

**ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA
PETUGAS PENDAFTARAN BERDASARKAN METODE
WORKLOAD INDICATOR STAFFING NEED (WISN)
Di UPTD Puskesmas X Tahun 2021**

Raden Minda Kusumah

Akademik Perkam Medis dan Informatika Kesehatan Bandung
minda2729@gmail.com

ABSTRAK

Workload Indicator Staffing Need (WISN) merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja yang dilaksanakan oleh SDM kesehatan pada tiap unit kerja di bagian fasilitas pelayanan kesehatan. Di UPTD Puskesmas X terdapat jumlah hari kerja selama 6 hari yaitu dari hari senin sampai hari sabtu, UPTD Puskesmas X memiliki 2 orang petugas rekam medis dibagian pendaftaran. Untuk setiap tahunnya jumlah pasien di UPTD Puskesmas X mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2019 : 35.770 pasien, hingga pada Tahun 2020 menjadi 37.651 pasien, dengan rata-rata pasien perhari sebanyak 120 pasien. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dilakukan dengan cara observasi dan wawancara, dan metode penentuan sampel ini menggunakan total sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 2 orang petugas pendaftaran. Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja di UPTD Puskesmas X terdapat hari kerja 312 hari dalam satu tahun, dengan kuantitas kegiatan sebanyak 37651 pasien, untuk waktu kerja tersedia yaitu 111150 menit/tahun dan 108420 menit/tahun, sedangkan jumlah standar beban kerja adalah 16445 menit/tahun, untuk standar kelonggaran dari 2 orang petugas adalah 0,44 dan hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja adalah 2,73. Simpulan dari hasil perhitungan dengan metode *Workload Indicator Staffing Need (WISN)* didapatkan jumlah kebutuhan tenaga sebanyak 3 orang petugas, tetapi untuk saat ini terdapat 2 orang petugas maka perlu adanya penambahan petugas di bagian pendaftaran sebanyak 1 orang. Sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat dan pasien tidak terlalu lama dalam antrian.

Kata Kunci : Kebutuhan tenaga kerja, Beban Kerja, Petugas Pendaftaran, WISN.

ABSTRACT

Workload Indicator Staffing Need (WISN) is a method of calculating human resource needs based on the workload carried out by health human resources in each work unit in the health care facility. In UPTD Puskesmas X, there are 6 working days, from Monday to Saturday, UPTD Puskesmas X has 2 medical record officers in the registration section. For every year the number of patients at UPTD Puskesmas X has increased, namely in 2019: 35,770 patients, until in 2020 it became 37,651 patients, with an average of 120 patients per day. This type of research uses a descriptive type of research conducted by means of observation and interviews, and the method of determining this sample uses a total sample where the number of samples is the same as the total population, namely 2 registration officers. Based on the results of the calculation of the need for labor in UPTD Puskesmas X, there are 312 working days in one year, with a quantity of 37651 patients, for the available working time is 111150 minutes/year and 108420 minutes/year, while the standard number of workloads is 16445 minutes/year. years, for the standard allowance of 2 officers is 0.44 and the result of calculating the need for labor is 2.73. The conclusion from the calculation using the *Workload Indicator Staffing Need (WISN)* method, it was found that the number of staff needed was 3 officers, but for now there are 2 officers, it is necessary to add 1 person in the registration section. So that the work becomes faster and patients are not too long in the queue.

Keywords: Labor needs, Workload, Registration Officer, WISN

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, ataupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau masyarakat. Puskesmas adalah fasilitas kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif di wilayah pekerjaannya (Permenkes RI No. 43 Tahun 2019).

Rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan yang telah diberikan kepada pasien. Rekam medis adalah keterangan baik yang tertulis maupun yang terekam tentang identitas pasien (Permenkes No 269/Menkes/Per/III/2008).

Petugas pendaftaran merupakan salah satu bagian dari unit rekam medis yang kegiatannya mengatur penerimaan dan pendaftaran pasien rawat jalan maupun pasien rawat inap. Pelayanan pendaftaran adalah pelayanan pasien untuk observasi, diagnosis, pengobatan, dan rehabilitasi medik pelayanan kesehatan.

