



Analisis Kebutuhan Petugas Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode *Workload Indicator Staff Need (WISN)* di RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta

Aulia Alifariani^{1*}, Nurwahidah¹

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Pendidikan Mandalika,
Indonesia

auliaalifariani@undikma.ac.id*

Article History:

Received : 24-07-2026

Accepted : 31-07-2026

Keywords: Kebutuhan Tenaga Kerja; Rekam Medis; Rumah Sakit; Sumber Daya Manusia; WISN

Abstract: Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan rumah sakit. Ketidaksesuaian antara jumlah tenaga dan beban kerja dapat memengaruhi kualitas pelayanan, sehingga diperlukan metode yang objektif untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis kebutuhan tenaga petugas rekam medis di RSUD Wates Kulon Progo menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need (WISN)*. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan rancangan studi evaluatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, pengukuran waktu kerja, serta telaah dokumen yang meliputi jumlah kunjungan pasien, aktivitas pelayanan, dan data kepegawaian. Analisis dilakukan berdasarkan tahapan metode WISN, yaitu perhitungan waktu kerja tersedia, standar beban kerja, standar kelonggaran, dan kebutuhan tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerja tersedia petugas rekam medis sebesar 2.152 jam per tahun dengan faktor kelonggaran sebesar 0,48. Berdasarkan hasil analisis WISN, kebutuhan ideal tenaga petugas rekam medis di RSUD Wates Kulon Progo adalah sebanyak 29 orang, sedangkan jumlah tenaga yang tersedia saat penelitian sebanyak 39 orang. Temuan ini menunjukkan adanya surplus tenaga sebanyak 10 orang dibandingkan kebutuhan berdasarkan beban kerja aktual. Oleh karena itu, rekomendasi yang diberikan bukan penambahan tenaga kerja, melainkan

optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia melalui rotasi, mutasi, atau redistribusi tenaga ke unit lain yang memiliki beban kerja lebih tinggi. Penerapan metode WISN dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, efisien, dan berbasis beban kerja di rumah sakit.

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009, rumah sakit adalah 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 setinggi-tingginya (Indonesia, 2009).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan 269/Menkes/Per/III/2008 tentang Rekam Medis juga menyatakan bahwa dokter, dokter gigi dan/atau tenaga kesehatan tertentu bertanggung jawab atas catatan dan/atau dokumen yang dibuat pada rekam medis. Rekam medis merupakan proses yang dimulai pada saat diterimanya pasien di pelayanan kesehatan, diteruskan kepada kegiatan pencatatan data dan dilanjutkan kepada penanganan rekam medis yang meliputi penyelenggaraan, penyimpanan serta pengeluaran rekam medis dari tempat penyimpanan untuk melayani permintaan peminjaman untuk keperluan pasien atau yang berhubungan dengan ketentuan hukum (Indonesia, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh (Rakhmawati, 2016) yang berjudul Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan menganalisis kebutuhan petugas rekam medis Rumah Sakit Aisyiah yang merupakan rumah sakit tipe D. Pada penelitian tersebut, kebutuhan petugas rekam medis dihitung menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN), dengan hasil tidak diperlukan penambahan petugas di instalasi rekam medis Rumah Sakit Aisyiah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi bukan karena kurangnya petugas namun karena sistem yang ada di pendaftaran dan poliklinik yang kurang baik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa masalah yang timbul pada suatu unit kerja tidak selalu disebabkan oleh kurangnya SD (Rakhmawati & Rustiyanto, 2016).

Rumah Sakit Umum Daerah Wates Kulon Progo merupakan rumah sakit Tipe B, yang merupakan salah satu rumah sakit tujuan bagi masyarakat di Kulon Progo. Rumah sakit ini juga sering menjadi rujukan dari berbagai bidan maupun dokter praktik wilayah sekitarnya. Salah satu bagian pelayanan yang ada di RSUD Wates adalah Unit Kerja Rekam Medis (UKRM) dimana UKRM tersebut berfungsi untuk menyediakan informasi kesehatan bagi pihak rumah sakit maupun luar rumah sakit.

