

Analysis of Medical Record Personnel Needs Based on WISN (Workload Indicator of Staffing Need) at Medical Record Unit UPTD Puskesmas Selemadeg

Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan WISN (*Workload Indicator of Staffing Need*) di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg

Ni Wayan Ernawati¹, I Putu Dedy Kastama Hardy^{2*}, Made Agus Sugianto³

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: hardy@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: <i>Manpower Needs, WISN Method, WISN Ratio, Medical Record Unit</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>The number of human resources in the Medical Record Unit at the UPTD of the Selemadeg Health Center is three people, with an average poly visit of 50-70 patients per day, and the number of ER visits is an average of 15-20 patients per day. UPTD Puskesmas Selemadeg is an inpatient puskesmas where the existing medical record officers are only on duty in the morning. With so many patients, officers often feel overwhelmed by entering two types of patient input, which causes patients to queue for too long. To solve the problem, necessary to plan energy requirements with the WISN, which expect to reduce errors due to workload. Data collection techniques collect through participatory observation, documentation, and interviews. This type of research is a descriptive method WISN. The research instrument used a checklist and SOP. The number research population is three people with a total sample sampling. The available working time is 90,000 minutes/year with a standard workload of 13195.16 minutes/year, and the standard allowance is 0.184 HR. The need for human resources by WISN analysis shows that the number of workers is five from the current three people. Hence, the UPTD Puskesmas Selemadeg needs to plan to add two people to the medical record profession to suit the workload.</i></p>
<p>Kata kunci: <i>Kebutuhan Tenaga, Metode WISN, Rasio WISN, Unit Rekam Medis</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p><i>Jumlah SDM di Unit Rekam Medis di UPTD Puskesmas Selemadeg sebanyak 3 orang dengan jumlah kunjungan poli rata-rata 50 – 70 pasien per hari dan jumlah kunjungan UGD rata – rata 15 – 20 pasien per hari. UPTD Puskesmas Selemadeg merupakan puskesmas rawat inap dimana petugas rekam medis yang ada hanya bertugas pada pagi hari. Dengan banyaknya pasien petugas sering kali merasa kewalahan dengan mengentry 2 jenis penginputan pasien yang menyebabkan pasien antre terlalu lama. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka diperlukan perencanaan kebutuhan tenaga dengan metode WISN yang diharapkan mampu menekan terjadinya kesalahan akibat beban kerja. Jenis penelitian ini merupakan penelitian <i>deskriptif</i> dengan metode WISN. Jumlah populasi penelitian 3 orang dengan sampel total sampling. Instrumen penelitian menggunakan checklist dan SOP. Teknik</i></p>

pengumpulan data dengan observasi partisipatif, dokumentasi dan wawancara. Waktu kerja tersedia sebesar 90.000 menit / tahun dengan standar beban kerja sebesar 13195.16 menit / tahun, standar kelonggaran sebesar 0,184 SDM. Kebutuhan tenaga dengan analisis WISN didapatkan jumlah tenaga sebesar 5 orang dari yang ada saat ini baru 3 orang. Sehingga manajemen UPTD Puskesmas Selemadeg perlu mengadakan perencanaan penambahan tenaga sebanyak 2 orang dengan profesi perekam medis agar sesuai dengan beban kerja.

PENDAHULUAN

Ketersediaan Sumber Daya Manusia di fasilitas pelayanan kesehatan khususnya puskesmas menjadi sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan berjalan dengan baik. Keberadaan Sumber Daya Manusia harus direncanakan dan dikelola dengan baik. Proses perencanaan sumber daya manusia adalah suatu cara yang digunakan untuk menetapkan tujuan dan pedoman dalam pelaksanaan organisasi (Kusumah, 2021). Jumlah pegawai yang melebihi kapasitas atau kurang dari suatu organisasi menunjukkan bahwa organisasi kurang baik dalam mengelola SDM.

Penyelenggaraan kesehatan yang prima dan bermutu tidak bisa lepas dari penyelenggaraan rekam medis yang bermutu juga. Agar penyelenggaraan rekam medis bermutu, maka diperlukan tenaga yang bekerja sesuai dengan kompetensinya serta mempunyai pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya. Rekam medis mempunyai peranan yang sangat penting dalam tertib administrasi untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas. Rekam medis terutama digunakan sebagai bukti perjalanan penyakit dan pengobatan pasien, sebagai alat komunikasi antara profesional kesehatan, sebagai sumber informasi, dan sebagai sumber informasi, untuk penelitian dan pendidikan, serta sebagai sumber data statistik. kesehatan, beberapa aspek yaitu aspek administrasi, aspek medis, aspek hukum, aspek keuangan, penelitian, pendidikan dan aspek dokumen (Hatta, 2013). Pengelolaan rekam medis yang baik membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang rekam medis dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya.

