

RINGKASAN

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode *Workload Indicator Staffing Need (WISN)* di Rumah Sakit Primasatya Husada Citra (PHC) Surabaya, Asri Dheajeng Imani, NIM. G41172145, Tahun 2021, Kesehatan, Politeknik Negeri Jember, Feby Erawantini S.KM., M. PH (Pembimbing I), Ari Hartanto, A.md.PK (Pembimbing II).

Rekam medis merupakan catatan yang diberikan kepada pasien selama masa pelayanan atau perawatan sehingga catatan tersebut berisikan informasi identifikasi pasien, diagnosis dan pengobatan serta catatan informasi (Karimah & Nurmayati, 2016). Unit Rekam Medis (URM) harus mampu menyediakan informasi yang cepat, tepat dan akurat, dimana tugas URM mulai dari penerimaan pasien, pengumpulan data dan penyajian informasi kesehatan (Arizona et al., 2014). Kegiatan pelayanan kesehatan tidak terlepas dari penyelenggaraan rekam medis (Haris, 2012). Pemerintah bertanggungjawab terhadap perencanaan, pengadaan dan pendayagunaan tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan akan kebutuhan tenaga dilakukan guna dapat mengetahui kebutuhan sumber daya manusia di setiap unit (Presiden RI, 2014). Selain itu, Ketepatan jumlah karyawan yang dipekerjakan dalam suatu sistem produksi, merupakan kondisi dasar yang harus diperhatikan dalam menyusun perancangan kerja. Proses perancangan kerja pada akhirnya bertujuan untuk menyeimbangkan aspek fisik dan mental manusia dalam menyelesaikan tugas tertentu sehingga ketepatan jumlah karyawan dengan beban kerja yang ada akan mendukung kondisi mental maupun fisik saat bekerja (Wardanis, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi sehingga keberadaannya perlu dikelola dengan baik. Tujuan perencanaan SDM meliputi menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi jabatan dalam organisasi, menjamin ketersediaan tenaga kerja masa kini maupun masa depan, menghindari adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, menghindari adanya kelebihan pegawai meningkatkan produktivitas dan

menjadi pedoman dalam menetapkan program seleksi, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, pengintegrasian dan pemberhentian pegawai (Wardanis, 2018).

Harapannya unit rekam medis bisa bertahan dan berkembang menjadi lebih baik sesuai dan mengikuti permintaan serta perkembangan rumah sakit. Selain itu juga perlu dilakukan pemanfaatan jumlah SDM yang ada artinya menggunakan SDM yang ada di unit organisasi seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini berlaku jika jumlah SDM yang ada di ruangan belum bisa memenuhi keinginan dan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan, Rumah Sakit Primasatya Husada Citra (PHC) Surabaya masih terdapat kendala pada unit rekam medis terutama pada unit *assembling* dan juga unit pelaporan. Pada unit *assembling* terdapat permasalahan form evaluasi terlalu banyak jadi membutuhkan waktu yang lama untuk mengevaluasi rawat inap. Sehingga terjadi penumpukan berkas rawat inap yang belum di evaluasi, berkas rawat inap yang belum di *assembling* menumpuk karena tenaga dibagian *assembling* kurang. Sedangkan pada unit pelaporan memiliki permasalahan adanya sumber data yang masih belum lengkap, adanya data yang masih manual sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk membuat laporan karena kurangnya tenaga yang membantu pada laporan internal dan laporan eksternal.

Hasil dari penelitian ini adalah melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode *Workload Indicator Staff Need (WISN)* di Rumah Sakit Primasatya Husada Citra (PHC) Surabaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam kegiatan Praktek Kerja Lapang ini dengan memberikan pertanyaan kepada petugas melalui *whatsapp* untuk mendapatkan data dan mengetahui kegiatan yang dilakukan di Rumah Sakit Primasatya Husada Citra (PHC) Surabaya, dan wawancara dilakukan secara *online* dengan pihak rumah sakit pada bagian unit rekam medis di Rumah Sakit Primasatya Husada Citra (PHC) Surabaya.