Dari kegiatan observasi lapangan di RSUD Wates, dengan melakukan wawancara dan pengamatan. Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan oleh kepala Instalasi Rekam Medis RSUD Wates bahwa keterlambatan pelaporan

internal dan eksternal rumah sakit antara lain dikarenakan jika ada karyawan yang cuti mendadak ataupun sakit yang dimana karyawan tersebut yang mengetahui terkait pembuatan pelapor sehingga menghambat pelaporan internal dan eksternal, adanya pekerjaan tambahan selain pekerjaan pokok, misalnya membantu pegawai di bagian *filling* oleh pegawai dari bagian pendaftaran, sehingga menghambat proses pengolahan berkas rekam medis sampai menjadi laporan internal dan eksternal. Keterlambatan pendistribusian berkas rekam medis dari bagian *filling* sampai ke poliklinik yang dituju sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan pelayanan terhadap pasien karena harus menunggu lama status rekam medis. Masalah lain yang terjadi adalah terkadang terjadi keterlambatan distribusi berkas ke poliklinik karena petugas harus mengambil berkas ke ruang *filling* dahulu sebelum mendistribusikannya ke poliklinik. Terjadinya kepadatan di ruang *filling* karena banyaknya berkas rekam medis yang masih aktif. Berkas rekam medis yang masih aktif di tumpuk dilantai di depan rak penyimpanan yang disebabkan oleh kepadatan rak penyimpanan. Oleh karena itu salah satu cara untuk menghitung jumlah tenaga arsip yaitu dapat menggunakan metode *Workload Indicator Staff Needed (WISN)*. *Workload Indicator Staffing Need (WISN)*. WISN merupakan indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi tenaga lebih mudah dan rasional⁴. Tujuan dari penelitian ini adalah Menghitung kebutuhan petugas unit rekam medis berdasarkan Metode *Workload Indicator Staff Need (WISN)* di RUD Wates Kulon Progo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan rancangan studi evaluatif untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja pada Unit Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need (WISN)*. Metode WISN merupakan metode yang dikembangkan oleh *World Health Organization (WHO)* untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia kesehatan berdasarkan beban kerja aktual sehingga menghasilkan estimasi kebutuhan tenaga yang lebih objektif dan rasional.

Penelitian dilaksanakan di Unit Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Unit analisis dalam penelitian ini meliputi seluruh aktivitas pelayanan yang dilaksanakan oleh petugas rekam medis, sedangkan subjek penelitian adalah petugas yang terlibat dalam kegiatan rekam medis. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu kepala instalasi rekam medis dan petugas yang memahami pelaksanaan pekerjaan pada setiap unit pelayanan rekam medis. Data primer diperoleh melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja, pengukuran waktu penyelesaian setiap kegiatan menggunakan *stopwatch*, serta wawancara terstruktur untuk mengidentifikasi aktivitas pokok dan kegiatan penunjang. Data sekunder diperoleh dari dokumen rumah sakit berupa data kunjungan pasien, jumlah petugas, jadwal kerja, data kehadiran, cuti, pelatihan, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan rekam medis.

Analisis kebutuhan tenaga dilakukan menggunakan metode WISN sesuai pedoman Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang meliputi lima tahapan, yaitu: (1) menghitung waktu kerja tersedia (*Available Working Time/AWT*) setiap petugas dalam satu tahun berdasarkan hari kerja efektif; (2) mengidentifikasi dan menghitung kuantitas kegiatan pokok yang dilaksanakan oleh setiap kategori petugas; (3) menentukan standar beban kerja (*Standard Workload*) berdasarkan rata-rata waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap kegiatan; (4) menghitung standar kelonggaran (*Allowance Factor*) yang meliputi kegiatan tidak langsung seperti rapat, pelatihan, istirahat, serta cuti; dan (5) menghitung kebutuhan tenaga kerja pada masing-masing unit pelayanan dengan membandingkan volume pekerjaan terhadap standar beban kerja serta memperhitungkan faktor kelonggaran. Hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan jumlah tenaga yang tersedia untuk mengetahui kondisi kekurangan, kecukupan, atau kelebihan tenaga pada Unit Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan menyajikan hasil dalam bentuk tabel dan uraian naratif. Interpretasi hasil dilakukan untuk mengidentifikasi distribusi beban kerja, kebutuhan tenaga pada setiap jenis pekerjaan, serta memberikan rekomendasi optimalisasi sumber daya manusia berdasarkan hasil perhitungan metode WISN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Menetapkan waktu kerja tersedia

