

TINJAUAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA PETUGAS REKAM MEDIS BERDASARKAN METODE WORKLOAD INDICATOR OF STAFFING NEEDS (WISN) DI KLINIK RAWAT INAP RAMDANI HUSADA

Description of Medical Record Officer Requirement Based on WISN (Workload Indicator of Staffing Needs) Method on Ramdani Husada Inpatient Clinic

Irma Wulandari^{1*}

Fitri Indahsari²

¹Dosen Sub Departemen D3 Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, STIKes Widya Cipta Husada Malang, Jawa Timur, Indonesia

²Alumni Sub Departemen D3 Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, STIKes Widya Cipta Husada Malang, Jawa Timur, Indonesia

*email:

irmarmikwch@gmail.com

Abstrak

Rekam medis adalah salah satu bagian terpenting di suatu pelayanan kesehatan yang harus didukung dengan jumlah sumber daya manusia yang memadai, sehingga diperlukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang tepat. Kegiatan rekam medis di Klinik Rawat Inap Ramdani Husada tidak dikerjakan oleh petugas dengan kualifikasi pendidikan rekam medis, namun dikerjakan oleh petugas dengan kualifikasi Pendidikan SMA, D-I Kebidanan, dan D-III Kebidanan. Tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran kebutuhan tenaga kerja petugas rekam medis berdasarkan metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) di Klinik Rawat Inap Ramdani Husada. Desain penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh petugas yang melakukan kegiatan rekam medis sebanyak 3 orang meliputi manager klinik, kepala administrasi, dan staf administrasi. Hasil penelitian menunjukkan waktu kerja tersedia yaitu 1.953 jam/ tahun atau setara dengan 117.180 menit/tahun, standar beban kerja yang tidak sesuai dengan jumlah petugas yang tersedia, standar kelonggaran sebesar 1,70 tenaga kerja. Sehingga kebutuhan tenaga kerja petugas rekam medis berdasarkan metode WISN sebanyak 9 tenaga kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdapat kesenjangan antara teori dengan praktek, dimana pada Klinik Rawat Inap Ramdani Husada tidak menggunakan metode WISN ataupun metode lain untuk perencanaan tenaga kerjanya. Disarankan agar Klinik Rawat Inap Ramdani Husada melakukan perencanaan yang lebih dalam yang berkaitan dengan tenaga kerja khususnya petugas rekam medis untuk meningkatkan produktifitas kerja serta menurunkan resiko kelelahan pada petugas.

Kata Kunci:

Kebutuhan Tenaga Kerja
Rekam Medis
WISN

Keywords:

Labor Need's
Medical Records
WISN

Abstract

The medical record is one of the most important parts in a health service which must be supported by an adequate number of human resources, so it is necessary to calculate the exact workforce requirements. Medical record activities at Ramdani Husada Inpatient Clinic are not done by officers with medical record education qualifications, but are carried out by officers with qualifications of high school education, midwifery diploma and midwifery diploma. The research objective was to describe the need for medical record personnel based on the WISN (*Workload Indicator of Staffing Need*) method at the Ramdani Husada Inpatient Clinic. The research design used descriptive quantitative with cross sectional approach. The population and sample of the study were all officers who carried out medical record activities as many as 3 people including the clinic manager, head of administration, and administrative staff. The results showed that the available work time was 1,953 hours / year or equivalent to 117,180 minutes / year, the workload standard was not in accordance with the number of available officers, the allowance standard was 1.70 workers. So that the need for medical record officers based on the WISN method is 9 workers. Based on the research results, there is a gap between theory and practice, where the Ramdani Husada Inpatient Clinic does not use the WISN method or other methods for planning its workforce. It is suggested that the Ramdani Husada Inpatient Clinic do a deeper planning related to the workforce, especially for medical record officers to increase work productivity and reduce the risk of fatigue in officers.



