



Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode *Workload Indicator Staffing Need*

Lia Cania^{1✉}

¹Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 4 Mei 2020
Disetujui 1 Desember 2020
Dipublikasikan 30 Desember 2020

Keywords:

Number of employees,
Workload, WISN

DOI:

<https://doi.org/10.15294/higeia.v4iSpecial%204/34082>

Abstrak

Rumah sakit Budi Agung Juwana mengalami peningkatan jumlah kunjungan pasien sebanyak 18% dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2017. Peningkatan jumlah kunjungan pasien tersebut dirasa berbanding terbalik dengan jumlah karyawan pada Unit Rekam Medis yang hanya berjumlah 4 orang. Hal tersebut menyebabkan para pekerja pada unit ini tidak hanya berfokus pada satu pekerjaan atau memiliki beban kerja ganda, sehingga berakibat pada kurang maksimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Permasalahan lain yang timbul, karena banyaknya berkas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan mengakibatkan pengarsipan pada unit ini kurang, hal ini dibuktikan dengan adanya berkas yang hilang karena tercecer. Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data kuantitatif. Informan dalam penelitian ini adalah 4 orang pegawai rekam medis sebagai informan utama dan 1 orang petugas unit pengelolaan SDM sebagai informan triangulasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah panduan wawancara mendalam. Teknik pengambilan data dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan unit rekam medis dihitung dengan menggunakan metode WISN adalah 4 orang, yang mana sudah sesuai dengan jumlah yang ada saat ini. Sedangkan terjadinya beban kerja ganda dikarenakan kegiatan produktif yang dilakukan karyawan masih kurang dari 80% yaitu 66,37%. Saran penelitian ini adalah melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan untuk meminimalisasikan penggunaan waktu yang tidak produktif.

Abstract

The number of visitors at Budi Agung Hospital Juwana increased as much as 18% from 2012 until 2017. The increased of visitors number is felt to be inversely proportional to the number of employees in medical record unit which only consist of 4 people/employees. It causes the workers of this unit don't just focus on one job or they have double workloads so that it causes the work become not optimal well. Another problem that arises is the large number of files and tasks performed by employees so that it causes the lack of archiving in this unit, it is proved by the missing files due to scattered. The type of this research is qualitative method which used quantitative data. The informants in this study were 4 employees in the medical record unit as the main informants and a human resources management unit officer as triangulation informant. The instrument used was in-depth interview guide. The data collection technique by conducting in-depth interviews. The results showed that the number of employees needed medical record unit which calculated by WISN method is 4 people/ employees which is appropriate with the number of employees currently available. While, the occurrence of double workload due to productive activities carried out by employees were still lower than 80%, that is 67.37%. The suggestion of this research is supervise intensively to minimize the use of unproductive employee time.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung F5 Lantai 2 FIK Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: canialia0@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang mutlak dibutuhkan oleh segenap lapisan masyarakat secara keseluruhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang memadai dan memuaskan. Oleh karena itu, rumah sakit harus mampu meningkatkan kualitas pelayanannya, termasuk diantaranya peningkatan kualitas pendokumentasian rekam medis (Pamungkas, dkk, 2010).

Menurut SK Men PAN No. 135/2002 dalam Kepmenkes No. 377/Menkes/ SK/ III/ 2007, rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain kepada pasien disarana pelayanan kesehatan. Rekam medis bersifat rahasia karena menyangkut data pribadi seseorang dengan penyakit yang diderita, riwayat penyakit dan diagnosis lainnya. Pengelolaan rekam medis di rumah sakit adalah untuk menunjang tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya mencapai tujuan rumah sakit, yaitu peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dalam pengelolaan rekam medis untuk menunjang mutu pelayanan bagi rumah sakit, pengelolaan rekam medis harus efektif dan efisien (Giyana, 2012).

Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting untuk menunjang keefektifan dan keefisienan dalam pengelolaan rekam medis adalah aspek sumber daya manusia. Salah satu hambatan bagi terwujudnya profesionalisme sumber daya manusia dalam organisasi adalah ketidaksesuaian antara kapasitas staf dengan pekerjaannya. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan staf yang belum proporsional, ataupun karena pendistribusian staf masih belum mengacu pada kebutuhan nyata atau beban kerja di lapangan. Beban kerja yang tinggi tentunya dapat menimbulkan hal negatif yang tidak diinginkan.