Beban kerja sangat mempengaruhi efisiensi, efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Sehingga perlu adanya kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja yang ada di suatu pelayanan. Beban kerja juga mempertimbangkan standar jumlah tenaga menurut profesi tersebut, standar kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan. Jadi tinggi rendahnya beban kerja tidak hanya tergantung dari jumlah tenaga tetapi tergantung juga dengan kualifikasi tenaga tersebut. Beban kerja bisa menjadi lebih tinggi apabila kompetensi tenaga kesehatan lebih rendah dari kualifikasi tenaga yang diisyaratkan, begitu juga sebaliknya. Salah satu metode untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja yaitu metode *WISN* (*Workload Indicator of Staffing Need*) dimana metode dapat menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada pelayanan kesehatan berdasarkan beban kerja sehingga alokasi dan relokasi akan lebih mudah dan lebih rasional (Gultom & Sihotang, 2019).

Analisis terhadap beban kerja di unit pelayanan rekam medis sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan pelayanan rekam medis di suatu puskesmas. Hal ini bertujuan agar dapat diketahui beban kerja mana yang perlu diefisienkan. Selain itu, dengan adanya analisis atau pengukuran beban kerja dapat dilakukan pengambilan keputusan yang berbasis ilmiah.

UPTD Puskesmas Selemadeg adalah salah satu puskesmas yang terdapat di Kabupaten Tabanan. Kunjungan rawat jalan poli perhari rata – rata di UPTD Puskesmas

Selemadeg mencapai 50 – 70 pasien, sedangkan kunjungan rawat jalan ugd perhari rata – rata 15 – 20 pasien. Dengan banyaknya jumlah kunjungan rawat jalan di UPTD Puskesmas Selemadeg, hal ini juga akan mempengaruhi kinerja dari petugas di unit rekam medis di UPTD Puskesmas Selemadeg. Unit Pendaftaran yang merupakan pintu masuk pasien ke puskesmas mempunyai peran aktif untuk menerima serta mewawancarai pasien yang berkunjung ke puskesmas. Selain unit pendaftaran, pada Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg terdapat juga unit pengolah data dan rujukan serta unit pelayanan rekam medis. Adapun jumlah SDM Rekam Medis yang terdapat di UPTD Puskesmas Selemadeg berjumlah 1 orang, yang dibantu oleh staf lainnya dengan latar belakang S1 Ners 1 orang dan D3 Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit 1 orang. Staf dari Perekam Medis yang bertugas di bagian pendaftaran dan pengolah data serta rujukan, secara bergantian bertugas untuk membawakan rekam medis pasien ke masing – masing poli. Sedangkan petugas rekam medis itu sendiri bertugas untuk melakukan coding, pelaporan serta mengambil kembali rekam medis pasien ke masing – masing poli untuk di susun kembali di tempat penyimpanan kartu rekam medis.

Petugas rekam medis dan juga staf nya semuanya bertugas pada pagi hari sedangkan untuk sore dan malam hari tidak ada petugas rekam medis yang bertugas. Pada saat shift sore dan shift malam untuk UGD proses entry dan penginputan pasien ke sistem SIKDA dan P-Care dilakukan oleh Tim UGD yang bertugas saat itu.

Berdasarkan wawancara dengan petugas rekam medis dan staf ada beberapa masalah yang ditemukan antara lain mesin antrean pasien yang sering rusak, mesin pemanggilan pasien juga sering mengalami gangguan yang mengakibatkan pemanggilan pasien dilakukan secara manual sehingga menyebabkan antrean yang lama di loket pendaftaran. Hal ini tentunya akan mengakibatkan kelelahan dan stress yang cukup tinggi bagi tenaga rekam medis di UPTD Puskesmas Selemadeg. Petugas loket juga sering merasa kewalahan karena harus mengentry 2 jenis penginputan pasien yang harus di lakukan di puskesmas yaitu Sikda Generik dan SIK KBS. Banyak nya data yang harus diisi pada Kartu Rekam Medis tersebut baik secara tertulis maupun secara online pada aplikasi menyebabkan pasien sering mengeluh dengan antrean yang lama. Dari buku keluhan pasien yang dicatat oleh Tim Mutu juga ditemukan masalah yaitu adanya pasien yang complain terhadap pelayanan di loket karena antre terlalu lama untuk melakukan pendaftaran. Dengan kompleksnya permasalahan di unit rekam medis tersebut, menyebabkan tenaga yang bertugas merasa jenuh dan bosan sehingga dapat menyebabkan menurunnya semangat dan produktivitas kerja yang akan mengakibatkan mutu pelayanan puskesmas akan menurun. Pada unit rekam medik di UPTD Puskesmas Selemadeg juga belum pernah dilakukan analisa beban kerja sehingga menimbulkan berbagai keluhan dan kendala.

METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis metode penelitian *deskriptif* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Tujuan metode deskriptif adalah untuk menghasilkan gambaran, gambaran yang sistematis, realistik dan akurat tentang data dan kejadian. Menurut (Santosa, 2015) jenis penelitian deskriptif adalah metode menetapkan fakta dengan interpretasi yang tepat dari subjek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara untuk menganalisis kebutuhan tenaga rekam medis berdasarkan beban kerja yang dihitung dengan menggunakan metode *WISN* di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg. Penelitian dilakukan di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg yang beralamat di Jalan Rajawali No 20 Bajera, Kecamatan Selemadeg,

Kabupaten Tabanan selama 1 bulan yaitu dari bulan Juni sampai Juli tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf bagian rekam medis yaitu 1 orang petugas rekam medis dan 2 orang staf rekam medis. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di unit rekam medis.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu checklist yang memuat tentang kegiatan utama dan tambahan dari petugas rekam medis sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing – masing serta SOP yang terdapat di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif yang dilakukan selama enam hari kerja di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg terhadap 3 orang tenaga yang bertugas di unit tersebut. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SK Puskesmas tentang Penanggungjawab Unit Rekam Medik, SK Uraian Tugas, SK Struktur Organisasi, dan teknik wawancara dalam penelitian ini yaitu wawancara untuk mendapatkan data dari responden berupa nama, umur, pendidikan dan masa kerja.

