
**ANALISIS BEBAN KERJA PETUGAS REKAM MEDIS BAGIAN *FILING*
DENGAN METODE WISN DI RSD MANGUSADA BADUNG
TAHUN 2020**

Raisa Putri Ramadhani^{1*}, Sustin Farlinda², Atma Deharja³

Program Studi Rekam Medik, Jurusan Kesehatan, Politeknik Negeri Jember^{1,2,3}

**e-mail: raisaputrirr@yahoo.co.id*

Abstrak

Analisis beban kerja merupakan suatu upaya untuk mengetahui waktu yang digunakan oleh petugas untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu yang diharapkan dapat mengetahui proporsi jumlah petugas yang diperlukan dalam suatu unit kerja tertentu dalam suatu instansi. Pentingnya Analisis beban kerja harus dilakukan rutin guna mendapatkan informasi mengenai gambaran beban kerja dari unit-unit pada suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis beban kerja petugas rekam medis sehingga diketahui tingkat beban kerja dari petugas menggunakan metode WISN (*workload indicator staff need*), Penelitian ini merupakan jenis penilitan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Subyek penelitian ini ada 9 petugas rekam medis yaitu 1 kepala urusan bagian *filing* dan 8 orang staf pelaksana. Berdasarkan penelitian ini kualifikasi SDM sudah memadai serit sudah terdapat *job description*, namun berdasarkan angka kunjungan pasien setelah diterapkan RME semenjak awal tahun 2020 menunjukkan penurunan kunjungan yang drastis dimana sebelum diterapkan RME angka kunjungan pasien rata-rata jumlahnya 20.000 pasien perbulannya, sedangkan setelah diterapkan RME untuk januari dan februari berjumlah 6.485 dan 6.116. Hasil perhitungan beban kerja mengetahui jumlah kebutuhan petugas didapatkan hasil jumlah ideal petugas yang dibutuhkan yaitu 4,96 sehingga dibulatkan menjadi 5 sehingga dapat disimpulkan perlu adanya relokasi petugas sebanyak 4 orang ke unit kerja lain sehingga RSD Mangusada dapat memberikan pelayanan yang maksimal SDM se efisien mungkin

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja, *Rekam Medis*, *Workload Indicator Staff Need*.

Abstract

Workload analysis is an attempt to find out the time used by officers to complete a particular task which is expected to know the proportion of the number of officers needed in a particular work unit in an agency. The Importance of Workload Analysis must be carried out routinely in order to obtain information about the description of the workload of units in an agency. This research aims to analyze the workload of medical records officers so that the workload level of the officer is known using the WISN (*workload indicator staff need*) method, The type of this research is qualitati with data collection techniques in the form of observation, interviews, documentation, and library research. The subjects of this study were 9 staff officers which 1 head of filing affair and 8 implementing staff. Based on human resource qualification research, there was enough job description, but based on patient visit rates after RME implementation since early 2020 showed a drastic decrease in visits where before the RME was applied the average number of patient visits 20,000 patients per month, while after applying RME for January and February there were 6,485 and 6,116. The results of the calculation of the workload know that the number of officers needed is the ideal number of officers needed, which is 4.96 so that it is rounded up to 5 so that it can be concluded that there is a need for relocation of as many as 4 people to other work units so that Mangusada Regional Hospital can provide maximum human resources as efficiently as possible.

Keywords: Workload, Medical record, WISN(*Workload Indicator Staff Need*),.

1. Pendahuluan

Rumah Sakit yaitu institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (DEPKES RI, 2009).

Menurut (Menteri Kesehatan, 2008)rekam medis merupakan berkas yang berisikan catatan pelayanan yang diberikan kepada pasien selama berada di pusat kesehatan masyarakat. Isi dari catatan berkas rekam medis dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu data sosial serta data medis pasien. data sosial pasien tersebut antara lain identitas pasien, sementara data medis pasien yaitu segala tindakan pelayanan kesehatan yang telah diberikan kepada pasien.