Selama ini dikenal ada beberapa metode untuk menghitung kebutuhan SDM dirumah sakit. Pada tahun 1998, Shipp yang didukung

World Health Organization (WHO) memperkenalkan metode yang digunakan untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia di fasilitas pelayanan kesehatan, termasuk rumah sakit yaitu metode *Workload Indicator Staffing Need (WISN)*. Metode perhitungan tersebut saat ini telah diadaptasi dan digunakan oleh Departemen Kesehatan RI dalam menghitung jumlah kebutuhan masing-masing kategori tenaga kesehatan serta disahkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 81/Menkes/SK/2004.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Budi Agung Juwana khususnya pada unit rekam medis, diketahui bahwa terdapat empat orang karyawan yang mengelola unit rekam medis. Keempat karyawan tersebut terdiri dari satu kepala rekam medis, satu karyawan bagian assembling, satu karyawan bagian koding, dan satu karyawan bagian filling. Dari keempat karyawan tersebut memiliki pendidikan terakhir D3. Survey lain menunjukkan bahwa rumah sakit ini memiliki jumlah pasien yang banyak baik pasien rawat jalan maupun rawat inap dan baik pasien umum ataupun BPJS, sehingga semakin banyak pula jumlah berkas rekam medis yang harus dikelola. Pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2017, jumlah pasien rawat jalan dan rawat inap yang terdiri atas pasien umum dan pasien BPJS berturut-turut adalah 8.859 pasien, 12.345 pasien, 14.453 pasien, 19.472 pasien, 24.281 pasien, dan 27.893 pasien. Jumlah tersebut dirasa berbanding terbalik dengan jumlah karyawan pada unit rekam medis yang hanya berjumlah empat orang. Hal ini menyebabkan karyawan pada unit ini tidak hanya terfokus pada satu pekerjaan, sehingga menyebabkan pekerjaan yang mereka kerjakan tidak selesai tepat waktu. Hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/Menkes/PER/III/2010 Bagian Keempat tentang Rumah Sakit Tipe D Pasal 19 ayat 5 menyatakan bahwa tenaga penunjang disesuaikan berdasarkan kebutuhan. Karena karyawan memiliki beban kerja ganda, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tidak bekerja

sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur). Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan pada unit tersebut menyatakan bahwa mereka dituntut untuk bisa melakukan semua pekerjaan yang ada pada unit tersebut, sebagai contoh karyawan pada bagian koding harus bisa melakukan pekerjaan karyawan pada bagian assembling dan lain sebagainya.

Permasalahan yang lain dikarenakan banyaknya berkas yang harus dikelola, terkadang ada beberapa berkas yang hilang karena tercecer atau dapat dikatakan bahwa pengarsipan data belum teratur. Selain itu, data rekam medis yang tersimpan di rak-rak penyimpanan semakin hari semakin bertambah dan semakin menumpuk sehingga memakan tempat yang banyak dan menghalangi mobilitas petugas. Banyaknya berkas yang tersimpan terkadang juga membuat petugas salah dalam penempatan yang menyebabkan data hilang atau rusak. Hal tersebut juga menyebabkan proses pencarian berkas sulit dan memakan banyak waktu. Untuk menghindari hal tersebut terkadang para petugas harus lembur untuk merapikan berkas-berkas yang menumpuk sehingga menambah beban kerja mereka.

Fenomena yang ada di dalam suatu institusi bukan hanya kurangnya tenaga kerja, namun bisa juga terjadi penumpukan staf disatu unit tanpa pekerjaan yang jelas. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syukraa (2011) di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Medika Cilegon bahwa tenaga yang ada sekarang adalah 24 orang dan kebutuhan menurut perhitungan dengan WISN (*Workload Indicator Staffing Needs*) adalah 34 orang, sehingga terjadi kekurangan tenaga sebanyak 10 orang. Dalam penelitian Wiku (2006) mendapatkan hasil kebutuhan tenaga pekaya di Unit Layanan Gizi Pelyanan Kesehatan RS Sint Carolus dengan metode WISN adalah 7 orang, sedangkan tenaga yang ada sekarang 13 orang. Salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan menghitung jumlah optimal kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja nyata.

