

ANALISIS BEBAN KERJA PETUGAS ADMISI RAWAT JALAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE WORK LOAD INDICATOR STAFF NEED DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO

Ummu Latifah

Prodi D3 Rekam Medis dan Informasi kesehatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Yayasan Rs. Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia
Correspondensi author email : eunhankookpdx101btsastro@gmail.com

Alfina Aisatus Saadah

Prodi D3 Rekam Medis dan Informasi kesehatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Yayasan Rs. Dr. Soetomo Surabaya,
Indonesia
aisatualfina@gmail.com

Abstract

Workload also takes into account the standard number of employees according to the profession, qualification standards and job evaluation standards. So, the high or low workload does not only depend on the number of workers available, but also depends on the qualifications of the health workers. HR planning can be done by carrying out calculations using the Work Load Indicator Staff Need (WISN) method. Based on interviews conducted by researchers with one of the outpatient admissions officers, information was obtained that the number of outpatient clinic patients in March 2023, 749 patients registering for inpatient admissions, sometimes made the outpatient admissions officers overwhelmed during the patient registration process. The number of outpatient admissions officers is only one person and is not comparable to the number of patient visits from outpatient clinics who will be registered for inpatient care. This causes the workload of officers to become excessive and results in fatigue impact on outpatient admissions officers and outpatient admissions services become less effective and efficient. The aim of this research is to analyze the workload of outpatient admissions officers at Sidoarjo Regional Hospital using the Work Load Indicator Staff Need (WISN) method with quantitative descriptive research methods and observation and interview methods. The results show that the number of outpatient admissions officers is 1 person, the available working time is 120,210 minutes per year, the standard workload is 24,785.56 minutes per year, the slack standard is 0.102 minutes per year, the workforce requirement for outpatient admissions officers is 2 people so it is recommended to add 1 person. outpatient admissions officer and a D3 Medical Records graduate.

Keywords: Workload, Work Load Indicator Staff Need (WISN), HR, Officers

Abstrak

Beban kerja juga mempertimbangkan standar jumlah tenaga menurut profesi tersebut, standar kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan. Jadi, tinggi rendahnya beban kerja tidak hanya tergantung pada jumlah tenaga yang tersedia, namun tergantung juga dengan kualifikasi tenaga kesehatan tersebut. Perencanaan SDM dapat dilakukan dengan cara melakukan perhitungan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need (WISN)*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah satu petugas admisi rawat jalan diperoleh informasi bahwa banyaknya pasien klinik rawat jalan pada bulan Maret 2023 sebanyak 749 pasien yang mendaftar admisi rawat inap terkadang membuat petugas admisi rawat jalan menjadi kewalahan pada saat melakukan proses pendaftaran pasien tersebut. Jumlah petugas admisi rawat jalan hanya satu orang dan tidak sebanding dengan kunjungan jumlah pasien dari klinik rawat jalan yang akan didaftarkan di rawat inap. Hal tersebut menyebabkan beban kerja petugas menjadi berlebih dan menyebabkan dampak kelelahan pada petugas admisi rawat jalan dan pelayanan admisi rawat jalan menjadi kurang efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis beban kerja petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo menggunakan *Metode Work Load Indicator Staff Need (WISN)* dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan metode observasi serta wawancara. Hasilnya diperoleh jumlah petugas admisi rawat jalan berjumlah 1 orang, waktu kerja tersedianya 120.210 menit per tahun, standar beban kerjanya 24.785,56 menit per tahun, standar kelonggarannya 0,102 menit per tahun, kebutuhan tenaga kerja petugas admisi rawat jalan 2 orang sehingga disarankan adanya penambahan 1 orang petugas admisi rawat jalan lagi lulusan D3 Rekam Medis.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work Load Indicator Staff Need (WISN)*, SDM, Petugas Admisi Rawat Jalan, RSUD Sidoarjo

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 03 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, pasal 1, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia (UU RI) Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perkam Medis, perekam medis adalah seorang yang telah lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu cara menciptakan tenaga kesehatan dengan kuantitas kualitas yang

memadai yaitu melakukan perencanaan SDM dengan memperhatikan kebutuhan tenaga dan beban kerja. Menurut Astiena (2015), menyebutkan bahwa beban kerja tenaga kesehatan adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun dalam satu sarana pelayanan kesehatan. Beban kerja pada satu unit pada dasarnya merupakan keseimbangan antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dituntut dari karyawan dengan jumlah tenaga yang ada dalam suatu unit tersebut.