Setelah data terkumpul, maka akan dilakukan pengolahan data yang meliputi pengolahan data (editing) dan tabulasi data. Dimana setelah data tersebut di tabulasi, maka akan dilakukan analisa data melalui metode WISN yaitu menetapkan waktu kerja tersedia (WKT), menetapkan katagori SDM, menetapkan standar beban kerja, menetapkan standar kelonggaran sehingga di dapatkan sejumlah hasil tentang jumlah kebutuhan SDM di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg serta rasio kesenjangan kebutuhan tenaganya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Petugas Rekam Medis di UPTD Puskesmas Selemadeg

Karakteristik Petugas Rekam Medis di UPTD Puskesmas Selemadeg		
Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Umur		
≤ 30 tahun	1	33,33
> 30 tahun	2	66,67
Jenis Kelamin		
Laki – laki	2	66,67
Perempuan	1	33,33
Pendidikan		
D3	2	66,67
S1	1	33,33
Masa Kerja		
< 10 tahun	2	66,67
> 10 tahun	1	33,33

Dalam penelitian ini karakteristik responden dibagi menjadi 4 kelompok yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dari karakteristik umur, responden lebih banyak berumur > 30 tahun. Dari karakteristik umur, responden lebih banyak berumur > 30 tahun (66,67%). Pada karakteristik tingkat pendidikan didapatkan ada 2 orang (66,67 %) yang mempunyai tingkat pendidikan D3 dan hanya 1 orang (33,33 %) yang mempunyai tingkat pendidikan S1. Masa kerja merupakan lama responden bekerja atau

mengabdikan di UPTD Puskesmas Selemadeg. Responden dengan masa kerja di dominasi oleh responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 2 orang (66,67 %) Tenaga Rekam Medis dan stafnya sudah mempunyai uraian tugas masing – masing yang sudah diatur dan ditetapkan oleh Kepala UPTD Puskesmas Selemadeg. Sarana dan prasarana di Unit Rekam Medis Puskesmas Selemadeg sudah cukup memadai, terlihat dari adanya mesin antrean pasien yang sudah dimiliki oleh UPTD Puskesmas Selemadeg sehingga pasien tidak lagi mengambil nomor antrean secara manual. Tempat penyimpanan list pasien juga aman karena di ruangan tersebut telah disediakan rak penyimpanan list pasien. Tetapi seiring dengan berjalan waktu dan jumlah kunjungan pasien meningkat setiap tahun nya. Komputer untuk sistem penginputan pasien serta untuk rujukan juga sudah ada di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg.

Perhitungan kebutuhan tenaga Rekam Medis dengan metode WISN di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg adalah sebagai berikut :

a) Waktu Kerja Tersedia per SDM di Unit Rekam Medis

Jumlah hari kerja dalam 1 tahun di UPTD Puskesmas Selemadeg adalah 250 hari (sudah dikurangi cuti tahunan, libur nasional, cuti bersama, dispensasi hari raya Agama Hindu dan pelatihan). Adapun waktu kerja selama 1 minggu untuk pegawai sebanyak 37,5 jam dengan rincian sebagai berikut : Hari Senin – Kamis sebanyak 7 jam per hari, hari Jumat sebanyak 4 jam dan hari Sabtu sebanyak 5,5 jam. Jika dilihat dari jam kerja pegawai, sebanyak 80,84 % waktu pegawai digunakan untuk memberikan pelayanan ke pada pasien. Sedangkan 19,16% waktu pegawai digunakan untuk kegiatan lainnya seperti membuat laporan, mengirim laporan, istirahat serta kegiatan yang bersifat pribadi. Sehingga WKT diperoleh dari perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Waktu kerja tersedia} &= 250 \text{ hari} \times 6 \text{ jam} \\ &= 1.500 \text{ jam} \\ &= 90.000 \text{ menit} \end{aligned}$$

Jadi total waktu kerja tersedia selama 1 tahun di Unuit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg sebanyak 90.000 menit.

b) Katagori Sumber Daya Manusia

Penelitian tentang katagori sumber daya manusia (SDM) yang dihitung dengan metode WISN ini adalah semua pegawai di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg sebanyak 3 orang yang kompetensinya disesuaikan dengan pendidikannya.