Menyadari hal tersebut, maka jumlah petugas harus disesuaikan dengan jumlah beban kerja sehingga produktivitas petugas dapat

meningkat dan lebih optimal. Jika jumlah tenaga kerja sedikit sedangkan beban kerja semakin meningkat, maka akan menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. Kelelahan kerja pada petugas nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit. Begitu juga sebaliknya jika jumlah petugas lebih banyak dari beban kerja, maka banyak pula waktu yang tersisa sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif. Berdasarkan penjelasan diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih mendalam dengan penelitian yang berjudul Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) Unit Rekam Medis Rumah Sakit Budi Agung Juwana.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2019 dan dilaksanakan di Rumah Sakit Budi Agung Juwana tepatnya pada Unit Rekam Medis. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan data kuantitatif, selain itu peneliti juga menggunakan *time motion study* untuk dapat memahami lebih mendalam fenomena yang terjadi dan dirasakan oleh para informan. Informan dalam penelitian ini adalah empat orang pegawai pada unit rekam medis sebagai informan utama dan satu orang petugas dari unit pengelolaan SDM sebagai informan triangulasi. Teknik pengambilan data primer dilakukan dengan melakukan observasi seluruh kegiatan yang dilakukan pegawai pada unit rekam medis dengan menggunakan *time motion study*, selain itu pengambilan data dilakukan dengan melakukan wawancara. Jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara mendalam (*indept interview*).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh melalui jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dan hasil pengamatan kegiatan pegawai selama 6 hari kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen- dokumen yang berkaitan dengan

topic penelitian seperti uraian tugas pegawai, data daftar hadir pegawai, data jumlah kunjungan pasien, serta literature lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Analisis data menggunakan analisis data kuantitatif yang telah diperoleh dengan melakukan perhitungan proporsi kegiatan produktif pegawai, kemudian melakukan perhitungan jumlah kebutuhan tenaga kerja. Perhitungan jumlah tenaga kerja

dilakukan dengan menggunakan rumus *Workload Indicator Staffing Need* dan disajikan dalam bentuk tabel, diagram dan narasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menggambarkan aktifitas dan waktu yang digunakan oleh pegawai di Unit Rekam Medis selama pengamatan dengan tabel

Tabel 1. Penggunaan Waktu Kerja untuk Kegiatan 6 Hari Kerja di Unit Rekam Medis Tahun 2019

No.	Nama Kegiatan	f	%	
			Per Keg	Keseluruhan
Kegiatan Produktif				
1.	Menerima dokumen rekam medis dari unit rawat jalan, rawat inap, dan unit gawat darurat	40	2.75	1.86
2.	Menyusun dokumen sesuai urutan	30	2.06	1.39
3.	Meneliti kelengkapan isi	40	2,75	1.86
4.	Meregistrasi dokumen rekam medis yang masuk dan keluar	40	2,75	1.86
5.	Mencatat ketidaklengkapan dokumen	60	4.13	2.79
6.	Membuat laporan ketidaklengkapan isi dokumen	120	8.27	5.58
7.	Menyerahkan dokumen yang lengkap ke bagian koding	45	3.10	2.09
8.	Bagian koding mengisi buku register	30	2.06	1.39
9.	Meneliti ketepatan dan kejelasan diagnosa	50	3.44	2.32
10.	Mengembalikan dokumen dengan diagnosa yang kurang jelas ke bagian assembling	30	2.06	1.39
11.	Melakukan kodefikasi	300	20.68	13.95
12.	Memasukkan hasil pelayanan ke dokumen rekam medis	40	2,75	1.86
13.	Menyimpan indeks	50	3.44	2.32
14.	Menyimpan dokumen rekam medis	60	4.13	2.79
15.	Menerima tracer dari unit pengguna/ peminjam dokumen	30	2.06	1.39
16.	Mencarikan dokumen rekam medis	180	12.41	8.37
17.	Menyisipkan tracer dibelakang dokumen yang akan diambil	30	2.06	1.39
18.	Menyerahkan dokumen dengan menggunakan buku ekspedisi filling	45	3.10	2.09
19.	Mengadakan penyusutan dan retensi dokumen	90	6.20	4.18
20.	Memisahkan dokumen yang aktif dan non aktif	90	6.20	4.18
21.	Menyimpan kembali dokumen yang masih aktif dan non aktif secara terpisah	50	3.44	2.32
Subtotal		1450	100.00	67.37
Kegiatan Non Produktif				
1.	Berbincang-bincang	60	13.95	2.79
2.	Tidak ditempat (belum datang atau keluar pada jam kerja)	300	63.82	13.95
3.	Kegiatan tidak produktif lain	70	16.27	3.25
Subtotal		430	100.00	19.99
Kegiatan Pribadi				
1.	Ishoma	180	66.67	8.37
2.	Menerima SMS atau telepon pribadi	30	11.11	1.39
3.	Kegiatan pribadi lainnya	60	22.22	2.79
Subtotal		270	100.00	12.55
TOTAL		2150	100	100

f : Frekuensi dalam satuan menit

Tabel 2. Rata-rata Waktu Kegiatan Pegawai Dalam Satu Hari Kerja di Unit Rekam Medis RS. Budi Agung Tahun 2019