Beban kerja juga mempertimbangkan standar jumlah tenaga menurut profesi tersebut, standar kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan. Jadi, tinggi rendahnya beban kerja tidak hanya tergantung pada jumlah tenaga yang tersedia, namun tergantung juga dengan kualifikasi tenaga kesehatan tersebut. Beban kerja bisa menjadi tinggi apabila kompetensi tenaga kesehatan lebih rendah dari kualifikasi yang disyaratkan, begitu juga sebaliknya. dituntut dari karyawan dengan jumlah tenaga yang ada dalam suatu unit tersebut. Beban kerja juga mempertimbangkan standar jumlah tenaga menurut profesi tersebut, standar kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan. Jadi, tinggi rendahnya beban kerja tidak hanya tergantung pada jumlah tenaga yang tersedia, namun tergantung juga dengan kualifikasi tenaga kesehatan tersebut.

Beban kerja bisa menjadi tinggi apabila kompetensi tenaga kesehatan lebih rendah dari kualifikasi yang disyaratkan, begitu juga sebaliknya. Perencanaan SDM dapat dilakukan dengan cara melakukan perhitungan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN). WISN adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi atau relokasi akan lebih mudah dan rasional. 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 ini dapat digunakan di rumah sakit, puskesmas, dan sarana kesehatan lainnya, atau bahkan dapat digunakan untuk kebutuhan tenaga di Kantor Dinas Kesehatan (Kepmenkes no.81/MENKES/SK/I/2004). Tentang pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan di tingkat provinsi kabupaten/kota serta rumah sakit. Metode WISN (*Workload Indicator Staffing Needs*), berfungsi sebagai perhitungan dalam kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan menggunakan beban kerja oleh SDM kesehatan pada seluruh unit kerja pada fasilitas pelayanan (Septya Anggari Salsa Hari Sukma, dkk., 2023).

Berdasarkan studi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Warijan, dkk., 2018) di RSI Sultan Agung Semarang mengenai “Analisis Kebutuhan Pendaftaran Rawat Jalan Dan Dan Pasien Rawat Inap Menggunakan Menggunakan Metode WISN (*Work Load Indicator Staff Need*)” menyebutkan bahwa hasil perhitungan kebutuhan petugas pendaftaran pasien pasien rawat jalan di RSI Sultan Agung Semarang berdasarkan metode WISN sebanyak 13 petugas, sedangkan di RSI Sultan Agung Semarang

memiliki 12 petugas. Jumlah tersebut hampir sesuai dengan hasil perhitungan dengan metode WISN, sehingga rumah sakit perlu menambahkan 1 petugas agar pelayanan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan survei awal penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Juni 2023 di RSUD Sidoarjo. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah satu petugas admisi rawat jalan diperoleh informasi bahwa banyaknya pasien klinik rawat jalan pada bulan Maret 2023 sebanyak 749 pasien yang mendaftar admisi rawat inap terkadang membuat petugas admisi rawat jalan menjadi kewalahan pada saat melakukan proses pendaftaran pasien tersebut. Jumlah petugas admisi rawat jalan hanya satu orang dan tidak sebanding dengan kunjungan jumlah pasien dari klinik rawat jalan yang akan didaftarkan di rawat inap. Hal tersebut menyebabkan beban kerja petugas menjadi berlebih dan menyebabkan dampak kelelahan pada petugas admisi rawat jalan dan pelayanan admisi rawat jalan menjadi kurang efektif dan efisien. Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti ingin mengambil penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Petugas Admisi Rawat Jalan Dengan Menggunakan Metode Work Load Indicator Staff Need di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo”.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, gejala dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis serta akurat. Fenomena dapat berupa bentuk, aktivitas, hubungan, karakteristik serta persamaan maupun perbedaan antar fenomena. Tempat penelitian ini dilaksanakan di admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo yang beralamat di Jl. Mojopahit No.667, Celep, Kec.Sidoarjo, Kab.Sidoarjo, Jawa Timur, 61215. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni-Agustus 2023.