Menurut (Pranoto, 2019), analisis beban kerja merupakan suatu upaya untuk mengetahui waktu yang digunakan oleh petugas untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu yang diharapkan dapat mengetahui proporsi jumlah petugas yang diperlukan dalam suatu unit kerja tertentu dalam suatu instansi termasuk puskesmas. Analisis beban kerja harus dilakukan rutin guna mendapatkan informasi mengenai gambaran beban kerja dari unit-unit pada suatu instansi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di RSD Mangusada pada bagian *filling* masih belum pernah dilakukan analisis beban kerja terhadap seluruh petugasnya yang terdiri dari 9 staf petugas bagian *filling* dan distribusi serta 1 orang kepala urusan *filling* dan distribusi. Pada unit kerja *filling* dan distribusi terdapat pembagian 2 shift kerja yaitu pagi dan sore, untuk shift kerja pagi dimulai dari jam 07.30 – 13.30 WITA sementara untuk shift sore dimulai dari jam 13.30-17.30 WITA.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan setelah diterapkannya RME semenjak Januari Tahun 2020 sehingga beberapa pelayanan seperti paviliun serta beberapa poliklinik seperti poliklinik jiwa, poliklinik VCT, poliklinik syaraf tidak memerlukan *filling* dan distribusi lagi karena semua data rekam medis pasien dapat dikases melalui sistem RME, maka dapat diketahui bahwa angka kunjungan pasien di RSD Mangusada menunjukkan adanya penurunan drastis dari jumlah pasien yang memerlukan pelayanan dari unit *filling* dan distribusi, penurunan tersebut terjadi pada Bulan Januari dan Februari dengan jumlah 6.485 dan 6.116 pasien dimana jumlah angka kunjungan pasien sebelum diterapkannya RME mencapai lebih dari 20.000 pasien setiap bulannya.

Jumlah kunjungan pasien merupakan salah satu dari faktor penyebab terjadinya beban kerja dari petugas rekam medis yang nantinya dibandingkan dengan jumlah petugas, selain jumlah kunjungan pasien, masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan beban kerja dari petugas rekam medis. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja petugas rekam medis di RSD Mangusada dapat dibagi menjadi 2 antara lain, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja petugas rekam medis di RSD Mangusada cenderung diakibatkan, motivasi, dan persepsi kerja dari petugas yang menganggap pekerjaan mereka lebih banyak dibandingkan jumlah tenaga kerjanya sehingga menyebabkan petugas tersebut memilah dan memilih pekerjaan dan beberapa pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab perekam medis menjadi tidak dikerjakan. Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja petugas rekam medis di RSD Mangusada antara lain lingkungan kerja beserta sarana dan prasarana, angka kunjungan pasien, serta *job description* dimana didalamnya terdapat rincian tugas serta wewenang yang harus dilakukan oleh petugas di unit rekam medis.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka perlu dilakukan suatu analisis beban kerja untuk mengetahui tingkat beban kerja petugas rekam medis agar kualitas pelayanan yang dihasilkan dapat maksimal maka dari itu penulis mengambil judul laporan 'Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Bagian *Filing* dengan menggunakan Metode WISN di RSD Mangusada Badung Tahun 2020' kelebihan analisis beban kerja petugas ini yaitu untuk mengetahui jumlah petugas rekam medis yang dibutuhkan serta faktor penyebab beban kerja petugas ditinjau dari faktor internal yaitu motivasi dan persepsi petugas terhadap pekerjaan yang dikerjakan serta faktor eksternal sarana dan prasarana dan tingkatan banyaknya pekerjaan .