Hari Ke-	Frekuensi			Jumlah Kegiatan
	Kegiatan Produktif	Kegiatan Non Produktif	Kegiatan Pribadi	
1	27	6	3	36
2	26	8	4	38
3	25	7	4	36
4	25	7	5	37
5	23	7	4	34
6	19	8	7	34
Jumlah	145	43	27	215
Rata-rata Kegiatan/ Hari	24.1	7.16	4.5	35.83
% Aktifitas	67.37	19.99	12.55	100

Tabel 3. Waktu Kerja Tersedia Selama Kurun Waktu Satu Tahun

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	313	Hari/ Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/ Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	3	Hari/ Tahun
D	Hari Libur Nasional	15	Hari/ Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	0	Hari/ Tahun
F	Waktu Kerja	8	Jam/ Tahun
	Waktu Kerja Tersedia	2264	Jam/ Tahun
	Hari Kerja Tersedia	283	Hari/ Tahun
	Total Menit	407520	Menit/ Tahun

proses. Aktifitas yang dilakukan terbagi menjadi tiga yaitu jenis kegiatan dan waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan produktif, jenis kegiatan dan waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan non produktif, serta kegiatan dan waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan pribadi. Dari total penggunaan waktu oleh pegawai Unit Rekam Medis selama dilakukannya kegiatan pengamatan didapatkan bahwa 66.37% waktunya digunakan untuk melakukan kegiatan produktif dengan frekuensi kegiatan sebanyak 1450 kegiatan, sedangkan frekuensi kegiatan non produktif yang dilakukan sebanyak 430 kegiatan dengan persentase kegiatan 19.99% dan penggunaan waktu untuk kegiatan pribadi adalah 12.55% dengan frekuensi kegiatan sebanyak 270 kegiatan. Untuk lebih jelas, berikut adalah diagram dari alokasi waktu kerja menurut jenis kegiatan (kegiatan produktif, non produktif, dan kegiatan pribadi) selama 6 hari kerja di Unit Rekam Medis RS Budi Agung.

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa selama enam hari pengamatan didapatkan total kegiatan yang berhasil diamati dan dicatat sebanyak 215 kegiatan, yang terbagi sebanyak 145 kegiatan merupakan kegiatan produktif, sebanyak 43 kegiatan merupakan kegiatan non produktif dan sebanyak 27 kegiatan merupakan kegiatan pribadi. Dari data tersebut tergambar bahwa jumlah kegiatan paling terbanyak terjadi pada hari ke 2 dengan 38 kegiatan sedangkan jumlah kegiatan paling sedikit terjadi pada hari ke 5 dan 6 dengan 34 kegiatan.

Waktu kerja yang tersedia bagi pegawai adalah waktu kerja yang seharusnya dipenuhi oleh pegawai Unit Rekam Medis dalam menjalankan aktifitas pokoknya di Unit Rekam Medis RS. Budi Agung selama satu tahun. Rumus waktu kerja yang tersedia adalah:

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

Tabel 4. Standar Beban Kerja Pegawai Unit Rekam Medis RS. Budi Agung Tahun 2019

No.	Aktifitas	Rata-rata Waktu	Standar Beban Kerja
1.	Meneliti kelengkapan isi dokumen	200	2037.6
2.	Meneliti ketepatan dan kejelasan diagnosa	300	1358.4
3.	Melakukan kodefikasi	400	1018.8
4.	Memasukkan hasil pelayanan ke dalam dokumen	400	1018.8
5.	Menyimpan indeks	200	2037.6
6.	Menerima tracer dari unit pengguna	90	4528
7.	Mencarikan dokumen yang akan digunakan unit pengguna	180	2264
8.	Memisahkan dokumen yang masih aktif dan non aktif	120	3396
9.	Menyimpan dokumen	200	2037.6

