

**ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA UNIT REKAM  
MEDIS PETUGAS PENGELOLAAN DATA DENGAN METODE  
WISN (WORKLOAD INDICATOR STAFF NEED) GUNA  
MENUNJANG EFEKTIVITAS KERJA  
DI RSU BINA SEHAT BANDUNG**

**Farida Gustini<sup>1</sup>, Tia Sentiana<sup>2</sup>**

**Program Studi Manajemen Rumah Sakit<sup>1</sup>, Rekam Medis dan Informasi  
Kesehatan<sup>2</sup>, Politeknik Piksi Ganesha Bandung**

**JL. Jendral Gatot Subroto No.301 Bandung**

**Email : farida.gustini@yahoo.co.id; Tia\_15303011\_piksi@yahoo.com**

**ABSTRACT**

*This research aimed to find out analysis requirement of human resources unit medical record of data management officer using WISN (Workload Indicator Staff Need) Method to support the effectiveness of work at Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung. This research used qualitative method with descriptive approach while the data collection technique that the writer used was observation, interview and literate study that had close relevance with subject matter. From the research that has been done, there are some problems, namely : (1) Lack of education and training on working time, (2) unit of work and categories of human resources unit medical record that does not meet the classification, (3) the availability of personnel data management. The suggestions given : (1) Dispatch officer of medical record to abreast education and training, (2) Accept DIII medical record as medical recorder, (3) Addition of human resources unit medical records data management officer as many four people.*

**Keywords :** Human Resources, Data Management, Method WISN, Work Effectiveness

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kebutuhan sumber daya manusia unit rekam medis petugas pengelolaan data dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Staff Need*) guna menunjang efektivitas kerja di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Umum Bina Sehat Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dengan cara teknik observasi, wawancara dan *study* pustaka yang memiliki relevansi erat dengan pokok permasalahan. Dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa masalah yaitu : (1) Tidak adanya pendidikan dan pelatihan pada waktu kerja tersedia, (2) Unit kerja dan kategori sumber daya manusia unit rekam medis yang belum sesuai klasifikasi, (3) Tidak tersedianya petugas pengelolaan data. Adapun saran-saran yang diberikan : (1) Mengirimkan petugas rekam medis untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, (2) Menerima lulusan D3 rekam medis sebagai perekam medis, (3) Penambahan sumber daya manusia unit rekam medis petugas pengelolaan data sebanyak empat orang.

**Kata Kunci :** Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Data, Metode WISN, Efektivitas Kerja

**A. PENDAHULUAN**

**Permasalahan Penelitian**

Pokok permasalahan dalam penelitian ini mengenai bagaimana analisis kebutuhan sumber daya manusia unit rekam medis petugas pengelolaan data dengan metode WISN (*workload indicator staff need*) guna menunjang efektivitas

kerja di rumah sakit umum Bina Sehat Bandung.

**Wawasan dan rencana pemecahan masalah**

Rumah sakit adalah bagian penting dari suatu sistem kesehatan, karena rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, berfungsi

sebagai pusat rujukan dan merupakan pusat alih pengetahuan dan keahlian. Untuk meningkatkan kepuasan pasien, rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan yang dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas kerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan kesehatan adalah dengan mengadakan pelayanan rekam medis. Rekam medis sebagai pusat data dan informasi kesehatan di rumah sakit memberikan peranan yang sangat besar dalam menunjang pelayanan kesehatan sesuai standar.

Sistem pelayanan Rekam Medis yang bermutu tidak lepas dari dukungan sumber daya manusia yang profesional sesuai pesatnya teknologi masa kini. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah organisasi ataupun perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan pengembangan yang sulit di prediksi. Organisasi atau perusahaan harus mengikuti dan tidak lagi bersikap kaku. Kegiatan pembangunan tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia pada pelayanan rekam medis harus mampu mengelola sistem rekam medis dan informasi kesehatan yang bermutu dan menitik beratkan pada kepuasan pengguna pelayanan kesehatan. Serta mampu mengelola