Populasi pada penelitian ini adalah petugas admisi rawat jalan yang berjumlah 2 orang yakni kepala rekam medis dan petugas admisi rawat jalan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 orang yakni kepala rekam medis dan petugas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah waktu kerja tersedia, unit kerja dan kategori SDM, standar beban kerja, standar kelonggaran, kebutuhan tenaga kerja per unit admisi rawat jalan.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar observasi dan pedoman wawancara. Pedoman Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data di mana peneliti mendapatkan keterangan dan informasi secara lisan dari seseorang atau percakapan tatap muka (*face to face*) secara langsung (Notoatmodjo, 2018). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan tanya jawab kepada petugas admisi rawat jalan saat melakukan pengambilan data awal di RSUD Sidoarjo untuk menggali masalah yang terkait dengan beban kerja petugas admisi rawat jalan. Observasi yang dilakukan dengan cara pengambilan data melalui

pengamatan, pendengaran, dan pencatatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada di ruang admisi rawat jalan di RSUD Sidoarjo.

Metode pengumpulan data yang digunakan Data primer yang di dapat di dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, dan data yang di peroleh dari wawancara ini dapat di gunakan sebagai penunjang masalah penelitian yakni beban kerjapetugas admisi rawat jalan. Selanjutnya melalui observasi, dalam penelitian ini menggunakan observasi dengan peneliti datang ke tempat penelitian, mengamati aktivitas yang ada di tempat penelitian (Sugiyono, 2018). Data Sekunder adalah data yang di peroleh dari institusi yang mengumpulkandata, sehingga tidak berasal langsung dari sumber data yaitu subjek yang di teliti (Sudra, 2010). Data sekunder yang di dapat di dalam penelitian ini adalah laporan data kunjungan pasien klinik rawat jalan dan jumlah hari kerja waktu data tersebut akan digunakan untuk menghitung beban kerja dan kebutuhan petugas admisi rawat jalan berdasarkan rumus WISN di RSUD Sidoarjo.

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan sebenarnya sehingga berdasarkan hasil pengamatan tersebut dapat diambil kesimpulan tentang beban kerja petugas untuk mengetahui kebutuhan jumlah petugas admisi rawat jalan dengan membandingkan menggunakan tabel WISN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (PERMENDAGRI) No.12 Tahun 2008 tentang “Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah” bab II pasal 2 ayat 2 bahwa analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional. Pada penelitian ini, peneliti membahas tentang perhitungan analisis beban kerja petugas admisi rawat jalan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN) dengan langkah-langkah perhitungan WISN tersebut yakni mulai dari mengidentifikasi instalasi kerja dan kategori SDM, menghitung waktu kerja tersedia, menghitung standar beban kerja, menghitung standar kelonggaran, dan menghitung jumlah kebutuhan tenaga kerja petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo dengan berdasarkan data yang didapatkan dalam penelitian ini yakni:

Identifikasi Instalasi Kerja dan Kategori SDM

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti terhadap petugas admisi rawat jalan bahwa kategori SDM petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo adalah 1 orang dengan kualifikasi lulusan SMA dan belum memenuhi persyaratan standar profesi perekam medis yang tertera dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Kepmenkes RI) Nomor 377 Tahun 2007 tentang Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan menyebutkan bahwa kualifikasi pendidikan

perekam medis sebagai berikut:

1. Diploma 3 (D3) Rekam Medis dan Informasi Kesehatan yang ditempuh selama 6 (enam) semester, dengan gelar Ahli madya .
2. Diploma 4 (D4) Manajemen Informasi Kesehatan yang ditempuh selama 8 (delapan) semester, dengan gelar Sarjana Sains Terapan MIK.
3. Strata 1 (S1) Manajemen Informasi Kesehatan yang ditempuh selama 8 (delapan) semester, dengan gelar Sarjana Manajemen Informasi Kesehatan.
4. Strata 2 (S2) Manajemen Informasi Kesehatan yang ditempuh selama 4 (empat) semester, dengan gelar Magister Manajemen Informasi Kesehatan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Kepmenkes RI) Nomor 377 Tahun 2007 tentang Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo dalam aspek manajemen rekam medis dan informasi kesehatan adalah sebagai berikut:

Manajemen Rekam Medis dan Informasi Kesehatan

Deskripsi kompetensi : perekam medis mampu mengelola rekam medis dan informasi kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan medis, administrasi dan informasi kebutuhan kesehatan sebagai bahan pengambilan keputusan di bidang kesehatan.

Tabel 1 Uraian Standar Kompetensi

No.	Kode Unit Kompetensi	Judul Kompetensi
1.	MIK.SR.03.001.01	Meregistrasi atas semua kunjungan yang ada di fasilitas pelayanan kesehatan (registrasi pendaftaran pasien rawat jalan dan rawat inap)
2.	MIK.SR.03.002.01	Memberikan nomor rekam medis secara berurutan dan sistematis berdasarkan sistem yang digunakan (penomoran seri, unit, seri unit)
3.	MK.SR.03.003.01	Menulis nama pasien dengan baik dan benar sesuai dengan sistem yang digunakan
4.	MK.SR.03.004.01	Membuat indeks pasien (kartu atau media lainnya)
5.	MK.SR.03.005.01	Menyusun assembling rekam medis dengan baik dan benar sesuai dengan SOP yang ada
6.	MK.SR.03.006.01	Menganalisis rekam medis secara

		kuantitatif dengan tepat meliputi : a. Kebenaran identifikasi b. Adanya laporan-laporan yang penting c. Autentikasi d. Pendokumentasian yang baik
7.	MK.SR.03.007.01	Menganalisis rekam medis secara kualitatif guna konsistensi isi dan mutu rekam medis
8.	MK.SR.03.008.01	Menyimpan atau menjajarkan rekam medis berdasarkan sistem yang digunakan (Straight Numerical, Middle Digit, dan Terminal Digit Filling System)
9.	MK.SR.03.009.01	Mengambil kembali (retrieval) dengan cepat rekam medis yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan asuhan pasien dan berbagai kebutuhan lainnya
10.	MK.SR.03.010.01	Melakukan penyusutan (retensi) rekam medis berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
11.	MK.SR.03.011.01	Mendesain formulir rekam medis

Hasil Perhitungan Waktu Kerja Tersedia

Berdasarkan hasil perhitungan waktu kerja tersedia petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo adalah 2003,5 jam per tahun, 120.210 menit per tahun dan waktu kerja 4-7 jam per hari. Hari kerja petugas admisi rawat jalan yakni dimulai dari hari aktif senin – sabtu, hari minggu libur dengan jam kerja hari senin sampai kamis dimulai pukul 07.00-14.00 WIB, hari jumat mulai pukul 07.00-11.00 WIB, hari sabtu mulai pukul 07.00-12.30 WIB dan dengan jumlah kerja 1 shift saja (shift pagi). Hal tersebut belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 21 ayat 2 menyebutkan bahwa Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berbunyi “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud adalah meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Hasil Perhitungan Standar Beban Kerja