PENDAHULUAN

Salah satu indikator keberhasilan fasilitas pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien adalah tersedianya SDM yang cukup dengan kualitas yang tinggi, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personel. Ketersediaan SDM fasilitas pelayanan kesehatan disesuaikan dengan kebutuhan fasilitas pelayanan kesehatan berdasarkan tipe fasilitas pelayanan kesehatan dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Ketersediaan SDM di fasilitas pelayanan kesehatan harus menjadi perhatian pimpinan. Salah satu upaya penting yang harus dilakukan pimpinan fasilitas pelayanan kesehatan adalah merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian, dan instalasi rumah sakit (Saputri, 2009).

Perencanaan SDM adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM di masa datang. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu bagian SDM dalam perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan pelatihan (Ningsih, 2012). Salah satu metode perencanaan kebutuhan tenaga adalah *Workload Indicator Of Staffing Need (WISN)*, yaitu metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis ((Ningsih, 2012)).

Hasil observasi pada saat studi pendahuluan di Klinik Rawat Inap Ramdani Husada Kepanjen hari Selasa tanggal 23 Maret 2020, diketahui bahwa terdapat 3 petugas rekam medis, dengan latar belakang pendidikan bukan pendidikan rekam medis melainkan Pendidikan SMA, D-I Kebidanan, dan D-III Kebidanan. 3 petugas rekam medis tersebut merangkap semua sub kerja rekam medis mulai dari pendaftaran pasien,

coding, mengambil dan mengembalikan berkas rekam medis di ruang *filig*, serta input klaim BPJS rawat jalan. Melihat hal tersebut menyebabkan pekerjaan pelaporan menjadi terbengkalai.

Besarnya peranan instalasi rekam medik dalam menunjang sistem informasi pelayanan Kesehatan, maka perencanaan kebutuhan SDM harus sesuai dengan kebutuhan baik dari segi jenis dan jumlahnya. Oleh sebab itu harus dilakukan analisis kebutuhan tenaga, karena kelebihan tenaga akan mengakibatkan terjadinya penggunaan waktu kerja yang tidak produktif atau sebaliknya kekurangan tenaga akan mengakibatkan beban kerja yang berlebihan. Jika permasalahan ini tidak segera dicari jalan keluarnya, maka pekerjaan pada Instalasi rekam medik akan mengalami keterlambatan dalam memberikan informasi kesehatan maupun pelayanan serta menurunkan risiko kelelahan pada petugas. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Tinjauan Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Rekam Medis Berdasarkan Metode *Workload Indicator of Staffing Needs (WISN)* di Klinik Rawat Inap Ramdani Husada”.

METODOLOGI

Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif yang mengungkapkan gambaran masalah yang terjadi pada saat penelitian ini berlangsung. Pendekatan kuantitatif ini berupa perhitungan jumlah kebutuhan tenaga kerja petugas rekam medis berdasarkan rumus perhitungan *WISN (Workload Indicator Of Staffing Need)*.

Tempat Dan Waktu Penelitian Penelitian dilakukan di unit rekam medis Klinik Rawat Inap Ramdani Husada yang berada di Jl. Raya Jatikerto No. 78, Kecamatan Kromengan Kabupaten Malang.

Penelitian dilaksanakan pada bulan April - Juli tahun 2020.

Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis sejumlah 3 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2011:68).

Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Notoatmodjo, 2010:182). Data kebutuhan tenaga kerja petugas rekam medis dianalisis menggunakan *mean* (nilai rata-rata) dan perhitungan menggunakan metode WISN. Hasil dalam perhitungan ditampilkan dalam bentuk tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Kualifikasi Tenaga Kerja di Unit Rekam Medis Klinik Rawat Inap Ramdani Husada

Tabel 1

Nama Jabatan	Kualifikasi Formal & Informal	Tenaga yang Dibutuhkan	Tenaga yang Ada	Kualifikasi Pendidikan yang ada
Kepala Sub Bag Rekam Medis	D III Rekam Medis (Pelatihan ICD 10 + pengalaman kerja minimal 2 tahun)	1	-	-
Staf Pelaporan	D III Rekam Medis	1	1	D-III Kebidanan
Staf Koding Umum, Koding BPJS RI, Koding BPJS RJ	D III Rekam Medis (Pelatihan ICD 10)	1	-	-
Staf Filing, Distribusi	D III Rekam Medis / SLTA Plus	1	-	-

