

Proporsi Perencanaan Kebutuhan SDM Di Unit Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi

¹Wahyu Wijaya Widiyanto*, ²Fitria Rohmatun W, ³Inka Sasti, ⁴Salsa Bila Karin

^{1,3,4}Manajemen Informasi Kesehatan, Politeknik Indonusa Surakarta

²Unit Rekam Medis, RSU Asy SYifa' Sambi Boyolali

*wahyuwijaya@poltekindonusa.ac.id

Abstrak

Beban kerja pada satu unit pada dasarnya merupakan keseimbangan antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dituntut dari karyawan dengan jumlah tenaga yang ada dalam suatu unit tersebut. Metode penelitian yang digunakan dengan penyebaran kuesioner menggunakan *google form* kepada petugas Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi, sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui proporsi beban kerja petugas kesehatan menggunakan WISN. Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan metode WISN di bagian korespodensi dan evaluasi KLPCM Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi tahun 2019 dari kuantitas pokok per tahun di bagi dengan standar beban kerja per tahun di peroleh bahwa kebutuhan tenaga kerja di bagian menerima permintaan pengisian *resume* medis dan atau Surat Keterangan Dokter untuk asuransi 0,5 petugas, merakit DRM rawat inap dan assesmen lain, register DRM RI 1,3 petugas, menerima permintaan *Visum et Repertum* 0,3 petugas, Surat pengganti Surat Keterangan Lahir dan Legalisir surat kematian 0,3 petugas, menyiapkan permintaan otopsi kematian dari pihak puskesmas/instansi lain 0,5 petugas. Jadi total kebutuhan tenaga kerja korespodensi dan evaluasi KLPCM adalah 3 petugas. Kenyataanya di korespodensi dan evaluasi KLPCM adalah 1 petugas. Maka perlu ditambahkan 2 petugas, supaya dapat membantu meringankan beban kerja petugas lainnya sehingga pekerjaan cepat selesai dan tidak menumpuk lagi.

Kata Kunci: Kebutuhan SDM, Unit RM, WISN

Abstract

The workload in one unit is basically a balance between the quantity and quality of work required of employees with the amount of personnel in the unit. The research method used by distributing questionnaires using google form to the Asy Syifa' Sambi General Hospital officers, while the purpose of this study is to determine the proportion of the workload of health workers using WISN. Based on the calculation of the workforce needs using the WISN method in the correspondence and evaluation section of the Asy Syifa' Sambi General Hospital KLPCM in 2019 from the basic quantity per year divided by the standard workload per year, it was found that the workforce needs in the section receiving requests for filling out medical resumes and or Doctor's Certificate for insurance of 0.5 officers, assembling inpatient DRM and other assessments, registering DRM RI 1.3 officers, receiving requests for Visum et Repertum 0.3 officers, Letter of replacement for Birth Certificate and Legalization of death certificates 0.3 officers, prepare a request for an autopsy of death from the health center / other agencies 0.5 officers. So the total need for KLPCM correspondence and evaluation workers is 3 officers. In fact, in the correspondence and evaluation of KLPCM, there is 1 officer. So it is necessary to add 2 officers, so that they can help ease the workload of other officers so that the work is completed quickly and does not pile up again.

Keywords: HR requirements, RM Unit, WISN.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit tidak dapat lagi dikelola dengan manajemen sederhana, tetapi harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang muncul akibat berbagai perubahan (Gultom and Sihotang, 2019). Rumah sakit merupakan suatu bagian menyeluruh dari organisasi sosial dan medis yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat, baik kuratif maupun rehabilitatif, dimana menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan. Rumah sakit juga dapat dikatakan sebagai sebuah institusi pelayanan kesehatan profesional yang pelayanannya

dilakukan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Pelayanan rumah sakit merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan pada umumnya, yang memerlukan penangan dan perhatian yang seksama (Aminatul, 2016).

Menurut Permenkes No. 269/Menkes/Per/III/2008 rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain kepada pasien. Unit rekam medis dibagi menjadi dua bagian antara lain adalah bagian pencatatan data dan pengelolaan data. Unit pencatatan data seperti di bagian pendaftaran IGD, rawat jalan, rawat inap. Sedangkan di Unit pengelolaan data

yaitu *Assembling, coding dan Indexing, filling, analyzing dan reporting*. Tempat pendaftaran pasien atau yang sering dikenal sebagai loket pendaftaran pasien merupakan bagian terpenting dari pelayanan kesehatan di rumah sakit, yang memberi pelayanan pertama kali kepada pasien serta pencatatan identitas pasien. Tempat pendaftaran dibagi menjadi tiga bagian yaitu: Tempat pendaftaran pasien rawat jalan (TPPRJ), Tempat pendaftaran pasien rawat inap (TPPRI) dan Tempat pendaftaran pasien gawat darurat (TPPGD). Tempat pendaftaran pasien merupakan tempat pelayanan pasien pertama kali sehingga perlu ditugaskan seorang petugas yang ramah, cepat, teliti dan rapi (Cahyaningrum *et al.*, 2018).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi serta harus menjadi fokus perhatian sehingga langkah-langkah yang diambil oleh manajemen menjadi tepat guna, lebih menjamin bahwa di dalam organisasi tersedia tenaga kesehatan untuk menduduki jabatan dan pekerjaan yang tepat dalam rangka mencapai suatu tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perencanaan sumber daya manusia kesehatan adalah perencanaan tenaga rekam medis (Wangi, Agusdin and Nurmayanti, 2019). Menurut (Undang-Undang No 36, 2014), Perkam medis dan informasi kesehatan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga keteknisian medis. Tugas dari perekam medis dan informasi kesehatan yaitu mengelola 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.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Widabdy (2017), menyebutkan bahwa beban kerja tenaga kesehatan adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun dalam satu sarana pelayanan kesehatan. Beban kerja pada satu unit pada dasarnya merupakan keseimbangan antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dituntut dari karyawan dengan jumlah tenaga yang ada dalam suatu unit tersebut. Beban kerja juga mempertimbangkan standar jumlah tenaga menurut profesi tersebut, standar kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan. Jadi, tinggi rendahnya beban kerja tidak hanya tergantung pada jumlah tenaga yang tersedia, namun tergantung juga dengan kualifikasi tenaga kesehatan tersebut. Analisis terhadap beban kerja tenaga rekam medis sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan

pelayanan rekam medis di suatu rumah sakit. Hal ini bertujuan agar dapat diketahui beban kerja mana yang perlu di efisiensikan. Selain itu, dengan adanya analisis atau pengukuran beban kerja, dapat dilakukan pengambilan keputusan yang berbasis bukti ilmiah. Demi peningkatan kualitas terbaik di instalasi rekam medis (Mardikaningsih, 2017)

Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi merupakan Rumah Sakit Bertipe D, sudah menggunakan Rekam Medis Elektronik (RME), tetapi dibagian dokumen rekam medis rawat inap tidak semua menggunakan Rekam Medis Elektronik (RME). Khusus di rawat inap pada bagian assembling dan filling masih menggunakan dokumen rekam medis manual, karena itu Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi menggunakan penyimpanan Desentralisasi. Jumlah petugas rekam medis Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi saat ini adalah 15 orang dan terdiri dari 5 unit kerja sebagai berikut: Pendaftaran Rawat Jalan, Pendaftaran Rawat Inap, Pendaftaran Resevasi, Assembling dan Filling Rawat Inap, Korespondensi dan Evaluasi KLPCM.

Dalam penelitian Perencanaan Kebutuhan SDM Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi, Menetapkan Waktu Kerja Tersedia, Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM, Menetapkan Standar Beban Kerja dan Kebutuhan SDM, Menetapkan Standar Kelonggaran, Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja. Berdasarkan observasi yang kami lakukan menggunakan kuesioner menggunakan google form kepada petugas Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi, dapat dirumuskan sebuah masalah berupa bagaimana cara untuk mengetahui beban kerja standar dan efisiensi di Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui standar perhitungan beban kerja dengan menggunakan WISN (*Workload Indicators Of Staffing Need*) (Cahyaningrum *et al.*, 2018). Manfaat dari penelitian ini membantu Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi menghitung kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit yang relevan yang benar-benar digunakan sebagai dasar penelitian.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Dimana penelitian ini menjelaskan dan menggambarkan hasil penelitian tentang kebutuhan tenaga kerja rekam medis di Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi dari data petugas tahun 2019.

Proses pengambilan data dilakukan melalui perhitungan SDM dengan menggunakan perhitungan metode WISN dan wawancara *online* dalam bentuk kuesioner yang berisi hari dan waktu kerja, standar kelonggaran, serta

kuantitas. Peneliti mengamati secara langsung keadaan masalah yang diteliti tentang kebutuhan tenaga kerja dan mengajukan pertanyaan kepada petugas yang dituju. Variabel peneliti ini adalah tenaga kesehatan rekam medis. Populasi pada penelitian ini adalah petugas rekam medis seperti terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Rekam Medis

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1	Pendaftaran Pasien Rawat Jalan, Koding dan Indexing Pasien Rawat Jalan	D3 Rekam Medis	7
2	Pendaftaran Pasien Rawat Inap/IGD, Koding dan Indexing pasien Rawat Inap/IGD	D3 Rekam Medis	4
3	Pendaftaraan Reservasi	D3 Rekam Medis	1
4	Assembling dan Filling Rawat Inap	D3 Rekam Medis	1
5	Korespondensi dan Evaluasi KLPCM	D3 Rekam Medis	1

Sampel pada penelitian ini yaitu *Total sampling*, yang berarti sampelnya seluruh petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi sebanyak 15 orang petugas dan pasien. Instrumen yang digunakan wawancara *online*, kuesioner, dan rumus WISN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Gultom and Sihotang (2019) Beban kerja sangat mempengaruhi efisiensi, efektivitas dan produktifitas tenaga kerja. Sehingga perlu adanya kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja di suatu unit pelayanan, penelitian dari Ravhengani and Mtshali (2017), menyebutkan Beberapa negara Afrika, termasuk Afrika Selatan, menggunakan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN), sebagai pendekatan perencanaan dan manajemen tenaga kesehatan yang disukai. Studi ini mengeksplorasi pandangan manajer tenaga kerja kesehatan mengenai hambatan potensial dan faktor pendukung penerapan metode WISN di rangkaian layanan kesehatan primer (PHC) Afrika Selatan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan desain penelitian Grounded Theory. Hasil studi ini dapat digunakan untuk meningkatkan

implementasi WISN dan penguatan sistem kesehatan. Penelitian dari Sajjad Kayani, dkk, (2016) menyebutkan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan WISN WHO untuk memperkirakan beban kerja LHW di Khanpur UC, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Setelah dikumpulkan, data diubah menjadi informasi yang berarti dan waktu kerja yang tersedia dihitung. Kegiatan pelayanan kesehatan, kegiatan penunjang dan kegiatan tambahan dibagi lagi berdasarkan statistik yang tersedia. Kebutuhan staf dasar, faktor tunjangan individu dan faktor tunjangan kategori dihitung menggunakan WISN diikuti dengan kebutuhan total staf LHW dan beban kerja untuk tahun 2014. Ukuran selisih WISN menunjukkan bahwa unit kesehatan relatif kelebihan staf sedangkan ukuran rasio dan tekanan beban kerja keluar untuk menjadi 1,19 dan -19,89% masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 13 LHW dapat melakukan jumlah pekerjaan yang sama yang dilakukan oleh 16 LHW. Studi ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan kebutuhan staf LHW dapat dicapai dengan mendistribusikan kembali tiga dari 16 LHW di bagian yang tidak terlayani dan dengan meningkatkan jumlah LHW. rumah tangga yang dikunjungi dari 07-09 per hari per LHW.

Dari beberapa penelitian yang sudah ada, menunjukkan bahwa WISN merupakan suatu metode yang tepat dalam mengukur beban kerja (Agung; Cahyaningrum *et al.*, 2018; Yulianingtyas, Inayati and Pratama, 2018; Gialama *et al.*, 2019). Perencanaan Kebutuhan SDM Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi Menetapkan Waktu Kerja Tersedia. Diperoleh dari kerja efektif selama 1 tahun di tahun 2019 untuk masing-masing kategori SDM yang berkerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi yang didapat sebagai berikut:

Tabel 2. Waktu Kerja Tersedia

Kode	Faktor	Kategori Perekam Medis	Keterangan
A	Hari Kerja	292	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	1	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	20	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	3	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	8	Jam/Tahun

Kode	Faktor	Kategori Perekam Medis	Keterangan
Hasil Kerja Tersedia	256	Hari/Tahun	
Waktu Kerja Tersedia	2048	Jam/Tahun	
{A-(B+C+D+E)*F	122880	Menit/Tahun	n

Uraian perhitungan sebagai berikut:

Untuk hari kerja tersedia:

{292-(12+1+20+3)} = 256 Hari Kerja/Tahun

Waktu Kerja Tersedia:

257 Hari/Tahun x 8 Jam/Hari = 2048 Jam Kerja/Tahun = 122880 Menit/Tahun.

Menetapkan Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran yang ada di Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi disesuaikan dengan kegiatan-kegiatan yang ada dan dilakukan oleh masing-masing unit kerja rekam medis dan seluruh sub unit rekam medis memiliki standar kelonggaran sebagai berikut:

Tabel 3. Standar Kelonggaran

N	Nama Kegiatan	Frekuensi	Waktu	Total Waktu Tahun	Waktu Kerja Tersedia
1	Rapat Bulanan	12	180	2160	122880
2	Rapat Evaluasi	4	180	720	122880
Total		48		2880	

Standar Kelonggaran = $\frac{\text{Rata-rata waktu}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$
 = 2880
 = 0.02 menit/tahun
 = 122880

Perhitungan Standar Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM)

Standar Beban Kerja (SBK) yang ada di Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi dengan menggunakan rumus, Standar

Beban Kerja = $\frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-rata waktu perkegiatan}}$

Dalam perhitungan kebutuhan SDM dibutuhkan sumber data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya dan kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama 1 tahun. Data-data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya seperti data kegiatan pelayanan tiap sub unit kerja, standar beban kerja, standar kelonggaran merupakan data untuk perhitungan kebutuhan SDM di setiap unit kerja atau sub unit kerja penyimpanan rekam medis. Sumber data yang diperlukan untuk menghitung SDM sub unit kerja salah satunya adalah kuantitas kegiatan

pokok yang dilakukan di unit rekam medis sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Pasien Tahun 2019

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas
1	Rawat Jalan	68879
2	Rawat Inap	10445
3	Pendaftaran Reservasi	34440
4	Assembling dan Filling RI	10445
5	Korespondensi dan Evaluasi KLPCM	34440

Tabel 5. Standar Beban Kerja dan Kebutuhan SDM Pendaftaran Rawat Jalan di RSU Asy Syifa' Sambi

N	Kegiatan Pokok	Rata-rata Waktu Kegiatan (menit)	Waktu Kerja Tersedia (menit)	S	Kebutuhan SDM
1	Melakukan pendaftaran pasien	2	122880	61	1.1
2	Koding dan Indexing rawat jalan	4	122880	30	2.2
3	Mengurus stok paket mandiri pasien	5	122880	24	2.8
4	Memeriksa kelengkapan syarat - syarat klaim pasien JKN-KIS	3	122880	40	1.6
5	Mem buat jadwal pengambilaan stok formu	3	122880	40	1.6

N o	Kegiatan Pokok	Rata” Waktu Kegiatan (menit)	Waktu Kerja Tersedia (menit)	S B K	Kebutuhan SDM
	lir dan stok map RI di pendaftaran rawat jalan				
	TOTAL				9.3
	Standar Kelonggaran				0.02
	TOTAL Kebutuhan SDM				9.32

Tabel 6. Standar Beban Kerja dan Kebutuhan SDM Pendaftaran Rawat Inap di RSU Asy Syifa’ Sambi

N o	Kegiatan Pokok	Rata” Waktu Kegiatan (menit)	Waktu Kerja Tersedia (menit)	SBK	Kebutuhan SDM
1	Melakukan pendaftaran pasien	2	122880	61440	0.2
2	Koding dan Indexing rawat inap	4	122880	30720	0.2
3	Mengurusi stok paket mandi pasien	5	122880	24576	0.3
4	Membuat jadwal pengambilan stok formulir dan stok map RI di pendaftaran rawat inap	3	122880	40960	0.4
	TOTAL				1.1
	Standar Kelonggaran				0.02
	TOTAL Kebutuhan SDM				1.12

Tabel 7. Standar Beban Kerja dan Kebutuhan SDM Pendaftaran Reservasi

N o	Kegiatan Pokok	Rata” Waktu	Waktu Kerja Tersedia	S B K	Kebutuhan SDM
-----	----------------	-------------	----------------------	-------	---------------

	Kegiatan (menit)	Kerja Tersedia (menit)	S B K	Kebutuhan SDM	
1	Melakukan pendaftaran pasien	2	122880	604	0.6
2	Mengurusi persyaratan klaim jasa raharja dan BPJS-TK	4	122880	307	1.1
	TOTAL				1.7
	Standar Kelonggaran				0.02
	TOTAL Kebutuhan SDM				1.72

Tabel 8. Standar Beban Kerja dan Kebutuhan SDM Assembling dan Filling Rawat Inap

N o	Kegiatan Pokok	Rata” Waktu Kegiatan (menit)	Waktu Kerja Tersedia (menit)	S B K	Kebutuhan SDM
1	Melakukan tugas assembling DRM rawat inap, meliputi memeriksa kelengkapan DRM, menyusun DRM sesuai dengan urutan yang telah ditentukan	5	122880	2457	0.4
2	Memisahkan DRM yang belum lengkap isinya atau kuantitas	2	122880	6144	0.2

No	Kegiatan Pokok	Rata” Waktu Kegiatan (menit)	Waktu Kerja Tersedia (menit)	SB K	Kebutuhan SDM
	nya untuk dimintakan kelengkapan kepada dokter dan petugas lainnya				
3	Mapping dan filling DRM rawat inap	5	1228 80	24 57 6	0.4
4	Merakit DRM rawat inap dan asesmen lain	8	1228 80	15 36 0	0.6
TOTAL					1.6
Standar Kelonggaran					0.02
TOTAL Kebutuhan SDM					1.62

Tabel 9. Standar Beban Kerja dan Kebutuhan SDM Korespondensi dan Evaluasi KLPCM

No	Kegiatan Pokok	Rata” Waktu Kegiatan (menit)	Waktu Kerja Tersedia (menit)	SB K	Kebutuhan SDM
1	Menerima permintaan pengisian resume medis dan atau Surat Keterangan Dokter untuk asuransi	3	1228 80	409 60	0 . 5
2	Merakit DRM rawat inap dan assesmen lain	8	1228 80	614 40	1 . 3
3	Register	2	1228	245	0

No	Kegiatan Pokok	Rata” Waktu Kegiatan (menit)	Waktu Kerja Tersedia (menit)	SB K	Kebutuhan SDM
	DRM RI		80	76	. 3
4	Menerima permintaan Visum et Repertum, Surat pengganti Surat Keterangan Lahir dan Legalisir surat kematian	2	1228 80	614 40	0 . 3
5	Menyiapkan permintaan otopsi kematian dari pihak puskesmas / instansi lain	3	1228 80	409 60	0 . 5
TOTAL					2 . 9
Standar Kelonggaran					0 . 0 2
TOTAL Kebutuhan SDM					2 . 9 2

Tabel 10. Hasil Perhitungan Tenaga Kesehatan Rekam Medis berdasarkan metode WISN tahun 2019

No	Sub Bagian	Hasil Perhitungan	Hasil Pembulatan (orang)
1	Pendaftaran Rawat Jalan	9.32	9
2	Pendaftaran Rawat Inap	1.12	2
3	Pendaftaran Reservasi	1.72	2
4	Assembling dan Filling rawat inap	1.62	2
5	Korespondensi dan Evaluasi KLPCM	2.92	3

TOTAL	18 orang
-------	----------

Tabel 11. Penambahan SDM berdasarkan metode WISN di Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi tahun 2019

No	Sub Unit	Tenaga RS	Metode WISN	Penambahan SDM
1.	Pendaftaran Rawat Jalan	7	9	2
2.	Pendaftaran Rawat Inap	4	2	-2
3.	Pendaftaran Reservasi	1	2	1
4.	Assembling dan Filling RI	1	2	1
5.	Korespondensi dan Evaluasi KLPCM	1	3	2
TOTAL				4 orang

Petugas pendaftaran rawat jalan Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi adalah 7 petugas yang bertugas melakukan pendaftaran pasien, koding dan indexing rawat inap, mengurus stok paket mandi pasien, Memeriksa kelengkapan syarat-syarat klaim pasien JKN-KIS, dan membuat jadwal pengambilan stok formulir dan stok map RI di pendaftaran rawat jalan. Kegiatan di bagian pendaftaran dimulai dari jam 07.00-14.00 untuk shift pagi. Petugas di pagi hari sudah sibuk melakukan kegiatan pendaftaran pasien, melakukan koding dan indexing pasien rawat inap, mengurus stok paket mandi pasien, menyiapkan formulir-formulir yang di perlukan di bagian rawat jalan, memeriksa kelengkapan syarat-syarat klaim pasien JKN-KIS, dan membuat jadwal pengambilan stok formulir dan stok map RI di pendaftaran rawat jalan. Shift siang dimulai dari jam 14.00-20.00 melanjutkan pekerjaan dari shift pagi dan kegiatannya sama dengan shift pagi.

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan metode WISN di bagian pendaftaran rawat jalan Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi tahun 2019 dari kuantitas pokok per tahun di bagi dengan standar beban kerja per tahun di peroleh bahwa kebutuhan tenaga kerja di pendaftaran rawat jalan untuk kegiatan pendaftaran pasien adalah 1,1 petugas, koding dan indexing rawat inap 2,2 petugas, mengurus stok paket mandi pasien 2,8 petugas, memeriksa kelengkapan syarat-syarat klaim pasien JKN-KIS 1,6 petugas, dan membuat jadwal pengambilan stok formulir dan stok map RI di pendaftaran rawat jalan 1,6 petugas. Jadi total kebutuhan tenaga kerja di pendaftaran

rawat inap adalah 9 petugas. Kenyataannya di pendaftaran rawat jalan 7 petugas, sehingga masih membutuhkan tenaga kerja petugas pendaftaran rawat jalan 2 petugas.

Petugas pendaftaran rawat inap Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi adalah 4 petugas yang bertugas melakukan pendaftaran pasien, koding dan indexing rawat inap, mengurus stok paket mandi pasien, dan membuat jadwal pengambilan stok formulir dan stok map RI di pendaftaran rawat inap. Kegiatan di bagian pendaftaran dimulai dari jam 7.00-14.00 untuk shift pagi. Petugas di pagi hari sudah sibuk melakukan kegiatan pendaftaran pasien, melakukan koding dan indexing pasien rawat inap, mengurus stok paket mandi pasien, menyiapkan formulir-formulir yang di perlukan untuk pasien rawat inap. Shift siang dimulai dari jam 14.00-20.00 melanjutkan pekerjaan dari shift pagi dan kegiatannya sama dengan shift pagi. Shift malam dimulai dari jam 20.00-07.00 mendaftari pasien, melakukan koding dan indexing pasien rawat inap, mengurus stok paket mandi pasien, menyiapkan formulir-formulir yang di perlukan untuk pasien rawat inap.

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan metode WISN di bagian pendaftaran rawat inap Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi tahun 2019 dari kuantitas pokok per tahun di bagi dengan standar beban kerja per tahun di peroleh bahwa kebutuhan tenaga kerja di pendaftaran rawat inap untuk kegiatan pendaftaran pasien adalah 0,2 petugas, koding dan indexing rawat inap 0,2 petugas, mengurus stok paket mandi pasien 0,3 petugas, dan membuat jadwal pengambilan stok formulir dan stok map RI di pendaftaran rawat inap 0,4 petugas. Jadi total kebutuhan tenaga kerja di pendaftaran rawat inap adalah 2 petugas. Kenyataannya di pendaftaran rawat inap 4 petugas. Maka petugas pendaftaran lebih efisien di kurangi menjadi 2 petugas saja.

Pendaftaran Reservasi

Petugas pendaftaran reservasi Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi adalah 1 petugas yang bertugas melakukan pendaftaran pasien, memeriksa kelengkapan syarat-syarat klaim pasien JKN-KIS. Kegiatan di bagian pendaftaran dimulai dari jam 07.00-14.00 shif pagi. Di pagi hari petugas pendaftaran reservasi sudah mulai sibuk melakukan kegiatan pendaftaran pasien, dan memeriksa kelengkapan syarat-syarat klaim pasien JKN-KIS. Shift siang kegiatan pendaftaran di mulai dari jam 14.00-20.00 melakukan kegiatan pendaftaran pasien dan memeriksa kelengkapan syarat-syarat klaim pasien JKN-KIS sama dengan kegiatan yang dilakukan shif pagi.

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan metode WISN di bagian pendaftaran rawat inap Rumah Sakit Umum Asy

Syifa' Sambi tahun 2019 dari kuantitas pokok per tahun di bagi dengan standar beban kerja per tahun diperoleh bahwa kebutuhan tenaga kerja di pendaftaran rawat inap untuk kegiatan pendaftaran reservasi pendaftaran pasien 0,6 petugas, dan memeriksa kelengkapan syarat-syarat klaim pasien JKN-KIS 1,1 petugas. Jadi total kebutuhan tenaga kerja di pendaftaran reservasi adalah 2 petugas. Kenyataannya di pendaftaran reservasi adalah 1 petugas maka perlu adanya penambahan 1 petugas di bagian pendaftaran reservasi. Karena di bagian pendaftaran rawat inap dalam perhitungan WISN SDM di hasilkan 2 petugas di Tenaga Unit Rekam Medis hasilnya ada 4 maka perlu ada pengurangan 2 petugas maka saran dari kami petugas pendaftaran rawat inap dipindahkan ke bagian pendaftaran reservasi 1 orang petugas.

Assembling dan Filing Rawat Inap

Petugas assembling dan filing Rawat inap Umum Asy Syifa' Sambi adalah 1 petugas yang bertugas Melakukan tugas assembling DRM rawat inap, meliputi memeriksa kelengkapan DRM, meyusun DRM sesuai dengan urutan yang telah ditentukan, memisahkan DRM yang belum lengkap isinya atau kuantitasnya untuk dimintakan kelengkapan kepada dokter dan petugas lainnya, mapping dan filing DRM rawat inap, merakit DRM rawat inap dan asesmen lain. Kegiatan di bagian assembling dan filing dimulai dari jam 08.00-15.00. Melakukan tugas assembling DRM rawat inap, meliputi memeriksa kelengkapan DRM, meyusun DRM sesuai dengan urutan yang telah ditentukan, memisahkan DRM yang belum lengkap isinya atau kuantitasnya untuk dimintakan kelengkapan kepada dokter dan petugas lainnya, mapping dan filing DRM rawat inap, merakit DRM rawat inap dan asesmen lain.

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan metode WISN di bagian pendaftaran rawat inap Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi tahun 2019 dari kuantitas pokok per tahun di bagi dengan standar beban kerja per tahun di peroleh bahwa kebutuhan tenaga kerja di bagian assembling dan filing untuk kegiatan melakukan tugas assembling DRM rawat inap, meliputi memeriksa kelengkapan DRM, meyusun DRM sesuai dengan urutan yang telah ditentukan 0,4 petugas, memisahkan DRM yang belum lengkap isinya atau kuantitasnya untuk dimintakan kelengkapan kepada dokter dan petugas lainnya 0,2 petugas, mapping dan filing DRM rawat inap 0,4 petugas, merakit DRM rawat inap dan asesmen lain 0,6 petugas. Jadi total kebutuhan tenaga kerja di assembling dan filing 2 petugas. Kenyataan di assembling dan filing 1 petugas. Maka di bagian assembling dan pendaftaran memerlukan 1 petugas. Dengan di tambahnya 1 petugas maka dapat membantu petugas lainnya supaya tidak menumpuk-

menumpuk pekerjaan dan pekerjaan cepat selesai. Karena di bagian pendaftaran rawat inap dalam perhitungan WISN SDM di hasilkan 2 di Tenaga RS hasilnya ada 4 maka perlu ada pengurangan 2 petugas petugas 1 orang sudah di pindahkan ke bagian pendaftaran reservasi maka saran dari penulis, petugas pendaftaran rawat inap dipindahkan ke bagian assembling 1 orang petugas.

Korespodensi dan Evaluasi KLPCM.

Petugas korespodensi dan evaluasi KLPCM Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi adalah 3 petugas yang melakukan tugas menerima permintaan pengisian resume medis dan atau Surat Keterangan Dokter untuk asuransi, merakit DRM rawat inap dan assesmen lain, register DRM RI, menerima permintaan Visum et Repertum, Surat pengganti Surat Keterangan Lahir dan Legalisir surat kematian, menyiapkan permintaan otopsi kematian dari pihak puskesmas / instansi lain. Kegiatan di bagian korespodensi dan evaluasi KLPCM dimulai pada jam 07.00-14.00 shift pagi.