data menjadi informasi kesehatan dengan cepat, tepat dan akurat. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang baik agar dapat mengatur dan menentukan beberapa persoalan seperti rangkap kerja dan penundaan pokok pekerjaan. Kualifikasi sumber daya manusia pada unit Rekam Medis sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, agar dapat menunjang tujuan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Melihat dari pentingnya pengelolaan rekam medis maka perencanaan jumlah kebutuhan sumber daya manusianya harus sesuai dengan beban kerja di unit tersebut, karena kelebihan tenaga kerja akan mengakibatkan terjadinya penggunaan waktu kerja yang produktif atau sebaliknya kekurangan tenaga kerja akan mengakibatkan beban kerja yang berlebihan. Berdasarkan uraian tersebut maka dilakukan penelitian “ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA UNIT REKAM MEDIS PETUGAS PENGELOLAAN DATA DENGAN METODE WISN (*WORKLOAD INDICATOR STAFF NEED*) GUNA MENUNJANG EFEKTIVITAS KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM BINA SEHAT BANDUNG”.

#### **Kajian Teoritik**

1 Konsep Metode WISN (*Workload indicator Staff Need*)

a. Pengertian WISN (*Workload indicator Staff Need*)

Menurut keputusan menteri kesehatan RI No 81/MENKES/SK/I/2004 WISN (*work load indicator staff need*) adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan

tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi akan lebih mudah dan rasional.

- b. Langkah-langkah menggunakan metode WISN (*Workload indicator Staff Need*)

Metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja (WISN) adalah suatu 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.

Adapun langkah perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan WISN ini meliputi 5 langkah, yaitu :

- 1) Menetapkan waktu kerja tersedia tujuannya adalah diperolehnya waktu kerja tersedia masing-masing kategori SDM yang bekerja di rumah sakit selama kurun waktu satu tahun.

untuk menetapkan waktu tersedia dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

A = Hari Kerja

B = Cuti Tahunan

C = Pendidikan dan Pelatihan

D = Hari Libur Nasional

E = Ketidakhadiran Kerja

F = Waktu Kerja

- 2) Menetapkan unit kerja dan kategori SDM

Menetapkan unit kerja dan kategori SDM tujuannya adalah diperolehnya unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien, keluarga dan masyarakat di dalam dan di luar rumah sakit.

- 3) Menyusun standar Beban Kerja

Standar beban kerja adalah volume/kuantitas beban kerja selama 1 tahun perkategori SDM. Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan (rata-rata waktu) dan waktu yang tersedia per-tahun yang dimiliki oleh masing-masing kategori tenaga.

Adapun rumus perhitungan standar beban kerja adalah sebagai berikut :

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

- 4) Menyusun standar Kelonggaran

Penyusunan standar kelonggaran tujuannya adalah diperolehnya 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.

Setelah faktor kelonggaran tiap kategori SDM diperoleh, langkah selanjutnya adalah menyusun standar

kelonggaran dengan melakukan perhitungan berdasarkan rumus di bawah ini.

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata Waktu Per-faktor Kelonggaran}}{\text{Waktu Kerja Tersedia}}$$

5) Perhitungan tenaga per unit kerja  
Perhitungan kebutuhan SDM per unit kerja tujuannya adalah diperolehnya jumlah dan jenis/kategori SDM per unit kerja sesuai beban kerja selama 1 tahun sumber data yang dibutuhkan untuk perhitungan kebutuhan SDM per unit kerja meliputi :

1. Data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya yaitu :
  - a) Waktu kerja tersedia
  - b) Standar beban kerja
  - c) Standarkelonggaran masing-masing kategori SDM

2. Kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama kurun waktu 1 tahun.

Kuantitas kegiatan pokok disusun berdasarkan berbagai data kegiatan pelayanan yang telah dilaksanakan di tiap unit kerja rumah sakit selama kurun waktu 1 tahun. Kuantitas kegiatan pelayanan instalasi rawat jalan dapat diperoleh dari laporan kegiatan rumah sakit untuk mendapatkan data kegiatan medik yang dilaksanakan di tiap poli rawat jalan perlu dilengkapi data dari buku register yang tersedia setiap poli rawat jalan.

Pada umumnya data kegiatan rawat jalan tersedia dan mudah diperoleh, namun apabila data hanya tersedia 3 bulan, maka data kuantitas kegiatan pokok 9 bulan berikutnya ditetapkan berdasarkan angka rata-rata kegiatan pokok selama 3 bulan (ekstrapolasi).