Tujuan dari menetapkan waktu kerja tersedia adalah untuk memperoleh waktu efektif selama satu tahun untuk masing-masing kategori pegawai/karyawan dalam hal ini yang mengurus dalam unit rekam medis. Rumus penetapan waktu kerja tersedia adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia di RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta

Kode	Faktor	Jumlah	keterangan
A	Hari Kerja	312	Hari/tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	5	Hari/tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	10	Hari/tahun
F	Waktu Kerja	8	Jam/Hari
G	Hari Kerja setahun	269	Hari/tahun
	Waktu Kerja Tersedia	2152	Jam/tahun
		129120	Menit/tahun

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat dilihat untuk waktu kerja yang disediakan bagi Unit Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta adalah sebesar 129120 menit/orang/tahun atau 2152 jam/orang/tahun.

2. Kuantitas kegiatan pokok per unit kerja

Kuantitas Kegiatan Pokok (KKP) disusun berdasarkan data kunjungan pasien yang berasal dari data rekapan kunjungan pasien per hari. Berikut disajikan tabel untuk mengetahui kuantitas kegiatan pokok (KKP) dalam satu hari :

Tabel 2. Rata-Rata Data Kunjungan Pasien Per Hari di RSUD Wates Kulon Progo

No	Kategori	Kegiatan pokok	Kuantitas		Total
			Baru	Ulang	
1	Rekam medis	Rawat jalan	43	406	449
2		Rawat inap	25	51	76

Tabel 3. Rekapitulasi Kuantitas Kegiatan Pokok (KKP) Petugas Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo

No	Unit/Jenis Pekerjaan	Jumlah Aktivitas	Total KKP
1	Verifikasi skrining	1	20.444
2	Surat rekam medis dan visum	4	81.776
3	Pencarian status	5	603.905
4	Pengolahan data dan pelaporan	6	116.322
5	Penerimaan pasien rawat jalan	3	230.995
6	Pendistribusian berkas	3	253.129
7	Loket SOP/Pendaftaran rawat jalan	2	120.781
8	Pendaftaran rawat inap	3	61.332
9	Pendaftaran IGD	2	40.888

Berdasarkan rekapitulasi kuantitas kegiatan pokok, aktivitas dengan volume pekerjaan tertinggi terdapat pada pencarian status, diikuti pendistribusian berkas dan penerimaan pasien rawat jalan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga unit tersebut merupakan aktivitas utama yang paling banyak menyerap beban kerja petugas rekam medis.

3. Standar beban kerja

Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (rata-rata waktu) dan waktu kerja tersedia yang dimiliki oleh masing-masing kategori pegawai/karyawan. Rumus untuk menyusun standar beban kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Rekapitulasi Standar Beban Kerja (SBK) Petugas Rekam Medis

No	Unit/Jenis Pekerjaan	Rentang SBK (menit/tahun)
1	Verifikasi skrining	129.120
2	Surat rekam medis dan visum	64.560–129.120
3	Pencarian status	64.560–129.120
4	Pengolahan data dan pelaporan	43.040–129.120
5	Penerimaan pasien rawat jalan	64.560–129.120
6	Pendistribusian berkas	43.040–129.120
7	Loket SOP/Pendaftaran rawat jalan	64.560–129.120
8	Pendaftaran rawat inap	64.560–129.120
9	Pendaftaran IGD	64.560–129.120

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa standar beban kerja petugas rekam medis berada pada rentang 43.040–129.120 menit per tahun, bergantung pada kompleksitas dan waktu

penyelesaian setiap aktivitas. Semakin singkat waktu rata-rata penyelesaian suatu pekerjaan, semakin besar standar beban kerja yang dapat dicapai oleh petugas..

