{2*}, Dessya Putri Ayu³, Dina Fitriyah⁴,
Surya Dewi Puspita⁵

¹Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo
05swahyu@email.com

^{2,3,4,5}Gizi Klinik, Jurusan Kesehatan, Politeknik Negeri Jember
ria_chandra@polije.ac.id, dessya.putri@polije.ac.id, dinafitriyah@polije.ac.id, surya_puspita@polije.ac.id

Keywords:

*Need Assesment,
WISN,
Workload,
Productivity*

ABSTRACT

Along with the implementation of the National Health Insurance (JKN) at the Surabaya Lung Hospital, of course, the number of visits has increased, this can be seen in the increase in the number of inpatient visits at the Surabaya Lung Hospital from 2014 to 2016. The increase in the number of patients makes the workload increase. On the admissions unit, and affect the quality of service of the admissions unit. Calculation of the need for new workers in the admissions unit is necessary in order to improve the quality of service. If the number of visits is increasing, of course, it will affect the main tasks carried out by the admissions officer. Therefore, it is necessary to calculate the need for labor at the Admission Unit of the Surabaya Lung Hospital. This type this study was descriptive, by describing the calculation of the need for medical records at the Admissions Unit using the WISN method. The subjects studied were all officers of the Admission Unit at the Surabaya Lung Hospital. The data collection method used in this study is the interview with the Admissions and Observation officers to determine the average time required for each activity. From the results of the research calculation of the need for labor at the Admission Unit at the Surabaya Lung Hospital, it was found that for each shift there were 3 officers. This result was greater than the number of officers currently available. If the number of officers is as needed, it will facilitate the service process for patients and improve the quality of the work itself.

Kata Kunci

*Kebutuhan
Tenaga, WISN,
Rekam Medik,
Beban Kerja,
Produktivitas*

ABSTRAK

Seiring diberlakukannya Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Rumah Sakit Paru Surabaya, tentunya membuat jumlah kunjungan semakin meningkat hal tersebut dapat terlihat pada peningkatan jumlah kunjungan pasien rawat inap di Rumah Sakit Paru Surabaya tahun 2014 sampai tahun 2016. Peningkatan jumlah pasien tersebut membuat meningkatkannya beban kerja pada unit admisi, dan mempengaruhi kualitas pelayanan dari unit admisi. Perhitungan kebutuhan tenaga kerja baru di unit admisi sangat diperlukan agar dapat meningkatkan mutu pelayanan. Jika jumlah kunjungan semakin meningkat tentunya berpengaruh terhadap tugas pokok yang dilakukan oleh petugas admisi. Maka dari itu dibutuhkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja pada Unit Admisi Rumah Sakit Paru Surabaya.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, dengan menggambarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja rekam medis pada Unit Admisi menggunakan metode WISN. Subjek yang diteliti adalah seluruh petugas Unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara petugas Admisi dan Observasi untuk mengetahui rata-rata waktu yang dibutuhkan pada setiap kegiatan.

Dari hasil penelitian perhitungan kebutuhan tenaga kerja pada Unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya ditemukan untuk setiap shift berjumlah 3 petugas. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan jumlah petugas yang tersedia saat ini. Jika jumlah petugas sudah sesuai kebutuhan akan memperlancar proses pelayanan terhadap pasien serta meningkatkan kualitas pekerjaan itu sendiri.

Korespondensi Penulis:

Ria Chandra Kartika,
Politeknik Negeri Jember,
Jalan Mastrip PO BOX 164 Jember
Telepon : 087755872556
Email: ria_chandra@polije.ac.id

1. PENDAHULUAN

Pelayanan rawat inap rumah sakit paru diawali dengan penerimaan pasien rawat inap di unit admisi. Tujuan pelayanan admisi antara lain untuk meningkatkan pemberian informasi kepada pasien dan keluarga, menciptakan tertib administrasi yang teratur dan menyediakan berkas rekam medis dan klarifikasi data pasien yang akan masuk rawat inap di rumah sakit. Dengan adanya proses admisi di Rumah Sakit diharapkan pasien dan keluarga mendapat penjelasan tentang general consent, hak dan kewajiban, privasi pasien, pembiayaan dan hal lain yang dibutuhkan pasien selama dirawat di rumah sakit [1]. Penyelenggaraan rekam medis bukan hanya tentang kegiatan pencatatan, akan tetapi merupakan serangkaian proses yang melibatkan sumberdaya manusia, organisasi dan teknologi. Unit rekam medis merupakan unit pertama di Rumah Sakit yang berorientasi pada jaminan mutu pelayanan dan merupakan salah satu elemen penting yang dibutuhkan sebagai cerminan pemberian mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit [2].

