

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA PADA BAGIAN PENDAFTARAN DI KLINIK MEDIKA TANJUNGSARI

Sri Deliana Nurhasanah, Erix Gunawan

Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Email: delianrs33@gmail.com, erix.gunawan@piksi.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 5 November 2021 Direvisi 15 November 2021 Disetujui 25 November 2021	Bagian pendaftaran merupakan garda terdepan dalam kegiatan pelayanan kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan. Banyak kendala yang terjadi di bagian pendaftaran dengan berbagai penyebab. Terbatasnya tenaga kerja di bagian pendaftaran menjadi salah satu penyebab terjadinya kendala tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis jumlah kebutuhan tenaga kerja di unit rekam medis pada bagian pendaftaran Klinik Medika Tanjungsari dengan berdasarkan beban kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode pengumpulan data observasi dan wawancara. Penelitian ini juga menggunakan metode pengerjaan WISN (Workload Indicators Staffing Needs). WISN merupakan metode yang digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja dengan berdasarkan beban kerja. Sampel data pada penelitian ini adalah jumlah kunjungan pasien di Klinik Medika Tanjungsari periode Juli 2020 – Juni 2021 yaitu sebesar 21619 kunjungan rawat jalan dan 3332 kunjungan pasien observasi. Dari hasil perhitungan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa diperlukan penambahan 1 orang lagi di unit rekam medis Klinik Medika Tanjungsari agar tercapainya pelayanan Kesehatan yang berkualitas dengan tenaga kerja yang berkualitas juga.
Kata Kunci: beban kerja; pendaftaran; WISN	
Keywords: workload; registration; WISN	ABSTRACT <i>The registration section is the front line in health service activities in health care facilities. There are many obstacles that occur in the registration section for various reasons. The limited workforce in the registration section is one of the causes of these obstacles. This study aims to analyze the number of workforce needs in the medical record unit at the registration section of the Tanjungsari Medika Clinic based on workload. This research is a descriptive research with observation and interview data collection methods. This study also uses the WISN (Workload Indicators Staffing Needs) method. WISN is a method used to calculate labor requirements based on workload. The data sample in this study was the number of patient visits at the Tanjungsari Medika Clinic for the period July 2020 - June 2021, which amounted to 21619 outpatient visits and 3332 observation patient visits. From the results of the calculations in this study, it can be concluded that it is necessary to add 1 more person in the medical record unit at the Tanjungsari Medika Clinic in order to achieve quality health services with a qualified workforce as well.</i>

How to cite:

Nurhasanah, S, D. & Gunawan, E. (2021) Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja pada Bagian Pendaftaran di Klinik Medika Tanjungsari. *Jurnal Health Sains* 2(11). <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i11.316>

E-ISSN:

2723-6927

Published by:

Ridwan Institute

Pendahuluan

Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan, pelayanan medis dasar dan/atau spesialisik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan dan dipimpin oleh seorang tenaga medis. (No, 2018).

Klinik Medika Tanjungsari merupakan Klinik Pratama yang berdiri sejak tahun 2018. Kunjungan rawat jalan rata-rata perhari 50-120 pasien. Dengan jumlah tenaga unit rekam medis sebanyak 5 orang, tenaga rekam medis inti 1 orang dan bagian pendaftaran yang merangkap sebagai tenaga rekam medis sebanyak 3 orang dengan background pendidikan lulusan D1 Manajemen Administrasi Pelayanan Kesehatan.

Berdasarkan survei awal di Unit Rekam Medis Klinik Medika Tanjungsari, banyak petugas yang merangkap pekerjaan lain. Bagian pendaftaran terdapat 3 petugas, tugas pokoknya mendaftarkan pasien rawat jalan, menganalisa kelengkapan dokumen rekam medis, mengecek kelengkapan pengisian formulir disetiap lembarnya. Setelah selesai pekerjaannya petugas membantu bagian pengkodean diagnosis, melanjutkan bagian koding BPJS untuk mengentri data pasien ke sistem PCare.