Berdasarkan hasil penelitian di unit rekam medis, tenaga yang ada saat ini masih ada 2 orang yang belum sesuai dengan kompetensi yaitu seorang perekam medis. Dari hasil penelitian ini ada 2 orang (66,67 %) yang mempunyai pendidikan yang sesuai dengan kompetensinya yaitu D3 Rekam Medis dan D3 Administrasi Rumah Sakit. Sedangkan ada 1 petugas yang tidak sesuai dengan kompetensi yaitu S1 Keperawatan.

c) Standar Beban Kerja per SDM di Unit Rekam Medis

Untuk menyusun standar beban kerja, peneliti memerlukan rata – rata waktu kegiatan rekam medis di UPTD Puskesmas Selemadeg. Cara perhitungannya adalah jumlah waktu kerja tersedia dibagi dengan rata – rata waktu kegiatan, sehingga didapatkan hasil standar beban kerja di unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg. Rumus yang digunakan adalah

$$\text{Standar beban kerja} = \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\text{waktu kerja per kegiatan pokok}}$$

Tabel Standar Beban Kerja Tenaga Rekam Medis di UPTD Puskesmas Selemadeg

No	Unit	WKT	Rata – rata kegiatan pokok	Standar beban kerja
1	Pelayanan Rekam Medis	90000	27.51	3271.537623
2	Pendaftaran	90000	21.82	4124.656279
3	Pengolah Data dan Rujukan	90000	15.52	5798.969072
TOTAL				13195.16297

Dari hasil perhitungan berdasarkan standar beban kerja per SDM di Unit Rekam Medis maka diperoleh data standar beban kerja paling rendah pada pendaftaran sebesar 3271.54 menit/tahun. Hal ini memberi gambaran bahwa kegiatan yang dilakukan pada unit tersebut memerlukan waktu 1/3271.54 dari hari kerja yang tersedia selama 1 tahun dan standar beban kerja yang paling tinggi pada pengolah data dan rujukan yaitu 5798.97 menit/tahun. Ini menunjukkan bahwa untuk melakukan rangkaian kegiatan ini memerlukan waktu 1/5798.97 dari hari kerja tersedia selama 1 tahun.

d) Standar Kelonggaran per SDM di Unit Rekam Medis

Setelah didapatkan standar beban kerja dari petugas rekam medis, perhitungan selanjutnya adalah menentukan standar kelonggaran dimana standar kelonggaran merupakan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tapi memberi manfaat bagi pegawai yang ada di unit tersebut. Kegiatan tersebut dalam hal ini adalah : makan siang, apel, senam, rapat profesi, seminar dan kerja bakti. Standar kelonggaran dapat dihitung dengan rumus :

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

Tabel Standar Kelonggaran Tenaga Rekam Medis di UPTD Puskesmas Selemadeg

No	Faktor Kelonggaran	Rata - Rata Waktu (Menit)	Frek	Jmlh	Waktu Kerja Tersedia	Standar Kelonggaran
1	Makan siang	30	288	8640	90000	0,096
2	Apel	30	48	1440	90000	0,016
3	Senam	30	48	1440	90000	0,016
4	Rapat Profesi	240	1	240	90000	0,0026666667
5	Seminar	240	2	480	90000	0,0053333333
6	Kerja Bakti	90	48	4320	90000	0,048
TOTAL						0,184

Dari perhitungan diketahui bahwa standar kelonggaran yang diperoleh sebesar 0,184. Artinya setiap tenaga rekam medis memiliki standar kelonggaran 0,184 SDM atau dengan kata lain setiap petugas membutuhkan waktu untuk makan siang, seminar, apel, senam dan lain – lainnya sebesar 1,84% dari total waktu kerja yang tersedia.

e) Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Unit Rekam Medis

Kebutuhan SDM Rekam Medis di UPTD Puskesmas Selemadeg dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok}}{\text{Standar Beban Kerja}} + \text{Standar Kelonggaran}$$

Tabel Jumlah Kebutuhan Tenaga Rekam Medis di UPTD Puskesmas Selemadeg

No	Unit	Kuantitas/Standar Beban Kerja	Standar Kelonggaran	Kebutuhan SDM
1	Pely.Rekam Medis	2,141500667	0,184	2,325500667
2	Pendaftaran	1,431876889	0,184	1,615876889
3	Pengolah Data dan Rujukan	0,733061333	0,184	0,917061333
TOTAL				4,858438889

Jumlah tenaga rekam medis di UPTD Puskesmas Selemadeg sampai saat ini yaitu tahun 2022 sebanyak 3 orang. Setelah dilakukan analisis kebutuhan tenaga dengan menggunakan rumus *WISN* ternyata diperoleh hasil 4,86 atau dibulatkan menjadi 5 orang. Dari perhitungan tersebut beban kerja petugas masih lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang ada saat ini di unit rekam medis UPTD Puskesmas Selemadeg. Dari data tersebut, kebutuhan SDM di unit rekam medis UPTD Puskesmas Selemadeg masih memerlukan tambahan sebanyak 2 orang tenaga.

Tabel Perbandingan Jumlah Tenaga Rekam Medis di UPTD Puskesmas Selemadeg

No	Unit	Jumlah tenaga saat ini	Analisis jumlah tenaga	Hasil
1	Pelayanan rekam medis	1	2	-1
2	Pendaftaran	1	2	-1
3	Pengolah data dan rujukan	1	1	0

Dari tabel tersebut dapat dikemukakan bahwa unit rekam medis memerlukan tambahan tenaga sebanyak 2 orang, yang dapat diuraikan sebagai berikut pada unit pelayanan rekam medis kekurangan tenaga sebanyak 1 orang, unit pendaftaran juga kekurangan tenaga 1 orang, namun untuk di unit pengolah data dan rujukan tenaga yang ada sudah sesuai yaitu sebanyak 1 orang.