4. Standar kelonggaran

Penyusunan standar kelonggaran bertujuan untuk diperolehnya faktor-faktor kelonggaran setiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dan dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/pelayanan. Rumus standar kelonggaran adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Standar Kelonggaran Petugas Rekam Medis di RSUD Wates Kulon Progo

No	Aktifitas	Rata-Rata Waktu	Jumlah (Menit/Tahun)	Standar Kelonggaran
1	Rapat bulanan	2 jam/bulan	1440 menit/tahun	0,01
2	Melayani penelitian mahasiswa	2 jam/hari	32280 menit/tahun	0,25
3	istirahat	0,5 jam/hari	8070 menit/tahun	0,06
4	Cuti (sakit, alasan penting dan bersama)	10 hari/tahun	14400 menit/tahun	0,11
5	Pelatihan	5 hari/ tahun	7200 menit/tahun	0,05
Tatol Standar Kelonggaran				0,48

Berdasarkan tabel 5 di atas, Standar kelonggaran petugas rekam medis di RSUD Wates Kulon Progo adalah sebesar 0.48.

5. Kebutuhan tenaga

Perhitungan kebutuhan SDM per unit kerja memiliki tujuan untuk diperolehnya jumlah dan jenis/kategori SDM yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan wajib dan upaya pengembangan selama kurun waktu satu tahun. Rumus perhitungan kebutuhan SDM per unit kerja:

Tabel 6. Rekapitulasi Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Metode WISN

No	Unit/Jenis Pekerjaan	Kebutuhan Tenaga (orang)
1	Verifikasi skrining	1
2	Surat rekam medis dan visum	3
3	Pencarian status	8
4	Pengolahan data dan pelaporan	4
5	Penerimaan pasien rawat jalan	3
6	Pendistribusian berkas	5
7	Loket SOP/Pendaftaran rawat jalan	2
8	Pendaftaran rawat inap	2
9	Pendaftaran IGD	1
Total	Kebutuhan Tenaga	29

Berdasarkan analisis menggunakan metode WISN, kebutuhan ideal petugas Unit Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo adalah 29 orang. Kebutuhan tenaga terbesar terdapat pada unit pencarian status (8 orang), diikuti pendistribusian berkas (5 orang) dan pengolahan data serta pelaporan (4 orang). Dibandingkan dengan kondisi aktual yang berjumlah 39 petugas, terdapat surplus 10 orang, sehingga rekomendasi yang diberikan adalah optimalisasi distribusi tenaga melalui rotasi atau redistribusi ke unit lain yang memiliki beban kerja lebih tinggi.

Apabila dibandingkan dengan kondisi *eksisting*, jumlah petugas rekam medis yang tersedia di RSUD Wates Kulon Progo adalah 39 orang, sehingga terdapat selisih 10 orang lebih banyak dibandingkan kebutuhan berdasarkan hasil analisis WISN. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara kuantitatif jumlah tenaga yang tersedia telah mencukupi untuk mendukung pelayanan rekam medis. Oleh karena itu, hasil analisis WISN mengindikasikan bahwa fokus pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi pada penambahan tenaga, melainkan pada optimalisasi distribusi dan pemanfaatan tenaga agar sesuai dengan kebutuhan setiap unit pelayanan.

Pembahasan

1. Analisis keadaan sumber daya manusia kesehatan

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN-RB) mengenai standar jabatan fungsional perekam medis, rumah sakit tipe B memiliki acuan kebutuhan formasi tenaga perekam medis sesuai struktur organisasi dan klasifikasi rumah sakit. Ketentuan tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan formasi jabatan dan perencanaan sumber daya manusia secara nasional sehingga rumah sakit memiliki jumlah dan komposisi tenaga yang sesuai dengan standar pelayanan.

Namun demikian, hasil penelitian menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) menunjukkan bahwa kebutuhan ideal tenaga pada Unit Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo adalah sebanyak 29 orang, sedangkan jumlah tenaga yang tersedia saat penelitian sebanyak 39 orang. Hasil ini mengindikasikan bahwa berdasarkan beban kerja aktual, jumlah tenaga yang tersedia telah melebihi kebutuhan operasional pada unit rekam medis.