Rumah Sakit Paru Surabaya merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur berlokasi di wilayah Surabaya Utara. Selain menangani pasien penyakit paru, kini Rumah Sakit Paru Surabaya mulai mengembangkan pelayanan penyakit lainnya, dengan membuka poli umum dan rawat inap non-paru. Peningkatan jenis pelayanan tersebut tentunya berdampak pada kunjungan pasien yang semakin meningkat. Selama bekerja sama dengan BPJS kesehatan, jumlah kunjungan Rumah Sakit Paru juga semakin meningkat. Data kunjungan pasien di rumah sakit paru Surabaya menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah kunjungan pasien rawat inap di Rumah Sakit Paru Surabaya tahun 2014 sampai tahun 2016 dengan jumlah rata-rata kenaikan 12,5%. Sehingga dari meningkatnya jumlah kunjungan pasien maka menungkat pula beban kerja petugas admisi rawat inap RS Paru Surabaya.

Pada tahun 2016, di unit admisi rawat inap RS Paru terdiri dari 2 orang untuk shift pagi. Seiring dengan peningkatan jumlah kunjungan pasien rawat inap yang terus meningkat maka membuat beban kerja petugas admisi rawat inap juga terus meningkat. Dari hasil wawancara kepada petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Paru Surabaya, petugas sudah melakukan tugas pokok dengan baik, tugas pokoknya yaitu pendaftaran pasien rawat jalan dan rawat inap baru, pendaftaran pasien IGD, membuat rekam medis baru, dan *Assembling*. Namun, mereka merasa kurang maksimal dalam melakukan pelayanan kepada pasien karena jumlah pasien yang semakin meningkat, sehingga terkadang membutuhkan waktu lama dan memicu antrian pada unit admisi.

Era globalisasi sekarang ini, rumah sakit telah mengalami pergeseran paradigm mutu pelayanan menuju tercapainya kepuasan pelanggan, oleh karena itu diperlukan upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan dengan tetap mengacu pada azas profesionalisme, bermutu, efisien dan efektif termasuk pada unit rekam medis. Pengelolaan rekam medis yang baik membutuhkan tenaga kerja yang komponen di bidang rekam medis baik secara kualitas maupun kuantitas. Kualitas tenaga rekam medis meliputi tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, keterampilan kerja. Sedangkan kuantitas tenaga rekam medis adalah jumlah tenaga kerja yang dimiliki harus sesuai dengan beban kerja [3]. Berdasarkan permasalahan semakin meningkatnya jumlah kunjungan pasien rawat inap di RS Paru Surabaya berdampak pada peningkatan beban kerja unit rekam medis. Beban kerja sangat mempengaruhi efisiensi, efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis kesesuaian antara beban kerja pada unit pelayanan di rumah sakit. Salah satu metode yang sering digunakan adalah metode WISN. Metode WISN merupakan metode penghitungan tenaga kerja yang dapat diterapkan untuk menghitung tenaga kerja medis maupun non medis. Metode WISN adalah dapat menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada pelayanan kehatan yang berdasarkan beban kerja yang dimiliki tenaga kesehatan [4]. Dengan metode tersebut dapat diketahui besar kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja, sehingga lokasi atau realokasi tenaga kerja menjadi lebih mudah dan rasional [5]. Sehingga penting sekali dilakukan perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pasien di RS Paru Surabaya sehingga mutu pelayanan

rumah sakit tetap baik. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis kebutuhan tenaga rekam medis pada unit admisi di RS Paru Surabaya pada Tahun 2016 sesuai dengan beban kerja menggunakan metode WISN.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan secara objektif kebutuhan tenaga rekam medis pada unit admisi RS Paru Surabaya dengan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN). Subjek penelitian ini yaitu jumlah petugas rekam medis pada unit admisi di RS Paru Surabaya Tahun 2017 yaitu sebanyak 5 orang. Data yang dikumpulkan adalah meliputi waktu kerja tersedia, standar beban kerja, standar kelonggaran, dan perhitungan jumlah kebutuhan tenaga rekam medis. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara yang untuk mengetahui bagian serta kegiatan yang terdapat pada Unit admisi di Rumah Sakit. Instrumen yang digunakan meliputi *Stopwatch*, Pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Analisis data (prosedur penghitungan kebutuhan tenaga) menggunakan metode WISN adalah sebagai berikut:

1. Menghitung Waktu Kerja Tersedia

Menghitung waktu kerja yang tersedia tujuannya adalah diperolehnya waktu kerja tersedia masing-masing kategori Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkerja di unit pelayanan selama kurun waktu satu tahun. Menetapkan waktu kerja yang tersedia dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

A = Hari Kerja

B = Cuti tahunan

C = Diklat

D = Libur Nasional

E = Ijin, Sakit, dll

F = Waktu Kerja

2. Menghitung Standar Beban Kerja

Standar beban kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan seseorang tenaga kesehatan dalam suatu tahun kerja sesuai dengan standar profesional dalam perhitungan waktu libur, sakit, ijin, dan cuti. Beban kerja meliputi; kegiatan pokok, rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok, standar beban kerja per tahun. Rumus perhitungan standar beban kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{standar beban kerja} = \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{Rata - rata waktu perkegiatan pokok}}$$

3. Menghitung Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran dipengaruhi oleh rata-rata waktu kelonggaran sebesar 5% dari jumlah jam kerja petugas dan waktu kerja yang tersedia. Rumus menyusun standar kelonggaran adalah sebagai berikut:

$$\text{Standar kelonggaran} = \frac{\text{rata - rata waktu faktor kelonggaran}}{\text{waktu kerja tersedia}}$$

4. Menghitung Kebutuhan Tenaga Kerja Per Unit

Rumus kebutuhan SDM adalah:

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

3. HASIL DAN ANALISIS

3.1 Waktu Kerja Tersedia pada Unit Admisi di Rumah Sakit

Waktu kerja tersedia berisi beberapa informasi yang wajib diketahui seperti hari kerja 240 hari/tahun, cuti tahunan 6 hari/tahun, pendidikan dan pelatihan 4 hari/tahun, hari libur nasional 15 hari/tahun, ketidakhadiran kerja 4 hari/tahun, dan waktu kerja 8 jam/hari. Pada penelitian ini diketahui waktu kerja tersedia dalam perhitungan 1 tahun pada unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya dengan menggunakan metode WISN, hasil pengolahan data awal yang didapatkan dari hasil observasi kepada petugas Admisi Rumah Sakit Paru Surabaya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Penetapan Waktu Kerja Tersedia Pada Unit Admisi di Rumah Sakit

Kode	Faktor	Kategori Tenaga Kerja Untuk Unit Admisi	Keterangan
A	Hari Kerja	240	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	6	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	4	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	15	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	4	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	8	Jam/Hari
Hari Kerja Tersedia		211	Hari/Tahun
Jam Kerja Tersedia		1.688	Jam/Tahun
Waktu Kerja Tersedia		101.280	Menit/Tahun

Berdasarkan hasil perhitungan hari kerja tersedia yang untuk mengetahui hari kerja petugas pada unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya, hari kerja petugas dalam 1 minggu adalah 5 hari kerja. Sedangkan dalam satu tahun terdapat 48 minggu, secara keseluruhan terdapat 240 hari kerja dalam satu tahun. Berdasarkan Kepmenkes No. 81/Menkes/SK/2004 tentang pedoman penyusunan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) menyatakan bahwa Hari kerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Rumah Sakit atau peraturan daerah setempat, pada umumnya dalam 1 minggu 5 hari kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan cuti tahunan dan hari libur nasional dapat diketahui jumlah cuti tahunan pada petugas unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya sebanyak 6 hari/tahun dan hari libur nasional sebanyak 15 hari/tahun. Berdasarkan hasil perhitungan pendidikan, pelatihan dan ketidakhadiran kerja pada petugas unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya sebanyak 4 hari/tahun dan ketidakhadiran kerja sebanyak 4 hari/tahun. Hal tersebut sesuai dengan kebijakan rumah sakit yang menyatakan pendidikan, pelatihan dan ketidakhadiran kerja dengan jumlah yang sama yaitu 4 (empat) hari/tahun.