2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Elisanti, 2020) Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data antara lain observasi langsung, wawancara, dan studi pustaka. Sehingga didapatkan data-data yang nantinya akan diolah dengan menggunakan metode WISN yang akhirnya didapat tingkat beban kerja dari petugas rekam medis bagian *filling* di RSD Mangusada Kabupaten Badung. Kegiatan pengambilan data baik observasi maupun wawancara ini dilakukan pada saat peneliti melakukan PKL (Praktik Kerja Lapangan) selama 2 bulan di RSD Mangusada

Jenis data yang dikumpulkan peneliti dapat dibagi menjadi 2 macam yaitu data primer dan sekunder, untuk data primer yaitu data yang dihasilkan dari observasi dan wawancara yang didapatkan hasil seluruh aktivitas dari petugas, serta penugasa shift kerja dari petugas sementara untuk data sekunder yaitu data kehadiran petugas serta daftar kunjungan pasien di RSD Mangusada Kabupaten Badung.

2.1 Jenis/desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian kasus dimana peneliti berhubungan langsung dengan objek yang diteliti yang proses pengumpulan datanya dapat diperoleh melalui cerita, gambar atau dokumen lainnya yang diambil langsung di lapangan. (Elisanti, A. D & Ardianto, E. T. 2020).

2.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber data utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian yang akan diteliti merupakan 9 petugas di unit rekam medis bagian *filing*.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data untuk menganalisis beban kerja petugas rekam medis bagian *filing* menggunakan wawancara yang disertai pedoman wawancara yang berisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya dan akan disajikan ke informan yang berkaitan dengan beban kerja petugas rekam medis bagian *filing*, observasi yang beserta pedoman observasi yang berisi hal-hal yang perlu diamati yang berkaitan dengan kinerja petugas rekam medis bagian *filing* dan dokumentasi seperti halnya merupakan bukti penunjang dari wawancara dan observasi yang telah dilakukan.

2.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan mengolah data yang diperoleh serta memaparkan hasil penelitian analisis beban kerja petugas rekam medis bagian *filing*. Pengolahan data disini menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Staff Need*) dengan mengidentifikasi daftar hadir dari petugas serta waktu kerja dari petugas yang nantinya dapat dihitung dan diketahui tingkat beban kerja dari petugas rekam medis bagian *filing*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Jumlah dan Kualifikasi SDM Petugas

Jenis kompetensi yang dapat dijadikan standar kelayakan kompetensi petugas antara lain pendidikan dengan standar minimala DIII Rekam Medik, pelatihan dengan standar minimal 1 RM Dasar, Keterampilan dengan standar minimal 1 RM Dasar dan pengalaman kerja minimal 3 tahun kerja di unit rekam medis. Berdasarkan matriks kompetensi petugas dengan ketentuan bila kompetensi data real lebih baik dari standar maka nilainya 3, bila kompetensi data real sama dengan standar maka nilainya 2, dan bila kompetensi data real kurang dari standar maka nilainya 1. Penilaian kelayakan petugas dapat dilihat dari nilai rata-rata jumlah dari kompetensi, apabila ≥ 2 maka petugas layak menjalankan tugasnya namun bila nilai rata-rata jumlah dari kompetensi < 2 maka petugas kurang layak melaksanakan tugas.

Tabel 1. Penilaian Kelayakan Petugas

No	Bagian	Rata-Rata Penilaian Kelayakan	Jumlah Petugas
1.	Kepala Urusan Bagian Filing	2	1
2.	Staf Pelaksana Bagian Filing dan Distribusi	2,05	8
JUMLAH			9

Sumber: Data Sekunder Tahun 2019

Dapat diketahui bahwa seluruh petugas rekam medis pada bagian *Filing* sudah memenuhi kriteria kelayakan yang dapat dihitung dari penilaian kelayakan yang standarnya sudah ditetapkan di RSD Mangusada Kabupaten Badung.