Dari data jumlah kegiatan pelayanan selama 1 tahun, standar beban kerja dan standar kelonggaran tersebut merupakan sumber data untuk perhitungan kebutuhan SDM di unit kerja rekam medis dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{kuantitas Kegiatan Pokok + Standar Kelonggaran}}{\text{n Standar Beban Kerja}}$$

2 Konsep Efektivitas Kerja  
a. Indikator efektivitas kerja  
Menurut Sedarmayanti (2009), “Efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.”

Berikut penjelasan untuk indikator efektivitas kerja :

- 1) Kualitas Kerja  
Menurut Sedarmayanti (2009:59), “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan.”

2) Kuantitas Kerja  
Menurut Hasibuan (2009:105), Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang di dapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu suatu perusahaan akan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

3) Ketetapan Waktu  
Menurut Kaswan (2012:187), ketepatan waktu adalah seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan *output* yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **Metodologi Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Menurut Sukmadinata (2009:53), penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan orang secara individual maupun kelompok.

Sukmadinata (2009:18), menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan mendefinisikan suatu keadaan atau fenomena secara apa adanya.

Peneliti menggambarkan keadaan tenaga rekam medis yang ada di unit rekam medis Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung dan menganalisisnya dengan perhitungan metode WISN (*Workload Indicator Staff Need*).

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi pada penelitian ini adalah data laporan jumlah kunjungan pasien tahun 2017 dan data sumber daya manusia unit rekam medis di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Guna memperoleh data pendukung dalam melakukan penelitian ini, menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

#### 1 Observasi

Menurut Ruseffendi (2005:133) cara observasi adalah teknik pengumpulan data terhadap sesuatu yang dicatat atau dilaporkan dalam keadaan yang wajar.

Peneliti melakukan observasi lapangan di Rumah sakit Umum Bina Sehat Bandung khususnya pada unit rekam medis serta mengamati kegiatan petugas rekam medis dalam penyelenggaraan dan pengelolaan rekam medis yang dilakukan oleh para petugas perekam medis.

## 2 Wawancara

Menurut Ruseffendi (2005:134) wawancara adalah teknik yang diperlukan sebagai tindak lanjut untuk memperjelas suatu yang dirasakan mengganggu, aneh atau tidak serupa dengan kenyataannya. Maksudnya adalah teknik yang dilakukan untuk memperjelas ketika terdapat sesuatu yang dianggap tidak sesuai dengan sistem. Maka dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan para petugas perekam medis terutama kepada kepala unit rekam medis.

## 3 Studi Pustaka

Peneliti juga menggunakan buku ilmiah, internet dan bahan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk memperkuat hasil penelitian. Studi kepustakaan yang dimaksud disini adalah memanfaatkan informasi yang terdapat dalam *literature* untuk membandingkan teori dengan hasil praktek dilapangan dan membantu memecahkan masalah dalam penelitian ini.

### Analisa Data

Menurut Sugiyono (2010:244) analisis data adalah proses mencari data dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Aktivitas dalam analisis data menurut sugiyono (2010:246) terdiri dari data *reduction*, data *display*, dan *conclusion/verification*.

#### 1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Menurut Sugiyono (2010:246) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, dan

memfokuskan pada hal-hal penting. Dengan demikian data yang telah direduksikan memberikan gambaran lebih jelas dan mempermudah penelitian untuk memalukan pengumpulan data. Data reduksi yang diteliti oleh penelitian yaitu kebutuhan tenaga rekam medis guna menunjang efektivitas kerja

#### 2. Data *Display* (Penyajian Data)

Menurut sugiyono (2010:246) dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat dan hubungan antar kategori.

#### 3. *conclusion/verification* (kesimpulan dan verifikasi)

kesimpulan dan verifikasi dalam penelitian adalah temuan baru sebelumnya pernah ada. Temuan baru tersebut baru deskripsi atau gambaran dari suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga sesudah diteliti menjadi jelas.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN Perhitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Bagian Pengelolaan Data Dengan Metode WISN (*Workload Indicator Staff Need*) di RSUD Bina Sehat Bandung.