Perbedaan antara hasil perhitungan WISN dan ketentuan formasi jabatan dalam Permen PAN-RB menunjukkan bahwa kedua pendekatan memiliki tujuan yang berbeda. Metode WISN menghitung kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja aktual yang diukur melalui waktu kerja tersedia, volume pelayanan, standar beban kerja, dan faktor kelonggaran, sedangkan Permen PAN-RB menetapkan kebutuhan formasi jabatan sebagai acuan pengembangan organisasi dan pemenuhan sumber daya manusia pada tingkat kelembagaan. Oleh karena itu, hasil perhitungan WISN tidak dimaksudkan untuk menggantikan ketentuan formasi jabatan, tetapi berfungsi sebagai instrumen evaluasi terhadap kesesuaian distribusi tenaga berdasarkan kondisi operasional yang berlangsung pada saat penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun rumah sakit mengacu pada standar formasi yang ditetapkan dalam regulasi, evaluasi kebutuhan

tenaga tetap perlu dilakukan secara berkala menggunakan metode berbasis beban kerja seperti WISN. Evaluasi tersebut penting untuk memastikan bahwa tenaga yang tersedia dimanfaatkan secara optimal sesuai dengan kebutuhan pelayanan di setiap unit kerja. Dalam penelitian ini, selisih antara jumlah tenaga yang tersedia (39 orang) dan kebutuhan berdasarkan WISN (29 orang) mengindikasikan adanya surplus tenaga sebanyak 10 orang pada Unit Rekam Medis. Kondisi tersebut tidak semata-merta menunjukkan inefisiensi organisasi, melainkan menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit untuk melakukan evaluasi terhadap distribusi tenaga melalui rotasi, mutasi, atau penugasan kembali ke unit lain yang memiliki beban kerja lebih tinggi. Dengan demikian, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pemenuhan formasi jabatan, tetapi juga pada pencapaian keseimbangan antara jumlah tenaga dan beban kerja aktual guna meningkatkan efisiensi serta mutu pelayanan rumah sakit.

2. Beban kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pada beberapa aktivitas di Unit Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo belum terdistribusi secara merata. Salah satu aktivitas yang memiliki beban kerja paling tinggi adalah proses pengodean (*coding*), karena pekerjaan tersebut hanya ditangani oleh satu orang petugas. Kondisi ini menyebabkan seluruh berkas rekam medis pasien harus melalui satu titik pelayanan sebelum dapat diproses ke tahapan berikutnya, sehingga berpotensi menimbulkan penumpukan pekerjaan (*work bottleneck*). Ketika volume kunjungan pasien meningkat, kapasitas satu petugas menjadi terbatas sehingga waktu penyelesaian proses *coding* menjadi lebih lama dibandingkan aktivitas lainnya.

Proses *coding* merupakan salah satu tahapan penting dalam penyelenggaraan rekam medis karena menentukan ketepatan klasifikasi diagnosis dan tindakan berdasarkan *International Classification of Diseases* (ICD). Ketelitian yang tinggi, kompleksitas kasus pasien, serta kewajiban melakukan verifikasi terhadap kelengkapan dokumen medis menyebabkan waktu yang dibutuhkan untuk setiap berkas relatif lebih lama dibandingkan kegiatan administrasi lainnya. Oleh karena itu, apabila proses *coding* hanya dilakukan oleh satu petugas, maka risiko terjadinya antrean berkas akan semakin besar, terutama pada periode dengan jumlah kunjungan pasien yang tinggi.

Selain aktivitas *coding*, proses *assembling* dan penerimaan berkas dari poliklinik juga turut memengaruhi beban kerja petugas rekam medis. Keterlambatan pengembalian berkas dari unit pelayanan atau belum lengkapnya dokumen medis menyebabkan proses *assembling* tidak dapat segera diselesaikan. Kondisi tersebut mengakibatkan alur kerja berikutnya, seperti *coding*, indeksing, pelaporan, hingga penyimpanan dokumen, ikut mengalami keterlambatan. Dengan demikian, tingginya beban kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah petugas, tetapi juga oleh keterpaduan proses kerja antar unit pelayanan di rumah sakit.