Pembahasan

Analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di unit rekam medis UPTD Puskesmas Selemadeg terfokus pada aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh petugas pada unit – unit di dalamnya. Kegiatan – kegiatan tersebut meliputi tugas pokok, tugas tambahan yang terdapat pada uraian tugas serta kegiatan yang bersifat pribadi. Dalam (Kemenkes RI, 2004) tentang pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan berdasarkan metode *WISN* hasil dari perhitungan tersebut akan dibahas sebagai berikut :

1. Menetapkan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need)

Penetapan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan metode WISN (Workload Indicator Staffing Need), meliputi beberapa tahapan yakni menetapkan waktu kerja tersedia, menetapkan katagori sumber daya manusia, menetapkan standar beban kerja, serta menetapkan standar kelonggaran. Melalui perhitungan diatas didapatkanlah hasil jumlah kebutuhan sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut : untuk waktu kerja tersedia di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg adalah 1.500 jam atau 90.000 menit dalam 1 tahun.

Katagori SDM dalam penelitian ini adalah jumlah tenaga yang akan diteliti di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg dengan sub unit kerja pelayanan rekam medis, loket pendaftaran, pengolah data dan rujukan. Namun pada Unit Rekam Medis UTPD Puskesmas Selemadeg masih ada petugas yang tidak sesuai dengan keahlian dan pendidikannya yang bertugas pada unit tersebut. Berdasarkan Profil UPTD Puskesmas Selemadeg tahun 2022 petugas yang ditempatkan di unit rekam medis adalah D3 Perkam Medis, D3 Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit serta S1 Keperawatan Ners. Diharapkan pada penambahan tenaga selanjutnya dapat menerima tenaga yang sesuai dengan pendidikan yang diakui untuk ditempatkan pada Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas.

Standar beban kerja berdasarkan observasi yang dilakukan di unit rekam medis UPTD Puskesmas Selemadeg memiliki jumlah nilai yang beda – beda untuk setiap kegiatan yang dilaksanakan. Standar beban kerja yang tertinggi berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat pada unit pengolah data dan rujukan yaitu 5798.97 menit/tahun. Sedangkan standar beban kerja yang terendah terdapat pada unit pendaftaran yaitu 3271.54 menit/tahun. Hasil dari perhitungan beban kerja di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg dalam penelitian ini langsung dijadikan standar beban kerja pada Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg.

Berdasarkan pada (Kemenkes RI, 2004) tentang pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan dimana salah satunya menggunakan metode WISN yaitu untuk diperolehnya faktor kelonggaran setiap katagori SDM meliputi jenis kegiatan, kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/pelayanan. Standar kelonggaran di unit rekam medis tiap- tiap puskesmas berbeda tergantung dari kuantitas kegiatan yang tidak terkait langsung dengan tugas pokok serta waktu yang diperlukan dalam melakukan kegiatan tersebut. Total standar kelonggaran pada Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg adalah 0,184 SDM artinya setiap petugas di unit rekam medis mempunyai standar kelonggaran 0,184 atau 1,84 % waktunya yang digunakan untuk melakukan makan siang, seminar, apel, senam dan lain – lainnya.

Berdasarkan penetapan – penetapan diatas, sehingga diperoleh hasil akhir yaitu jumlah kebutuhan tenaga di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Staffing Need*). Perhitungan ini memberikan total kebutuhan tenaga 5 orang, dibandingkan saat ini 3 orang, jadi membutuhkan 2 orang lagi.

Perbandingan jumlah tenaga tersebut dapat diuraikan sebagai berikut, dimana pada unit pelayanan rekam medis awalnya hanya ada 1 orang tenaga, setelah dianalisa dengan metode WISN berjumlah 2 orang. Dari analisis tersebut bahwa unit pelayanan rekam medis kekurangan tenaga kerja sebanyak 1 orang, begitu juga dengan unit

pendaftaran dimana saat ini hanya ada 1 orang yang melakukan pelayanan disana, namun setelah di analisis unit tersebut memerlukan tenaga 2 orang, jadi unit pendaftaran juga kekurangan tenaga kerja sebanyak 1 orang. Pada unit pengolah data dan rujukan jumlah tenaga kerja pada saat ini sudah sesuai dengan hasil analisis yaitu berjumlah 1 orang. Jadi penambahan tenaga yang nantinya ada, diharapkan memenuhi kualifikasi tenaga dengan kompetensi D3 Perkam Medis atau D3 Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit yang bisa di tempatkan pada unit pelayanan rekam medis dan unit pendaftaran.