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Kepmenkes RI) Nomor: 81 Menkes 2004 tentang “Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit” menyebutkan bahwa standar beban kerja disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (waktu rata-rata) dan waktu kerja tersedia yang dimiliki oleh masing-masing kategori SDM

Berdasarkan studi terdahulu yang dilakukan oleh (Suheri Parulian Gultom dan Afrizal Sitohang, 2018) di Rumah Sakit Umum Haji Medan mengenai “Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018” menyebutkan bahwa standar beban kerja petugas pendaftaran rawat jalan sejumlah 22.604 menit per tahun dan standar beban kerja petugas pendaftaran rawat inap sejumlah 49.728 menit per tahun dihitung dari waktu kerja tersedianya 124.320 menit per tahun dan rata-rata waktu produktif pendaftaran rawat jalan 5,5 menit per tahun dan pendaftaran rawat inap 2,5 menit per tahun. Jumlah kuantitas kegiatan pokok (kunjungan pasien per tahun) rawat jalan sebanyak 27.583 pasien dan rawat inap sebanyak 6.345 pasien.

Hasil perhitungan standar beban kerja diatas juga hampir setara dengan hasil perhitungan standar beban kerja petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo yang diperoleh dengan jumlah 24.785,56 menit per tahun. Hasil tersebut didapatkan dari pembagian waktu kerja tersedia dengan rata-rata waktu kerja produktif petugas admisi rawat jalan. Waktu kerja tersedianya yakni berjumlah 120.210 menit per tahun dan rata-rata waktu kerja produktifnya yakni berjumlah 4,85 menit per tahun dengan jumlah kuantitas kegiatan pokok (kunjungan pasien per tahun) sebanyak 9.485 pasien.

Hasil Perhitungan Standar Kelonggaran

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Kepmenkes RI) Nomor :81 Menkes 2004 tentang “Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit” menjelaskan bahwa 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.

Salah satu contoh faktor kelonggaran adalah istirahat, sholat, makan (ishoma) dan rapat. Durasi ishoma petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo berjumlah 30 menit per hari dan durasi kegiatan rapatnya berjumlah 2 jam per bulan. Total standar kelonggaran yang diperoleh yakni berjumlah 0,102 menit per tahun.

Hasil Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Admisi Rawat Jalan RSUD Sidoarjo

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Kepmenkes RI) Nomor :81 Menkes 2004 tentang “Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit” menjelaskan bahwa 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:
 - a. Waktu Kerja Tersedia
 - b. Standar Beban Kerja
 - c. Standar Kelonggaran masing-masing SDM
2. Kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama kurun waktu satu tahunan.

Berdasarkan studi terdahulu yang dilakukan oleh (Aulia Alifariani dan Nur Syarianingsih Syam, 2020” di RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta mengenai “Analisis Kebutuhan Petugas Unit Kerja Rekam Medis Berdasarkan Metode *Work Load Indicator Staff Need* di RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta” menyebutkan bahwa kebutuhan tenaga pendaftaran rawat jalan sejumlah 2 orang dan kebutuhan tenaga pendaftaran rawat inap sejumlah 2 orang di RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang telah dilakukan peneliti di bagian admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo, peneliti memperoleh hasil kebutuhan tenaga kerja petugas admisi rawat jalan adalah sebanyak 2 petugas. Hasil tersebut diperoleh dari perhitungan kuantitas kegiatan pokok ditambah dengan standar kelonggaran dibagi dengan standar beban kerja. Jumlah petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo sebanyak 1 petugas. Artinya, perlu ditambahkan 1 petugas lagi agar beban kerja petugas admisi rawat jalan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di bagian admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo, peneliti menyimpulkan bahwa Instalasi kerja rekam medis dan kategori SDM petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo berjumlah 1 orang petugas dengan kualifikasi petugas admisi rawat jalan merupakan lulusan SMA. Hasil perhitungan waktu kerja tersedia petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo berjumlah 2003,5 jam per tahun atau setara dengan 120.210 menit per tahun dengan jumlah hari kerja 6 hari per minggu. Hasil perhitungan standar beban kerja petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo diperoleh dengan jumlah standar beban kerjanya adalah 24.785,56 menit per tahun. Hasil perhitungan standar kelonggaran petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo diperoleh dengan jumlah