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan metode WISN di bagian korespodensi dan evaluasi KLPCM Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi tahun 2019 dari kuantitas pokok per tahun di bagi dengan standar beban kerja per tahun di peroleh bahwa kebutuhan tenaga kerja di bagian menerima permintaan pengisian resume medis dan atau Surat Keterangan Dokter untuk asuransi 0,5 petugas, merakit DRM rawat inap dan assesmen lain, register DRM RI 1,3 petugas, menerima permintaan Visum et Repertum 0,3 petugas, Surat pengganti Surat Keterangan Lahir dan Legalisir surat kematian 0,3 petugas, menyiapkan permintaan otopsi kematian dari pihak puskesmas/instansi lain 0,5 petugas. Jadi total kebutuhan tenaga kerja korespodensi dan evaluasi KLPCM adalah 3 petugas. Kenyataannya di korespodensi dan evaluasi KLPCM adalah 1 petugas. Maka perlu ditambahkan 2 petugas, supaya dapat membantu meringankan beban kerja petugas lainnya sehingga pekerjaan cepat selesai dan tidak menumpuk lagi.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi serta harus menjadi fokus perhatian sehingga langkah-langkah yang diambil oleh manajemen menjadi tepat guna, lebih menjamin bahwa di dalam organisasi tersedia tenaga kesehatan untuk menduduki jabatan dan pekerjaan yang tepat dalam rangka mencapai suatu tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi yang kami lakukan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif.

Dimana proses pengambilan data dilakukan melalui perhitungan SDM dengan menggunakan perhitungan metode WISN dan wawancara online dalam bentuk penyebaran kuesioner yang berisi hari dan waktu kerja, standar kelonggaran, serta kuantitas. dapat dirumuskan sebuah masalah berupa bagaimana cara untuk mengetahui beban kerja standar dan efisiensi di Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi.

Tujuan dari penelitian ini adalah; mengetahui standar perhitungan beban kerja dengan menggunakan WISN (*Workload Indicators Of Staffing Need*). Manfaat dari penelitian ini membantu Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi untuk mengetahui standar beban kerja, dan dapat membantu Rumah Sakit Umum Asy Syifa' Sambi menghitung kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, J. T. (no date) 'Needs Analysis Of Outpatient Registration Officers Based On Workload Indicator Staff Need (WISN) Method In RSI Sultan Agung Semarang Analisis Kebutuhan Petugas Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Dan Pasien Rawat Inap Berdasarkan Metode Workload Indicator St', pp. 16–20.
- Aminatul, F. (2016) 'The Relationship of age, attitude, knowledge, cost to cataract surgery', *jurnal Berkala Epidemiologi*, 4(Katarak 2016), pp. 176–187. doi: 10.20473/jbe.v4i2.2016.176.
- Cahyaningrum, N. *et al.* (2018) 'Tinjauan Beban Kerja Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode WISN di RSUI Banyu Bening Boyolali Tahun 2018', *INFOKES*, 8(2), pp. 40–54. Available at: <https://www.ejurnalinfokes.apikescm.ac.id/index.php/infokes/article/view/204>.
- Gialama, F. *et al.* (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(January), pp. 1–13. doi: 10.18332/ejm/100559.
- Gultom, S. P. and Sihotang, A. (2019) 'Analisa kebutuhan tenaga rekam medis berdasarkan beban kerja dengan metode wisn di bagian pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018', *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi ...*, (1), pp. 524–532. Available at: <http://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JIPIK1/article/view/72>.
- Mardikaningsih, R. (2017) *Perencanaan Bisnis, Metromedia*.
- Ravhengani, N. M. and Mtshali, N. G. (2017) 'The Views of Health Workforce Managers on the Implementation of Workload Indicators of Staffing Need (WISN) Method in Primary Healthcare Settings in South Africa', *International Journal of Studies in Nursing*, 3(1), p. 132. doi: 10.20849/ijsn.v3i1.354.
- Sajjad Kayani, N., Naeem Khalid, S. and Kanwal, S. (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*, 3(1), pp. 65–80. doi: 10.30958/ajh.3-1-4.
- Wangi, N. W. S., Agusdin, A. and Nurmayanti, S. (2019) 'Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Kesehatan Puskesmas Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Needs (Wisn) Di Kabupaten Lombok Barat', *Jurnal Kedokteran*, 5(1), p. 108. doi: 10.36679/kedokteran.v5i1.134.
- Widabdya, A. L. (2017) 'Perangkat Lunak Estimasi Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis', *SENATIB*, pp. 115–124.
- Yulianingtyas, D. S., Inayati, A. and Pratama, T. W. Y. (2018) 'Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Pada Bagian Pendaftaran Menggunakan Metode Wisn Di Uptd Puskesmas Sumberrejo', *Jurnal Hospital Science*, 2(2), pp. 9–15. Available at: <http://ejournal.stikesmuhbojonegoro.ac.id/index.php/JHS/article/view/112>.