### 1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Tabel 1  
Waktu Kerja Tersedia

KODE	FAKTOR	KATEGORI SDM	KET
A	Hari Kerja	260	Hr/Thn
B	Cuti Tahunan	12	Hr/Thn
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hr/Thn

D	Hari Libur Nasional	14	Hr/Thn
E	Ketidakhadiran Kerja	12	Hr/Thn
F	Waktu Kerja	7	Jam/Thn
	Waktu Kerja Tersedia	1554	Jam/Thn
	{A-(B+C+D+E)*F	93240	Mnt/thn
	Hari Kerja Tersedia	222	Hari/Thn

Sumber : Unit Rekam Medis RSUBS (2017)

Berdasarkan tabel di atas Waktu kerja tersedia bagi petugas pengelolaan data di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung selama kurun waktu satu tahun berdasarkan ketentuan yang berlaku di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung. Diperoleh hari kerja efektif selama kurun waktu satu tahun untuk masing-masing kategori petugas pengelolaan data dengan hasil kerja yang didapat yaitu dari jumlah hari kerja perminggu dikali dengan jumlah minggu dalam satu tahun, dikurangi jumlah cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan, hari libur nasional dan ketidakhadiran kerja.

- Menetapkan unit kerja dan kategori SDM

Tabel 2  
Kategori SDM

NO	NAMA	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	TUGAS POKOK
1	A	D3 RMIK	Kepala Seksi Rekam Medis
2	B	D3 RMIK	Pendaftaran & laporan Rawat Inap

3	C	D3 RMIK	Koding INA CBG's
4	D	D3 RMIK	Pendaftaran
5	E	D3 RMIK	pendaftaran
6	F	D3 RMIK	Pendaftaran & Sensus Harian Rawat Inap
7	G	D3 RMIK	Pendaftaran

8	H	D3 RMIK	Pendaftaran & Laporan Harian IGD
9	I	D3 RMIK	Pendaftaran & Sensus Harian Rawat Jalan
10	J	SMU	Pendaftaran & laporan visum

Sumber : Unit Rekam Medis RSUBS (2017)

Tabel 2 di atas merupakan data yang diperoleh dari struktur organisasi Instalasi Rekam Medis, unit kerja dan kategori sumber daya manusia yang ada di unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung, kategori SDMnya belum semua sesuai kualifikasi yaitu minimal DIII Rekam Medis.

- Menyusun standar beban kerja

Tabel 3  
Standar Beban Kerja

Kegiatan Pokok	Rata-Rata Waktu/Mnt	Waktu Kerja Tersedia	Standar Beban Kerja
Assembling	8	93240	11655
Coding	6	93240	15540

Indeksing	10	93240	9324
Pelaporan	60	93240	1554

Sumber : Unit Rekam Medis RSUBS (2017)

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah standar beban kerja yang ada di tiap unit rekam medis rumah sakit umum bina sehat bandung. Standar beban kerja didapat dengan menentukan rata-rata waktu yang dibutuhkan tiap unit rekam medis dalam penyelesaian tugasnya dan waktu kerja tersedia dalam satu tahun.

#### 4. Menyusun Standar Kelonggaran

Tabel 4  
Standar kelonggaran

No	Faktor Kelonggaran	Frekuensi	Waktu	Rata-Rata Waktu	Standar Kelonggaran
1	Rapat koordinasi/instansi	1x/bln	2 jam	1440	0.015
2	Rapat SIRS	1/bln	2jam	1440	0.015
3	Rapat Akreditasi	1x/bln	1 jam	720	0.007
4	Rapat Rekam Medis	1x/bln	1 jam	720	0.007
Jumlah Standar Kelonggaran					0.044

Sumber : Unit Rekam Medis RSUBS (2017)

Dari tabel standar kelonggaran rata-rata waktu hasil dari waktu dikali 12 (bulan dalam 1 tahun) dikali 60 menit dan menjelaskan mengenai standar kelonggaran di unit rekam medis Rumah Sakit Umum Bina

Sehat Bandung. Standar kelonggaran didapat dengan cara menentukan kegiatan-kegiatan yang ada diluar kegiatan rkam medis dalam waktu sat tahun dan waktu kerja tersedia yang telah dihitung.