Tabel 5. Waktu Kelonggaran di Unit Rekam Medis RS Budi Agung

No.	Faktor Kelonggaran	Rata-rata Waktu	Jumlah	Standar Kelonggaran
1	Mengikuti pelatihan	5	260 Jam/ Tahun	0.11
2	Menyiapkan rapat	2	104 Jam/ Tahun	0.05
3	Mengevaluasi pekerjaan lalu	2	104 Jam/ Tahun	0.05
	Total Standar Kelonggaran			0.21

Tabel 6. Jumlah Kebutuhan Tenaga di Unit Rekam Medis RS. Budi Agung Tahun 2019

No.	Aktifitas	KKP	SBK	KS
1.	Meneliti kelengkapan isi dokumen	500	2037.6	0.46
2.	Meneliti ketepatan dan kejelasan diagnose	350	1358.4	0.47
3.	Melakukan kodefikasi	500	1018.8	0.70
4.	Memasukkan hasil pelayanan ke dalam dokumen	400	1018.8	0.60
5.	Menyimpan indeks	300	2037.6	0.36
6.	Menerima tracer dari unit pengguna	120	4528	0.24
7.	Mencarikan dokumen yang akan digunakan unit pengguna	180	2264	0.29
8.	Memisahkan dokumen yang masih aktif dan non aktif	120	3396	0.24
9.	Menyimpan dokumen	240	2037.6	0.31
Total Kebutuhan Tenaga				3.67
Pembulatan				4

Keterangan:

KS : Kebutuhan Tenaga

KKP: Kuantitas Kegiatan Pokok

SBK: Standar Beban Kerja

kerja pegawai dalam satu tahun. Adapun perhitungan dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-Rata Waktu Per Kegiatan Pokok}}$$

Waktu kelonggaran merupakan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tetapi tetap bermanfaat bagi pegawai yang ada. Berdasarkan tabel di atas, maka terlihat bahwa standar kelonggaran yang ada di Unit Rekam Medis berjumlah 0.21 tenaga.

Perhitungan kebutuhan pegawai di Unit Rekam Medis RS. Budi Agung Juwana dengan menggunakan metode WISN dapat diperoleh dengan menggunakan formulasi seperti dibawah ini:

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

Berdasarkan tabel 6, perhitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan WISN (Workload Indicator Staffing Need) didapatkan total kebutuhan tenaga di Unit Rekam Medis RS. Budi Agung berjumlah 4 orang.

Analisis Input

Karakteristik pegawai (usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja) berkaitan dengan penempatan pegawai dalam jabatan tertentu. Saat ini Unit Rekam Medis mempunyai 4 orang pegawai yang bertanggung jawab mengelola unit tersebut yaitu seorang Kepala Unit Rekam Medis, seorang staf assembling, seorang staf koding, dan seorang staf filling. Karakteristik yang dimiliki staf dalam Unit Rekam Medis sangat beragam. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan

Perhitungan yang harus dilakukan selanjutnya adalah perhitungan standar beban terhadap informan menyebutkan bahwa usia, jenis kelamin, dan jenjang pendidikan sudah sesuai dengan jabatan yang dipegang, hanya saja bagaimana para pegawai memanfaatkan waktu agar lebih efektif dan efisien. Selain itu, kurangnya pelatihan untuk para staf juga dirasa memiliki pengaruh dalam capaian para staf. Yang mana hal ini menyebabkan kurang berkembangnya wawasan dan keilmuan yang dimiliki oleh pegawai unit tersebut sehingga berdampak pada banyaknya capaian yang harusnya dihasilkan menjadi tidak terpenuhi.

Analisis Proses

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *time motion study*, dimana pengamatan terhadap kegiatan staf dicatat selama enam hari pengamatan. Metode *time motion study* digunakan karena memiliki beberapa kelebihan, diantaranya adalah lebih mudah untuk mendapatkan gambaran umum pola kegiatan yang dilakukan, selain itu responden yang diamati lebih banyak serta biaya yang dikeluarkan lebih hemat.

Total sampel pengamatan yang didapatkan dikalikan 10, karena lama waktu pengamatan rata-rata dilakukan setiap sepuluh menit, sehingga didapatkan jumlah seluruh waktu kegiatan pegawai Unit Rekam Medis dalam satuan menit dan dikelompokkan ke dalam kegiatan produktif, kegiatan non produktif dan kegiatan pribadi. Selanjutnya dengan mendapatkan besaran waktu kerja produktif pegawai akan dapat menghitung kebutuhan tenaga yang optimal berdasarkan rumusan perhitungan WISN.