Nama Jabatan	Kualifikasi Formal & Informal	Tenaga yang Dibutuhkan	Tenaga yang Ada	Kualifikasi Pendidikan yang ada
Staf TPP	SLTA Plus	2	2	a) D-I Kebidanan b) SMA
Jumlah		6	3	

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa staf rekam medis berjumlah 3 orang, dengan latar belakang pendidikan SMK/SLTA, D-I Kebidanan, dan D-III Kebidanan

Tabel 2

Kategori Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Keterangan Merangkap Pekerjaan di bagian
Kepala Unit Tempat Pendaftaran Pasien	1	a. Coding b. Filing (Penyimpanan dan Penyediaan DRM) c. Keuangan
Pelaporan	1	a. Filing (Penyimpanan dan Penyediaan DRM) b. Coding c. Pendaftaran d. Keuangan
Pendaftaran	1	a. Filing (Penyimpanan dan Penyediaan DRM) b. Keuangan c. Coding

Berdasarkan pada tabel II, 3 orang petugas rekam medis merangkap semua kegiatan perekam medis.

2. Waktu Kerja Tersedia Petugas Rekam Medis

Tabel 3

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	312	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	18	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	3	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	7	Jam/Hari

Berdasarkan tabel III diketahui bahwa hari kerja didapatkan dari jumlah hari kerja dalam 1 minggu

dikalikan jumlah minggu dalam 1 tahun. Perhitungan sebagai berikut :

Hari Kerja (A) = hari kerja 1 minggu x jumlah hari minggu 1 tahun

= 6 hari x 52 hari minggu

= 312 hari per tahun

Berdasarkan data tersebut, maka rumus untuk menghitung jumlah waktu kerja tersedia yaitu :

Waktu Kerja Tersedia = {A - (B+C+D+E)} x F

= {312 - (12+0+18+3)} X 7

= {312 - (33)} X 7

= 279 x 7

= 1.953 jam/tahun

= 1.953 x 60 menit

= 117.180 menit/tahun

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, waktu kerja tersedia pada unit rekam medis sebesar 117.180 menit per tahun.

3. Penetapan Unit Kerja dan Kategori Tenaga Kerja

Tabel 4

Unit Kerja	Kategori Tenaga Kerja
Unit Rekam Medis Klinik Rawat Inap Ramdani Husada	Petugas pendaftaran Klinik Rawat Inap Ramdani Husada
	Petugas <i>filig</i> Klinik Rawat Inap Ramdani Husada
	Petugas <i>coding</i> Klinik Rawat Inap Ramdani Husada
	Petugas pelaporan Klinik Rawat Inap Ramdani Husada

Berdasarkan tabel IV penetapan unit kerja yaitu di unit rekam medis Klinik Rawat Inap Ramdani Husada dan untuk kategori tenaga kerja yaitu petugas pendaftaran, *filig*, *coding*, dan pelaporan.

4. Perhitungan Standar Beban Kerja Petugas Rekam Medis

- a. Unit Tempat Pendaftaran Pasien (TPP)

Tabel V

Kegiatan	Satuan (per tahun)	Kuantitas	Rata-rata Waktu Perkegiatan (Menit)
Melayani pendaftaran pasien RJ dan IGD	Pasien	25.910	7
Melayani pendaftaran pasien RI	Pasien	1.320	15

Tabel VI

Kegiatan	WISN	Standar Beban Kerja (Menit)
Melayani pendaftaran pasien RJ dan IGD	$\frac{117.180}{7}$	16.740
Melayani pendaftaran pasien RI	$\frac{117.180}{15}$	7.812

Berdasarkan tabel VI, hasil perhitungan menggunakan metode WISN standar beban kerja yang dibutuhkan petugas pendaftaran pasien untuk melayani pendaftaran pasien RJ dan IGD adalah 16.740 menit per tahun sedangkan untuk melayani pendaftaran pasien RI adalah 7.812 menit per tahun.

- b. Pelaporan

Tabel VII

Kegiatan	Satuan (per tahun)	Kuantitas	Rata-rata Waktu Perkegiatan (Menit)
Melakukan sensus harian RI	Kali	1.320	3
Pengentrian status RI	Pasien	1.320	2
Pengentrian status RJ	Pasien	25.910	2

Tabel VIII

Kegiatan	WISN	Standar Beban Kerja (Menit)
Melakukan sensus harian RI	$\frac{117.180}{3}$	39.060
Pengentrian status RI	$\frac{117.180}{2}$	58.590
Pengentrian status RJ	$\frac{117.180}{2}$	58.590

Berdasarkan tabel VIII, hasil perhitungan menggunakan metode WISN standar beban kerja yang dibutuhkan petugas pelaporan untuk melakukan sensus harian RI adalah 39.060 menit/tahun serta untuk pengentrian status RI adalah 58.590 menit/tahun sedangkan untuk pengentrian status RJ adalah 58.590 menit/tahun

c. Coding

Tabel IX

Kegiatan	Satuan (per tahun)	Kuantitas	Rata-rata Waktu Perkegiatan (Menit)
Pengkodean penyakit RJ pada database	Pasien	25.910	1
Pengkodean penyakit RI pada database	Pasien	1.320	5
Pengkodean penyakit RI pada DRM	Pasien	1.320	1

Tabel X

Kegiatan	WISN	Standar Beban Kerja (Menit)
Pengkodean penyakit RJ pada database	$\frac{117.180}{1}$	117.180
Pengkodean penyakit RI pada database	$\frac{117.180}{5}$	23.436
Pengkodean penyakit RI pada DRM	$\frac{117.180}{1}$	117.180

Berdasarkan tabel X hasil perhitungan menggunakan metode WISN standar beban kerja yang dibutuhkan petugas coding untuk melakukan pengkodean penyakit RJ pada database adalah 117.180 menit/tahun serta untuk pengkodean penyakit RI pada database adalah 23.436 menit/tahun sedangkan untuk pengkodean penyakit RI pada DRM adalah 117.180 menit/ tahun.

d. *Filing* dan Distribusi

Tabel XI

Kegiatan	Satuan (per tahun)	Kuantitas	Rata-rata Waktu Perkegiatan (Menit)
Mengambil DRM pasien kunjungan RJ	Berkas	25.910	2
Mengantar status RJ ke poli	Berkas	25.910	1

Mencatat status RJ yang telah kembali di buku register	Berkas	25.910	1
Mengembalikan status RJ yang telah kembali	Berkas	25.910	2

Tabel XII

Kegiatan	WISN	Standar Beban Kerja (Menit)
Mengambil DRM pasien kunjungan RJ	$\frac{117.180}{2}$	58.590
Mengantar status RJ ke poli	$\frac{117.180}{1}$	117.180
Mencatat status RJ yang telah kembali di buku register	$\frac{117.180}{1}$	117.180
Mengembalikan status RJ yang telah kembali	$\frac{117.180}{2}$	58.590

Berdasarkan tabel XII hasil perhitungan menggunakan metode WISN standar beban kerja yang dibutuhkan petugas *filing* untuk mengambil DRM pasien kunjungan RJ adalah 58.590 menit per tahun, serta untuk petugas *filing* didtribusi mengantar status RJ ke poli adalah 117.180 menit/tahun, untuk petugas *filing* mencatat status RJ yang telah kembali di buku register adalah 117.180 menit/tahun sedangkan untuk mengembalikan status RJ yang telah kembali adalah 58.590 menit/tahun.