#### 5. Perhitungan kebutuhan SDM per unit kerja

Tabel 5  
Jumlah Kunjungan RSU Bina Sehat Banmdung

No	Bulan	Kunjungan		Populasi	Sampel
		Rawat Inap	Rawat Jalan		
1	Apr-17	4167	459	4626	1623
2	Mei 2017	5201	527	5728	1741
Total		9368	986	10354	2014

Sumber : Unit Rekam Medis RSUBS (2017)

Tabel kuantitas kegiatan pokok menjelaskan mengenai jumlah kunjungan pasien di Rumah sakit Umum Bina Sehat Bandung bulan april dan mei 2017. Jumlah kuantitas diambil dari unit rawat jalan dan rawat inap.

Tabel 6  
Kuantitas Kegiatan Pokok Pengelolaan Data Tahun 2017

Kegiatan Pokok	Kuantitas Kegiatan			
	A	B	C	D
Assembling	2014	1007	1007	12084
Coding	2014	1007	1007	12084
Indeksing	2014	1007	1007	12084

Pelaporan	2	1	10	12
-----------	---	---	----	----

Sumber : Unit Rekam Medis RSUBS (2017)

Keterangan :

A : Jumlah kegiatan pelayanan selama 2 bulan

( untuk membuat pelaporan 2 kali dalam 2 bulan)

B : Rata-rata kegiatan pelayanan per bulan (A/2)

C : Jumlah Pelayanan 10 bulan berikutnya (Bx10)

D : Jumlah kumulatif kegiatan pelayanan selama satu tahun (A+C)

Tabel kuantitas kegiatan pokok menjelaskan jumlah kuantitas tiap kegiatan petugas pengelolaan data di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung. Setiap Kegiatan pokok petugas pengelolaan data *assembling*, *coding* dan *indeksing* kuantitas kegiatan pokoknya yaitu 12084 berkas, sedangkan petugas pengelolaan data pelaporan kuantitas kegiatan pokoknya yaitu 12.

Tabel 7

Kebutuhan Sumber Daya Manusia Menurut Metode WISN

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas Kegiatan Pokok	Standar Beban Kerja	Kebutuhan SDM
1	Assembling	12084	11655	1,036
2	Coding	12084	15540	0,777
3	Indeksing	12084	9324	1,296
4	Pelaporan	12	1554	0,007
Sub Total Kebutuhan SDM				3,116

Sumber : Unit Rekam Medis RSUBS (2017)

Dari tabel kebutuhan SDM menjelaskan bahwa kebutuhan tenaga rekam medis untuk tiap-tiap

kegiatan pokok terlebih dahulu dijumlahkan sebelum ditambah dengan standar kelonggaran yang ada di unit rekam medis. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan di Rumah Sakit Umum Bina sehat Bandung dibulatkan menjadi 4 orang.

Tabel 9

Kebutuhan SDM Pengelolaan Data 2017

No	Kegiatan	SDM yang ada	Pegawai dibutuhkan	Keterangan
1	Assembling	0	1	-
2	Coding	1	1	Merangkap coding INA CBG's
3	Indeksing	0	1	-
4	Pelaporan	1	1	Merangkap kepala RM
Jumlah		2	4	

Sumber : Unit Rekam Medis RSUBS (2017)

Sumber daya manusia pengelolaah data yang dibutuhkan sebanyak empat orang, terdapat 2 orang petugas pengelolaan data namun tugas merangkap sehingga 2 orang petugas tersebut mengerjakan lebih dari satu kegiatan.

## Efektivitas Kerja Unit Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung

### 1. Kualitas

Dari segi kualitas, belum tersedianya petugas untuk pengelolaan data seperti *assembling*, *coding* yang merangkap, *indeksing* dan pelaporan yang merangkap sedangkan pada kegiatan rekam

medis terdapat pengelolaan data karena itu sangat penting untuk kualitas kerja petugasnya dan kualitas dari berkas rekam medisnya.

## 2. Kuantitas

Efektivitas kerja dari aspek kuantitas diukur dari hasil perhitungan menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Staff Need*) dan dilakukan perbandingan standar beban kerja dengan jumlah pasien.