Waktu kerja petugas pada unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya adalah 8 jam kerja. Hal tersebut sudah sesuai dengan UU RI No. 13 tahun 2003 pasal 77 ayat (2) poin ke-2 yang berbunyi 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas yang mempengaruhi ketersediaan waktu kerja dan hari kerja. Diolah dengan menggunakan metode WISN dan mendapatkan jumlah waktu kerja tersedia sebesar 101.280 menit/tahun dan 211 hari/tahun.

3.2 Standar Beban Kerja pada Unit Admisi di Rumah Sakit

Perhitungan standar beban kerja peneliti melakukan wawancara kepada petugas Admisi, berdasarkan waktu kerja tersebut petugas menyatakan bahwa beban kerja petugas Admisi sangat tinggi, selain dikarenakan kurangnya jumlah sumber daya manusia melainkan juga dikarenakan jumlah kunjungan pasien yang semakin meningkat. Standar beban kerja pada Unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya terdiri dari 5 kegiatan pokok yang wajib dikerjakan yaitu pendaftaran pasien rawat jalan baru, pendaftaran pasien IGD, pendaftaran dan penerimaan pasien rawat inap, membuat rekam medis pasien baru, dan *Assembling*. Untuk kegiatan membuat rekam medis pasien baru, dilakukan ketika ada pasien rawat jalan baru. Sedangkan untuk kegiatan *Assembling* dikerjakan pada saat waktu luang saat tidak ada pasien yang mendaftar atau sudah selesai waktu pelayanan. Pada penelitian ini diketahui standar beban kerja perkegiatan pokok unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya, hasil dari perhitungan standar beban kerja dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 2 Penetapan Standar Beban Kerja Unit Admisi di Rumah Sakit

No	Kegiatan	Waktu Kerja Tersedia (Menit/ Tahun)	Rata-rata Waktu (Menit)	Standar Beban Kerja (Menit/ Tahun)
1	Pendaftaran pasien baru rawat jalan	101.280	10,13	9.998
2	Pendaftaran pasien IGD	101.280	8,57	11.817
3	Pendaftaran dan penerimaan pasien rawat inap	101.280	11,23	9.018
4	Membuat rekam medis pasien baru	101.280	2,47	41.004
5	<i>Assembling</i>	101.280	12,39	8.174

Kegiatan pendaftaran pasien rawat jalan baru dengan rata-rata waktu 10,13 menit dengan waktu tercepat dalam proses melakukan pelayanan sebesar 9,01 menit dan waktu terlama sebesar 11,29 menit, kemudian hasil tersebut dihitung menggunakan metode WISN menjadi 9.998 menit/tahun. Kegiatan pendaftaran pasien IGD dan pendaftaran pasien rawat inap juga memiliki kendala yang sama. Namun untuk uraian waktu pada kegiatan pendaftaran pasien IGD memerlukan rata-rata waktu 8,57 menit, dengan waktu ter cepat 8,03 menit dan waktu ter lambat 10,05 menit, dihitung menggunakan metode WISN menjadi 11.817 menit/tahun. Sedangkan untuk kegiatan pendaftaran pasien rawat inap memerlukan waktu rata-rata 11,23 menit, dengan waktu paling cepat mencapai 10,05 menit dan waktu terlambat mencapai 13,06 menit, dihitung menggunakan metode WISN menjadi 9.018 menit/tahun.

Rata-rata waktu per menit didapatkan dari hasil lembar pengumpulan data pada setiap kegiatannya, kemudian diolah agar dapat mengetahui berapa standar beban kerja untuk kegiatan pokok unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya, kegiatan *Assembling* memiliki rata-rata waktu 12,39 menit dengan standar beban kerja sebesar 8.174 menit/tahun. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang paling kecil dibandingkan dengan kegiatan yg lain. Kegiatan membuat rekam medis baru memiliki rata-rata waktu 2,47 menit dengan standar beban kerja sebesar 41.004 menit/tahun. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang paling besar.