Faktor lain yang dapat memengaruhi beban kerja adalah pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dan kualitas jaringan

komputer. Gangguan jaringan atau lambatnya akses sistem akan memperpanjang waktu input data, pencarian rekam medis elektronik, maupun proses verifikasi pelayanan. Akibatnya, waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih panjang sehingga produktivitas petugas menurun. Oleh karena itu, peningkatan kinerja Unit Rekam Medis tidak hanya bergantung pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada dukungan infrastruktur teknologi informasi yang memadai.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan hasil analisis *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) menunjukkan jumlah tenaga yang tersedia telah melebihi kebutuhan ideal, distribusi pekerjaan antar petugas masih belum sepenuhnya seimbang. Aktivitas tertentu, khususnya *coding*, memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan aktivitas lainnya sehingga diperlukan penataan kembali pembagian tugas. Optimalisasi melalui redistribusi pekerjaan, rotasi internal, atau pelatihan lintas kompetensi (*cross training*) dapat menjadi alternatif untuk mengurangi konsentrasi beban kerja pada satu petugas sekaligus meningkatkan efisiensi pelayanan rekam medis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasibuan et al. (2014) yang menyatakan bahwa analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja tidak hanya mempertimbangkan jumlah tenaga, tetapi juga distribusi tugas pada setiap jenis pekerjaan sehingga keseimbangan beban kerja dapat tercapai. Selain itu, Nengsih dan Tanjung (2023) menemukan bahwa ketidakseimbangan distribusi pekerjaan pada unit rekam medis berpotensi menimbulkan keterlambatan pelayanan meskipun jumlah tenaga secara keseluruhan telah mencukupi. Oleh karena itu, evaluasi beban kerja secara berkala menggunakan metode WISN perlu diikuti dengan evaluasi proses kerja dan redistribusi tugas agar seluruh aktivitas pelayanan dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

3. Kebutuhan tenaga

Berdasarkan peraturan KepMenKes Nomor 81/MenKes/SK/1/2004 tentang pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan berdasarkan metode WISN. Hasil perhitungan kebutuhan tenaga dengan WISN sangat tergantung pada ketepatan data kegiatan rumah sakit⁶. Langkah-langkah untuk perhitungan kebutuhan petugas Unit Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo adalah:

a. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia pada petugas Unit Rekam Medis di RSUD Wates Kulon Progo dalam satu tahun adalah 312 hari atau 2152 jam per tahun. Waktu kerja tersedia bisa berbeda tergantung kebijakan yang ada pada rumah sakit.

Menurut Alam⁷ salah satu faktor yang mempengaruhi adanya perbedaan waktu kerja yang tersedia adalah ketidakhadiran kerja pada hari kerja yang berbeda pada setiap petugas. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Hasibuan et al. (2014) pada tenaga rekam medis perhitungan waktu kerja produktif dapat sebagai dasar untuk menghitung jam kerja efektif per hari. Maka didapatkan bagian rekam medis sebesar 3,07 jam = 184,8 menit.

b. Menyusun Standar Beban Kerja

Standar beban kerja, aktivitas pengamatan petugas rekam medis di RSUD Wates Kulon Progo memiliki besaran nilai yang berbeda pada setiap aktivitas produktif yang dilakukan. Untuk mengetahui rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas pokok diperoleh dari hasil pengamatan dan diperkuat dengan wawancara kepada petugas rekam medis. Standar beban kerja paling tinggi berdasarkan perhitungan terdapat pada menilai pada tugas perekam medis yaitu sebesar 129,120 menit/tahun.

Menurut Alam et al. (2018) bila rata-rata waktu per kegiatan kecil maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang banyak dan sebaliknya jika rata-rata waktu per kegiatan yang semakin besar maka menghasilkan suatu pekerjaan yang sedikit.

c. Menyusun standar kelonggaran

Standar kelonggaran Instalasi Rekam Medis di RSUD Wates Kulon Progo diperoleh dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pokok atau kegiatan produktif, hasil diperoleh total standar kelonggaran pada petugas rekam medis 0,48 nilai tersebut semua petugas sama. Faktor kelonggaran yang ada pada unit rekam medis meliputi kegiatan rapat bulanan, melayani penelitian mahasiswa, istirahat, cuti yang disesuaikan dengan kebijakan pada unit rekam medis serta rumah sakit dan pelatihan.