Cara penelitian dengan metode WISN pada penelitian ini sesuai dengan sejumlah penelitian yang lainnya termasuk penelitian yang dilakukan oleh (Ellanda & Maulidah, 2021) berjudul perencanaan kebutuhan rekam medis di Puskesmas Kendalkerep diperoleh kebutuhan sumber daya manusia di unit rekam medis sebanyak 6 orang tenaga kerja. Puskesmas Kendalkerep mempunyai tenaga rekam medis sebanyak 5 orang, dari hasil perhitungan membutuhkan 6 orang tenaga kerja sehingga perlu adanya penambahan 1 orang tenaga rekam medis lagi. Dari hasil yang diperoleh, kekurangan tenaga di unit rekam medis Puskesmas Kendalkerep karena belum dibuatnya perencanaan kebutuhan tenaga khususnya tenaga rekam medis sehingga kebijakan dan perencanaan kebutuhan tenaga rekam medis belum jelas. Dampak dari kekurangan tenaga dalam penelitian ini adalah akan menyebabkan beban kerja yang berlebihan sehingga kegiatan di unit rekam medis tidak berjalan dengan maksimal.

Penelitian lain yang menggunakan metode *WISN (Workload Indicator Staffing Need)* adalah (Nursya et al., 2022) tentang analisis kebutuhan tenaga kesehatan perawat berdasarkan beban kerja di Puskesmas Lapai Kota Padang. Dalam penelitian ini jumlah responden yang diteliti sebanyak 7 orang. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa total kebutuhan tenaga kerja di Puskesmas Lapai berdasarkan perhitungan *WISN* menjadi 9,37 orang atau dibulatkan 9 orang. Maka saat ini di Puskesmas Lapai membutuhkan penambahan 2 orang tenaga perawat. Dari penelitian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa tenaga perawat di Puskesmas Lapai Lapan Kota Padang keseluruhannya tim produktif sehingga walaupun masih kekurangan tenaga perawat, pelayanan di puskesmas masih dapat dilakukan dengan memaksimalkan tenaga kerja yang ada. Penelitian dengan metode *WISN* juga dilakukan oleh (Muhammad Ikhsan Akbar et al., 2020) tentang kajian kebutuhan tenaga dokter umum dengan menggunakan metode *WISN* di poli umum dan unit gawat darurat RSUD Kabupaten Buton Utara. Dalam penelitian ini respondennya sebanyak 3 orang yang terdiri dari 3 orang Dokter Umum yang bekerja di RSUD Kabupaten Buton Utara. Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode *WISN* didapatkan hasil jumlah kebutuhan Dokter Umum di RSUD Kabupaten Buton Utara adalah 1,6 orang atau dibulatkan 2 orang. Jika dilihat perbandingan dari jumlah tenaga yang ada saat ini dengan jumlah hasil penelitian, maka adanya kelebihan jumlah tenaga Dokter Umum di RSUD Kabupaten Buton Utara sebanyak 1 orang. Secara keseluruhan RSUD Kabupaten Buton Utara masih membutuhkan dokter umum untuk memberikan pelayanan kesehatan yang lebih komprehensif. Keuntungan menghitung paramedis dengan analisis beban kerja adalah mereka lebih fokus dengan tenaga kesehatan dan deskripsi pekerjaan yang ada pada unit kerja yang diteliti mendapatkan hasil yang konsisten, sesuai dengan uraian kerjanya.

Penelitian dengan metode yang sama juga dilakukan oleh (Wahyu Ningsih et al., 2020) tentang analisis kebutuhan tenaga rekam medis menggunakan metode *Workload Indicator of Staffing Need (WISN)* di UPTD Puskesmas Weru Tahun 2020. Dari hasil perhitungan dengan metode *WISN* didapatkan hasil 5 orang dimana untuk sub unit pendaftaran rawat jalan didapatkan hasil 2 orang sehingga perlu adanya tambahan tenaga 1 orang, pada sub unit filling didapatkan hasil 2 orang yang artinya unit tersebut membutuhkan tambahan tenaga 1 orang lagi dan pada sub unit pendaftaran rawat inap