Sesuai hasil penelitian dengan menggunakan metode *time motion study*, diperoleh gambaran bahwa pegawai Unit Rekam Medis RS. Budi Agung selama enam hari pengamatan sebesar 67,37% waktunya digunakan untuk kegiatan produktif, 19.99% untuk kegiatan non produktif dan kegiatan pribadi sebanyak 12,55%.

Berdasarkan penggunaan waktu produktif bagi pegawai Unit Rekam Medis mencapai 67,37%, dimana berdasarkan diagram 4.2 diketahui bahwa kegiatan produktif yang memiliki persentase terbesar adalah melakukan kodifikasi atau pemberian kode, yaitu sebesar 13.95%. Pemberian kode adalah pemberian penetapan kode dengan menggunakan huruf dan angka atau kombinasi huruf dan angka yang mewakili komponen data. Kegiatan dan tindakan serta diagnosis yang ada didalam rekam medis harus diberi kode dan selanjutnya di index agar memudahkan pelayanan data penyajian informasi untuk menunjang fungsi perencanaan, manajemen, dan riset bidang kesehatan. Pemberian kode harus disesuaikan dengan diagnose dan tindakan yang dilakukan oleh dokter. Pengodingan harus dilakukan dengan teliti agar tidak terjadi kesalahan, karena akan berpengaruh terhadap billing yang akan dibayarkan oleh pasien, sehingga kegiatan ini memerlukan waktu yang lama. Untuk kegiatan produktif yang memiliki persentase terkecil adalah menyisipkan tracer dibelakang dokumen, menerima tracer dari unit pengguna, mengembalikan dokumen, mengisi buku register, dan menyusun dokumen sesuai urutan dengan presentase masing-masing sebesar 1.39%.

Presentase penggunaan waktu kegiatan tidak produktif yaitu sebesar 19,99% dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan diagram 4.3, diketahui bahwa jenis kegiatan tidak produktif dengan persentase terbesar adalah pegawai tidak ditempat (belum datang, keluar pada jam kerja), yaitu sebesar 13.95%. Untuk kegiatan non produktif yang memiliki persentase terkecil adalah berbincang-bincang, yaitu sebesar 2.79%. Sedangkan berdasarkan diagram 4.4 menunjukkan bahwa kegiatan pribadi yang memiliki presentase terbesar adalah ishoma dengan jumlah presentase 8,37%.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, pegawai yang tidak ada ditempat dikarenakan beberapa hal yaitu belum datang, mencari suasana yang nyaman saat jenuh. biasanya pegawai datang tepat pada

waktunya, namun tidak langsung bekerja, melainkan keluar ruangan dahulu. Begitupun pada saat bekerja, pegawai terkadang juga keluar ruangan untuk mencari suasana nyaman seperti diungkapkan oleh informan:

“biasanya kalau sedang banyak pekerjaan, saya keluar sekali-kali untuk mencari udara”

“kalau ada urusan pribadi, saya keluar dulu”

Jumlah kegiatan yang dilakukan pegawai Unit Rekam Medis RS. Budi Agung cukup bervariasi. Jumlah kegiatan terbanyak terjadi pada hari ke 2 yaitu pada hari selasa dengan 38 kegiatan, sedangkan jumlah kegiatan paling sedikit terjadi pada hari ke 5 dan 6 yaitu pada hari jum'at dan sabtu dengan 34 kegiatan. Adanya perbedaan jumlah kegiatan yang dilakukan dikarenakan pada hari jum'at dan sabtu biasanya dilakukan kegiatan kebugaran sehingga lebih banyak kegiatan non produktif yang dilakukan dan lebih sedikit kegiatan produktif yang dilakukan.

Penggunaan waktu untuk kegiatan produktif di Unit Rekam Medis selama enam hari pengamatan mencapai 67,37%. Berdasarkan teori yang disampaikan Ilyas (2011) bahwa waktu kerja yang produktif yang optimum mencapai 80%, maka penggunaan waktu kerja oleh pegawai Unit Rekam Medis belum sepenuhnya produktif.