5. Perhitungan Standar Kelonggaran (SK)

Petugas Rekam Medis

a. Faktor kelonggaran I (rapat)

Rata – rata rapat yang dilaksanakan dengan durasi waktu 4 jam sebanyak 1 kali dalam 1 bulan. 4 jam x 12 bulan = 48 jam/tahun atau setara dengan 2.880 menit/tahun

Jadi SK Rata-rata waktu kelonggaran untuk rapat = -----

$$\begin{aligned} & \text{Waktu kerja tersedia} \\ & 2.880 \text{ menit/tahun} \\ & = \frac{\quad}{117.180 \text{ menit/tahun}} \end{aligned}$$

$$= 0,02 \text{ tenaga kerja}$$

Berdasarkan hasil metode perhitungan WISN faktor kelonggaran 1 yang dibutuhkan petugas rekam medis adalah 0,02 tenaga kerja.

b. Faktor kelonggaran 2 (Ishoma)

Ishoma dilakukan oleh unit rekam medis dengan durasi rata – rata 1 jam per hari atau 365 jam per tahun atau setara dengan 21.900 menit/tahun

$$\begin{aligned} & \text{Jadi SK Rata-rata waktu kelonggaran} \\ & \text{untuk Ishoma} = \frac{\text{Waktu kerja tersedia}}{\quad} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \frac{21.900 \text{ menit/tahun}}{117.180 \text{ menit/tahun}} \\ & = 0,18 \text{ tenaga kerja} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil metode perhitungan WISN faktor kelonggaran 2 yang dibutuhkan petugas rekam medis adalah 0,18 tenaga kerja.

$$\begin{aligned} & \text{Standar Rata-rata waktu kelonggaran} \\ & \text{Kelonggaran} = \frac{\quad}{\text{Waktu kerja tersedia}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \frac{0,02 + 0,18}{117.180 \text{ menit/tahun}} \\ & = \frac{0,2}{117.180 \text{ menit/tahun}} \\ & = 1.70 \text{ tenaga kerja} \end{aligned}$$

Jadi hasil dari kedua faktor kelonggaran petugas rekam medis standar kelonggaran yang dibutuhkan adalah 1.70 tenaga kerja.

6. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Rekam Medis

Tabel XIII

No.	Kunjungan Pasien	Jumlah Pasien (orang)	Persentase (%)
1.	Pasien Rawat Inap	1.320	20
2.	Pasien Rawat Jalan	25.910	80
TOTAL		27.230	100

a. Tempat Pendaftaran Pasien (TPP)

Tabel XIV

Kegiatan	WISN	Kebutuhan SDM
Melayani pendaftaran pasien RJ dan IGD	$\frac{25.910}{16.740}$	1.53
Melayani pendaftaran pasien RI	$\frac{1.320}{7.812}$	0.16
Jumlah		1.69
Total Kebutuhan SDM	1.69 + 1.70	3.39

Pada tabel XV perhitungan menggunakan metode WISN diperoleh kebutuhan tenaga kerja untuk pelaporan adalah 4.42 atau 4 tenaga kerja.

No	Kegiatan	WISN	Kebutuhan SDM
1	Pengkodean penyakit RJ pada database	$\frac{25.910}{117.180}$	0.22
2	Pengkodean penyakit RI pada database	$\frac{1.320}{23.436}$	0.05
3	Pengkodean penyakit RI pada DRM	$\frac{1.320}{117.180}$	0.01
Jumlah			0.28
Total Kebutuhan SDM		0.28 + 1.70	1.98

Berdasarkan tabel XIV hasil perhitungan menggunakan metode WISN diperoleh kebutuhan tenaga kerja tempat pendaftaran pasien adalah 3.39 tenaga kerja atau 3 tenaga kerja.