3.3 Standar Kelonggaran pada Unit Admisi di Rumah Sakit

Jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan pada pasien penelitian ini diketahui standar kelonggaran pada unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya dengan menggunakan metode WISN, hasil dari perhitungan untuk menentukan standar kelonggaran adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Standar Kelonggaran unit Admisi di Rumah Sakit

No	Faktor Kelonggaran	Rata- rata waktu	Waktu Kerja Tersedia	Rata-rata Waktu (menit/ tahun)	Standar Kelonggaran
1	Istirahat, Sholat dan Makan (Ishoma)	30 menit/ hari	101.280	7.200	0,07
2	Apel	20 menit/ minggu	101.280	960	0,01
3	Rapat	2 jam/ bulan	101.280	1.440	0,01
Jumlah					0,09

Hasil dari perhitungan Tabel 3 menunjukkan Standar kelonggaran di Rumah Sakit Paru Surabaya terdapat 3 kategori yaitu kegiatan isoma dengan rata-rata waktu 30 menit/tahun menjadi 0,07 menit/tahun, kegiatan apel dengan rata-rata waktu 20 menit/minggu menjadi 0,01 menit/tahun, dan kegiatan rapat dengan rata-rata waktu 2 jam/bulan di konversikan dalam menit menjadi 1.440 menit/tahun mendai 0,01 menit/tahun. Waktu tersebut sudah menjadi ketetapan rumah sakit. Secara keseluruhan standar kelonggaran yang ada di Rumah Sakit Paru Surabaya sebesar 0,09 menit/tahun. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian lain, petugas di unit admisi memiliki standar kelonggaran lebih besar. Berdasarkan Beban Kerja di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur menyatakan bahwa standar kelonggaran di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur sebesar 0,07 menit/tahun, jumlah tersebut dikatakan sangat sedikit karena kegiatan yang dapat menyebabkan faktor kelonggaran hanya Rapat yang memiliki waktu kerja 1800 dan kegiatannya hanya 2 kali dalam satu tahun.

3.4 Kebutuhan Tenaga Kerja pada Unit Admisi di Rumah Sakit

Pada penelitian ini dapat diketahui kebutuhan tenaga kerja unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya dengan menggunakan metode WISN, hasil dari perhitungan untuk menentukan seberapa banyak tenaga kerja yang dibutuhkan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Kuantitas Kegiatan Pokok Unit Admisi

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas Kegiatan Pokok	Standar Beban Kerja (menit/tahun)	Standar Kelonggaran	Kebutuhan Tenaga Kerja
1	Pendaftaran pasien baru rawat jalan	10.204	9.998	0,09	1,11
2	Pendaftaran pasien IGD	8.000	11.817	0,09	0,77
3	Pendaftaran dan penerimaan pasien rawat inap	2.167	9.018	0,09	0,33
4	Membuat rekam medis pasien baru	10.204	41.004	0,09	0,33
5	<i>Assembling</i>	2.167	8.174	0,09	0,35
Jumlah					2,89

Kegiatan pokok pada kategori pendaftaran pasien rawat jalan baru dengan kuantitas kegiatan pokok sebesar 10.204 pasien membutuhkan jumlah 1,11 petugas, kegiatan pendaftaran pasien IGD dengan kuantitas kegiatan pokok sebesar 8000 pasien membutuhkan jumlah 0,77 petugas, kegiatan pendaftaran pasien rawat inap dengan kuantitas kegiatan pokok sebesar 2167 berkas membutuhkan jumlah 0,33 petugas, kegiatan membuat rekam medis pasien baru dengan kuantitas kegiatan pokok sebesar 10.204 berkas membutuhkan jumlah 0,33 petugas, sedangkan kegiatan *Assembling* dengan kuantitas kegiatan pokok sebesar 2167 berkas membutuhkan jumlah 0,35 petugas. Kegiatan yang paling membutuhkan banyak tenaga kerja terlihat pada pendaftaran pasien rawat jalan baru dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebesar 1,11 petugas. Sedangkan kegiatan yang paling sedikit menggunakan tenaga kerja yaitu kegiatan pendaftaran pasien rawat inap dan membuat rekam medis pasien baru dengan jumlah 0,33 petugas. Sehingga kebutuhan tenaga kerja pada Unit Admisi Paru Surabaya dijumlah dari setiap kegiatan pokok dan hanya pada setiap shift ditemukan hasil total 2,89 dibulatkan menjadi 3 petugas. Hasil penghitungan ini lebih besar dari kondisi di unit admisi pada tahun 2016, yaitu sebanyak 2 orang petugas. Sehingga memerlukan 1 orang petugas tambahan di unit admisi karena di bagian admisi.