dan IGD jumlah tenaga sekarang sudah sesuai dengan hasil perhitungan dengan metode *WISN*. Menurut hasil perhitungan tersebut UPTD Puskesmas Waru memerlukan penambahan tenaga rekam medis sebanyak 2 orang. Penelitian lain dilakukan oleh (Alam et al., 2018) tentang analisis kebutuhan tenaga kesehatan (paramedis) berdasarkan beban kerja dengan menggunakan metode *Workload Indicator of Staffing Need (WISN)* di poliklinik Ass-Syifah Uin Alauddin. Dalam penelitian ini tenaga kerja yang diteliti adalah tenaga keperawatan berjumlah 4 orang dan tenaga farmasi berjumlah 2 orang yang bertugas di poliklinik Ass-Syifah Uin Alauddin. Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja dengan metode *WISN* didapatkan hasil jumlah tenaga perawat 0, 695 SDM atau dibulatkan 1 SDM. Sedangkan jumlah tenaga perawat yang ada sebanyak 4 orang. Dari perhitungan ini kelebihan jumlah perawat di Poliklinik Ass-Syifah Uin Alauddin sebanyak 3 orang tetapi 2 orang perawat yang ada di poliklinik diperbantukan pada unit lain, sehingga tidak terdapat overload tenaga kerja perawat di poliklinik tersebut. Sedangkan menurut perhitungan jumlah tenaga farmasi dengan metode *WISN (Workload Indicator of Staffing Need)* diperoleh hasil 3,38 SDM atau dibulatkan 4 SDM. Tenaga farmasi yang ada berjumlah 2 orang, jadi perlu adanya tambahan tenaga farmasi berjumlah 2 orang.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Suhenda et al., 2022) tentang perencanaan kebutuhan rekam medis dengan analisis beban kerja kesehatan di Puskesmas Cihideung di Kota Tasikmalaya tahun 2021. Unit kerja yang diteliti dalam penelitian yang dilakukan oleh (Suhenda et al., 2022) adalah unit rekam medis yang terdiri dari 3 sub unit yaitu pendaftaran, penyimpanan dan pelaporan. Pada bagian pendaftaran terdiri dari 4 orang petugas yang mempunyai latar belakang pendidikan kesehatan yaitu 2 orang lulusan D3 Kebidanan, 1 orang lulusan D3 Keperawatan dan 1 orang lulusan S1 Keperawatan. Pada bagian penyimpanan terdiri dari 1 orang petugas dengan pendidikan D3 Kebidanan dan pada bagian pelaporan belum mempunyai petugas khusus sehingga pelaporan dikerjakan oleh petugas yang terdapat di bagian pendaftaran yang berpendidikan D3 Keperawatan. Pada Puskesmas Cihideung belum mempunyai tenaga rekam medis yang berpendidikan D3 Perekam Medis, sehingga kegiatan pelayanan rekam medis yang dilakukan belum maksimal. Untuk itu di lakukanlah penelitian perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis berdasarkan metode *WISN*. Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga didapatkan hasil pada bagian pendaftaran dibutuhkan 1 orang petugas sedangkan petugas yang ada sebanyak 4 orang. Kelebihan petgas yang ada dapat di manfaatkan untuk dipindahkan ke bagian lain sesuai dengan latar belakang dan kompetensinya. Pada bagian penyimpanan dibutuhkan 1 orang petugas dimana hasil perhitungan yang diperoleh sudah sesuai dengan tenaga yang ada dan pada bagian pelaporan didapatkan hasil 1 orang petugas. Pada hasil perhitungan diatas, pada bagian pendaftaran akan terlihat adanya kelebihan tenaga, tetapi tenaga yang ada tidak mempunyai latar pendidikan rekam medis sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja pada layanan rekam medis.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa metode *WISN (Workload Indicator of Staffing Need)* adalah metode perhitungan untuk kebutuhan tenaga medis yang efektif digunakan karena bersumber pada beban kerja nyata yang dilakukan oleh masing – masing SDM. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menghasilkan pekerjaan yang semakin berkualitas. Semakin bagus sumber daya manusianya maka akan semakin bermutu dan berkompeten pekerjaan yang dihasilkan oleh sebab itu saat ini sumber daya manusia berperan penting bagi suatu pekerjaan yang dihasilkan.

2. Rasio Kesenjangan Tenaga di Unit Rekam Medis

Menurut (WHO, 2010) dalam bukunya yang berjudul *Workload Indicators of Staffing Need User Manual* menjelaskan tentang rasio tenaga nilainya satu yang berarti jumlah tenaga yang tersedia sesuai dengan beban kerja (jumlah tenaga yang ada sudah mencukupi) dan jika rasionya kurang dari satu, berarti jumlah tenaga yang ada tidak sesuai dengan beban kerja (jumlah tenaga yang ada kurang) dan jika nilai rasio lebih dari satu menunjukkan jumlah tenaga berlebih sehubungan dengan beban kerja. Semakin kecil rasio WISN, semakin besar beban kerjanya.

Dari hasil perhitungan jumlah tenaga di unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg di dapatkan hasil 5 orang, sedangkan tenaga yang ada pada unit tersebut sebanyak 3 orang. Dari perhitungan tersebut diperoleh rasio kesenjangan dari rasio WISN sebanyak 0,6, maka artinya jumlah tenaga sekarang di unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg tidak sesuai dengan beban kerja yang ada. Beban kerja yang ada melebihi dari jumlah tenaga atau petugas yang ada. Beban kerja yang tinggi berdampak pada layanan khususnya meningkatkan kemungkinan kesalahan baik saat melakukan pendaftaran maupun saat memproses data.

Pertimbangan bagi pihak manajemen UPTD Puskesmas Selemadeg adalah perencanaan kebutuhan dan penambahan tenaga agar dilakukan dengan perencanaan yang matang sehingga dapat menekan tingginya beban kerja sehingga mutu pelayanan dapat di tingkatkan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rosita et al., 2022) mengenai analisis jumlah kebutuhan tenaga rekam medis di Puskesmas Sawit dimana dengan perhitungan menggunakan metode WISN, diperoleh waktu kerja yang tersedia sebanyak 104.400 menit / tahun, standar beban kerja yang paling tinggi terdapat pada unit pendaftaran yaitu 113,478,26 serta jumlah standar kelonggaran 0,54. Sehingga jumlah tenaga rekam medis yang dibutuhkan ialah sebanyak 3 orang. Sedangkan tenaga rekam medis yang sekarang bertugas di Puskesmas Sawit berjumlah 1 orang. Sehingga rasio kesenjangan tenaga pada unit rekam medis di Puskesmas Sawit yaitu 0,3. Rasio antara jumlah tenaga yang dibutuhkan dengan jumlah tenaga rekam medis yang ada mengharuskan puskesmas tersebut untuk melakukan penambahan tenaga sebanyak 2 orang. Akan tetapi proses pengajuan untuk pemenuhan SDM melalui beberapa proses tahapan. Menurut (Kusumah, 2021) untuk memaksimalkan kinerja tenaga yang ada maka puskesmas dapat membuat inovasi dengan melakukan sistem pendaftaran via whatsapp, website, telepon maupun email.