Bagian pendaftaran pasien merupakan bagian terdepan dari fasilitas pelayanan kesehatan, baik itu rumah sakit, puskesmas, maupun klinik. Bagian pendaftaran ini sangat penting karena menjadi acuan pasien untuk proses-proses berikutnya. Bagian pendaftaran mencatat informasi tentang data pribadi pasien dan data lain yang diperlukan seperti penanggung jawab pasien, pekerjaan, dan lain-lain. Bagian pendaftaran juga sering dijadikan sebagai pusat informasi, yaitu tempat dimana pasien ataupun keluarga pasien mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan.

Menumpuknya antrian pasien menyebabkan tersendatnya proses pemberian

pelayanan kesehatan. Salah satu penyebab terjadinya penumpukan itu yaitu kurangnya tenaga kerja dibagian pendaftaran. Tenaga kerja dibagian pendaftaran merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya pelayanan kesehatan yang bermutu. Mutu pelayanan berkaitan dengan beban kerja, maka beban kerja harus sesuai dengan jumlah tenaga kerja agar pelayanan menjadi bermutu. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Azzahra & Mufidi, 2021).

Kajian Pustaka merupakan kumpulan teori-teori referensi yang menjadi dasar dalam melakukan penelitian yang menjawab secara teori tentang permasalahan dari sebuah ide pokok penelitian.

Sebelum melakukan penelitian, diperlukan untuk menjelaskan tentang apa yang akan diteliti, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam penelitian.

a. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Permendagri No.12/2008 (Lu et al., 2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

(Ashar et al., 2008) menambahkan kategori lain dari beban kerja yaitu kombinasi dari beban berlebih kuantitatif dan kualitatif.

Menurut (Putra & Prihatsanti, 2017) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu.

Menurut (Dewi, 2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi defenisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam

menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Menurut (Gawron, 2008) beban kerja ditetapkan sebagai bagian dari tuntutan tugas, sebagai usaha, dan sebagai aktivitas atau pencapaian.

Menurut (Pradani & Soraja, 2021) beban kerja adalah tuntutan tugas (task load) adalah tujuan yang ingin dicapai dan waktu yang diizinkan untuk melakukan tugas dan tingkat kinerja yang tugasnya harus diselesaikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi usaha yang dikeluarkan adalah informasi dan peralatan yang disediakan, keterampilan dan pengalaman subjek, strategi yang diadopsi, dan rangsangan emosional terhadap situasi. Definisi ini menyediakan tautan yang dapat di uji antara beban tugas dan beban kerja.

Menurut (Jumalia Oktaviana & Amir, 2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Menurut (Oktaviani, 2016) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian beban kerja yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dimana individu diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang telah ditentukan.

2. Aspek-aspek Beban Kerja

Menurut (Gawron, 2008) aspek beban kerja terbagi atas 3 yaitu:

a. Beban waktu

Sering memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang terjadi dengan jarang atau tidak sama sekali.

Sesekali memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang sering terjadi.

Hampir tidak pernah memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang sering atau terjadi di setiap waktu.

b. Mental beban usaha

Sangat sedikit kesadaran mengenai mental usaha atau membutuhkan konsentrasi kegiatan secara otomatis, memerlukan sedikit atau tidak membutuhkan perhatian.

Kesadaran usaha mental yang sedang atau membutuhkan konsentrasi, kerumitan atas aktivitas yang sedang disebabkan oleh ketidakpastian dan tidak dapat diprediksi atau ketidakramahan dan membutuhkan perhatian yang besar.

Mental usaha yang luas dan konsentrasi adalah suatu kebutuhan. Kegiatan yang sangat kompleks serta membutuhkan perhatian yang total.

c. Beban tekanan psikologi

Sedikit kebingungan, resiko, frustrasi atau memiliki kecemasan dan bisa dengan mudah di tempuh. Sedang stress karena kebingungan, frustrasi, kecemasan terlihat jelas

menambah beban kerja. Kompensasi yang signifikan diperlukan untuk mempertahankan kinerja yang memadai.

Stres yang sangat tinggi karena kebingungan, frustrasi atau kecemasan. Memerlukan tekad yang tinggi dan kontrol diri.