Tabel 10  
Perbandingan Efektifitas kerja

No	Kegiatan	Standar Beban Kerja (SBK)	Kuantitas per Unit Kegiatan (KKP)	Hasil Pengukuran Efektivitas
1	Assembling	11655	12084	Belum Efektif
2	Coding	15540	12084	Belum Efektif
3	Indeksing	9324	12084	Belum Efektif
4	Pelaporan	1554	12	Efektif

Sumber : *Unit Rekam Medis RSUBS (2017)*

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kegiatan pengelolaan data sebagian besar belum efektif kecuali pada kegiatan pelaporan sudah efektif. Pada kegiatan pokok tersebut didapatkan hasil perbandingan standar beban kerja yang lebih kecil dibandingkan dengan kuantitas kegiatan pokok, maka kegiatan tersebut petugas tidak mencapai target dalam menyelesaikan kegiatan pokok karena kuantitas kegiatan pokok lebih besar dari standar beban kerja sehingga menimbulkan beban kerja yang tinggi, hal ini disebabkan kurangnya sumber daya manusia.

## 3. Waktu

Pengukuran efektivitas waktu diukur dari penggunaan waktu yang dibutuhkan tenaga rekam medis dalam mengerjakan pekerjaannya. Waktu kerja petugas pengelolaan data adalah 7 jam/hari, akan tetapi terkadang pemanfaatan waktu belum efektif. Hal ini disebabkan karena terjadinya rangkap kerja dan keterlambatan berkas rawat inap ke unit rekam medis sehingga petugas tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

### Permasalahan mengenai Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Petugas pengelolaan Data di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung

- 1 Dari data yang dibutuhkan untuk menentukan waktu kerja tersedia tidak terdapat pendidikan dan pelatihan hal ini seharusnya ada karena pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi atau profesionalisme setiap kategori SDM yang memiliki hak untuk mengikuti pelatihan atau seminar lokarya.
- 2 Unit kerja dan kategori SDM unit rekam medis di RSU Bina Sehat Bandung masih belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki petugas unit rekam medis dan dapat mengakibatkan kurangnya pengetahuan petugas mengenai rekam medis.
- 3 Standar beban kerja, yang berlebih karena tidak tersedianya petugas pengelolaan data.
- 4 Menyusun standar kelonggaran, perlunya pencatatan tersendiri apabila kurang berkaitan dengan

- pelayanan pada pasien untuk selanjutnya digunakan sebagai sumber daya penyusunan faktor kelonggaran tiap kategori SDM.
- 5 Kurangnya sumber daya manusia maka dari aspek kuantitas dapat dikatakan belum efektif karena beban kerja yang tidak sesuai dengan kuantitas kegiatan yang ada. Karena terbatasnya sumber daya manusia maka terkadang banyak berkas yang tidak di assembling, coding maupun di indeksing terlebih dahulu sebelum disimpan pada penyimpanan.

#### **Upaya mengenai Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Petugas pengelolaan Data di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung**

- 1 Untuk permasalahan pada waktu kerja tersedia, pihak rumah sakit akan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi termasuk pada petugas yang belum menjadi lulusan pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
- 2 Pihak rumah sakit untuk kedepannya hanya menerima petugas rekam medis lulusan minimal DIII rekam medis.
- 3 Pihak rumah sakit telah melakukan analisa untuk rata-rata waktu yang cukup akurat dan dapat dijadikan acuan berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok oleh SDM yang memiliki kompetensi, kegiatan pelaksanaan standar pelayanan, standar operasional

prosedur (SOP) dan memiliki etos kerja.

- 4 Setiap petugas rekam medis mencatatkan apabila ada kegiatan yang kurang berkaitan dengan pelayanan pada pasien untuk selanjutnya digunakan sebagai sumber daya penyusunan faktor kelonggaran tiap kategori SDM.
- 5 Untuk permasalahan kekurangan sumber daya manusia pada unit rekam medis, maka bagian rekam medis membuat analisa kebutuhan tenaga kerja sehingga secara pasti berapa banyak petugas yang dibutuhkan sesuai dengan beban kerja, kemudian melakukan pengajuan untuk penambahan sumber daya manusia sesuai dengan kualifikasi rekam medis.

#### **D. KESIMPULAN**

##### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan sumber daya manusia unit rekam medis petugas pengelolaan data dengan metode WISN (*Workload Indicator Staff Need*) di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung.
  - a. Menetapkan waktu kerja tersedia  
Waktu kerja tersedia di unit rekam medis Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung terbagi menjadi 3 shift, yaitu :  
Pagi : 06:30 – 13:30  
Sore : 13:30 – 20:30  
Malam : 20:30 – 06:30
  - b. Menyusun standar beban kerja  
Waktu kerja tersedia di unit rekam medis Rumah Sakit

Umum Bina Sehat Bandung adalah 1554 jam/tahun atau 93240 menit/tahun. Maka rata-rata standar beban kerjanya adalah 81518,25 menit.