Maka dari itu peran petugas rekam medis di bagian pendaftaran sangat penting dalam mendukung kegiatan pelayanan di puskesmas, oleh sebab itu diperlukan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja dengan beban kerja petugas. Tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja dapat mempengaruhi terhadap tingkat efisiensi dan produktifitas kerja, apabila terdapat petugas rekam medis terlalu banyak maka akan banyak petugas yang tidak ikut bekerja, namun jika sebaliknya petugas rekam medisnya sedikit maka

pekerjaan yang dilakukan akan semakin banyak dan dapat menguras tenaga petugas serta akan menghambat pelayanan di puskesmas (Permenkes No 33 Tahun 2015).

Analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan kuantitas jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu tenaga kerja kesehatan yang profesional dalam 1 tahun sarana pelayanan kesehatan. Sedangkan standar beban kerja merupakan berapa banyak jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja kesehatan profesional dalam kurun waktu 1 tahun kerja sesuai dengan standar profesional dan memperhitungkan hari kerja, cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan, hari libur nasional, ketidakhadiran kerja, dan waktu kerja.

Workload Indicator Staffing Need (WISN) merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan berdasarkan beban kerja yang dilaksanakan oleh SDM kesehatan pada tiap unit kerja di bagian fasilitas pelayanan kesehatan, metode *Workload Indicator Staffing Need* ini sering digunakan di rumah sakit, puskesmas, dan dinas kesehatan. Metode WISN ini mempunyai kelebihan yaitu dapat mudah dioperasikan, digunakan, diterapkan dan realistis (Ningsih, 2012).

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di UPTD Puskesmas X terdapat jumlah hari kerja selama 6 hari yaitu dari hari senin sampai hari sabtu dengan jam datang petugas pukul 07.00 dimulai dengan kegiatan apel pagi dan memulai waktu kerja pukul 07.30 sampai dengan pukul 14.00. Di UPTD Puskesmas X terdapat 2 orang petugas rekam medis dibagian pendaftaran, untuk setiap tahunnya jumlah pasien di UPTD Puskesmas X mengalami peningkatan sebagai berikut :

Tahun	Jumlah Kunjungan Pasien
2019	35.770 pasien
2020	37.651 pasien

Pada tahun 2019 : 35.770 pasien, hingga pada Tahun 2020 menjadi 37.651 pasien. Dengan puncak kunjungan pasien terjadi pada jam 07.30-11.00 yaitu dengan rata-rata pasien perhari sebanyak 120 pasien, sedangkan terjadinya antrian dikarenakan pasien yang berkunjung datang disaat jam yang bersamaan, antrian juga terjadi karena pendaftaran pasien baru yang memerlukan waktu sekitar 5-6 menit untuk proses pendaftaran. Hal ini akan menyebabkan terjadinya penumpukan pasien dibagian pendaftaran, dan menyebabkan pelayanan terhadap pasien menjadi terhambat. Tentu hal ini terjadi dikarenakan petugas rekam medis di bagian pendaftaran mempunyai beban kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang : “Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran Berdasarkan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) di UPTD Puskesmas X”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- Menghitung kebutuhan tenaga kerja petugas pendaftaran dengan rumus *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) di UPTD Puskesmas X.
- Mengetahui beban tenaga kerja petugas pendaftaran berdasarkan teori *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) di UPTD Puskesmas X.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sumber daya manusia di masa datang, melalui program perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu bagian sumber daya manusia dalam perencanaan rekrutmen, seleksi serta pendidikan dan pelatihan (Ningsih, 2012).

Beban Kerja

Beban kerja dilihat dari kegiatan yang dilakukan petugas pada waktu kerja, baik kegiatan langsung maupun kegiatan tidak langsung, sumber daya manusia yang tersedia di sarana kesehatan berkaitan erat dengan beban kerja. Hal ini sesuai dengan teori (Ilyas 2011).

Analisis beban kerja adalah suatu proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan menentukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat diberikan kepada seorang petugas.

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapakah jumlah petugas atau pegawai yang dibutuhkan untuk menampung suatu pekerjaan dan untuk menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang petugas tersebut.

Perhitungan Tenaga Kerja Berdasarkan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN).