Menurut (Salsabilla, 2018) aspek-aspek dalam beban kerja adalah:

a) Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan

apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi si karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya tidak akan maksimal.

b) Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut

Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.

c) Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut

Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seseorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan

menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stress kerja.

d) Aspek keadaan atau kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan

Apakah tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh seorang karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan beban kerja dan kapasitas kerja menurut (Astianto & Suprihadi, 2014) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

Tugas yaitu yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.

Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain

Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

b. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja

eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

1. Faktor somatik

Meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

2. Faktor psikis

Terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

4. Jenis Beban Kerja

Dalam (Imansari, 2016) mengatakan bahwa setiap pekerjaan apapun jenisnya apakah pekerjaan tersebut otot atau pemikiran, merupakan beban bagi pelakunya. Beban ini dapat berupa beban fisik, beban mental, ataupun beban sosial sesuai dengan jenis pekerjaan si pelaku. Masing-masing orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja. Ada orang yang lebih cocok untuk menanggung beban fisik, tetapi ada orang lain akan lebih cocok melakukan pekerjaan yang lebih banyak pada beban mental atau sosial. Adapun jenis beban kerja sebagai berikut:

a. Beban kerja mental atau psikologis

Kerja mental adalah kondisi kerja dimana informasi yang masih harus diproses di dalam otak. Kerja mental meliputi kerja otak dalam pengertian sempit dan pemrosesan informasi. Kerja otak dalam pengertian sempit adalah proses

berfikir yang memerlukan kreatifitas, misalnya membuat mesin, membuat rencana produksi, mempelajari file dan menulis laporan. Beban kerja mental yaitu selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi. Aspek psikologis dalam suatu pekerjaan berubah setiap saat. Faktor-faktor yang menyebabkan perubahan aspek psikologis dapat berasal dari dalam diri sendiri (internal) atau dari luar (eksternal). Baik faktor internal maupun eksternal sulit dilihat dari kasat mata sehingga dalam pengamatan hanya dilihat dari hasil pekerjaan atau faktor yang dapat diukur secara obyektif ataupun dari tingkah laku dan penuturan pekerja yang dapat diidentifikasi.

b. Beban kerja fisiologis

Secara umum yang berhubungan dengan beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik atau mental penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode yaitu secara obyektif (penelitian secara langsung) dan metode tidak langsung. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja. Ada beberapa macam definisi beban kerja, yang pertama beban kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh tubuh manusia dan berat ringannya beban kerja sangat mempengaruhi konsumsi, yang

kedua beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti mengangkat, mendorong, berlari, dan mencangkul dan memerlukan energi yang dihasilkan dari proses pembakaran.

5. Indikator Beban Kerja

Menurut (Artadi, 2016) indikator beban kerja meliputi:

- a. Target yang harus dicapai
pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Standar pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Rumus WISN (*Workload Indicators Staffing Needs*)

Metode perhitungan WISN adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM pada tiap unit kerja di suatu tempat kerja. Kelebihan metode ini yaitu mudah

dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis juga mudah diterapkan, kompherensif dan realistik. Adapun Langkah perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan WISN ini meliputi 5 langkah, yaitu :

1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia
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 dan Kategori Sumber Daya Manusia
3. Menyusun Standar Beban Kerja
Standar beban kerja
 $(\text{Waktu kerja tersedia})/(\text{Rata - rata waktu penyelesaian kegiatan pokok})$
4. Menyusun Standar Kelonggaran
Standar kelonggaran :
 $(\text{Rata -rata waktu per faktor kelonggaran})/(\text{Waktu kerja tersedia})$
5. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja
Kebutuhan sumber daya manusia :
 $(\text{Kuantitas kegiatan pokok})/(\text{Standar beban kerja})$

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode pengumpulan data observasi dan wawancara. Penelitian ini juga menggunakan metode pengerjaan WISN (*Workload Indicators Staffing Needs*). Sampel penelitian adalah data kunjungan pasien periode Juli 2020 – Juni 2021.