3.2 Perhitungan Beban Kerja Petugas Dengan Menggunakan Metode WISN

Menurut Situ Nurjanah (2017) Langkah-langkah dalam menghitung tenaga kerja bagian *assembling* dan *coding* dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicator of Staffing Need*) sebagai berikut:

a. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Tabel 2. Waktu Kerja Yang Tersedia

Kode	Faktor	Keterangan
A	Hari kerja	257 Hari/Tahun

B	Cuti Tahunan	12 hari/Tahun
C	Pendidikan Pelatihan	5 Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	29 Hari/Tahun
E.	Ketidak Hadiran Kerja	8 Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	6 Jam/Tahun

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti Tahun 2020

Setelah didapat data diatas selanjutnya akan diolah sehingga didapatkan hasil waktu kerja yang tersedia:

$$\begin{aligned} \text{Rumus Waktu Kerja Tersedia} &= \{A - (B+C+D+E)\} \times F \\ &= \{313 - (12+5+29+10)\} \times 6 \\ &= 1542 \text{ jam/tahun} \end{aligned}$$

Kemenkes No 81/Menkes/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota, serta Rumah Sakit menetapkan waktu kerja tersedia tujuannya adalah agar mendapatkan waktu kerja tersedia pada tiap-tiap kategori SDM yang berkerja di rumah sakit selama kurun waktu satu tahun.

b. Menyusun Standar Waktu Kelonggaran

Menyusun standar kelonggaran petugas *filing* dan distribusi di RSD Mangusada Kabupaten Badung terdiri dari waktu istirahat dan cuti melahirkan.

Tabel 3. Standar Kelonggaran

Faktor Kelonggran	Rata-Rata Waktu	Standar Kelonggaran
Istirahat	156 Jam/Tahun	1,96 Jam/Tahun
Cuti Melahirkan	2160 Jam/Tahun	

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti Tahun 2020

Berdasarkan tabel 5.4 didapatkan bahwa faktor kelonggaran petugas bagian *filing* dan distribusi RSD Mangusada adalah 1,96 jam/tahun. Perhitungan tersebut didapatkan dari:

$$\begin{aligned} \text{Standar Kelonggaran} &= \frac{\text{rata-rata kelonggaran}}{\text{waktu yang tersedia}} \\ &= \frac{\text{Istirahat} + \text{cuti melahirkan}}{\text{waktu yang tersedia}} \\ &= \frac{156+2160}{1179} \\ &= 1,96 \end{aligned}$$

Hal itu mengacu pada Kepmenkes No 81/Menkes/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota, serta Rumah Sakit bahwa faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/pelayanan.

c. Menyusun Standar Beban Kerja

Tabel 4. Standar Beban Kerja

No	Kegiatan Pokok	Rata-Rata (Menit)	Standar Beban Kerja
<i>Filing</i>			
1	Mengambil kitir ke meja pendaftaran	0,5	185040
2	Menulis Less Berkas	0,5	20560
3	Mencari berkas di rak	3	30480
4	Mengurutkan berkas yang berupa lembaran	5	18504
5	Memasukkan berkas ke roll o'pack	1,5	61680
Total			316264
<i>Distribusi</i>			
1	Memverifikasi berkas dengan kitir	0,1	925200

2	Mendistribusikan berkas ke poli	5	18504
Total			943704

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa perhitungan standar beban kerja untuk bagian *filing* sebesar 316.264 sementara untuk bagian distribusi sebesar 943.704

d. Menghitung Kebutuhan Tenaga Kerja

Perhitungan kebutuhan tenaga kerja bagian *filing* dan distribusi menggunakan metode WISN dapat dilakukan dengan jumlah kegiatan pokok selama kegiatan berjalan dibagi dengan standar beban kerja kemudian ditambah dengan standar kelonggaran. Kuantitas kegiatan pokok didapatkan dari jumlah kunjungan. Berikut rumus menghitung kebutuhan tenaga kerja

$$\frac{\text{kuantitas kegiatan pokok}}{\text{standar beban kerja}} + \text{Faktor Kelonggaran}$$