Metode Perhitungan *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) adalah untuk

menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan indikator beban kerja, dan merupakan metode baru berdasarkan kerja yang nyata dan dilakukan oleh tenaga kesehatan. Dapat diterapkan pada semua kategori tenaga yaitu staf medis, staf paramedis, dan staf non medis, kelebihan metode WISN yaitu mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, kompherenshif dan realistis. Adapun langkah perhitungan kebutuhan tenaga kerja menggunakan rumus *Workload Indicator Staffing Need* yaitu :

Menetapkan jumlah waktu kerja tersedia

1. Menetapkan waktu kerja tersedia tujuannya adalah untuk memperoleh waktu kerja tersedia dari masing-masing kategori SDM yang bekerja selama kurun waktu satu tahun, data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja tersedia :
 - a. Hari kerja : sesuai dengan ketentuannya yang berlaku ditempat kerja atau peraturan daerah setempat, pada umumnya dalam 1 minggu hanya 6 hari kerja. Jadi dalam 1 tahun terdapat 52 minggu (6 hari x 52 minggu).
 - b. Cuti tahunan : ketentuan setiap Sumber Daya Manusia memiliki hak cuti
 - c. Pendidikan dan pelatihan : sesuai ketentuan yang berlaku di suatu tempat kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi/profesionalisme setiap kategori Sumber Daya Manusia memiliki hak untuk mengikuti pelatihan.
 - d. Hari libur nasional
 - e. Ketidak hadiran kerja : sesuai data rata-rata ketidak hadiran kerja selama 1 tahun karena alasan sakit, tidak masuk dengan atau tanpa ijin.
 - f. Waktu kerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku ditempat kerja.

Sesuai dengan data tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan dengan sebagai berikut :

Rumus : $(A-(B+C+D+E) \times F)$

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 Sumber Daya Manusia

Menetapkan unit kerja dan kategori sumber daya manusia disini unit kerjanya yaitu petugas rekam medis dengan kategori Sumber Daya Manusia adalah petugas rekam medis bagian pendaftaran. Tujuannya adalah untuk memperoleh unit kerja dan kategori Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan.

3. Menghitung Standar Beban Kerja

Beban kerja yang akan dihitung adalah kategori Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugasnya berdasarkan kegiatan pokok, beberapa definisi yang digunakan dalam menyusun tugas dan produk yang dihasilkan. Adapun rumus untuk mencari beban kerja adalah :

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{Jumlah waktu kerja tersedia}}{\text{Jumlah Waktu Penyelesaian Kegiatan}}$$

4. Menyusun Standar Kelonggaran

Penyusunan standar kelonggaran adalah untuk memperoleh kelonggaran seluruh dan setiap kategori Sumber Daya Manusia yang meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dengan kegiatan

pokok pekerjaan, standar kelonggaran diperoleh dari faktor kelonggaran yang meliputi kegiatan dalam suatu hari, minggu, bulan, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan.

$$\text{Standar Kelonggaran} \\ = \frac{\text{Rata – rata waktu per Faktor kelonggaran}}{\text{Jumlah waktu kerja tersedia}}$$

5. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja

Perhitungan kebutuhan Sumber daya Manusia per unit kerja bertujuan untuk mendapatkan jumlah dan jenis atau suatu kategori Sumber Daya Manusia per unit kerja sesuai dengan beban kerja selama 1 tahun. Sumber data yang dibutuhkan untuk perhitungan Sumber daya Manusia per unit kerja yaitu :

a. Data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya yaitu :

1. Waktu kerja tersedia
2. Standar beban kerja
3. Standar kelonggaran masing-masing kategori Sumber Daya Manusia

b. Kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama kurun satu tahun. Kebutuhan tenaga kerja :

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

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya Metode yang digunakan peneliti adalah proses pengambilan data yang dilakukan dengan cara observasi dan wawancara. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang berusaha menjawab permasalahan yang ada berdasarkan data-data yang ada, proses dalam penelitian deskriptif yaitu menyajikan, menganalisis, dan

menginterpretasikan (Narbuko dan Ahmadi 2015).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang atau tempat, pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa dan waktu.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan nara sumber. Dengan perkembangan teknologi, metode wawancara dapat dilakukan melalui media tertentu, misalnya melalui telepon, email dan alat media sosial lainnya..