Penelitian yang lainnya oleh (Yulianingtyas et al., 2018) yang berjudul perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis pada bagian pendaftaran dengan metode WISN (*Workload Indicator Staffing Need*) diperoleh waktu kerja tersedia di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Sumberrejo adalah 92.400 menit/tahun. Kategori SDM nya adalah petugas loket pendaftaran Puskesmas Sumberrejo dengan jumlah standar kelonggaran 2.970 menit/tahun, standar beban kerja 548.240 menit/tahun sehingga dari perhitungan kebutuhan SDM tersebut diperoleh hasil 2,6 SDM (dibulatkan 3). Dalam penelitian ini total SDM yang diperlukan sudah sesuai dengan jumlah SDM yang ada di loket pendaftaran yaitu sebanyak 3 orang.

Dari penelitian – penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa perhitungan rasio kesenjangan kebutuhan tenaga melalui metode WISN (*Workload Indicator of Staffing Need*) yang berdasarkan beban kerja nyata di tiap unit kerja dapat memberikan gambaran tentang perencanaan tenaga kerja dalam hal beban kerja, jumlah tenaga yang dibutuhkan dan distribusinya.

SIMPULAN

1. Jumlah waktu kegiatan petugas di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg dengan kegiatan produktif sesuai dengan uraian tugas masing-masing pegawai adalah sebesar 80,84% dan kegiatan non produktif sebesar 19,16%. Katagori Sumber Daya Manusia ada 3 yaitu 1 orang D3 Perekam Medis, 1 orang D3 Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit serta 1 orang S1 Keperawatan Ners. Jumlah waktu kerja tersedia dalam 1 tahun adalah 250 hari atau 1.500 jam atau 90.000 menit. Standar beban kerja sebesar 13195,16 menit per tahun. Kebutuhan tenaga per unit kerja di UPTD Puskesmas Selemadeg meliputi : pada unit pelayanan rekam medis dan pendaftaran sama – sama diperlukan penambahan 1 orang tenaga, serta standar kelonggaran adalah 0,184 SDM atau 1,84% waktu yang diperlukan petugas untuk melakukan makan siang, senam, apel, rapat profesi, seminar, dan kerja bakti.
2. Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan rasio WISN (Workload Indicator of Staffing Need) di Unit Rekam Medis UPTD Puskesmas Selemadeg sebesar 0,6 dengan total kebutuhan tenaga sebanyak 2 orang dengan kualifikasi pendidikan minimal D3 Perekam Medis

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Dhyana Pura, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mendukung kami dalam penulisan skripsi ini. terselesaikannya skripsi ini dikarenakan dukungan dari kampus. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para peneliti lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Raodhah, S., & Surahmawati, S. (2018). Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Paramedis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Needs (WISN) di Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin Makassar. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*, 10(2), 216–226. <https://doi.org/10.24252/as.v10i2.6903>
- Ellanda, N. A., & Maulidah, T. (2021). *PUSKESMAS KENDALKEREP*. 7(1), 77–83.
- Gultom, S. P., & Sihotang, A. (2019). Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda*, 4(1), 524–532.
- Hatta, G. R. (2013). *Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan di Sarana Pelayanan Kesehatan (Revisi 2)*. Jakarta, Universitas Indonesia.
- Kemendes RI. (2004). 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 Kesehatan Republik Indonesia*, 1–53.
- Kusumah, R. M. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran Berdasarkan Metode Workload Indicators Staffing Need (WISN) Di UPTD Puskesmas X tahun 2021. *Management and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 129–141.
- Muhammad Ikhsan Akbar, Leniarti Ali, & Ratnawati. (2020). Kajian Kebutuhan Tenaga Dokter Umum Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Di Poli Umum Dan Unit Gawat Darurat (Ugd) Rsud Kabupaten Buton Utara. *MIRACLE Journal Of Public Health*, 3(2), 153–162.

<https://doi.org/10.36566/mjph/vol3.iss2/173>

Nursya, F., Ulva, F., & Nasional, K. (2022). *Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Perawat Berdasarkan Beban Kerja di Puskesmas Lapai Kota Padang Analysis Of Nurse Health Personnel Needs Based on Workload at Lapai Public Health Center , Padang*. 6(1), 184–190.

Santosa, P. (2015). *Peneliti Utama /IV-E Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*.
Suhenda, A., Sukawan, A., & Muslihah, Y. (2022). *Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan di Puskesmas Cihideung Kota Tasikmalaya Tahun 2021 Pendahuluan*. 10(1), 48–56.
<https://doi.org/10.47007/inohim.v10i1.390>

Wahyu Ningsih, S., Hakam, F., & Asriati, Y. (2020). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Di Uptd Puskesmas Weru Tahun 2020. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan (JMIAK)*, 3(2), 27–35. <https://doi.org/10.32585/jmiak.v3i2.1005>.