Menurut Wijaya (2016) standar kelonggaran dibagi menjadi dua kategori yaitu standar kelonggaran terkait kegiatan (produktif tidak langsung), dan standar kelonggaran individu (kelonggaran karena beban kerja dalam melaksanakan kegiatan). Standar kelonggaran terkait kegiatan diperoleh dari jumlah waktu untuk kegiatan produktif yang tidak langsung dimana dapat menunjang pelaksanaan kegiatan pokok (produktif langsung) rapat dengan atasan atau bagian dari unit lain serta pendidikan dan pelatihan. Sementara itu, standar kelonggaran individu yang digunakan adalah standar kelonggaran yang disesuaikan dengan faktor kondisi yang ada di tempat kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok tersebut seperti rapat mingguan, pelatihan dan cuti (sakit, alasan penting dan bersama) pada Instalasi Rekam Medis di RSUD Wates Kulon Progo.

d. Kebutuhan tenaga kerja unit rekam medis RSUD Wates Kulon Progo

Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) merupakan pendekatan yang dikembangkan oleh *World Health Organization* (WHO) untuk menghitung kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan beban kerja aktual. Berbeda dengan pendekatan rasio tenaga terhadap jumlah tempat tidur atau jumlah kunjungan pasien, metode WISN mempertimbangkan waktu kerja efektif, volume kegiatan, standar beban kerja, dan faktor kelonggaran sehingga menghasilkan estimasi kebutuhan tenaga yang lebih objektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan ideal tenaga petugas Unit Rekam Medis di RSUD Wates Kulon Progo adalah 29 orang, sedangkan jumlah tenaga yang tersedia saat penelitian sebanyak 39 orang. Dengan demikian, secara kuantitatif terdapat kelebihan tenaga

sebanyak 10 orang dibandingkan kebutuhan berdasarkan beban kerja aktual. Temuan ini menunjukkan bahwa permasalahan pengelolaan SDM pada Unit Rekam Medis bukan disebabkan oleh kekurangan jumlah tenaga, melainkan lebih berkaitan dengan efektivitas distribusi pekerjaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rakhmawati dan Rustiyanto (2016) yang menyatakan bahwa metode WISN dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kebutuhan tenaga rekam medis berdasarkan beban kerja sehingga membantu manajemen rumah sakit dalam menentukan jumlah tenaga yang optimal, baik melalui penambahan maupun redistribusi pegawai. Ketika jumlah tenaga melebihi kebutuhan berdasarkan hasil analisis WISN, kebijakan yang lebih tepat bukanlah mempertahankan distribusi yang ada, melainkan melakukan penyesuaian penempatan tenaga agar produktivitas organisasi meningkat.

Temuan ini juga didukung oleh pedoman *World Health Organization* (2010) yang menjelaskan bahwa hasil WISN tidak selalu menghasilkan rekomendasi penambahan tenaga kerja. Dalam beberapa kondisi, analisis WISN justru menunjukkan adanya kelebihan tenaga sehingga organisasi perlu melakukan redistribusi personel, penyesuaian uraian tugas, atau optimalisasi pemanfaatan tenaga sesuai kebutuhan pelayanan. Dengan demikian, tujuan utama WISN adalah menciptakan keseimbangan antara beban kerja dengan jumlah tenaga yang tersedia agar pelayanan dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian, strategi yang paling tepat bagi RSUD Wates Kulon Progo bukan melakukan rekrutmen tenaga baru, melainkan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia melalui rotasi atau mutasi internal. Kelebihan tenaga sebanyak 10 orang dapat dialokasikan ke unit lain yang memiliki beban kerja lebih tinggi atau mengalami kekurangan personel. Kebijakan tersebut dapat meningkatkan efisiensi penggunaan SDM, memperbaiki pemerataan beban kerja antar unit, serta mengurangi potensi *idle time* pada petugas rekam medis. Selain itu, rotasi pekerjaan juga dapat memperluas kompetensi pegawai, meningkatkan fleksibilitas organisasi, dan mendukung pengembangan karier tenaga rekam medis sehingga kualitas pelayanan rumah sakit dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan tenaga menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) memberikan gambaran yang objektif mengenai kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja aktual pada Unit Rekam Medis RSUD Wates Kulon Progo. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kebutuhan ideal tenaga petugas rekam medis adalah sebanyak 29 orang, sedangkan jumlah tenaga yang tersedia saat penelitian mencapai 39 orang. Dengan demikian, secara kuantitatif terdapat surplus tenaga sebanyak 10 orang dibandingkan kebutuhan berdasarkan hasil analisis WISN.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan pengelolaan sumber daya manusia di Unit Rekam Medis bukan terletak pada kekurangan jumlah tenaga, melainkan pada perlunya optimalisasi distribusi tenaga

