

SKRIPSI



Uhamka
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA PADA UNIT REKAM
MEDIS DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATORS OF
STAFFING NEED (WISN)* DI RSIA BRAWIJAYA DUREN TIGA
JAKARTA SELATAN TAHUN 2020**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**OLEH
RATNA ADELIANINGTYAS
1605015115**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

JAKARTA

2020

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Ratna Adelianingtyas
NIM : 1605015115
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja pada Unit Rekam Medis dengan Metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN) di RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan Tahun 2020

Skripsi dari mahasiswa tersebut diatas telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 07 November 2020

TIM PENGUJI

Pembimbing I : Ony Linda, S.KM, M.Kes ()
Penguji I : Mouhamad Bigwanto, SKM., MPH ()
Penguji II : Ana Utami Zainal, MPH ()

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
Skripsi, Oktober 2020

Ratna Adelianingtyas

**“ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA PADA UNIT REKAM MEDIS
DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATORS OF STAFFING NEED* DI
RSIA BRAWIJAYA DUREN TIGA JAKARTA SELATAN TAHUN 2020”**

LXXXVII + 87 halaman + 5 gambar + 10 tabel + 4 diagram + 13 lampiran

ABSTRAK

Beban kerja adalah salah satu komponen penting dalam kebutuhan tenaga kerja. Sehingga perlu adanya kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja di suatu unit pelayanan. Salah satu metode untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja dengan menggunakan metode *Workload Indicators Staffing of Need* (WISN) dimana metode tersebut dapat menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga lokasi atau relokasi akan lebih mudah dan rasional, ada 5 langkah perhitungan WISN yaitu 1. Menetapkan waktu kerja tersedia, 2. Menetapkan unit kerja dan kategori SDM, 3. Menyusun Standar Beban Kerja, 4. Menyusun Standar Kelonggran, 5. Jumlah perhitungan kebutuhan SDM. Penelitian ini dilaksanakan di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan selama 6 hari kerja, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk perhitungan menggunakan WISN yang didapat hasil dari formulir *Work Sampling* dan untuk data pendukung nya seperti wawancara, observasi dan telaah dokumen. Hasil penelitian didapatkan penggunaan waktu kerja petugas untuk kegiatan produktif rata-rata 86.46%, kegiatan tidak produktif rata-rata 3.24% dan kegiatan pribadi rata-rata 10.30% yang dimana hasil kegiatan produktif lebih tinggi menyebabkan pembagian tugas atau *jobdesk* para petugas mengalami *overload* untuk mengatur waktu kerja para petugas mengerjakan pekerjaannya dengan menggunakan skala prioritas yang dimana pekerjaan yang berhubungan langsung dengan data pasien rawat jalan akan didahulukan, dan pekerjaan laporan setiap hari seperti laporan WA, laporan IGD harus didahulukan. Hasil perhitungan tenaga dengan metode WISN didapatkan jumlah tenaga petugas Rekam Medis adalah 6 petugas, pada saat ini hanya berjumlah 3 petugas dengan Ratio 0.5 (kekurangan petugas). Dari hasil penelitian ini disarankan kepada Manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan perlu adanya pertimbangan untuk penambahan tenaga petugas di Unit Rekam Medis sebanyak 3 orang sesuai dengan beban kerja yang ada.

Kata Kunci : Rekam Medis, Kebutuhan Tenaga, WISN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
Skripsi, October 2020

Ratna Adelianingtyas
**“ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA PADA UNIT REKAM MEDIS
DENGAN METODE *WORKLOAD INDICATORS OF STAFFING NEED* DI
RSIA BRAWIJAYA DUREN TIGA JAKARTA SELATAN TAHUN 2020”**

LXXXVII + 87 pages+ 5 pictures + 10 tables + 4 diagram + 13 attachment

ABSTRACT

Workload is one of the important components in manpower requirements. So it is necessary to have a match between the number of workers and the workload in a service unit. One of the methods to find out the workforce needs is using the Workload Indicators Staffing of Need (WISN) method where this method can show the amount of workforce required for health facilities based on workload, so that the location or relocation will be easier and more rational, there are 5 steps to calculate WISN, namely 1. Determine available work time, 2. Determine work units and categories of HR, 3. Prepare Workload Standards, 4. Develop Organizational Standards, 5. Total calculation of HR needs. This research was conducted at the Medical Record Unit of RSIA Brawijaya Duren Tiga, South Jakarta for 6 working days. This study used a quantitative approach to calculations using WISN which were obtained from the Work Sampling form and for supporting data such as interviews, observations and document review. The results showed that the use of staff working time for productive activities was on average 86.46%, unproductive activities on average 3.24% and personal activities on average 10.30%, where the results of productive activities were higher causing the division of tasks or jobdesk for officers to experience overload to manage. When working the officers do their work using a priority scale where work that is directly related to outpatient data will take precedence, and work reports every day such as WA reports, IGD reports must take precedence. The results of the calculation of personnel using the WISN method show that the number of Medical Record officers is 6 officers, currently only 3 officers with a ratio of 0.5 (shortage of officers). From the results of this study, it is suggested to the Management of the Mother and Child Hospital of Brawijaya Duren Tiga, South Jakarta, that it is necessary to consider the addition of 3 personnel in the Medical Record Unit according to the existing workload.

Keywords : Medical recods, Labor needs, WISN

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR DIAGRAM	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
C.1 Tujuan Umum.....	5
C.2 Tujuan Khusus.....	5
D. Manfaat Penelitian	6
D.1 Manfaat Untuk Peneliti	6
D.2 Manfaat Untuk FIKES UHAMKA	6
D.3 Manfaat Untuk Rumah Sakit Ibu dan Anak Brawijaya Duren Tiga	6
E. Ruang Lingkup	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KAJIAN TEORI

A. Rumah Sakit.....	8
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.....	10
B.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B.2 Sumber Daya Manusia Kesehatan.....	11
B.3 Jenis Sumber Daya Kesehatan.....	11
B.4 Perencanaan Sumber Daya Kesehatan	12
C. Analisis Beban Kerja	13
D. Metode Perhitungan Tenaga.....	18
D.1 Metode <i>Need</i> (kebutuhan)	18
D.2 Metode <i>Demand</i> (Permintaan)	19
D.3 Metode Target	20
D.4 Metode DSP (Daftar Susunan Pegawai)	20
D.5 Metode <i>Workload Indicators of Staffing Need</i> (WISN).....	22
D.5.1 Menetapkan Waktu Kerja Tersedia	23
D.5.2 Menetapkan Unit Kerja dan Kategori Sumber Daya Manusia	24
D.5.3 Menyusun Standar Beban Kerja	25
D.5.4 Penyusunan Standar Beban Kerja.....	26
D.5.5 Perhitungan Kebutuhan SDM per Unit Kerja.....	27
E. Kerangka Teori	29

BAB III KERANGKA TEORI DAN DEFINISI OPERASIONAL

A. Kerangka Teori	31
B. Definisi Operasional	33

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Instrumen Penelitian	38
E. Teknik Pengumpulan Data	40

F. Pengolahan Data	41
G. Analisis Data.....	42

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum RSIA Brawijaya Duren Tiga.....	45
A.1 Sejarah RSIA Brawijaya Duren Tiga	45
A.2 Visi dan Misi RSIA Brawijaya Duren Tiga	45
A.3 Motto	46
B. Struktur Organisasi Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga.....	46
C. Visi, Misi, Falsafah dan Motto Unit Rekam Medis.....	46
D. Uraian Tugas Struktur Organisasi Unit Rekam Medis	46
E. Analisis Perhitungan Kebutuhan SDM berdasarkan Metode WISN di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga	49
E.1 Menetapkan Waktu Kerja Tersedia.....	50
E.2 Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM yang diteliti	57
E.3 Penggunaan Waktu Kerja berdasarkan <i>Work Sampling</i>	57
E.4 Menyusun Standar Beban Kerja.....	67
E.5 Menyusun Standar Kelonggaran	69
E.6 Kebutuhan Tenaga Kerja di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga.....	70
F. Rasio Kesenjangan Tenaga di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan.....	73