- c. Menetapkan standar kelonggaran Standar kelonggaran di unit rekam medis Rumah sakit umum Bina Sehat bandung adalah 0,044.
- d. Menghitung kebutuhan SDM

Berikut hasil perhitungan kebutuhan sumber daya manusia unit rekam medis petugas pengelolaan data di Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung :

Tabel 11  
Kebutuhan SDM

No	Kegiatan	Petugas Rumah Sakit	Kebutuhan petugas menurut WISN
1	Assembling	0	1
2	Coding	1	1
3	Indeksing	0	1
4	Pelaporan	1	1
Jumlah		2	4

Sumber : Hasil Pengelolaan, (2017)

Sumber daya manusia di unit rekam medis Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung petugas pengelolaan data hanya tersedia 2 orang, 1 orang merangkap koding INA-CBGs dan 1 orang merangkap kepala rekam medis, sedangkan menurut perhitungan WISN (*Workload Indicator Staff Need*), Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung membutuhkan 4 orang petugas pengelolaan, maka terjadi kebutuhan tenaga sebanyak 2 orang.

- 2. Efektivitas kerja di Rumah sakit Umum Bina Sehat Bandung pada

kualitas kerja belum efektif, karena kuantitas kerja hanya terdapat 1 yang efektif dan ketepatan waktu yang juga belum efektif karena merangkapnya petugas dan belum tersedianya petugas pengelolaan data yang lainnya.

- 3. Gambaran efektivitas kerja yang dilihat berdasarkan perbandingan standar beban kerja dan kuantitas kegiatan pokok, maka pengelolaan data di unit rekam medis Rumah Sakit Umum Bina Sehat Bandung tahun 2017 yang dinyatakan sudah efektif hanya 1 yaitu pelaporan sedangkan yang lainnya seperti *assembling*, *coding* dan *indeksing* belum efektif.
- 4. Permasalahan yang terjadi pada analisis kebutuhan sumber daya manusia unit rekam medis petugas pengelolaan data yaitu belum tersedianya petugas sehingga efektivitas kerjanya menjadi tidak efektif hal ini dapat menyebabkan kualitas dari berkas rekam medisnya yang tidak di *assembling* dan *coding* juga akan tidak efektif.
- 5. Upaya pemecahan masalah analisis kebutuhan sumber daya manusia petugas pengelolaan data yang dilakukan pihak rumah sakit yaitu pihak rumah sakit menganalisis kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan.

**Saran**

Adapun saran berikan yaitu ;

- 1. Menyesuaikan kebutuhan petugas pengelolaan data di unit rekam medis yang terdidik dan terlatih, karena pengelolaan data sangat penting untuk kualitas berkas rekam medis.

2. Mengadakan pelatihan dan pendidikan untuk petugas rekam medis agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi atau profesionalisme setiap kategori SDM.
3. Melakukan analisis jumlah kebutuhan sumber daya manusia sehingga diketahui secara pasti berapa banyak jumlah tenaga yang akan direkrut dikemudian hari agar pekerjaan dapat terselesaikan dan adanya kesesuaian antara petugas dan beban kerja.

## **E. DAFTAR PUSTAKA**

### **Dokumen**

Keputusan Menteri Kesehatan RI No.81/MenKes/SK/I/2004  
*Tentang WISN.*

### **Buku ilmiah**

Hasibuan, Malayu S.P. 2009.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi revisi.  
Jakarta: Bumi Aksara.

Hatta Gemala R. 2008. *Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan di Sarana Pelayanan Kesehatan.*  
Jakarta: UI-Press.

Jonathan Sarwono. 2006.  
*Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kaswan.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kusdyah Ika. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Rusffendi. 2005. *Dasar-Dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non-Eksata Lainnya.* Yogyakarta: Tarsito

Sedarmayanti.2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wilson, Heyyel. 2003. *Hand Book Of Modern Officer management and Administrasion Service.* New Jersey: Mc Graw Hill inc.