Hasil dan Pembahasan

A. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja di Klinik Medika Tanjungsari

1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT)

Tabel 1
Waktu Kerja Tersedia

Kode	Faktor	Kategori Perkam Medis	Keterangan
A	Hari Kerja	317	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	2	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	19	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	5	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	8	Jam/Hari
Waktu Kerja Tersedia		2232	Hari/Tahun
{A-(B+C+D+E)*F}		133920	Menit/Tahun
Hasil Kerja Tersedia		279	Hari/Tahun

Sumber: Unit Rekam Medis Klinik Medika Tanjungsari

Dengan uraian perhitungan sebagai berikut:

- Hari Kerja Tersedia
 $= \{ A - (B+C+D+E) \times F \}$
 $= \{ 317 - (12+2+19+5) \times 8 \}$
 $= 279 \text{ Hari/Tahun}$
- Waktu Kerja Tersedia
 $= \text{Hari Kerja Tersedia} \times \text{Waktu Kerja}$
 $= 279 \times 8$
 $= 2232 \text{ Jam Kerja/Tahun}$

Berdasarkan hasil perhitungan, hari kerja yang tersedia di Klinik Medika Tanjungsari yaitu sebanyak 279 Hari/Tahun dengan WKT selama 2232 Jam/Tahun.

2. Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM

Unit Kerja: Petugas Rekam Medis
 Kategori Sumber Daya Manusia: Petugas Bagian Pendaftaran.

- Menyusun Standar Beban Kerja
 Menghitung Standar Beban Kerja :
 Dik: a. Waktu Kerja Tersedia = 133920 Menit/Tahun
 b. Rata-rata waktu pendaftaran :
 Rawat Jalan: 3 Menit
 Observasi: 5 Menit
 Dit : SBK?
 Jawab : Rawat Jalan
 $SBK = 133920/3 = 44640$
 Observasi
 $SBK = 133920/5 = 26784$
- Menyusun Standar Kelonggaran

Tabel 2
Standar Kelonggaran

Faktor Kelonggaran	Waktu	WKT	SKI
Rapat Rutin	2 Jam/Bulan	2232	0,005
Bimbingan PKL	1 Jam/Hari	2232	0,14
Seminar	2 Jam/6 Bulan	2232	0,001
		Total	0,146

Sumber: Unit Rekam Medis Klinik Medika Tanjungsari

Dengan Perhitungan Sebagai Berikut:
 Dik : Rata-rata waktu : 2,5 Jam
 Waktu Kerja Tersedia : 2232 Jam

Dit : Standar Kelonggaran?

Jawab: Standar Kelonggaran = "Rata-rata waktu" / (Waktu Kerja Tersedia) = $2,5/2232 = 0,0011$

Menurut hasil perhitungan di atas, standar kelonggaran di Klinik Medika Tanjungsari adalah 0,0011. Hasil tersebut didapatkan dari faktor kelonggaran rapat rutin, bimbingan PKL dan seminar.

5. Kebutuhan Tenaga Kerja Per Unit

Perhitungan kebutuhan tenaga kerja memerlukan data kuantitas kegiatan pokok dan juga hasil dari perhitungan-perhitungan sebelumnya. Berikut merupakan kuantitas kegiatan pokok unit rekam medis di Klinik Medika Tanjungsari:

Tabel 3
Kuantitas Kegiatan Pokok

No	Kategori SDM	Kegiatan Pokok	Frekuensi
1	Perekam Medis	Rawat Jalan	21619
		Observasi	3332

Sumber: Unit Rekam Medis Klinik Medika Tanjungsari

Kuantitas kegiatan pokok di atas didapatkan dari jumlah kunjungan

pasien Klinik Medika Tanjungsari periode Juli 2020 – Juni 2021.

Tabel 4
Kebutuhan Sumber Daya Manusia

No	Kategori SDM	Kegiatan Pokok	Kuantitas Kegiatan	Standar Beban Kerja (SBK)	Kebutuhan SDM
1	Perekam Medis	Rawat Jalan	21619	44640	0,48
		Observasi	3332	26784	0,12
Sub Total Kebutuhan SDM					0,6
Standar Kelonggaran					0,0011
Total Kebutuhan SDM					0,6011

Sumber: Unit Rekam Medis Klinik Medika Tanjungsari

Dengan Proses Perhitungan Sebagai Berikut:

Sub Total Kebutuhan SDM:

Rawat Jalan: "Kuantitas Kegiatan " / "Standar Beban Kerja" = $21619/44640 = 0,48$