Dalam bekerja pegawai di Unit Rekam Medis RS. Budi Agung belum melakukan tugas sesuai dengan deskripsi tugas masing-masing staf. Hal ini dikarenakan masih banyaknya tugas ganda yang dilakukan oleh staf pada unit tersebut. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan staf unit tersebut diketahui bahwa staf pada bagian assembling terkadang ikut untuk melakukan tugas filling sehingga staf pada unit assembling tidak fokus pada tugasnya sendiri, sehingga mengakibatkan tugas tidak selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Seperti yang diungkapkan salah satu informan:

“terkadang saya (bagian assembling) harus ikut membantu bagian filling jadi saling membantu, sehingga terkadang pekerjaan tidak cepat selesai karena bolak-balik kesana kemari”

Selama ini sudah dilakukan evaluasi mengenai kinerja staf oleh kepala unit, namun sampai saat ini belum menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, terbukti sampai saat ini masih belum ada perubahan yang berarti.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, didapatkan analisa penulis terhadap belum optimalnya waktu kerja pegawai Unit Rekam Medis, diantaranya adalah penggunaan waktu tidak produktif lebih banyak terjadi pada pagi hari, hal ini dikarenakan pada waktu pegawai datang tidak semua langsung memulai pekerjaan, melainkan melakukan kegiatan lainnya seperti mengobrol, bersenda gurau dan sebagainya. Selain itu, adanya beban ganda membuat para staf tidak terfokus pada tugas mereka masing-masing yang menyebabkan tugas mereka tidak selesai tepat waktu, sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja dan capaian para staf.

Analisis Output

a. Menetapkan waktu kerja tersedia

Waktu kerja yang tersedia bagi pegawai Unit Rekam Medis merupakan waktu kerja yang dipenuhi oleh pegawai dalam melakukan aktifitas pokoknya di Unit Rekam Medis RS Budi Agung selama 1 tahun (Depkes, 2004). Berdasarkan perhitungan, waktu kerja tersedia bagi pegawai Unit Rekam Medis yang didapatkan adalah sebesar 2246 jam/ orang/ tahun atau 283 hari/ orang/ tahun atau 407520 menit/ orang/ tahun.

b. Menyusun standar beban kerja

Standar beban kerja didapatkan dari waktu kerja yang tersedia yang ada dibagi dengan rata-rata waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan pokok. Selama kegiatan pengamatan ada sembilan kegiatan pokok yang dicatat diantaranya adalah Meneliti kelengkapan isi dokumen, Meneliti ketepatan dan kejelasan diagnosa, Melakukan kodifikasi, Memasukkan hasil pelayanan ke dalam dokumen, Menyimpan indeks, Menerima tracer dari unit pengguna, Mencarikan dokumen yang akan digunakan unit pengguna, Memisahkan

dokumen yang masih aktif dan non aktif, dan Menyimpan dokumen.

Setelah dilakukan perhitungan terhadap standar beban kerja yang dilakukan, maka didapatkan standar beban kerja untuk Meneliti kelengkapan isi dokumen sebesar 2037.6, Meneliti ketepatan dan kejelasan diagnose sebesar 1358.4, Melakukan kodifikasi sebesar 1018.8, Memasukkan hasil pelayanan ke dalam dokumen sebesar 1018.8, Menyimpan indeks sebesar 2037.6, Menerima tracer dari unit pengguna sebesar 4528, Mencarikan dokumen yang akan digunakan unit pengguna sebesar 2264, Memisahkan dokumen yang masih aktif dan non aktif sebesar 3396, dan Menyimpan dokumen sebesar 2037.6.

c. Menetapkan standar kelonggaran

Standar kelonggaran merupakan waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tetapi tetap bermanfaat bagi pegawai tersebut. Adapun perhitungan terhadap standar kelonggaran yang ada bagi pegawai di Unit Rekam Medis adalah sebesar 0,21. Hasil tersebut didapatkan dengan perhitungan waktu yang dipergunakan pada kegiatan di luar kegiatan langsung dibagi dengan waktu kerja tersedia.

d. Penetapan kebutuhan tenaga

Perhitungan jumlah kebutuhan tenaga terkait dengan total kuantitas kegiatan pokok dibagi dengan standar beban kerja, kemudian hasilnya ditambahkan dengan standar kelonggaran. Total kebutuhan tenaga berdasarkan rumus WISN di Unit Rekam Medis RS. Budi Agung adalah sebanyak 4 orang.