Kebutuhan Petugas

Perhitungan Kebutuhan SDM Petugas *filing*

$$= \frac{248068}{316264} + 1,96$$

$$= 0,78 + 1,96$$

$$= 2,74$$

Perhitungan Kebutuhan SDM Petugas Distribusi

$$= \frac{248068}{943704} + 1,96$$

$$= 0,26 + 1,96$$

$$= 2,22$$

Jadi jumlah petugas *filing* dan distribusi yang dibutuhkan berdasarkan perhitungan menggunakan metode WISN sebanyak 4,96 sehingga dapat dibulatkan menjadi 5 petugas

3.3 Analisis Beban Kerja Petugas

Rekam medis merupakan bagian yang penting dan harus ada di rumah sakit karena rekam medis bertujuan untuk menunjang tertib administrasi dalam rangka upaya peningkatan pelayanan kesehatan di rumah sakit yang didukung oleh suatu sistem pengelolaan rekam medis yang cepat, tepat, bernilai dan dapat dipertanggung jawabkan. Berdasarkan perhitungan yang digunakan metode WISN tidak sesuai dengan hasil observasi yang ada di tempat Praktek Kerja Lapangan bahwa hanya terdapat 1 orang ketua serta 9 orang staf pelaksana di bagian *filing* dan distribusi. Kesimpulan dari hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja dibutuhkan adanya penyusunan ulang terhadap banyaknya petugas yang dibutuhkan pada bagian *filing* dan distribusi mengingat jumlah petugasnya lebih dari yang dibutuhkan menurut perhitungan SDM menggunakan metode WISN, pengurangan jumlah petugas tersebut sebanyak 4 orang mengingat selisih ada sehingga pelayanan yang diberikan kepada pasien dapat berjalan secara maksimal dengan seefisien mungkin menggunakan SDM maupun SDA yang ada di rumah sakit.

Dampak yang di sebabkan dari tidak sesuainya jumlah petugas dengan kebutuhan menyebabkan kurang efesiennya terhadap SDA yang tersedia sehingga diharapkan adanya pengalokasian ulang struktur organisasi rekam medis sehingga SDA yang berlebih di unit rekam medis dapat dipindahkan di bagian lain yang lebih membutuhkan seperti bagian *assembling* ataupun unit kerja lainnya.

4. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Kualifikasi pendidikan petugas sebagian besar belum memenuhi standar yaitu merupakan lulusan sarjana kesehatan. Perhitungan WISN didapatkan bahwa waktu kerja tersedia di bagian *filing* dan distribusi RSD Mangusada adalah 92.520 menit/tahun , standar kelonggaran petugas *filing* dan distribusi RSD Mangusada yaitu 1,96, standar beban kerja petugas *filing* dan distribusi RSD Mangusada yaitu 316264 untu petugas *filing* dan 943704 untuk petugas distribusi, sehingga dapat diketahui kebutuhan tenaga kerja sebanyak 5 petugas.

Kebutuhan tenaga kerja bagian *filing* dan distribusi RSD Mangusada menggunakan metode WISN memerlukan 5 orang petugas *filing* dan distribusi. Sedangkan di RSD Mangusada petugas *filing* dan distribusi sudah berjumlah ada 9 orang maka perlu adanya pengalokasian petugas sebanyak 4 orang.

4.2 Saran

Diharapkan laporan ini dapat digunakan sebagai acuan untuk dilakukan evaluasi kinerja berdasarkan beban kerja petugas *filing* dan distribusi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengalokasian tenaga staf *filing* dan distribusi sesuai dengan perhitungan analisis beban kerja yaitu sebesar 4 orang. serta adanya sebuah sistem informasi untuk perhitungan beban kerja yang bisa diterapkan sehingga tidak melakukan perhitungan secara manual.

Daftar Pustaka

- Elisanti, A.D & Ardianto, E. T. (2020). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Bidang Kesehatan*. Polije Press.
- Menteri Kesehatan. (2008). *PMK No. 290 Th 2008 ttg Persetujuan Tindakan Kedokteran.pdf*. Jakarta.
- Pranoto L.H., dan Retnowati. (2019). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan* (6th ed.; M. S. F, ed.). Jakarta: PPM Manajemen.