BAB VI PEMBAHASAN

A. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis dengan Metode WISN di RSIA Brawijaya Duren Tiga.....	75
B.1 Waktu Kerja Tersedia.....	75
B.2 Unit Kerja dan Kategori SDM yang diteliti	76
B.3 Penggunaan Waktu Kerja berdasarkan <i>Work Sampling</i>	76
B.4 Standar Beban Kerja.....	77
B.5 Standar Kelonggaran	79

B.6	Kebutuhan Tenaga Kerja di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan	79
B.	Rasio Kesenjangan Tenaga Petugas di Unit Rekam Medis	80
C.	Keterbatasan Penelitian	80
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	83
B.	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN.....		88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	30
Gambar 3.1 Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 4.1 Rancangan Penelitian <i>embedded concurrent mixed method</i>	37

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Istilah.....	33
Tabel 5.1 Gambaran Karakteristik Petugas Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga	53
Tabel 5.2 Waktu Kerja Tersedia dalam Waktu Satu Tahun di Unit Rekam Medis ...	61
Tabel 5.3 Unit Kerja dan Kategori SDM yang diteliti	62
Tabel 5.4 Jumlah Penggunaan Waktu Kerja Petugas Unit Rekam Medis berdasarkan <i>Work Sampling</i> dalam Enam Hari Kerja.....	62
Tabel 5.5 Rata – Rata Waktu Kegiatan Petugas dalam Satu Hari Kerja di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga.....	70
Tabel 5.6 Standar Beban Kerja Petugas Rekam Medis di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga.....	72
Tabel 5.7 Waktu Kelonggaran di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga.	74
Tabel 5.8 Kebutuhan Tenaga di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga	75
Tabel 5.9 kesenjangan Tenaga yang Ada dengan Kebutuhan Hasil Perhitungan analisis WISN	78

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 5.1 Presentase Kegiatan Penggunaan Waktu Kerja Petugas Rekam Medis selama Enam Hari Kerja di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga.....	65
Diagram 5.2 Presentase Penggunaan Waktu Kerja untuk Kegiatan Produktif selama Enam Hari Kerja di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga.....	66
Diagram 5.3 Presentase Penggunaan Waktu Kerja untuk Kegiatan Tidak Produktif selama Enam Hari Kerja di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaa Duren Tiga.....	68
Diagram 5.4 Presentase Penggunaan Waktu Kerja untuk Kegiatan Pribadi selama Enam Hari Kerja di Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir <i>Work Sampling</i>	91
Lampiran 2 Struktur Organisasi RSIA Brawijaya Dure Tiga Jakarta Selatan	92
Lampiran 3 Struktur Organisasi Unit Rekam Medis RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan.....	93
Lampiran 4 Lembar Penjelasan Penelitian.....	94
Lampiran 5 Lembar Persetujuan Penelitian	95
Lampiran 6 Pedoman Wawancara Petugas <i>Filling</i> Unit Rekam Medis.....	96
Lampiran 7 Pedoman Wawancara Petugas <i>Assembling</i> Unit Rekam Medis	97
Lampiran 8 Pedoman Wawancara Petugas <i>Coding</i> Unit Rekam Medis.....	100
Lampiran 9 Matriks Wawancara Terstruktur	102
Lampiran 10 Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing I	111
Lampiran 11 Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing II.....	112
Lampiran 12 Bukti Lembar Persetujuan Penelitian	113
Lampiran 13 Bukti Lembar Persetujuan Penelitian	114
Lampiran 13 Bukti Lembar Persetujuan Penelitian	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan kepada masyarakat, baik rawat jalan, rawat inap, maupun gawat darurat. Pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, mulai dari pendaftaran sampai dengan pengolahan data hasil pelayanan kesehatan dapat menghasilkan berbagai macam informasi (Undang-undang RI No. 44 Tahun 2009).