Observasi: "Kuantitas Kegiatan " / "Standar Beban Kerja" = $3332/26784 = 0,12$

Sub Total Kebutuhan SDM = $0,48 + 0,12 = 0,6$

Standar Kelonggaran = 0,0011

Jadi, Total Kebutuhan SDM = $0,6 + 0,0011 = 0,6011$

= 1 Orang

Jadi, total keseluruhan kebutuhan SDM yang dibutuhkan di unit rekam medis Klinik Medika Tanjungsari yaitu 1 orang. Penambahan tenaga kerja ini bertujuan agar petugas bisa menjalankan tugasnya dengan lebih baik lagi sesuai dengan PMK No. 55 Tahun 2013.

Kesimpulan

Analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja di Klinik Medika Tanjungsari dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicators Staffing Needs*) jumlah petugas yang tersedia yaitu 3 orang dengan background pendidikan lulusan D1

Manajemen Administrasi Pelayanan Kesehatan dan jumlah yang dibutuhkan yaitu 1 (satu) orang.

BIBLIOGRAFI

- Artadi, I. (2016). Hukum: Antara Nilai-Nilai Kepastian, Kemanfaatan Dan Keadilan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 4(1). [Google Scholar](#)
- Ashar, B. H., Miller, R. G., Pichard, C. P., Levine, R., & Wright, S. M. (2008). Patients' Understanding Of The Regulation Of Dietary Supplements. *Journal Of Community Health*, 33(1), 22–30. [Google Scholar](#)
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17. [Google Scholar](#)
- Azzahra, S. A. N., & Mufidi, M. F. (2021). Tanggung Jawab Petugas Kesehatan Terhadap Kerahasiaan Dokumen Pasien Dalam Melakukan Pelayanan Medis Ditinjau Dari Uu No. 44 Thn 2009. *Dihubungkan Dengan Permenkes No. 269/Menkes/Per/Iii/2008 Tentang Rekam Medis*. [Google Scholar](#)
- Dewi, A. K. (2013). Isolasi, Identifikasi Dan Uji Sensitivitas Staphylococcus Aureus Terhadap Amoxicillin Dari Sampel Susu Kambing Peranakan Ettawa (Pe) Penderita Mastitis Di Wilayah Girimulyo, Kulonprogo, Yogyakarta. *Jurnal Sain Veteriner*, 31(2), 138–150. [Google Scholar](#)
- Gawron, V. J. (2008). *Human Performance, Workload, And Situational Awareness Measures Handbook*. Crc Press. [Google Scholar](#)
- Imansari, M. D. (2016). *Analisis Strategi Pemasaran Perumahan Syariah Ditinjau Dari Segi Marketing Mix (7p's) Di D'ahsana Property Pusat Malang*. Uin Sunan Ampel Surabaya. [Google Scholar](#)
- Jumalia Oktaviana, D., & Amir, M. (2016). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Keterlibatan Kerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. [Google Scholar](#)
- Lu, M. C., Agripa, M. L., Wan, M. W., & Dalida, M. L. P. (2013). *Removal Of Oxidized Sulfur Compounds Using Different Types Of Activated Carbon, Aluminum Oxide, And Chitosan-Coated Bentonite*. *Desalin. Water Treat.* 52, 873e879. [Google Scholar](#)
- No, P. (2018). *Tahun 2013 "Tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perkammedis."* Republik Indonesia. [Google Scholar](#)
- Oktaviani, I. S. (2016). *Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Dinas-Dinas Pemerintah Kota Bandung)*. Fakultas Ekonomi Unpas. [Google Scholar](#)
- Pradani, A. W., & Soraja, A. (2021). Efektivitas Pemberlakuan Peraturan Walikota Surabaya No. 4 Tahun 2021 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Kota Surabaya. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum (E-Issn: 2776-1916)*, 1(03), 56–67. [Google Scholar](#)
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di Pt."X." *Jurnal Empati*, 5(2), 303–307. [Google Scholar](#)
- Salsabilla, B. P. (2018). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Sri Deliana Nurhasanah, Erix Gunawan (2021)

First publication right:

Jurnal Health Sains

This article is licensed under:

