BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Hasil

1. Membandingkan hasil Perhitungan Waktu Kerja Tersedia Dengan Metode WISN Dari Berbagai Jurnal.

Tabel 2.1 Perhitungan Waktu Kerja Tersedia

No	Penulis	Judul	Waktu Kerja Tersedia
1	Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang	Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018	Hari kerja tersedia 257 hari kerja/tahun. Waktu kerja tersedia 2056 jam kerja/tahun.
2	Zulham Andi Ritonga	Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indicator Of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan	Hari kerja tersedia 275 hari kerja/tahun. Waktu kerja tersedia 2056 jam kerja/tahun.
3	Lucky Alfianto, Erna Zakiyah	Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing	Waktu kerja tersedia 1918 jam/tahun. Hari kerja tersedia

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

		dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri Tahun 2014	275 hari kerja/tahun.

Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) dengan judul Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018, untuk hari kerja tersedia adalah 257 hari kerja/tahun. Sedangkan untuk waktu kerja tersedianya adalah 2056 jam kerja/tahun.

Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) dengan judul Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indicator Of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan. Untuk hari kerja tersedia adalah 275 hari/tahun. Sedangkan waktu kerja tersedianya 2056 jam kerja/tahun.

Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014) dengan judul Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri Tahun 2014. Untuk waktu kerja tersedia 1918 jam/tahun.sedangkan untuk hari kerja tersedianya 275 hari kerja/tahun.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

2. Membandingkan Unit Kerja Dan Kategori SDM Dari Berbagai Jurnal.

Tabel 3.1 Unit Kerja dan Kategori SDM

No	Penulis	Judul	Unit Kerja dan Kategori SDM
1	Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang	Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018	Unit kerja bagian pendaftaran. Kategori SDM D3 Rekam Medis.
2	Zulham Andi Ritonga	Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indicator Of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum	Unit kerja bagian penyimpanan. Kategori SDM SMA sederajat.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

		Pusat H. Adam Malik Medan	
3	Lucky Alfianto, Erna Zakiyah	Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri Tahun 2014	Unit kerja filing. Kategori SDM SMA sederajat.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) dengan judul Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018, petugas yang dibutuhkan adalah pada unit kerja bagian pendaftaran. Untuk kategori SDM nya D3 Rekam Medis.

Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) dengan judul Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indicator Of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan, petugas yang dibutuhkan adalah pada unit kerja bagian penyimpanan rekam medis. Pada bagian penyimpanan rekam medis, rumah sakit tersebut kategori SDM nya masih lulusan SMA sederajat.

Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014) dengan judul Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri Tahun 2014, petugas yang dibutuhkan adalah pada unit kerja bagian filing. Pada

bagian filing, rumah sakit tersebut kategori SDM nya masih lulusan SMA sederajat

3. Membandingkan Hasil Perhitungan Standar Beban Kerja Dengan Metode WISN Dari Berbagai Jurnal.

Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Standar Beban Kerja

No	Penulis	Judul	Hasil Standar Beban Kerja
1	Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang	Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018	Pendaftaran rawat jalan 22604. Pendaftaran rawat inap 49728.
2	Zulham Andi Ritonga	Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indicator Of Staffing Need) Di Rumah	Penyimpanan berkas rawat jalan 22603. Penyimpanan berkas rawat inap 49728.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

		Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan	
3	Lucky Alfianto, Erna Zakiyah	Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri Tahun 2014	Standar beban kerja petugas filing 38360.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) dengan judul Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018, hasil perhitungan standar beban kerja pendaftaran rawat jalan adalah 22604, sedangkan untuk pendaftaran rawat inap sebesar 49728.

Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) dengan judul Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indicator Of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan, hasil perhitungan standar beban kerja pada bagian penyimpanan berkas rawat jalan adalah 22603, sedangkan untuk penyimpanan berkas rawat inap sebesar 49728.

Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014) dengan judul Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri Tahun 2014, hasil perhitungan standar beban kerja petugas filing adalah 38360.

4. Membandingkan Hasil Perhitungan Standar Kelonggaran Dengan Metode WISN Dari Berbagai Jurnal.

Tabel 5.1 Hasil Perhitungan Standar Kelonggaran

No	Penulis	Judul	Hasil Standar Kelonggaran
1	Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang	Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018	Standar kelonggarannya adalah 0,078.
2	Zulham Andi Ritonga	Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indica-	Standar kelonggarannya adalah 0,011.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

		tor Of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan	
3	Lucky Alfianto, Erna Zakiyah	Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri Tahun 2014	Standar kelonggarannya adalah 0,13.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) dengan judul Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018, hasil perhitungan standar kelonggarannya adalah 0,078.

Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) dengan judul Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indicator Of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan, hasil perhitungan standar kelonggarannya adalah 0,011.

Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014) dengan judul Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten

Wonogiri Tahun 2014, hasil perhitungan standar kelonggarannya adalah 0,13.

5. Membandingkan Hasil Perhitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dengan Metode WISN Dari Berbagai Jurnal.