3. Studi Pustaka

Studi pustaka atau *literature riview* adalah berisi uraian tentang teori, temuan dan bahan penelitian yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian. Literature riview berisi ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis tentang beberapa sumber pustaka dapat berupa dari artikel, jurnal, buku, informasi dari internet tentang topik yang akan dibahas.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan dan keterangan yang dapat mendukung suatu penelitian.

5. Kalkulator dan Stopwatch

Kalkulator digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja petugas pendaftaran berdasarkan metode WISN, dan untuk Stopwatch digunakan untuk menghitung lamanya petugas dalam menyelesaikan kegiatan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan total petugas pendaftaran yaitu sejumlah 2 orang, teknik pengumpulan sampel menggunakan total sampling dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 2 orang petugas pendaftaran UPTD Puskesmas X (Sugiyono, 2011:68).

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di UPTD Puskesmas X terdapat 2 orang petugas pendaftaran dengan tugas pokok yaitu mendaftarkan pasien baru dan pasien lama, mengentri data pasien, mengambil dan mengembalikan dokumen rekam medis, berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis dengan beban kerja yang setiap tahunnya mengalami peningkatan di tahun 2019 tercatat sebanyak 35.770 pasien dan meningkat pada tahun 2020 sebanyak 37.651 pasien.

Tabel 1

Tabel jumlah pasien 2019 dan 2020 :

Tahun	Jumlah Kunjungan Pasien
2019	35.770 pasien
2020	37.651 pasien

Sumber : Data Primer

Kuantitas kegiatan pokok per tahun disusun berdasarkan berbagai data kegiatan pelayanan yang telah dilaksanakan di tiap unit kerja di Puskesmas selama kurun waktu satu tahun, di UPTD Puskesmas X pada tahun 2020 terdapat jumlah kuantitas kegiatan petugas pendaftaran sebanyak 37651 pasien. Berikut data hasil jumlah kuantitas kegiatan petugas pendaftaran :

Tabel 2

Jumlah Kunjungan Pasien Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pasien
1	Januari	3111
2	Februari	3111
3	Maret	3222
4	April	3249
5	Mei	3385
6	Juni	2025
7	Juli	3243
8	Agustus	3172
9	September	3271
10	Oktober	3504
11	November	3295
12	Desember	3063
Total		37.651

Sumber : Data Primer

Tabel 3

Perbandingan Jumlah Kunjungan Pasien Tahun 2019 dan Tahun 2020

No	Bulan	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Januari	3454	3111
2	Februari	3144	3111
3	Maret	3508	3222
4	April	3181	3249
5	Mei	2629	3385
6	Juni	2179	2025
7	Juli	2844	3243
8	Agustus	2812	3172
9	September	2928	3271
10	Oktober	3187	3504
11	November	2900	3295
12	Desember	3004	3063
Total		35.770	37.651

Sumber : Data Primer

Jumlah kunjungan pasien pada tahun 2019 terdapat 35.770 pasien dan meningkat pada tahun 2020 sebanyak 37.651 pasien, maka

peningkatan dari tahun 2019 ke tahun 2020 yaitu sebesar 1881 pasien. Dan untuk setiap harinya terdapat kurang lebih 120 pasien yang terdaftar.

A. Perhitungan Tenaga Kerja Berdasarkan Metode WISN

Untuk menentukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja petugas pendaftaran berdasarkan beban kerja dapat dihitung dengan rumus metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) sebagai berikut :

1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Menetapkan waktu kerja tersedia diperoleh dengan cara hari kerja dalam 1 tahun dikurangi cuti tahunan, di tambah hari dalam melakukan pendidikan dan pelatihan, ditambah hari libur nasional, di tambah jumlah ijin kerja kemudian di kali jam kerja tersedia dalam 1 hari, dengan rumus {A- (B+C+D+E) x F}. Data tersebut diperoleh dari UPTD Puskesmas X.

Tabel 4
Waktu Kerja Tersedia
di UPTD Puskesmas X

Petugas Pendaftaran 1

Kode	Faktor	Kategori SDM Petugas Pendaftaran	Ketr.
A	Hari kerja	312	Hari/thn
B	Cuti tahunan	6	Hari/thn
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari/thn
D	Hari libur nasional	15	Hari/thn

E	Ketidak hadirannya kerja	6	Hari/thn
F	Waktu kerja	6,5	Jam/hari
	Hari kerja tersedia	285	Hari/thn
	Waktu kerja tersedia	1.852,5	Jam/thn
	Waktu kerja tersedia	111.150	Menit/thn

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian

Rumus :

1. Hari kerja tersedia

$$[A - (B+C+D+E)] = [312 - (6+0+15+6)] = 285 \text{ hari/tahun}$$

2. Waktu kerja tersedia

$$[A - (B+C+D+E)] \times F = [312 - (6+0+15+6)] \times 6,5 = 1.852,5 \text{ jam/tahun}$$

$$[A - (B+C+D+E) \times F] \times 60 = [312 - (6+0+15+6) \times 6,5] \times 60 = 111.150 \text{ menit/tahun}$$

Petugas Pendaftaran 2

Kode	Faktor	Kategori SDM Petugas Pendaftaran	Ketr.
A	Hari kerja	312	Hari/thn
B	Cuti tahunan	6	Hari/thn
C	Pendidikan dan Pelatihan	2	Hari/thn
D	Hari libur nasional	15	Hari/thn

E	Ketidak hadirannya kerja	11	Hari/thn
F	Waktu kerja	6,5	Jam/hari
	Hari kerja tersedia	278	Hari/thn
	Waktu kerja tersedia	1.807	Jam/thn
	Waktu kerja tersedia	108.420	Menit/thn

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian

Rumus :

1. Hari kerja tersedia

$$[A - (B+C+D+E)] = [312 - (6+2+15+11)] = 278 \text{ hari/tahun}$$

2. Waktu kerja tersedia

$$[A - (B+C+D+E)] \times F = [312 - (6+2+15+11)] \times 6,5 = 1.807 \text{ jam/tahun}$$

$$[A - (B+C+D+E)] \times F \times 60 = [312 - (6+2+15+11)] \times 6,5 \times 60 = 108.420 \text{ menit/tahun}$$

Hasil perhitungan yang diperoleh dari petugas pendaftaran 1 di UPTD Puskesmas X yaitu jumlah Hari Kerja Tersedia 285 hari/tahun, dan Waktu Kerja Tersedia terdapat 1.852.5 jam/tahun atau 111.150 menit/tahun, Untuk petugas pendaftaran 2 terdapat Hari Kerja Tersedia 278 hari, dan Waktu Kerja Tersedia 1.807 jam/tahun atau 108.420 menit/tahun.

2. Menetapkan Unit Kerja dan Kategori Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara di UPTD Puskesmas X mengenai data atau identitas

petugas dibagian pendaftaran, berikut hasil data yang sudah diperoleh.

Tabel 5.

Unit dan Kategori Petugas Pendaftaran

Hasil Wawancara

PETUGAS PENDAFTARAN				
Petugas	Umur	Pendidikan	Jenis Kelamin	Lama Kerja
Petugas 1	24 tahun	D3 Rekam Medis	Laki-laki	2 tahun
Petugas 2	33 tahun	Sarjana Pendidikan	Laki-laki	10 tahun

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti dari 2 petugas pendaftaran, petugas yang pertama dengan jenis kelamin laki-laki berusia 24 tahun dengan pendidikan terakhir D3 rekam medis dan sudah bekerja di UPTD Puskesmas X selama 2 tahun, kemudian petugas yang kedua dengan jenis kelamin laki-laki berusia 33 tahun dengan pendidikan terakhir Sarjana Pendidikan dan sudah bekerja di UPTD Puskesmas X selama 10 tahun.

3. Menetapkan Standar Beban Kerja

Tabel 6.

