



Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode *Workload Indicator Staff Needs* (WISN) di Unit Rekam Medis Puskesmas Langsung Pekanbaru

Analysis of the Need for Medical Records Personnel Using the Workload Indicator Staff Needs (WISN) Method in the Medical Records Unit of Langsung Health Center Pekanbaru

Jihan Natassa^{1*}, Nur Maimun², Henny Maria Ulfa³, Sri Wardani⁴, Rama Isnani⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Hang Tuah Pekanbaru

ABSTRACT

Human Resources is an important component of an institution which acts as a thinker and planner for the development of an institution. Every institution needs to analyze and identify the availability of human resources to achieve its goals. One way is by mapping the workload. Patient visits to the Langsung health centre are 35-40 people/day. There are 2 medical records officers, none of whom have a D3 Medical Records education. This research aims to determine the estimated number of medical records personnel using the WISN method. This research uses a qualitative descriptive research design with the time and motion study method. The research informants were 2 medical records officers and 1 TU head. Data were collected using observation table instruments, interviews, stopwatches and computers and then analyzed using the WISN method. When the research was carried out in August 2023. The variables of this research were available working time, workload standards, allowance standards, and the number of workers needed. The research results are the amount of available working time is 69,360 minutes/year, the workload standard is 180,336 minutes/year, the allowance standard is 15,480 minutes/year or 0.22, and the workforce requirement is 3 people. From the results of the workforce calculation, it is hoped that there will be an additional 1 person on staff, especially D3 Medical Records staff.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting sebuah institusi yang berperan sebagai, pemikir, dan perencana perkembangan suatu Lembaga. Setiap institusi perlu menganalisis dan mengidentifikasi ketersediaan SDM agar dapat mencapai tujuannya. Salah satunya dengan memetakan beban kerjanya. Kunjungan pasien pada puskesmas langsung berjumlah 35-40 orang/hari. Petugas rekam medis sebanyak 2 orang dan tidak ada yang berpendidikan D3 Rekam Medis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perkiraan jumlah tenaga rekam medis menggunakan metode WISN. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif dengan metode *time and motion study*. Informan penelitian adalah petugas rekam medis sebanyak 2 orang dan 1 orang kepala TU. Pengumpulan data menggunakan instrumen tabel observasi, wawancara, *stopwatch* dan komputer lalu dianalisis menggunakan metode WISN. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2023. Variabel penelitian ini adalah waktu kerja tersedia, standar beban kerja, standar kelonggaran, jumlah kebutuhan tenaga kerja. Hasil penelitian adalah waktu kerja tersedia berjumlah 69.360 menit/tahun, standar beban kerja berjumlah 180.336 menit/tahun, standar kelonggaran berjumlah 15.480 menit/tahun atau 0,22, kebutuhan tenaga kerja berjumlah 3 orang. Dari hasil perhitungan tenaga kerja diharapkan adanya penambahan petugas sebanyak 1 orang khususnya tenaga D3 Rekam Medis.

Keywords : *Medical records personnel, Workload indicator staff needs*

Kata Kunci : *Tenaga rekam medis, Workload indicator staff needs*

Correspondence : Jihan Natassa

Email : jihannatassa@htp.ac.id

• Received 10 Desember 2023 • Accepted 12 November 2024 • Published 7 Januari 2025

• p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 • DOI: <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol10.Iss3.1734>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting sebuah institusi yang berperan sebagai, pemikir, dan perencana perkembangan suatu lembaga. Setiap institusi perlu menganalisis dan mengidentifikasi ketersediaan SDM agar dapat mencapai tujuannya. Salah satunya dengan memetakan beban kerjanya¹

Beban kerja adalah kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja baik kegiatan produktif langsung, tidak langsung atau kegiatan lain. Selaras dengan itu untuk menunjang keefektifan dan keefisienan dalam pengelolaan rekam medis membutuhkan aspek sumber daya manusia yang merupakan salah satu elemen penting² Salah satu metode untuk menghitung beban kerja sebagai tolak ukur kebutuhan SDM di bidang kesehatan yaitu *Workload Indicator Staffing Need* (WISN). Metode WISN menggunakan hari aktif kerja serta laporan kunjungan pasien yang didapat dari laporan sekunder petugas rekam medis serta perbandingan beban kerja yang dilakukan oleh petugas.