b. Pelaporan

Tabel XV

No	Kegiatan	WISN	Kebutuhan SDM
1	Pengkodean penyakit RJ pada database	$\frac{1.320}{39.060}$	0.03
2	Pengkodean penyakit RI pada database	$\frac{1.320}{58.590}$	2.25
3	Pengkodean penyakit RI pada DRM	$\frac{25.910}{58.590}$	0.44
Jumlah			2.72
Total Kebutuhan SDM		2.72 + 1.70	4.42

c. Coding

Tabel XVI

No	Kegiatan	WISN	Kebutuhan SDM
----	----------	------	---------------

1	Pengkodean penyakit RJ pada database	$\frac{25.910}{117.180}$	0.22
2	Pengkodean penyakit RI pada database	$\frac{1.320}{23.436}$	0.05
3	Pengkodean penyakit RI pada DRM	$\frac{1.320}{117.180}$	0.01
Jumlah			0.28
Total Kebutuhan SDM		$0.28 + 1.70$	1.984.42

Berdasarkan tabel XVI hasil perhitungan menggunakan metode WISN diperoleh kebutuhan tenaga kerja untuk coding adalah 1.98 tenaga kerja atau 2 tenaga kerja.

d. Filing dan Distribusi

Tabel XVII

No	Kegiatan	WISN	Kebutuhan SDM
1	Mengambil DRM pasien kunjungann RJ	$\frac{25.910}{58.590}$	0.44
2	Mengantar statusRJ ke poli	$\frac{25.910}{58.590}$	0.44
3	Mencatat status RJ yang telah kembali di buku register	$\frac{25.910}{58.590}$	0.44
4	Mengembalikan status RJ yang telah kembali	$\frac{25.910}{58.590}$	0.44
Jumlah			0.76
Total Kebutuhan SDM		$0.76 + 1.70$	3.46

Berdasarkan table XVII hasil perhitungan menggunakan metode WISN diperoleh kebutuhan tenaga kerja untuk petugas filing dan distribusi adalah 3.46 tenaga kerja atau 3 tenaga kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang perhitungan waktu kerja tersedia pada petugas rekam medis Klinik Rawat Inap Ramdani Husada tidak sesuai dengan metode perhitungan WISN menurut Departemen Kesehatan (2004). Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya data yang digunakan untuk perhitungan waktu kerja tersedia yang sesuai dengan metode WISN yaitu hari kerja (A), cuti tahunan (B), pendidikan dan pelatihan (C), hari libur nasional (D), ketidakhadiran kerja (E) dan waktu kerja (F). Menetapkan waktu kerja tersedia tujuannya adalah memperoleh waktu kerja tersedia masing-masing kategori tenaga kerja yang bekerja selama kurun waktu satu tahun.

Penetapan unit kerja dan kategori tenaga kerja belum sesuai dengan metode perhitungan WISN menurut

Departemen Kesehatan (2004), hal ini didukung dengan tidak adanya petugas dengan kualifikasi Pendidikan Rekam Medis Informasi Kesehatan. Penetapan kategori tenaga kerja pada petugas rekam medis sangat peting karena kegiatan rekam medis berpengaruh pada pelayanan dan kepuasan pasien.

Menurut perhitungan standar beban kerja pada petugas rekam medis Klinik Rawat Inap Ramdani Husada tidak sesuai dengan metode perhitungan WISN menurut Departemen Kesehatan (2004), hal ini dikarenakan manager klinik tidak melakukan perhitungan standar beban kerja pada petugas rekam medis Klinik Rawat Inap Ramdani Husada. Perhitungan beban kerja sangat penting karena salah satunya dapat mengetahui prosedur kerja yang lebih efisien serta menetapkan jumlah tenaga kerja dan peralatan kerja.

Berdasarkan standar kelonggaran yang dilakukan petugas rekam medis Klinik Rawat Inap Ramdani Husada yaitu rapat, dan Ishoma. Dimana rapat sebesar 0,02 tenaga kerja, dan Ishoma sebesar 0,18 tenaga kerja untuk standar kelonggaran yang dibutuhkan sebesar 1,70 tenaga kerja. Hasil perhitungan standar kelonggaran petugas rekam medis di Klinik Rawat Inap Ramdani Husada tidak sesuai dengan metode perhitungan WISN menurut Departemen Kesehatan (2004).

Hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja petugas rekam medis belum sesuai dengan keadaan petugas saat ini. Berdasarkan Berdasarkan Kepmenkes RI No. 81/Menkes/SK/II/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta rumah Sakit dinyatakan bahwa perencanaan SDM kesehatan ditujukan pada perhitungan kebutuhan SDM kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pada sarana pelayanan kesehatan seperti puskesmas, rumah sakit, poliklinik, dan lain-lainnya. Oleh sebab itu, perencanaan kebutuhan SDM bukanlah kegiatan yang ringan. Hal ini dikarenakan perhitungan kebutuhan SDM harus menggunakan metode perhitungan yang berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori

SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan. Metode tersebut haruslah mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif, dan realistis. Metode yang sesuai dengan kondisi tersebut adalah metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja (WISN). Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Ningsih, 2012), analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan atau unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proposional, dan rasional. Selain itu, menurut penelitian Suharyono dan Adisasmito (2006), kelebihan penghitungan tenaga kesehatan menggunakan metode WISN adalah lebih fokus pada penghitungan kebutuhan tenaga kesehatan serta menyesuaikan dengan uraian pekerjaan yang ada pada unit kerja yang akan diteliti sehingga diperoleh hasil yang sesuai dengan beban kerja berdasarkan uraian pekerjaannya. Pengalokasian tenaga kerja yang kurang maksimal yang dapat ditinjau dari kinerja rekam medis di klinik dapat disarankan untuk mempertimbangkan beberapa aspek petugas dalam perencanaan tenaga kerja, agar dapat meningkatkan produktifitas kerja serta menurunkan risiko kelelahan pada petugas. Ketersediaan tenaga kerja dengan jumlah yang cukup dan kualitas yang tinggi serta profesional sesuai dengan fungsi dan tugasnya merupakan salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien (Wijaya, 2014).

KESIMPULAN

Kebutuhan tenaga kerja rekam medis pada petugas pendaftaran pasien menggunakan metode WISN di Klinik Rawat Inap Ramdani Husada membutuhkan sebanyak 9 orang petugas dengan 4 pembagian sub kerja yaitu tempat pendaftaran pasien, *coding*, *filing* dan distribusi, serta pelaporan, dengan menggunakan kaidah

Kepmenkes No. 81/Menkes/SK/I/2004. Tentu saja, penambahan SDM tersebut juga dengan mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi tenaga di bidang rekam medis agar tertib administrasi pada pengelolaan rekam medis semakin baik. Saran dari penelitian ini, sebaiknya dalam perencanaan mendatang Klinik Rawat Inap Ramdani Husada memiliki sistem informasi ketenagaan yang baik sehingga dapat menjadi landasan dalam mengajukan permintaan penambahan SDM kesehatan.

REFERENSI

1. DepKes, 2004. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 81/Menkes/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit
2. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 81/Menkes/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit
3. Ningsih, D.W. 2012. Perencanaan Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Uraian Pekerjaan Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Di Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta tahun 2012. Tugas Akhir. D-3 Rekam Medis Sekolah Vokasi UGM.
4. Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
5. Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
6. Saputri V.W, Misnaniarti, Ainy A. 2009. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) Di Puskesmas Merdeka Kota Palembang Tahun 2009. Tersedia di alamat <http://eprints.unsri.ac.id/65/>.
7. Suharyono M. W. dan Adisasmito Wiku B.B. (2006). Analisis Jumlah Kebutuhan Tenaga Pekarya Dengan Work Sampling Di Unit Layanan Gizi Pelayanan Kesehatan Saint Carolus. Tersedia di alamat <http://staff.blog.ui.ac.id/wiku-a/files/2009/10/analisis-jml-kebutuhantenegapekarya-dengan-work-sampling-out.pdf>.
8. Wijaya, Novita Feni. 2014. *Tinjauan Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Unit Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam Unisma Malang*. (tidak dipublikasikan)