Standar Beban Kerja

Tabel I

Petugas	Kegiatan				Jumlah
	Pendaftaran pasien baru	Pendaftaran pasien lama	Mengentri data pasien	Mengambil, dan mengembalikan DRM	
Petugas 1	6 menit	3 menit	2 menit	4 menit	15 menit
Petugas 2	5 menit	2 menit	2 menit	3 menit	12 menit

Sumber: Data Primer

Tabel II

Petugas	Jumlah	Rumus WISN	Jumlah Standar beban kerja (menit)
Petugas 1	15 menit	$\frac{111.150}{15}$	7.410 menit/tahun
Petugas 2	12 menit	$\frac{108.420}{12}$	9.035 menit/tahun

Sumber: Data Primer

Berdasarkan pengamatan waktu yang dibutuhkan oleh petugas pendaftaran dengan kegiatan yang dilakukan meliputi mendaftarkan pasien baru, mendaftarkan pasien lama, mengentri data pasien, mengambil dan mengembalikan Dokumen Rekam Medis. Hasil perhitungan menggunakan metode WISN standar beban kerja yang dibutuhkan petugas pendaftaran adalah Petugas 1 mampu menyelesaikan dengan waktu 15 menit dengan jumlah 7.410 menit/tahun, sedangkan petugas 2 mampu menyelesaikan dengan waktu 12 menit dengan jumlah 9.035 menit/tahun.

4. Perhitungan Standar Kelonggaran

Tabel 7.

Standar Kelonggaran

Petugas Pendaftaran 1

Kegiatan	Waktu/hari	Waktu/tahun	Rata-rata kelonggaran	Standar kelonggaran
Rapat	3 jam/bulan	36 jam /tahun x 60	$\frac{2160}{111.150}$	0,02
Ishoma	1 jam/hari	365 jam/tahun x 60	$\frac{21.900}{111.150}$	0,2
Total Faktor kelonggaran Petugas Pendaftaran 1				0,22

Sumber: Data Primer

a. Faktor kelonggaran I (Rapat)

Di UPTD Puskesmas X rapat dilaksanakan dengan durasi 3 jam/bulan (3 x 12 bulan) yaitu 36 jam/tahun x 60 menit atau setara dengan 2160 menit/tahun.

Rumus

$$= \frac{\text{Rata – rata waktu kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

$$\text{Rumus} = \frac{2160}{111.150} = 0,02 \text{ tenaga kerja}$$

b. Faktor kelonggaran II (Ishoma)

Di UPTD Puskesmas X pelaksanaan ishoma sekitar 1 jam/hari atau 365 jam/tahun, setara dengan 21.900 menit/tahun.

Rumus

$$= \frac{\text{Rata – rata waktu kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

$$\text{Rumus} = \frac{21900}{111.150} = 0,2 \text{ tenaga kerja}$$

Jadi hasil dari standar kelonggaran petugas pendaftaran 1 adalah : Standar kelonggaran : 0,02 + 0,2 = 0,22 tenaga kerja

Petugas Pendaftaran 2

Kegiatan	Waktu/hari	Waktu/tahun	Rata-rata kelonggaran	Standar kelonggaran
Rapat	3 jam/bulan	36 jam /tahun x 60	$\frac{2160}{108.420}$	0,02
Ishoma	1 jam/hari	365 jam/tahun x 60	$\frac{21900}{108.420}$	0,20
Total Faktor kelonggaran Petugas Pendaftaran 2				0,22

Sumber: Data Primer

a. Faktor kelonggaran I (Rapat)

Di UPTD Puskesmas X rapat dilaksanakan dengan durasi 3 jam/bulan (3 x 12 bulan) yaitu 36 jam/tahun x 60 menit atau setara dengan 2160 menit/tahun.

Rumus

$$= \frac{\text{Rata – rata waktu kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

Rumus = $\frac{2160}{108.420} = 0,02$ tenaga kerja

b. Faktor kelonggaran II (Ishoma)
 Di UPTD Puskesmas Wado pelaksanaan ishoma sekitar 1 jam/hari atau 365 jam/tahun, setara dengan 21.900 menit/tahun.

Rumus

$$= \frac{\text{Rata – rata waktu kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

Rumus = $\frac{21.900}{108.420} = 0,2$ tenaga kerja

Jadi hasil dari standar kelonggaran petugas pendaftaran 2 adalah : Standar kelonggaran : 0,02 + 0,20 = 0,22 tenaga kerja.

5. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja

Tabel 8.
Kebutuhan Tenaga Kerja

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran	
Kuantitas Pekerjaan	37.651
Standar Beban Kerja	7410 + 9035 = 16.445
Standar Kelonggaran	0,22 + 0,22 = 0,44

Sumber: Data Primer

Rumus perhitungan :

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

Kebutuhan tenaga kerja = $\frac{37.651}{16.445} + 0,44$

Kebutuhan tenaga kerja = 2,73
 Jadi, hasil kebutuhan tenaga kerja adalah 2,73 dibulatkan menjadi 3.

B. Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Berdasarkan Metode WISN

Berdasarkan hasil perhitungan menurut metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) jumlah kuantitas kegiatan sebanyak 37.651 pasien, jumlah kebutuhan tenaga kerja petugas pendaftaran terdapat dari waktu kerja tersedia dari petugas 1 adalah 111.150 menit/tahun dan untuk petugas 2 waktu kerja tersedia adalah 108.420 menit/tahun. Unit dan kategori petugas pendaftaran sebanyak 2 orang petugas, petugas 1 dengan umur 24 tahun dan sudah bekerja selama 2 tahun, untuk petugas 2 dengan umur 33 tahun dan sudah bekerja selama 10 tahun. Jumlah standar beban kerja dari 2 orang petugas pendaftaran adalah 16.445 menit/tahun. Jumlah standar kelonggaran dari 2 orang petugas sebanyak 0,44 tenaga kerja.

Dari hasil perhitungan, maka kebutuhan tenaga kerja petugas pendaftaran di UPTD Puskesmas X adalah :

Kebutuhan tenaga kerja

$$= \frac{37.651}{16.445} + 0,44$$

Kebutuhan tenaga kerja = 2,73 dibulatkan menjadi 3

Dalam penelitian ini diperoleh hasil perhitungan sumber daya manusia bagian pendaftaran di UPTD Puskesmas X menurut metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) didapatkan hasil kebutuhan tenaga kerja sebanyak 3 orang.

Sedangkan ketersediaan yang ada saat ini di UPTD Puskesmas X bagian pendaftaran terdapat 2 orang petugas pendaftaran, hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sumber daya manusia petugas pendaftaran perlu adanya penambahan petugas rekam medis di bagian pendaftaran sebanyak 1 orang. Sehingga pekerjaan akan menjadi lebih cepat dan pasien tidak terlalu lama dalam antrian dan pendaftaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan yang sudah dilakukan di UPTD Puskesmas X tugas pokok dan fungsi petugas bagian pendaftaran dilapangan sudah sesuai dengan teori yaitu dengan cara mendaftarkan pasien baru maupun pasien lama, mengentri data pasien, mengambil dan mengembalikan dokumen rekam medis. Petugas pendaftaran di UPTD Puskesmas X terdapat 2 petugas pendaftaran, petugas 1 dengan jenis kelamin laki-laki yang berusia 24 tahun, dengan jenjang pendidikan terakhir D3 Rekam Medis dan sudah bekerja selama 2 tahun. Sedangkan petugas 2 dengan jenis kelamin laki-laki yang berusia 33 tahun, dengan jenjang pendidikan terakhir Sarjana Pendidikan dan sudah bekerja selama 10 tahun.

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/tahun.

Rata-rata waktu perkegiatan petugas pendaftaran dalam mendaftarkan pasien baru dan pasien lama, mengentri data pasien, mengambil dan mengembalikan dokumen rekam medis petugas 1 mampu menyelesaikan dalam waktu 15 menit atau jumlah standar beban kerja sebanyak 7410 menit/tahun, dan untuk petugas 2 mampu menyelesaikan dalam waktu 12 menit atau dengan jumlah standar beban kerja sebanyak 9035 menit/tahun, dan standar kelonggaran dari kedua petugas pendaftaran adalah 0,44. Kemudian diperoleh kuantitas kegiatan pokok yang dilakukan oleh 2 orang petugas pendaftaran sebanyak 37651 pasien dalam satu tahun atau terdapat kurang lebih 120 pasien per harinya. Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) didapatkan kebutuhan tenaga kerja di bagian petugas pendaftaran yaitu sebanyak 3 orang petugas. tetapi pada saat ini di UPTD Puskesmas X terdapat 2 orang petugas di bagian pendaftaran. Sehingga perlu adanya penambahan 1 petugas pendaftaran, jika tenaga kerja sedikit sedangkan beban kerjanya tinggi maka akan mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah dan penyelesaian tugas akan terhambat yang akan berpengaruh terhadap pelayanan pendaftaran kepada pasien.