standar kelonggarannya adalah 0,102 menit per tahun. Hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja petugas admisi rawat jalan RSUD Sidoarjo diperoleh dengan jumlah kebutuhan tenaga kerjanya adalah 2 orang petugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Alifariani dan Syarianingsih Syam. (2020). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Metode Work Load Indicator Staff Need Di RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta. *International Journal of Healthcare Research*. Vol. 3, no. 1 pp xx-xx.
- Budi, S. C. (2011). *Manajemen Unit Kerja Rekam Medis*. Yogyakarta.
- Deharja, A., Irfiah, I., AdiWijayanti, R., & Tri Ardianto, E. (2019). Relationship of Officers' Performance and Outpatient's Medical Record Time Provision. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 8(2), 111–119. <https://doi.org/10.18196/jmmr.8296>. <https://pdfs.semanticscholar.org/6a01/43699f022e20c2b703ec61e092949c8567e4.pdf>. [27Mei 2020].
- Deharja, A., dan Swari, S. J. (2017). Desain Formulir Assesment Awal Medis Gawat Darurat Berdasarkan Standar Akreditasi Rumah Sakit Versi 2012 di Rumah Sakit Daerah Balung Jember. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian Politeknik Negeri Jember*, 358–363. Retrieved from <https://publikasi.polije.ac.id/index.php/prosiding/article/view/813/582>. [27Mei2020.
- Eka Wilda Faida dan Muhadi. (2019). *Dasar Organisasi dan Manajemen Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Hikmawan Suryanto. (2020). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri. *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan*, vol. 3, no. 1, pp. 29-35.
- Kementrian Kesehatan RI (2020) “Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit”. Jakarta: Menteri Kesetahan Republik Indonesia, pp. 1–80.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 81/Menkes/Sk/I/2004, Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit. Jakarta: Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2004 *Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit*. 13 Januari 2004. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004. Jakarta.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 1987. *Pelayanan Rawat Jalan*. Rumah Sakit. Jakarta.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 377 Tahun 2007. *Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan*. Rumah Sakit. Jakarta
- Nurul Yulaika and Sylvly Medtasya Dzykryanka. (2018). Perencanaan Tenaga Teknik Kefarmasian Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode WISN. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Vo*, vol. 6, no. 1, pp. 46- 52.

- Nopita Cahyaningrum, dkk. 2018. Tinjauan Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode WISN di RSUD Banyu Bening Boyolali tahun 2018. *Jurnal Infokes universitas Duta Bangsa*, vol. 8, no.2, pp. 40-54.
- Peraturan Pemerintah Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 *Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*. 20 Februari 2008. Lembaran Negara Republik Indonesia: Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*. 2 Februari 2021. Lembaran Negara Republik Indonesia: Jakarta
- Ria Chandra Kartika. (2018). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit, *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, vol. 4, no. 1, pp. 1-7
- Sudra. (2014). *Rekam Medis*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Suheri Parulian Gultom and Afrizal Sitohang. (2019). Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WIS di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Perekam Medis dan Informasi Kesehatan Imelda*, vol. 4, no. 1, pp. 524-532, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta
- Umi Khoirun Nisak. 2019. *Buku Ajar Pengantar Rekam Medis dan Manajemen Informasi Kesehatan*, Sidoarjo: UMSIDA Press.
- L. Handayani. (2020). *Rekam Medis Dalam Manajemen Informasi Kesehatan*, Jakarta: Insan Cendekia mandiri.
- Wildan Pahlevi. (2009). *Analisis Pelayanan Pasien Rawat Inap Di Unit Admisi RSUD Budhi Asih Jakarta Timur Tahun 2009*. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. FKM. Universitas Indonesia: Jakarta.