Berdasarkan jumlah perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis di unit admisi maka, manajemen rumah sakit perlu melakukan penambahan tenaga rekam medis sebanyak 1 orang dalam setiap shift. Kegiatan ini perlu dilakukan untuk menyesuaikan tenaga kerja yang ada dengan kebutuhan rumah sakit. Karena, tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, efektif dan efisien, akan membantu mewujudkan tujuan organisasi [6]. Namun, jika jumlah tenaga kerja pada tidak sesuai dengan kebutuhan maka akan berdampak pada meningkatnya beban kerja petugas admisi [7]. Selain itu, beban kerja petugas rekam medis dapat menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah [8]. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Oleh karena itu, perlu dilakukan penambahan petugas rekam medis menjadi 3 orang. Hal ini penting untuk mengelola sumberdaya manusia yang lebih baik, karena sumberdaya manusia adalah komponen penting dan vital dalam operasional sebuah organisasi dan didalam pelayanan kesehatan, sumberdaya manusia merupakan aspek yang berperang penting dalam mencapai keberhasilan suatu pelayanan kesehatan [9] [10].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Rumah Sakit Paru Surabaya menunjukkan bahwa waktu kerja tersedia yang ada di Rumah Sakit Paru Surabaya yaitu sebanyak 101.280 menit/tahun, jam kerja tersedia 1.688 jam/tahun, dan hari kerja sebesar 240 hari/tahun. Standar Beban Kerja untuk satu tahun sesuai dengan kegiatan pokok unit Admisi yaitu untuk pendaftaran pasien rawat jalan baru memerlukan waktu 9.998 menit/tahun, pendaftaran pasien IGD memerlukan waktu 11.817 menit/tahun, pendaftaran pasien rawat inap memerlukan waktu 9.018 menit/tahun, membuat rekam medis baru memerlukan waktu 41.004 menit/tahun, dan *assembling* memerlukan waktu 8.174 menit/tahun. Standar kelonggaran untuk

faktor kelonggaran yang ada pada unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya, yaitu sebesar 0,09 pertahun dari kegiatan Isoma, Apel, dan Rapat. Sehingga Kebutuhan tenaga kerja yang seharusnya di butuhkan oleh Unit Admisi di Rumah Sakit Paru Surabaya dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik menggunakan perhitungan metode WISN, yaitu sebesar 3 orang petugas untuk setiap shift kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh staf RS Paru Surabaya yang telah memfasilitasi pelaksanaan penelitian ini. Selain itu peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada STIKES Yayasan yang telah membantu terselesaikannya laporan penelitian dan jurnal penelitian

REFERENSI

- [1] U. K. Nisak, Buku Ajar Pengantar Rekam Medis dan Manajemen Informasi Kesehatan, Sidoarjo: UMSIDA Press, 2019.
- [2] L. Handayani, Rekam Medis Dalam Manajemen Informasi Kesehatan, Jakarta: Insan Cendekia Mandiri, 2020.
- [3] S. P. Gultom and A. Sitohang, "Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WIS di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018," *Jurnal Ilmiah Perkam Medis dan Informasi Kesehatan Imelda*, vol. 4, no. 1, pp. 524-532, 2019.
- [4] N. Yulaika and S. M. Dzykryanka, "Perencanaan Tenaga Teknik Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN," *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Vo*, vol. 6, no. 1, pp. 46-52, 2018.
- [5] E. Mahawati, Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja, Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [6] Hasibuan, Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- [7] N. Cahyaningrum, "Tinjauan Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode WISN di RSUD Banyu Bening Boyolali tahun 2018," *Jurnal Infokes universitas Duta Bangsa*, vol. 8, no. 2, pp. 40-54, 2018.
- [8] Sidiq, "Distribusi Tenaga Rekam Medis Pada Puskesmas di Kota Langsa Kabupaten Pidie dan Simeulue Provinsi Aceh Tahun 2013," *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, vol. 2, no. 1, pp. 1-7, 2014.
- [9] H. Suryanto, "Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri," *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan*, vol. 3, no. 1, pp. 29-35, 2020.
- [10] R. C. Kartika, "Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit," *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, vol. 4, no. 1, pp. 1-7, 2018.