KESIMPULAN

Dari penjelasan terdapat kesimpulan di bagian pendaftaran memiliki tugas pokok mendaftarkan pasien baru dan pasien lama, mengentri data pasien, mengambil dan mengembalikan dokumen rekam medis.

1. Kapasitas petugas pendaftaran di UPTD Puskesmas X yaitu petugas 1 dengan jenis kelamin laki-laki, usia 24 tahun dengan pendidikan terakhir D3 Rekam Medis dan sudah bekerja selama 2 tahun. Petugas 2 dengan jenis kelamin laki-laki, usia 33 tahun dengan pendidikan terakhir Sarjana Pendidikan dan sudah bekerja selama 10 tahun.
2. Rata-rata waktu perkegiatan petugas 1 adalah 15 menit, petugas 2 adalah 12 menit.
3. Kuantitas kegiatan pokok dari 2 orang petugas pendaftaran di UPTD Puskesmas X tahun 2020 diperoleh dalam satu tahun sebanyak 37651 pasien.
4. Standar beban kerja pertahun dari kedua petugas pendaftaran dengan jumlah standar beban kerja adalah 16445 menit/tahun.
5. Menurut perhitungan metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) total kebutuhan tenaga kerja di bagian petugas pendaftaran di UPTD Puskesmas X di dapatkan kebutuhan tenaga kerja sebanyak 3 orang petugas.

Jadi kesimpulannya kebutuhan tenaga kerja petugas pendaftaran menurut metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) yaitu sebanyak 3 orang petugas, sedangkan pada saat ini di UPTD Puskesmas Wado terdapat 2 orang petugas di bagian pendaftaran. Sehingga perlu adanya penambahan 1 orang petugas di bagian pendaftaran, jika tenaga kerja sedikit sedangkan beban kerjanya tinggi maka akan

mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah dan penyelesaian tugas akan terhambat yang Puskesmas akan berpengaruh terhadap pelayanan pendaftaran kepada pasien. Tetapi jika dengan adanya penambahan kebutuhan 1 orang petugas pendaftaran maka pekerjaan atau pelayanan di bagian pendaftaran akan menjadi lebih optimal sehingga pasien bisa terlayani dengan cepat dan petugas pendaftaran tidak akan mempunyai beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ilyas, Y. (2011). *Perencanaan SDM Rumah Sakit*. Jakarta: *Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI*.
- Jalan, P. R. (2013). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Bagian Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Di UPT Puskesmas Pucangsawit Surakarta. *Jurnal Ilmiah Rekam Medis Dan Informatika Kesehatan*, 3(2), 12–24.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Permenkes Nomor 269/Menkes/Per/III/2008 Tentang Rekam Medis.
- Narbuko. Achmadi. (2015). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ningsih, D.W. (2012). *Perencanaan Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Uraian Pekerjaan Sebagai Dasar Pengembalian Keputusan Di Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta tahun 2012*. Tugas Akhir. D-3 Rekam Medis Sekolah Vokasi UGM
- Permenkes RI. (2019). *Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta.
- Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 Tentang *Pusat Kesehatan Masyarakat*.

- Peraturan Menteri Kesehatan No.33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiya, I. A., & Suharto, B. (2015). Analisis Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Di TPPRJ Dengan Metode WISN Di Puskesmas Mojolaban Tahun 2013. *Indonsian Journal On Medical Science*, 2(1).
- Wahyu Ningsih, S., Hakam, F., & Asriati, Y. (2020). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN Di UPTD Puskesmas Weru Tahun 2020.. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan (JMIAK)*, 3(2).
- Wulandari, I. (n.d.). Tinjauan Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Rekam Medis Berdasarkan Metode Workload Indicator Of Staffing Need (WISN) Di Klinik Rawat Inap Ramdani Husada Description of Medical Record Officer Requirement Based on WISN (Workload Indicator of Staffing Needs. *Surya Medika (JSM)*, Vol 6, 201–208.
- Yulianingtyas, D., Inayati, A., & Pratama, T. (2018). Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis pada Bagian Pendaftaran Menggunakan Metode WISN di UPTD Puskesmas Sumberrejo. *Jurnal Hospital Science*, 2(2), 9-15.