sesuai beban kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini merekomendasikan agar manajemen RSUD Wates Kulon Progo melakukan evaluasi terhadap penempatan tenaga melalui rotasi, mutasi, atau redistribusi pegawai ke unit lain yang memiliki kebutuhan tenaga lebih tinggi. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia, menyeimbangkan beban kerja antar unit, serta mendukung peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa metode WISN merupakan instrumen yang efektif dalam mendukung perencanaan sumber daya manusia berbasis beban kerja. Oleh karena itu, evaluasi kebutuhan tenaga menggunakan metode WISN perlu dilakukan secara berkala agar kebijakan pengelolaan sumber daya manusia selalu selaras dengan perubahan volume pelayanan dan kebutuhan operasional rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Raodhah, S., & Surahmawati. (2018). Analisis kebutuhan tenaga kesehatan (paramedis) berdasarkan beban kerja dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) di Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin Makassar. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*, 10(2), 216–226. <https://doi.org/10.24252/as.v10i2.6903>
- Hasibuan, N. R., Wulan, L. R. K., & Wigati, P. A. (2014). Analysis the standard of medical record resources needed, based on workload at Ken Saras Hospital medical record installation 2013. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 140–147. <https://doi.org/10.14710/jkm.v2i2.6391>
- Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072.
- Indonesia. Kementerian Kesehatan. (2008). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/MENKES/PER/III/2008 tentang Rekam Medis*.
- Jatmiko, M. D. N. C., Listina, F., & Putri, D. U. P. (2024). Medical record installation personnel analysis based on workload analysis with the Workload Indicators of Staffing Need (WISN) method. *An Idea Health Journal*, 4(3), 105–109. <https://doi.org/10.53690/ihj.v4i03.220>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2004). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Berdasarkan Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN)*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Maisarah, F. (2024). Analisis beban kerja petugas rekam medis berdasarkan metode Workload Indicator Staff Need (WISN) di Puskesmas Dempo Palembang Tahun 2021. *Journal of Health Science*, 2(1). <https://doi.org/10.54816/jhs.v2i1.513>
- Muzammil, A. (2014). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau (JOM Fekon)*, 1(2), 1–15.

- Nashrulloh, D., Meriaya Sari, L., & Asmayawati, D. (2024). Analisis beban kerja rekam medis berdasarkan metode Workload Indicator Staff Need (WISN) di RSUD Sungai Lilin. *Jurnal Kesehatan dan Pembangunan*, 14(2). <https://doi.org/10.52047/jkp.v14i2.319>
- Natassa, J., Maimun, N., Ulfa, H. M., Wardani, S., & Isnani, R. (2025). Analysis of the need for medical records personnel using the Workload Indicator Staff Needs (WISN) method in the medical records unit of Langsung Health Center Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 10(3), 546–554. <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol10.Iss3.1734>
- Nengsih, Y. G., & Tanjung, L. A. (2023). Analisis kebutuhan tenaga rekam medis berdasarkan beban kerja dengan metode WISN di bagian filling RSU Mitra Sejati Medan. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda*, 8(1), 39–48. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v8i1.1031>
- Rakhmawati, F., & Rustiyanto, E. (2016). Analisis kebutuhan petugas rekam medis berdasarkan beban kerja di instalasi rekam medis RS Aisyiah Muntilan. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.27446>
- Taroreh, A., & Mintardj, C. (2016). Perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada biro pengembangan sdm provinsi papua. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1263–1274.
- Wijaya, S. B. R. (2016). *Analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja di loket pendaftaran BPJS Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2015* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Institutional Repository
- World Health Organization. (2010). *Workload Indicators of Staffing Need (WISN): User's Manual*. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization. (2024). *Workload Indicators of Staffing Need (WISN)*. Geneva: WHO.