Saat ini total pegawai di Unit Rekam Medis berjumlah 4 orang, sehingga jumlah pegawai tersebut sudah sesuai dengan perhitungan WISN. Namun dengan jumlah pegawai yang ada saat ini, dirasakan kinerja dari para staf masih belum optimal. Menurut Ilyas (2011) menyatakan bahwa waktu kerja yang produktif yang optimum mencapai 80% sedangkan pada unit tersebut waktu kerja produktifnya sebesar 67,37%, maka penggunaan waktu kerja oleh pegawai Unit Rekam Medis belum sepenuhnya produktif.

Berdasarkan analisa yang dilakukan didapatkan bahwa belum sesuai *job description* dari staf pada tiap bagian dengan pekerjaan yang dilakukan sebenarnya. Hal ini dikarenakan adanya rangkap jabatan yang dilakukan oleh staf, yang mengakibatkan kurang fokusnya pelaksanaan tugas yang berdampak pada hasil kerja staf. Seperti diungkapkan oleh salah satu informan:

“seharusnya pekerjaan yang dilakukan sesuai *jobdes*, sehingga lebih fokus pada pekerjaan masing-masing”

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perhitungan kebutuhan berdasarkan rumus WISN didapatkan bahwa jumlah pegawai yang dibutuhkan sesuai beban kerja adalah sebanyak 4 orang. Jumlah tersebut sudah sesuai dengan jumlah pegawai yang ada saat ini. Namun fungsi dari Unit Rekam Medis dirasa kurang optimal, dikarenakan adanya rangkap jabatan yang dilakukan staf pada bagian *assembling* dan *filling* sehingga mengakibatkan staf tersebut tidak fokus pada satu pekerjaan dan berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal. Hal tersebut dikarenakan kegiatan produktif yang dilakukan karyawan masih kurang dari 80% yaitu 66,37%. Saran dari penelitian ini yaitu perlu dilakukan pengawasan yang intensif untuk meminimalisasi penggunaan waktu tidak produktif pegawai di Unit Rekam Medis RS. Budi Agung, sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal. Apabila ada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih mendalam lagi dengan teori dan teknik yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Indra Sulistya dkk. 2015. Analisis Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Di TPPRJ Dengan Metode WISN Di Puskesmas Mojolaban Tahun 2013. *Indonesian Journal on Medical Science*. 2(1): 1-6.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2004. Keputusan Menteri Kesehatan Republik

Indonesia Nomor: 81/ Menkes/ SK/ 1/ 2004 tentang *Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/ Kota serta Rumah Sakit*. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia

- Govule, P., Mugisha, J. F., Katangole, S.P. 2015. Application of Workload Indicator of Staffing Needs (WISN) in Determining Health Workers Requirement for Mityana General Hospital Uganda. *International Journal of Public Health Research*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metode dan Formula*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Imanti, Muthomimah dkk. 2015. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Unit Rekam Medis Rumah Sakit Islam Kendal Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro*: 1-12.
- Ismael, S. S. (2011). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: Sagung Seto.
- Kayani, N.S., Khalid, S.N., Kanwal, Shamsa. 2016. A Study to Assess the Workload of Lady Health Workers in Khanpur UC, Pakistan By Applying WHO's WISN Method. *Athens Journal of Health*.
- Kuswanti. 2015. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) Bagian Pendaftaran Puskesmas Kauman Ponorogo. *Jurnal STIKes Buana Husada Ponorogo*: 1-13.
- Manullung, Mariot. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moleong, Lexy. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2009. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur, Nuni Aini dkk. 2015. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja *Workload Indicators Staffing Needs Atau WISN Bagian TPPRJ RSUD Kabupaten Sragen*. *Jurnal APIKES Mitra Husada Karangayar*: 1-7.
- Pandey, A.A., Chandel, Swati. 2013. Human Resource Assessment of a District Hospital Applying WISN Method: Role of Laboratory Technicians. *International Journal of Medicine and Public Health*.

- Rakhmawati, Fitria dkk. 2016. Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan. *Jurnal Kesehatan Vokasional*. 1(1): 1-8.
- Setia, Anugrah Puspita. 2011. *Analisis Kebutuhan Tenaga Dengan Metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN) Di Unit Pelatihan Dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet Jakarta Tahun 2011*. Skripsi. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Sugiyono, G. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharyono, 2005. *Analisis Jumlah Tenaga Pekarya Dengan Work Sampling di Unit Layanan Gizi Pelayanan Kesehatan, KARS FKM UI*.