Rumah sakit dalam melaksanakan pelayanan kesehatan terdapat dua pelayanan yaitu adanya pelayanan medis dan pelayanan non medis. Pelayanan medis adalah pelayanan yang meliputi pengobatan, perawatan maupun sarana penunjang kesehatan yang lain-lain, sedangkan pelayanan non medis adanya pelayanan yang bersifat administrasi dimulai dari bagian pendaftaran sampai dengan bagian pembayaran di kasir, Salah satu pelayanan kesehatan non medis tersebut adalah pelayanan rekam medis. (Undang-undang RI No. 44 Tahun 2009).

Rekam medis adalah berkas yang berisi catatan atau dokumen tentang pasien pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang diberikan kepada pasien selama masa perawatan. Rekam medis terdiri dari beberapa unit pelayanan yaitu *Assembling*, *Coding*, dan *Filling*, Tujuan rekam medis adalah untuk menunjang tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya peningkatan pelayanan kesehatan di rumah sakit (PERMENKES RI No 269/MENKES/PER/III/2008, 2008). Tanpa didukung suatu sistem pengelolaan rekam medis yang baik dan benar, mustahil tertib administrasi rumah sakit akan berhasil sebagaimana yang diharapkan (DEPKES, 2008). Untuk mengupayakan berkas-berkas rekam medis, dibutuhkan nya sumber daya manusia untuk mendapatkan SDM diperlukannya perencanaan SDM di suatu organisasi atau perusahaan.

Setiap organisasi mempunyai peranan dan fungsi yang dilaksanakan di perencanaan SDM dalam perencanaan SDM harus menjadi fokus perhatian sehingga langkah yang diambil oleh manajemen menjadi tepat dan berguna, di dalam organisasi di tenaga kesehatan untuk menduduki jabatan dan pekerjaan yang tepat, untuk mencapai suatu tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perencanaan SDM kesehatan adalah perencanaan tenaga rekam medis yang sangat dibutuhkan di setiap rumah sakit. (Kemenkes RI, 2007).

Perekam medis adalah seseorang yang telah lulus pendidikan di bidang rekam medis dan perekam medis adalah tenaga kesehatan yang ditugaskan menjalankan pekerjaan rekam medis dan informasi kesehatan di pelayanan kesehatan. Tugas dari perekam medis dan informasi kesehatan adalah mendata dan mengelola data pasien menjadi informasi kesehatan yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam menangani pasien. Pengelolaan rekam medis yang baik membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang rekam medis dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas tenaga kerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan tingkat pendidikan, sedangkan kuantitas adalah jumlah tenaga kerja yang ada harus sesuai dengan beban kerja. (Suheri PN, 2019)

Beban kerja sangat mempengaruhi efisiensi, efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Sehingga perlu adanya kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja di suatu unit pelayanan. Salah satu metode untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja yaitu dengan menggunakan metode WISN dimana metode tersebut dapat menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga lokasi atau relokasi akan lebih mudah dan rasional (Nuryati, Eko Pramono, Angga and Wijayanti, 2013)

Penelitian ini dilaksanakan di loket pendaftaran pasien peserta BPJS Rumah Sakit Hati Jakarta, yang dilakukan oleh (Seno Bayu, 2015) menunjukkan bahwa didapatkan penggunaan waktu kerja staf untuk aktivitas produktif rata-rata 77.71%, aktifitas non produktif rata-rata 5.31% dan aktifitas pribadi 16.98%. Hasil penghitungan tenaga dengan Metode WISN didapatkan jumlah tenaga loket pendaftaran BPJS adalah 6 orang dengan Ratio 0.8. Dari hasil penelitian ini

disarankan kepada pihak Rumah Sakit Haji Jakarta perlu adanya pertimbangan menambah tenaga staf loket pendaftaran BPJS sebanyak 1 orang sesuai dengan beban kerja yang ada.

Tahun 2004 Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui keputusan Menteri Kesehatan Nomor: 81/MENKES/SK/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit. Dalam rangka rencana pencapaian indonesia sehat diperlukan perencanaan SDM kesehatan yang dapat mengantisipasi kebutuhan lokal, nasional dan global. Dengan diterbitkannya pedoman ini sebagai acuan untuk menyusun kebutuhan SDM kesehatan yang sesuai dengan kemampuan dan kewenangannya, perhitungan kebutuhan SDM yang tepat untuk digunakan di Rumah Sakit adalah dengan menggunakan metode *Workload Indicator of Staffing Needs* (WISN). Kelebihan dalam metode WISN ini adalah mudah dioperasikan, mudah untuk digunakan, dan secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Metode WISN dapat mengetahui unit kerja dan kategori Sumber Daya Manusia nya yang dibutuhkan, waktu kerja tersedia tiap kategori Sumber Daya Manusia, standar beban kerja, standar kelonggaran, kuantitas kegiatan pokok dan akhirnya dapat mengetahui kebutuhan Sumber Daya Manusia pada unit kerja tersebut (Nuryanto (2008) dalam Nurul (2015)).

Rumah Sakit Ibu dan Anak Brawijaya Duren Tiga merupakan salah satu rumah sakit swasta tipe C. Berdasarkan observasi, telaah dokumen saat melakukan pengalaman belajar lapangan (PBL) selama kurang lebih satu bulan, pada unit rekam medis memiliki 3 petugas, terdiri dari 1 petugas *assembling*, 1 petugas *coding*, 1 petugas *filling*. Berdasarkan survei awal di unit rekam medis adalah sub unit koding hanya ada 1 petugas yang merangkap pelaporan dan menjadi koordinator rekam medis. Hari kerja selama 6 hari yaitu senin sampai sabtu dan jam kerja yaitu jam 08.00-16.00 WIB (*Shift* Pagi), 14.00-22.00 WIB (*Shift* Siang) Terlihat tumpukan dokumen rekam medis yang belum diurutkan dan di teliti ketidaklengkapannya, karena hanya ada 1 petugas *coding* dan pelaporan yang *double job*, dan juga dua petugas *diassembling* dan *filling*.

Jumlah petugas rekam medis harus disesuaikan dengan jumlah beban kerja sehingga produktivitas petugas dapat meningkat dan lebih optimal. Jika jumlah tenaga kerja sedikit, sedangkan beban kerja semakin meningkatkan terjadi kelelahan kerja, produktivitas kerja menurun (Imanti & Setyowati, 2015). Berdasarkan laporan dari koordinator rekam medis RSIA Brawijaya Duren Tiga bagian rekam medis mengalami kurangnya produktivitas kerja. Hal ini mengakibatkan berkurangnya mutu pelayanan, karena jika seorang pasien ingin berobat kembali dan dokumen rekam medisnya belum selesai diurutkan dan diteliti kembali maka tidak adanya kesinambungan informasi kesehatan pasien tersebut. Adanya faktor lainnya yaitu petugas merangkap tugas yang diluar dari tugas pokoknya sehingga beban kerja petugas semakin meningkat. Maka disarankan dari pihak RSIA Brawijaya Duren Tiga untuk meneliti kebutuhan tenaga kerja bagian rekam medis. Untuk itu diperlukan kesesuaian antara beban kerja dengan banyaknya petugas sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui jumlah petugas berdasarkan beban kerja unit Rekam Medis Tahun 2020.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja pada Unit Rekam Medis Dengan Metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) Di RSIA Brawijaya Duren Tiga, Tahun 2020.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan observasi, telaah dokumen saat melakukan pengalaman belajar lapangan (PBL) bulan Oktober 2019 di RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan. Terlihat tumpukan dokumen rekam medis yang belum diurutkan dan diteliti ketidaklengkapannya, karena hanya ada 1 petugas *coding* yang dimana petugas ini juga mengerjakan pekerjaan petugas pelaporan sehingga menjadi *double job*, Dari data yang diperoleh adanya ketidakseimbangan antara jumlah pekerja dengan beban kerja yang ada. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja rumah sakit atas mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dan berdasarkan laporan dari koordinator rekam medis RSIA Brawijaya Duren Tiga bagian rekam medis mengalami kurangnya produktivitas kerja. Untuk itu perlu dilakukan analisis

perhitungan kebutuhan pekerja agar jumlah pekerja yang dibutuhkan sesuai dengan beban pekerjaan yang ada di unit tersebut, maka berdasarkan hal tersebut peneliti ingin menganalisis kebutuhan tenaga kerja di unit rekam medis di RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan Tahun 2020. Selain itu, belum pernah adanya penelitian mengenai kebutuhan tenaga kerja unit rekam medis pada RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan, sehingga belum ada perhitungan beban kerja nyata di unit rekam medis dari RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan Tahun 2020.

C. Tujuan Penelitian

C.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja di unit rekam medis di RSIA Brawijaya Duren Tiga 2020 melalui metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN).

C.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui kegiatan pokok dan tambahan tenaga rekam medis di di RSIA Brawijaya Duren Tiga, Jakarta Selatan, tahun 2020
2. Menghitung waktu kerja tersedia tenaga rekam medis di RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan, tahun 2020
3. Mengetahui dan menetapkan unit kerja dan kategori SDM rekam medis di RSIA Brawijaya Duren Tiga tahun 2020
4. Menghitung standar beban kerja tenaga rekam medis di RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan, tahun 2020
5. Menghitung standar kelonggaran tenaga rekam medis di RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan, tahun 2020
6. Menghitung tingkat kebutuhan tenaga rekam medis di RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan, tahun 2020
7. Menghitung tingkat beban kerja tenaga rekam medis di RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan, tahun 2020

D. Manfaat Penelitian

D.1 Manfaat bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti serta dapat dijadikan sebagai wadah dalam pengimplementasian ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

D.2 Manfaat bagi FIKES UHAMKA

Sebagai bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan kesehatan masyarakat Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

D.3 Manfaat bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Brawijaya Duren Tiga

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak Brawijaya Duren Tiga dalam menentukan arah kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Brawijaya Duren Tiga.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Jumlah kebutuhan tenaga di sub Unit Rekam Medis Rumah Sakit Ibu dan Anak Brawijaya Duren Tiga dengan menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need (WISN) Tahun 2020*” dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah kebutuhan tenaga kerja di unit rekam medis, yang pertama menghitung beban kerja yang dilaksanakan petugas/pegawai. Untuk mendapatkan jumlah beban kerja nyata dari setiap kegiatan peneliti menggunakan teknik *work sampling*. Setelah menghitung beban kerja, selanjutnya menganalisis kebutuhan tenaga dengan metode WISN. Tujuan Menganalisis kebutuhan tenaga kerja di unit rekam medis RSIA Brawijaya Duren Tiga adalah beban kerja pegawai/petugas di unit rekam medis ada yang tidak sesuai. Penelitian ini merupakan penelitian *mixed methode analysis* (analisis metode gabungan). Dengan pendekatan kualitatif metode observasi, wawancara, dan telaah dokumen dan kuantitatif dengan metode lembar *work sampling* dan metode perhitungan WISN yang dilakukan

di Rumah Sakit Ibu dan Anak Brawijaya Duren Tiga. Waktu penelitian berlangsung pada bulan April 2020 hingga Agustus 2020. Dalam penelitian ini yang mana jumlah informan yang diambil ada 3 yaitu 1 (satu) orang petugas *filling* di Unit Rekam Medis, 1 (satu) orang petugas *Assembling* di Unit Rekam Medis, 1 (satu) orang petugas *Coding* di Unit Rekam Medis yang masih menjadi petugas/pegawai di RSIA Brawijaya Duren Tiga Jakarta Selatan Tahun 2020.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfriani, A. (2016). *Evaluasi Pembelajaran dan Implementasi (II)*. Padang: SUKABINA Press.
- Creswell, J. . (2013). *Research Design Quantitative, Qualitatif and Mix Method Approaches*. In *Sage Publication*.
- DEPKES. (2008). *DEPKES RI 2008*.
- Diana. (2011). *Perhitungan Kebutuhan Tenaga Farmasi dengan Metode Workload Indicators Staff Need (WISN) di Farmasi Rawat Inap Jalan A Rumah Sakit Pusat Pertamina Tahun 2011*. 11(2), 10–14. <https://doi.org/10.16194/j.cnki.31-1059/g4.2011.07.016>
- Dwyer, L., Gill, A., and Seetaram, N. (2012). *Handbook of Research Methods in Tourism Quantitative and Qualitative Approaches*. USA: Edward Elgar.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* (2nd ed.).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–11.
- Ilyas. (2004). *perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metode dan Formula*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Ilyas. (2011). *Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metode dan Formula*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Imanti, M., & Setyowati, M. (2015). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Unit Rekam Medis Rumah Sakit Islam Kendal Tahun 2015. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Unit Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam Kendal Tahun 2015*, 15.
- Kemenkes RI. (2007). *Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan* (pp. 9–16). pp. 9–16. Retrieved from <https://rusmanefendi.files.wordpress.com/2010/11/standar-profesi-perekam-medis.pdf>
- Kemenkes RI. (2010). Klasifikasi Rumah Sakit. *Nomor 340/MENKES/PER/III/2010*, 116.
- Kurniati, A., & Efendi, F. (2012). Kajian Sumber Daya Manusia Kesehatan di

- Indonesia. In *Salemba Medika*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1440.6804>
- Mecatti, F., Conti, Pier L., and Ranalli, M. G. (2014). *Contributions to Sampling Statistics*. Switzerland: Springer.
- Meidiawati. (2012). Universitas Indonesia, Jakarta. *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Perawat Dengan Metode Work Load Indicator of Staffing Need (WISN) DI Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2012*.
- Menkes RI. (2010). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 81/MENKES/SK/I/2014 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit*. 1999–2000.
- Novita Yuliani, U. H. (2013). *Jurnal Ilmiah Rekam Medis dan Informatika Kesehatan* 51. 3(3), 51–62.
- Nurul. (2015). *PERAWAT PELAKSANA DENGAN METODE WORKLOAD INDICATOR STAFF NEED (WISN) DI INSTALASI RAWAT INAP TULIP RSUD KOTA BEKASI TAHUN 2015 . x*.
- Nuryanto. (2008). *Nuryanto: kajian kebutuhan sumber daya manusia dengan menggunakan metode..., 2005. USU e-Repository © 2008*.
- Nuryati, Eko Pramono, Angga and Wijayanti, A. (2013). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Need (Wisn) Di Puskesmas Gondokusuman Ii Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan*, 1(2), 1–7. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:No+Title#0>
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996. (1996). *Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996*. 26(4), 551–556.
- PERMENKES RI No 269/MENKES/PER/III/2008. (2008). permenkes ri 269/MENKES/PER/III/2008. *Permenkes Ri No 269/Menkes/Per/Iii/2008*, p. 7.
- Press, T. H. E. G. (2015). Selecting the right analyses for your data: quantitative, qualitative, and mixed methods. In *Choice Reviews Online* (Vol. 52). <https://doi.org/10.5860/choice.186275>

- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Purnomo, R. A., & E, M, Si, S. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*.
- Rahardjo. (2014). Triangulasi. *Journal of Educational Research*, 54(1), 3–8.
- Sarah, A. (2013). *Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan di Hemodialisa RSUP Persahabatan Berdasarkan Beban dan Kompetensi Kerja*. Universitas Indonesia, Depok.
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*.
- Seno Bayu. (2015). *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Loket Pendaftaran BPJS Rumah Sakit Haji Jakarta*. 3(2), 54–67. Retrieved from <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Bandung*. In *CV Alfa Beta*.
- Suheri PN, A. S. (2019). *Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018*. (1), 524–532.