Puskesmas menyelenggarakan berbagai pelayanan, salah satunya yaitu kegiatan rekam medis. Rekam Medis merupakan pencacatan dokumen pasien yang berisi hasil pemeriksaan dan pengobatan yang diberikan pusat pelayanan kesehatan kepada pasien³ Rekam Medis menjadi salah satu kegiatan yang harus ada sebagai komponen pelayanan kesehatan. Kegiatan rekam medis meliputi pendaftaran pasien baru, pendaftaran rawat jalan, menyusun berkas rekam medis (*assembling*), pengambilan berkas rekam medis, pendistribusian rekam medis sampai dengan melakukan backup data harian jumlah pengunjung⁴

Petugas rekam medis merupakan tenaga ahli yang memiliki tanggung jawab penuh atas berkas rekam medis pasien. Petugas rekam medis sendiri memiliki standar tertentu untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu petugas rekam medis juga bertanggung jawab pada berbagai pihak dalam pengolahan berkas rekam medis pasien. Petugas rekam medis merupakan salah satu Sumber Daya Manusia yang dimiliki puskesmas⁵

Metode WISN adalah alat manajemen sumber daya manusia yang : 1. Menentukan berapa banyak tenaga kerja pada kelompok kerja tertentu di suatu organisasi atau perusahaan. 2. Menilai beban kerja tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Metode WISN dapat diterapkan untuk mengidentifikasi beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja di organisasi pemerintah, organisasi non pemerintah (LSM) dan fasilitas kesehatan swasta dan untuk semua kategori staf (jabatan), termasuk jabatan/staf non medis (*World Health Organization*, 2010). Analisa beban kerja dengan metode WISN dapat menghitung tingkat beban dari masing-masing tenaga kerja dalam suatu kelompok kerja (jabatan) yang diamati dan menghitung kebutuhan tenaga kerja dalam suatu kelompok kerja (jabatan) yang diamati. Untuk mengetahui masing-masing tingkat beban kerja tenaga kerja, perhitungan WISN dilakukan secara terpisah mulai dari perhitungan waktu kerja s.d hasil akhir dalam langkah analisis beban kerja dengan WISN. Dalam hal tersebut, Perlu dipastikan bahwa data kuantitas kerja dan rincian kegiatan/aktivitas kerja yang dihitung fokus pada masing-masing kegiatan pokok, tambahan maupun penunjang yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja pada kelompok kerja yang diamati⁶

Metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja (WISN) adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi tenaga akan lebih mudah dan rasional. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis⁷

Menurut penelitian R.M. Kusumah (2021) Dalam rumus perhitungan waktu kerja tersedia yang sesuai dengan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) yaitu hari kerja (A), cuti tahunan (B), Pendidikan dan Pelatihan (C), Hari libur nasional (D), Ketidakhadiran kerja (E), Waktu kerja (F). Berdasarkan hasil dari wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan di UPTD Puskesmas X terdapat 6 hari kerja dalam 1 minggu dari hari senin sampai hari sabtu, dengan waktu kerja yaitu 6,5 jam untuk perhari nya, selain itu petugas mendapatkan cuti tahunan sebanyak 6 hari, dan hari libur nasional 15 hari. Bagian petugas pendaftaran Pada tahun 2020 terdapat ketidakhadiran petugas 1 sebanyak 6 hari

dengan jumlah hari kerja tersedia 285 hari/tahun atau dengan waktu kerja tersedia yaitu 111150 menit/tahun. Sedangkan petugas 2 terdapat ketidakhadiran sebanyak 11 hari dengan jumlah hari kerja tersedia 278 hari/tahun atau dengan waktu kerja tersedia yaitu 108420 menit/tahun⁸

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Puskesmas Langsung, belum ada petugas yang berlatar pendidikan rekam medis sehingga kegiatan pelayanan rekam medis dilaksanakan oleh perawat, sarjana kesehatan masyarakat dan juga diperbantukan security untuk di bagian pendaftaran pasien. Sedangkan kunjungan pasien perhari rata-rata berjumlah 35-40 orang. Menurut Sartika⁹, petugas rekam medis yang kewalahan dengan beban kerjanya, akan menyebabkan kurang nyaman dalam bekerja, sehingga berdampak pada stres kerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan tenaga rekam medis menggunakan metode *Workload Indicator Staff Needs* (WISN) di Unit Rekam Medis Puskesmas Langsung Pekanbaru dan tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui standar beban kerja, standar kelonggaran, dan jumlah kebutuhan tenaga kerja rekam medis di Puskesmas Langsung Pekanbaru.

METODE

Desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini

dilaksanakan di Puskesmas Langsung Pekanbaru pada bulan Agustus 2023 dengan melakukan wawancara dan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh petugas rekam medis, daftar hadir pegawai, Jumlah kunjungan pasien. Informan yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 3 orang diantaranya 2 orang petugas rekam medis dan 1 orang kepala bagian TU. Variabel pada penelitian ini yaitu waktu kerja tersedia adalah waktu yang tersedia untuk tenaga kesehatan dalam satu tahun untuk melakukan pekerjaan dengan memperhitungkan absensi resmi dan tidak resmi, standar beban kerja adalah jumlah aktivitas dalam suatu komponen beban kerja pelayanan kesehatan yang dapat dilakukan oleh seorang tenaga kesehatan dalam satu tahun, serta standar kelonggaran adalah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tambahan, dan kebutuhan tenaga kerja adalah perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis. tenaga kerja. Instrumen utama yang digunakan yaitu human instrument, data dikumpulkan menggunakan pedoman wawancara dan observasi dan menggunakan alat seperti stopwatch untuk mengukur waktu dan komputer untuk menghitung angka.

HASIL

Karakteristik Informan

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Langsung Pekanbaru. Subjek pada penelitian ini ada 3 orang yang diwawancarai, terlihat pada tabel 1.

Tabel 1
 Karakteristik Informan

Jabatan	Pendidikan	Jenis kelamin	Jumlah	Kode
Kepala TU	S1/SKM	P	1	Inf.1
Petugas Pendaftaran	D3/Perawat	P	1	Inf.2
Admin Kes	S1/SKM	P	1	Inf.3

Hasil Wawancara

Waktu Kerja Tersedia

Berapa hari kerja selama seminggu dan jam kerja dimulai jam brp dan sampai jam berapa ?

“6 hari kerja, dari hari senin – sabtu. Hari senin – kamis dari jam 07.30 – 14.30 Wib,

hari jumat: 7.30 – 11.30 Wib dan sabtu: 7.30-13.00“ (Informan 1)

“Hari senin – sabtu” (Informan 2)

“Hari senin – sabtu. Hari senin – kamis dari jam 07.30 – 14.30 Wib, hari jumat: 7.30 – 11.30 Wib dan sabtu: 7.30-13.00“ (Informan)

Berapa cuti tahunan dalam 1 tahun ?

“12 Hari” (Informan 1)

“12 Hari” (Informan 2)

“12 Hari” (Informan 3)

Pernahkan diadakan pendidikan dan pelatihan dalam 1 tahun ?

“Tidak Pernah” (Informan 1)

“Tidak ada” (Informan 2)

“Gak ada” (Informan 3)

Tabel 2
Waktu Kerja Tersedia Pada Unit Rekam Medis

Keterangan	Faktor	Waktu
A	Hari Kerja dalam 1 Tahun	290 hari
B	Cuti Tahunan	12 hari/tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0 hari/tahun
D	Hari Libur Nasional	16 hari/tahun
E	Ketidakhadiran atau Sakit	126 hari/tahun
F	Waktu Kerja dalam 1 Hari	6,2 jam/hari

Sumber : Daftar Hadir dan Wawancara

Pelayanan Puskesmas buka selama 6 hari yaitu Senin-Kamis pukul 07.30-14.30, Jumat pukul 07.30 -11.30 wib istirahat dilakukan bergantian pukul 12.00- 13.00 wib dan hari sabtu pukul 07.30 – 13.00 Wib. Total jam kerja selama 6 hari yaitu 37,5 jam atau 6,2 jam/hari

$$= 290 - \{(12+0+16+126)\} \times 8,5$$

$$= 1.156 \text{ jam/tahun}$$

$$= 69.360 \text{ menit/tahun}$$

Standar Beban Kerja

Apa saja tugas pokok atau kegiatan di unit rekam medis ?

“Hanya pendaftaran pasien, filing dan rekapan mingguan” informan 1

“pendaftaran pasien dan filing” Informan 2

“pendaftaran pasien dan filing serta kadang tiap minggu kita ada berikan data untuk jumlah pendaftaran pasien

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

Keterangan:

Hari Kerja Dalam 1 Tahun : 290 hari/tahun

Cuti Tahunan : 12 hari/tahun

Pendidikan dan Pelatihan : 0 hari/tahun

Hari Libur Nasional : 16 hari/tahun

Ketidak Hadiran/Sakit : 126 hari/tahun

Waktu Kerja Dalam 1 hari : 8,5 jam/hari

Didapat hasil waktu kerja tersedia yaitu:

$$= A - \{(B+C+D+E)\} \times F$$

Rumus cara menghitung standar beban kerja

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-rata Waktu Perkegiatan}}$$

Gambar 1. Rumus Standar Beban Kerja

Tabel 3
Standar Beban Kerja Unit Rekam Medis

No	Kegiatan	Rata-rata Waktu (Menit)	Standar Beban Kerja	Waktu
Pendaftaran Pasien				
	Persiapan pelayanan	15	69.360/15	4.624
	Wawancara Pasien Baru	5	69.360/5	13.872
	Membuat Dokumen Baru	4	69.360/4	17.340
	Membuat Kartu Pasien	2	69.360/2	34.680
	Input Data Pasien Baru	4	69.360/4	17.340
	Wawancara Pasien Lama	3	69.360/3	23.120
	Input Data Pasien Lama	2	69.360/2	34.680
Filing				
	Mencari Dokumen Rekam Medis Lama	4	69.360/4	17.340
	Mengembalikan Dokumen Rekam Medis Kembali	4	69.360/4	17.340
	Kedalam Rak			
Pelaporan				
	Membuat Laporan Mingguan	5	69.360/5	13.872
	Total			180.336

Sumber : Hasil Pengamatan, Wawancara dan Perhitungan Waktu Kerja Tersedia

Standar Kelonggaran

Berapa lamakah waktu apel ?

“tergantung pada yang ingin disampaikan, antara 5-30 Menit, rata2 kira-kira 15 menit”(Informan 1)

“gak tentu, mgk sekitar 15 menit” (Informan 2)

“Mungkin kira-kira 15 menit: (Informan 3)

Berapa lamakah waktu rapat bulanan?

“2 jam” (Informan 1)

“kira-kira 2 jam” (Informan 2)

“mungkin 2 jam” (Informan 3)

Tabel 4
Standar Kelonggaran Unit Rekam Medis

Kegiatan	Waktu	Kuantitas	Hasil
Apel	15 Menit	104 kali	1560 menit/tahun
Istirahat, Shalat dan Makan	1 Jam	208 kali	208 jam/tahun
Rapat Bulanan	2 Jam	12 kali	24 Jam/tahun
Total			(1.440 menit/tahun) 15.480 menit

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata Waktu Perfaktor Kelonggaran}}{\text{Waktu Yang Tersedia}}$$

Gambar 2. Rumus Standar Kelonggaran

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{15.480}{69.360} = 0,22318$$

Gambar 3. Standar Kelonggaran

Kebutuhan Tenaga Kerja

Rumus yang digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja.

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

Gambar 4. Rumus Kebutuhan Tenaga

Kuantitas kegiatan pokok yaitu pasien baru sebanyak 4405 dan 8865 pasien lama di lihat dari jumlah kunjungan pada tahun 2022 dan jumlah hari kerja yaitu 290 hari/tahun.

Tabel 6
 Kebutuhan SDM Pada Unit Rekam Medis

Kegiatan	Kuantitas Kegiatan Pokok	Standar Beban Kerja	Kebutuhan SDM
Pendaftaran Pasien			
Persiapan pelayanan	290	4.624	0,06271
Wawancara Pasien Baru	4405	13.872	0,31754
Membuat Dokumen Baru	4405	17.340	0,25403
Membuat Kartu Pasien	4405	34.680	0,12701
Input Data Pasien Baru	4405	17.340	0,25403
Wawancara Pasien Lama	8865	23.120	0,38343
Input Data Pasien Lama	8865	34.680	0,25562
Filing			
Mencari Dokumen Rekam Medis Lama	8865	17.340	0,51124
Mengembalikan Dokumen Rekam Medis Kembali	4405	17.340	0,25403
Kedalam Rak			
Pelaporan			
Membuat Laporan Mingguan	290	13.872	0,02090
Total			2,44054

Sumber: Wawancara, Perhitungan Waktu Kerja Tersedia dan Perhitungan Kebutuhan SDM

Didapatkan hasil jumlah kebutuhan tenaga kerja yaitu $2,44 + 0,22$ (standar kelonggaran) = 2,66 tenaga kerja dan dibulatkan menjadi 3 tenaga kerja.

PEMBAHASAN

Waktu Kerja Tersedia

Dari hasil perhitungan waktu kerja tersedia didapatkan hari dan waktu kerja tersedia unit rekam medis Puskesmas Langsat adalah 37,5 jam dalam 1 minggu. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2023 Pasal 77 tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja adalah 40 jam untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Dan dibandingkan dengan waktu kerja puskesmas

langsat kurang dari standar yang ditetapkan. Banyak ketidakhadiran disebabkan oleh petugas yang sedang cuti.

Hal ini sesuai dengan penelitian agustyarum dkk¹⁰ bahwa hari dan waktu kerja tersedia unit rekam medis Puskesmas Tanah Grogot adalah 32,5 jam dalam 1 minggu dan kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan menpan.

Menurut Suarjana Ketut¹¹, Waktu Kerja yang Tersedia/*Available Working Time* (AWT) adalah waktu yang tersedia untuk tenaga kesehatan dalam satu tahun untuk melakukan pekerjaan dengan memperhitungkan absensi resmi dan tidak

resmi. *Available Working Time* (AWT) dapat dinyatakan dalam hari/tahun atau jam/tahun.

Menurut pendapat peneliti, jam kerja dalam 1 minggu di Puskesmas Langsung belum sesuai dengan UU RI No 13 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan berjumlah 40 Jam untuk 6 hari dalam 1 minggu.

Standar Beban Kerja

Pada unit rekam medis Puskesmas Langsung Pekanbaru, beban kerja yang dihitung menggunakan metode WISN adalah 180.336 menit per tahun dari kegiatan pokok petugas rekam medis.

Hal ini sesuai dengan penelitian agustyarum dkk¹⁰ bahwa standar beban kerja di unit rekam medis puskesmas tanah grogot berjumlah 317.541,7 menit/tahun.

Menurut Suarjana Ketut¹¹, Standar beban kerja adalah jumlah aktivitas dalam suatu komponen beban kerja pelayanan kesehatan yang dapat dilakukan oleh seorang tenaga kesehatan dalam satu tahun. Perhitungan beban kerja standar suatu pelayanan kesehatan tergantung dari waktu standar pelayanan tersebut dinyatakan dalam bentuk unit time atau *rate of working*.

Menurut pendapat peneliti, kegiatan pokok petugas dipengaruhi oleh banyaknya kegiatan pokok. Pada kegiatan pokok unit rekam medis Puskesmas Langsung tidak terdapat SOP dan tidak terdapatnya job description untuk petugas rekam medis sehingga petugas bekerja sesuai dengan kebutuhan pada unit rekam medis, fungsi dibuatnya job description sebagai pedoman perusahaan untuk pekerja agar bisa menjalankan tugas, peran dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan posisi yang sudah ditetapkan.

Standar Kelonggaran

Pada unit rekam medis Puskesmas Langsung, faktor kelonggaran dapat ditemukan dari aktivitas yang tidak terkait langsung dengan kegiatan utama, seperti apel, rapat, istirahat, sholat, makan yang dilakukan secara bergantian. Faktor kelonggaran juga dapat

ditemukan dari perhitungan total standar kelonggaran, yaitu 22 % atau 0,22.

Hal ini sesuai dengan penelitian Septya Anggari dkk¹² Menurut perhitungan dengan metode WISN didapatkan standar kelonggaran petugas URJ adalah 0.016 hal ini diperoleh dari standar kelonggaran petugas.

Menurut Suarjana Ketut¹¹, Standar kelonggaran adalah standar aktivitas pada aktivitas penunjang dan tambahan yang terdiri dari dua jenis yaitu *Category Allowance Standard* (CAS) dan *Individual Allowance Standard* (IAS). CAS digunakan untuk menghitung waktu dari aktivitas yang dilakukan oleh seluruh staf dalam suatu kategori yang dinyatakan dalam persentase waktu kerja sedangkan IAS digunakan untuk menghitung waktu dari aktivitas yang tidak dilakukan oleh seluruh staf dalam suatu kategori dan dinyatakan dalam waktu kerja aktual.

Menurut pendapat peneliti, dengan standar kelonggaran ini petugas diharapkan dapat melakukan rapat bulanan dan evaluasi tahunan untuk memperbaiki kekurangan material dan sumber daya manusia untuk meningkatkan pelayanan.

Kebutuhan Tenaga Kerja

Dari hasil perhitungan kebutuhan jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia unit rekam medis Puskesmas Langsung dengan menggunakan metode WISN perhitungan kebutuhan tenaga kerja diperoleh dari waktu kerja tersedia, kuantitas kegiatan pokok, standart beban kerja dan standart kelonggaran, dibutuhkan sebanyak 2,66 tenaga kerja dan dibulatkan menjadi 3 tenaga kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Septya Anggari dkk¹², dari hasil perhitungan SDM dibutuhkan 6 orang petugas di rekam medis rawat jalan Di Rumah Sakit Siti Miriam Lawang.

Menurut kemenkes No 81 tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Profinsi, Kabupaten/Kota dalam menghitung

kebutuhan SDM¹³, data yang dibutuhkan adalah waktu kerja tersedia, kuantitas kegiatan pokok, standart beban kerja dan juga standart kelonggaran.

Menurut pendapat peneliti, saat ini tenaga kerja di Unit Rekam Medis Puskesmas Langsung berjumlah 2 orang dan tidak ada yang berpendidikan D3 Rekam Medis, sedangkan berdasarkan hasil perhitungan jumlah kebutuhan tenaga kerja dengan metode WISN memperoleh sebanyak 3 orang, jadi dibutuhkan 1 orang lagi khususnya tenaga kerja dengan pendidikan D3 Rekam Medis.

Keterbatasan riset ini jumlah informan yang masig kurang sehingga triangulasi sumber pada metode kualitatif belum kuat dikarenakan kesibukan dan waktu dari informan.

SIMPULAN

Waktu kerja tersedia berjumlah 69.360 menit/tahun, standar beban kerja berjumlah 180.336 menit/tahun, standar kelonggaran berjumlah 15.480 menit/tahun atau 0,22, kebutuhan tenaga kerja berjumlah 3 orang. Dari hasil perhitungan tenaga kerja diharapkan adanya SOP dan tupoksi yang jelas dan terukur, perlunya pelatihan untuk tenaga rekam medis serta perlunya penambahan petugas rekam medis sebanyak 1 orang khususnya tenaga D3 Rekam Medis.

KONFLIK KEPENTINGAN

Tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami kepada Universitas Hang Tuah Pekanbaru yang telah memberikan bantuan dana dan dukungan, Puskesmas Langsung Pekanbaru yang telah memberikan izin untuk penelitian serta khususnya unit rekam medis Puskesmas Langsung yang telah menyempatkan waktunya selama proses penelitian ini beserta semua pihak yang terlibat hingga penelitian ini selesai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Fandarina, H. P. & Nurlaili, H. Analisis

beban kerja terhadap kebutuhan sumber daya manusia pada unit rekam medis di puskesmas. *MEDIA ILMU Kesehatan*. 10, 186–191 (2021).

2. Buulolo, A. & Ratnasari, S. L. Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *J. Dimens*. 9, 339–351 (2020).
3. RI, M. *Peraturan Menkes RI No 269/Menkes/PER/III/2008*. (2008).
4. Menkes, B. R. Perbersama Menteri Kesehatan No. 48 Tahun 2014 Dan Kepala Bkn No. 22 Tahun 2014 - Badan Kepegawaian Negara (BKN RI). <https://www.bkn.go.id/regulasi/perbersama-menteri-kesehatan-no-48-tahun-2014-dan-kepala-bkn-no-22-tahun-2014/>.
5. *UU RI No 36 Tentang Tenaga Kesehatan*. (2014).
6. Mahawati, E. et al. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Yayasan Kita Menulis, 2021).
7. Alam, S., Raodhah, S., Gizi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, B. & Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, B. 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 Public Heal. Sci. J*. 10, (2018).
8. Kusumah, R. M. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran Berdasarkan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Di UPTD Puskesmas X Tahun 2021. *Manag. Entrep. J*. 4, 129–141 (2021).
9. Sartika, D., Jurusan, S., Kesehatan, I. & Keolahragaan, I. Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang. *Unnes J. Public Heal*. 5, 186–194 (2016).
10. Budi, A. P., Yoga, I. P. S. & Susanti, R. Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Pada Puskesmas Tanah Grogot 2022. *J. Heal. Inf. Manag. Indones*. 1, 1–5 (2022).
11. Suarjana, K. & Nopiyani, N. M. S. *Penghitungan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Menggunakan Aplikasi Workload Indicators Of Staffing Need*

- (WISN). (2016).
12. Sukma, S. A. S. H., Rusdi, A. J. & Priskusanti, R. D. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Unit Rawat Jalan Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Di Rumah Sakit Siti Miriam Lawang. *Inf. Kesehat. dan Adm. Rumah Sakit* 2, 21–24 (2023).
 13. Kemenkes. *Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit*. (2004).