Tabel 6.1 Hasil Perhitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

No	Penulis	Judul	Kebutuhan SDM
1	Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang	Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018	Perlu penambahan 1 petugas di bagian pendaftaran.
2	Zulham Andi Ritonga	Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indica-	Jumlah keseluruhan yang dibutuhkan di bagian penyimpanan rekam medis adalah 15 orang, namun di rumah sakit tersebut baru ada 11 orang. Maka perlu penambahan 4 orang petugas di bagian

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

		tor Of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan	penyimpanan.
3	Lucky Alfianto, Erna Zakiyah	Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri Tahun 2014	Perkiraan kebutuhan jumlah SDM Rekam Medik di unit filing dengan metode WISN di RSUD Kabupaten Wonogiri tahun 2014 adalah 3 SDM.

Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) dengan judul Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018, setelah dilakukan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia perlu penambahan 1 petugas di bagian pendaftaran.

Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) dengan judul Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indicator Of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan, setelah dilakukan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia jumlah keseluruhan yang dibutuhkan di bagian penyimpanan rekam medis adalah 15 orang, namun di rumah sakit tersebut baru ada 11 orang. Maka perlu penambahan 4 orang petugas di bagian penyimpanan.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014) dengan judul Analisa perkiraan jumlah SDM rekam medik di unit filing dengan metode WISN (Woarl Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri Tahun 2014, setelah dilakukan perhitungan sumber daya manusia perkiraan kebutuhan jumlah SDM Rekam Medik di unit filing dengan metode WISN di RSUD Kabupaten Wonogiri tahun 2014 adalah 3 SDM.

B. Pembahasan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2012). Sumber Daya Manusia rumah sakit menjadi tolak ukur dalam penilaian pengembangan mutu pelayanan di rumah sakit. Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah tersedianya SDM yang cukup dengan kualitas yang tinggi, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personel. Ketersediaan SDM rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk itu ketersediaan SDM di rumah sakit harus menjadi perhatian pimpinan. Salah satu upaya penting yang harus dilakukan pimpinan rumah sakit adalah merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian, dan instalasi rumah sakit (Ilyas, 2004). Perencanaan SDM adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM di masa datang. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu bagian SDM dalam perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan pelatihan (Rachmawati, 2008). Salah satu metode perencanaan kebutuhan tena-

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

ga adalah Workload Indicator Of Staffing Need (WISN), yaitu metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan (Depkes, 2004).

1. **Membandingkan Hasil Perhitungan Waktu Kerja Tersedia Dengan Metode WISN Dari Berbagai Jurnal.**

   Tujuannya adalah agar diperolehnya waktu kerja efektif selama satu tahun untuk masing-masing kategori sumber daya manusia yang bekerja di suatu unit atau institusi kesehatan. (Depkes, 2004).

   Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) waktu kerja tersedia di bagian pendaftaran rumah sakit umum haji medan adalah 2056 Jam Kerja / Tahun. Urutan perhitungan pada penelitian tersebut sudah sesuai dengan (Depkes, 2004) bahwa Data yang dibutuhkan untuk menentukan waktu kerja tersedia adalah Hari Kerja, Cuti Tahunan, Diklat, Hari Libur Nasional, Ketidakhadiran Kerja (ijin, sakit, dan lain-lain), dan Waktu Kerja (dalam satu hari).

   Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) waktu kerja tersedia di bagian penyimpanan rekam medis di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan adalah 20566 jam kerja / tahun. Urutan perhitungan pada penelitian tersebut sudah sesuai dengan (Depkes, 2004) bahwa Data yang dibutuhkan untuk menentukan waktu kerja tersedia adalah Hari Kerja, Cuti Tahunan, Diklat, Hari Libur Nasional, Ketidakhadiran Kerja (ijin, sakit, dan lain-lain), dan Waktu Kerja (dalam satu hari).

   Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014) waktu kerja tersedia bagi petugas filing RSUD Kabupaten Wonogiri adalah 1918 jam/tahun. Urutan perhitungan pada penelitian tersebut sudah sesuai dengan (Depkes, 2004) bahwa Data yang dibutuhkan untuk menentukan waktu kerja tersedia adalah Hari Kerja, Cuti Tahunan, Diklat, Hari Libur Nasional, Ketidakhadiran Kerja (ijin, sakit, dan lain-lain), dan Waktu Kerja (dalam satu hari).

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

2. Membandingkan Unit Kerja Dan Kategori SDM Dari Berbagai Jurnal.

Tujuannya adalah diperolehnya unit kerja dan kategori sumber daya manusia yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien, keluarga, dan masyarakat di dalam dan di luar rumah sakit atau puskesmas. (Depkes, 2004).

Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) penetapan unit kerja dan kategori SDM dibuat Berdasarkan struktur organisasi bagian rekam medis Rumah Sakit Umum Haji Medan, membuat perencanaan unit kerja dan kategori bagian rekam medis yaitu petugas bagian unit rekam medis berjumlah 2 orang. Hal tersebut sesuai dengan teori (Rizki Fadila)

Unit kerja yang diamati dan dihitung jumlah tenaganya dalam penelitian ini dengan kategori SDM adalah Perekam Medis.

Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) petugas yang dibutuhkan adalah pada unit kerja bagian penyimpanan rekam medis. Pada bagian penyimpanan rekam medis, rumah sakit tersebut kategori SDM nya masih lulusan SMA sederajat. Hal tersebut sesuai dengan teori (Rizki Fadila) Unit kerja yang diamati dan dihitung jumlah tenaganya dalam penelitian ini dengan kategori SDM adalah Perekam Medis.

Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014) Kategori pendidikan SDM filing di Unit Rekam Medik RSUD Kabupaten Wonogiri adalah SMA, hal ini belum sesuai standar kualitas sebagai petugas rekam medik yang seharusnya lebih diharapkan mampu menguasai seluruh tugas dan fungsi pokok sebagai petugas filing. Perkiraan kebutuhan jumlah SDM Rekam Medik di Unit Filing dengan metode WISN di RSUD Kabupaten Wonogiri tahun 2014 adalah 3 SDM. Hal tersebut sesuai dengan teori (Rizki Fadila) Unit kerja yang diamati dan dihitung jumlah tenaganya dalam penelitian ini dengan kategori SDM adalah Perekam Medis.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

3. Membandingkan Hasil Perhitungan Standar Beban Kerja Dengan Metode WISN Dari Berbagai Jurnal.

Standar beban kerja adalah volume atau kuantitas beban kerja selama 1 tahun per kategori sumber daya manusia. Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (waktu rata-rata) dan waktu kerja tersedia yang dimiliki oleh masing-masing unit. (Depkes, 2004).

Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) Standar Beban Kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Haji Medan di peroleh berdasarkan hasil perencanaan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit dengan standar beban kerja petugas pendaftaran rawat jalan sebanyak 22604.

Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan, hasil perhitungan standar beban kerja pada bagian penyimpanan berkas rawat jalan adalah 22603, sedangkan untuk penyimpanan berkas rawat inap sebesar 49728.

Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014), Standar beban kerja petugas filing RSUD Kabupaten Wonogiri adalah 38360 jam/tahun.

4. Membandingkan Hasil Perhitungan Standar Kelonggaran Dengan Metode WISN Dari Berbagai Jurnal.

Tujuannya adalah untuk diperolehnya faktor-faktor kelonggaran setiap kategori sumber daya manusia meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu penyelesaian suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok / pelayanan. (Depkes, 2004).

Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) hasil perhitungan Standar kelonggaran petugas pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan adalah 0.078.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) hasil perhitungan petugas penyimpanan berkas rekam medis Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan standar kelonggarannya adalah 0,011.

Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014) Standar kelonggaran waktu petugas filing RSUD Kabupaten Wonogiri untuk melaksanakan rapat, istirahat, sholat, dan makan adalah 0,13.

5. Membandingkan Hasil Perhitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dengan Metode WISN Dari Berbagai Jurnal.

Tujuannya adalah agar diperoleh jumlah dan jenis / kategori sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan wajib dan upaya pengembangan selama kurun waktu satu tahun. (Depkes, 2004).

Jurnal 1 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihotang, 2018) kebutuhan tenaga kerja per unit pada bagian pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan adalah 1, 458 atau jika dibulatkan masih membutuhkan 1 petugas lagi.

Jurnal 2 (Zulham Andi Ritonga, 2016) setelah dilakukan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia jumlah keseluruhan yang dibutuhkan di bagian penyimpanan rekam medis adalah 15 orang, namun di rumah sakit tersebut baru ada 11 orang. Maka perlu penambahan 4 orang petugas di bagian penyimpanan.

Jurnal 3 (Lucky Alfianto, Erna Zakiyah, 2014) Perkiraan kebutuhan jumlah SDM Rekam Medik di unit filing dengan metode WISN di RSUD Kabupaten Wonogiri tahun 2014 adalah 3 orang,sedangkan saat ini petugas filing berjumlah 2 orang, maka perlu dilakukan penambahan petugas sebanyak 1 orang.

Berdasarkan review jurnal dari ke 3 jurnal tersebut setelah dihitung kebutuhannya ternyata semua rumah sakit masih kekurangan petugas rekam medis. Menurut Rakhmawati (2016), kekurangan jumlah petugas

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

rekam medis, akan menyebabkan petugas kewalahan, sehingga beban kerja petugas tinggi. Sedangkan menurut Sartika (2016), petugas rekam medis yang kewalahan dengan beban kerjanya, akan menyebabkan kurang nyaman dalam bekerja, sehingga berdampak pada stres kerja. Oleh karena itu maka sangat penting dilakukannya perhitungan SDMK dengan metode WISN untuk mengetahui kekurangan kebutuhan SDMK.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA