

ISSN 2548-6160 (online)

Proceedings of The ICECRS

**International Consortium of
Education and Culture Research
Studies**



Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

[Mohammad Faizal Amir](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editors

[Mahardika Darmawan Kusuma Wardana](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Enik Setiyawati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Section Editors

[Rifki Afandi](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Machful Indra Kurniawan](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Delora Jantung Amelia](#), Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Layout Editors

[Tri Linggo Wati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

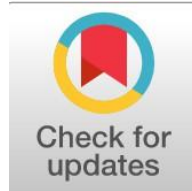
Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Standardized Workload Indicator Staffing Need Method Calculates Hospital Human Resource Requirements: Metode Workload Indicator Staffing Need Terstandarisasi Menghitung Kebutuhan Sumber Daya Rumah Sakit

Dia Nita Efendi, dianitaefendi.dn@gmail.com (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mia Nasrida Putri, sumartik1@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Stifani Yuli Ranti Kobo, sumartik1@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik Sumartik, sumartik1@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Human resource planning ensures organizational productivity by matching personnel availability with task demands. **Specific Background** At Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Hospital, inconsistent personnel calculations across multiple departments caused unjustified labor increments and operational inefficiencies. **Knowledge Gap** Previous workforce evaluations lacked a uniform standardized approach, resulting in unaligned data specifically for the pharmacy, laboratory, and registration administration units. **Aims** This study measures labor demands and personnel balance utilizing a unified framework to standardize workforce planning across all clinical departments. **Results** Quantitative analysis revealed an available working time of 113,460 minutes annually alongside a standard allowance factor of 0.1786. The calculations identified a deficit of one employee in both the pharmacy and laboratory units, which require 15 and 10 personnel respectively. Conversely, the registration administration unit exhibited a surplus of three employees compared to the calculated requirement of 11 staff members. **Novelty** This research resolves previous organizational misalignments by formulating a unified mathematical standardization for all clinical departments based on realistic task constraints. **Implications** Institutional management must implement strategic recruitment for understaffed units and execute personnel transfers for departments with surplus labor to sustain operational productivity.

Highlights:

- Quantitative analysis identified an available working time of 113,460 minutes annually for clinical personnel.
- Pharmacy and laboratory departments experience personnel deficits requiring immediate recruitment strategies.
- The registration administration department exhibits a labor surplus necessitating internal personnel transfers.

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

Keywords: Personnel Planning, Labor Demands, Operational Productivity, Task Analysis, Clinical Management.

Published date: 2024-09-10

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi fungsional, berperan penting untuk mencapai target maupun tujuan. Tenaga manusia merupakan penggerak aktivitas pengelolaan organisasi yang harus dimaksimalkan melalui sinergi dengan lingkungan [1]. Keberhasilan perusahaan seringkali ditentukan dengan kontribusi personelnya [2]. Maka pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan mulai dari ketersediaan tenaga kerja yang memadai, penempatan kerja yang sesuai, dan pemberian tugas pokok yang tepat. Oleh karenanya organisasi harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan efisiensi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui perencanaan sumber daya manusia yang tepat. Perencanaan SDM sebagai proses peramalan kebutuhan akan tenaga kerja dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang.

Pemberian beban kerja yang tinggi terhadap karyawan yang bisa meningkatkan tingkat stres. Kondisi tersebut akan membuat kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. karenanya perusahaan harus mampu mengelola serta mengoptimalkan SDM yang dimiliki perusahaan. Pengoptimalan tersebut bisa dilakukan dengan menganalisis beban kerja pada karyawan. Beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang menjadi tugas serta tanggung jawab karyawan baik secara fisik maupun mental [3]. Menganalisis dan mengukur beban kerja karyawan sangat diperlukan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan efisiensi dan mengambil tindakan guna meningkatkan produktivitas kinerjanya. Terdapat 3 kondisi beban kerja karyawan yakni Normal (fit), berlebihan (overload), dan terlalu rendah (underload) [4]. Sehingga sangat penting bagi organisasi untuk memiliki jumlah pegawai yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hal tersebut bertujuan agar kebutuhan tenaga terpenuhi sesuai standart dan hasil perhitungan yang sesuai. Perencanaan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan proses sistematis yang digunakan rumah sakit untuk mengkaji jumlah kebutuhan SDM, kualitas karyawan sesuai dengan kualifikasi staff yang ada di instansi [5].

Penetapan beban kerja karyawan yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat menimbulkan inefisiensi kerja seperti penurunan produktivitas, peningkatan biaya operasional, dan penurunan daya saing. Salah satu cara agar mengembalikan kondisi efisiensi kinerja ialah dengan menggunakan metode pengukuran kerja. Metode pengukuran kerja sangat diperlukan dan diaplikasikan sebuah organisasi untuk menentukan waktu standar dan persentase waktu delay dari proses kegiatan pokok para pekerja. Pengukuran ini juga berfungsi untuk menentukan seberapa lama waktu kerja yang diperlukan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang spesifik pada tingkat kecepatan yang normal dalam lingkungan kerja. Pengukuran waktu kerja terbagi menjadi 2, yakni pengukuran waktu kerja secara langsung dengan menggunakan stop watch time study dan work sampling. Sedangkan pengukuran waktu kerja tidak langsung menggunakan perhitungan waktu kerja berdasarkan tabel-tabel waktu yang tersedia [6]. Kesesuaian jumlah karyawan dengan tugas pada suatu kegiatan akan mempengaruhi produktivitas unit kerja, maka dari itu dibutuhkan pengukuran kerja setiap unit guna menyeimbangkan beban kerja dengan jumlah karyawan yang sesuai [7].

Meningkatkan efisiensi kinerja karyawan menjadi tujuan sebuah organisasi untuk menciptakan waktu kerja yang produktif. Efisiensi kinerja karyawan merupakan langkah yang dilakukan perusahaan untuk dapat menjaga keseimbangan antara banyaknya tenaga kerja yang dipakai terhadap jumlah produksi yang didapatkan. Hasil kinerja karyawan dapat diamati melalui segi aspek kuantitas, waktu kerja, kualitas karyawan dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan [8]. Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting karena bersifat individual, dimana setiap tenaga kerja memiliki tingkatan kemampuan yang beragam dalam penyelesaian tugas pokok. Pihak manajemen dapat menilai seorang karyawannya berdasarkan kinerja pada masing-masing tenaga kerja di unit rumah sakit. Penelitian [9] menyatakan bahwa sebuah pekerjaan dapat dikatakan efisien apabila hasil dari pekerjaan tersebut mampu memenuhi kriteria ukuran capaian yang di harapkan perusahaan, artinya setiap karyawan dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Efisiensi kinerja dapat dilakukan dengan cara membuat analisis yang tepat terhadap aktivitas yang terjadi dan beban kerja yang dibebankan. Hal itu dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan jumlah karyawan sesuai dengan tugas yang tepat dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban secara optimal, sehingga dapat menghasilkan output yang diinginkan dengan meminimalkan sumber daya yang tersedia [10].

Pertumbuhan tenaga kerja setiap tahunnya tentu akan mengalami perubahan, pergantian, serta penambahan pegawai yang disesuaikan. Beberapa instansi kesehatan melakukan perencanaan terkait menghitung beban kerja yang tepat dan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN). Metode WISN ialah metode perhitungan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan berdasarkan beban kerja yang dilakukan oleh SDM kesehatan pada tiap unit kerja. Metode WISN sering digunakan di rumah sakit, puskesmas, dan dinas kesehatan [11]. Metode ini lebih akurat dipakai untuk menghitung kebutuhan SDM yang dilihat dari beban pekerjaan nyata yang didasarkan oleh tiap kategori tugas pokok tiap unit kerja instansi. Hasil WISN akan menggambarkan permasalahan perencanaan SDM dari segi beban kerja, jumlah kebutuhan tenaga kerja, distribusi dan kelonggarannya. Metode ini selaras dengan peraturan permenkes no 75 tahun 2014 tentang analisis beban kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan, jumlah karakteristik wilayah kerja, ketersediaan dan pembagian waktu kerja [12].

Rumah sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan ialah rumah sakit Islam yang memiliki pengunjung pada tahun 2023 kurang lebih 38.211 pasien dalam setahun. Rumah sakit tersebut memiliki 22 unit total dengan 8 unit pelayanan medis, 6 unit penunjang medis, 4 unit keuangan dan 4 unit bagian umum & administrasi. Dengan jumlah total keseluruhan karyawan 194 pekerja. Setiap unit memiliki perbedaan waktu kerja baik dalam waktu hari dan jam aktif bekerja. Sebelumnya RS. Aisyah Siti Fantimah Tulangan sudah pernah melakukan perhitungan beban kerja setiap unit. Namun hasil yang didapat kurang maksimal, waktu bekerja yang berbeda dan ketidaksesuaian perhitungan yang selaras dengan ketentuan instansi membuat perhitungan beban kerja memberikan nilai ukur yang tinggi. Dari 22 unit beberapa diantaranya tidak sesuai dengan format analisis beban kerja WISN seperti unit Farmasi, Unit Laboratorium dan Unit Administrasi Pendaftaran. Hal tersebut

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

berdampak pada kenaikan angka penambahan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan, sehingga diperlukannya analisis perhitungan beban kerja yang tepat untuk mengetahui seberapa besar beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja yang ideal diperlukan pada setiap unit. Adanya kesenjangan yang terjadi membuat karyawan tidak menggunakan kelonggaran waktu dengan optimal.

Pada penelitian terdahulu oleh [13] menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin banyak pemimpin memberikan beban kerja kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pada penelitian berikutnya [14] menyatakan bahwa analisis beban kerja memberikan pengukuran yang tepat untuk menetapkan berapa jumlah kebutuhan karyawan dan beban kerja yang tepat untuk setiap tugasnya.

Berdasarkan gap diatas, terdapat ketidaksesuaian perhitungan beban kerja dengan standart metode yang ditetapkan oleh instansi. Maka kami tertarik untuk membuat analisa tentang : Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Karyawan Pada RS. Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan.

Rumusan masalah :

1. Bagaimana tingkat perhitungan beban kerja unit Farmasi, Unit Laboratorium dan Unit Administrasi Pendaftaran dengan metode WISN
2. Berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh unit Farmasi, Unit Laboratorium dan Unit Administrasi Pendaftaran dengan metode WISN
3. Bagaimana alternatif yang diberikan untuk mengatasi permasalahan tersebut

Tujuan penelitian :

1. Menghitung beban kerja unit Farmasi, Unit Laboratorium dan Unit Administrasi Pendaftaran dengan metode WISN
2. Menghitung jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh unit Farmasi, Unit Laboratorium dan Unit Administrasi Pendaftaran dengan metode WISN
3. Menciptakan keseragaman format sesuai standart metode WISN disemua unit

II. Case

Dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala bagian SDI / HRD RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan, didapat permasalahan bahwa perhitungan beban kerja yang ada di rumah sakit saat ini belum berseragam menggunakan satu metode. Bukan hanya itu ada beberapa unit yang menggunakan metode Workload Indicator Staffing Need (WISN), tetapi tidak sesuai dengan format Workload Indicator Staffing Need (WISN) yang ada, sehingga keakuratan perhitungan belum bisa dinyatakan valid. Selain itu Kepala Bagian SDI / HRD menyatakan belum memiliki kompetensi dalam perhitungan beban kerja dengan metode Workload Indicator Staffing Need (WISN).

Tabel 1. Daftar Unit dan Metode Perhitungan Beban Kerja RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

No	Nama Unit	Bidang	Metode Perhitungan	Ketersesuaian Dengan Format WISN
1	IGD	Pelayanan Medis	WISN	Sesuai
2	Pendaftaran / RM	Penunjang Medis	WISN	Tidak Sesuai
3	Farmasi	Penunjang Medis	WISN	Tidak Sesuai
4	Radiologi	Penunjang Medis	WISN	Sesuai
5	Laboratorium	Penunjang Medis	WISN	Tidak Sesuai
6	Gizi	Penunjang Medis	WISN	Sesuai
7	IPS	Penunjang Medis	WISN	Sesuai
8	Kasir Rawat Jalan	Keuangan	WISN	Sesuai
9	IT	Keuangan	WISN	Sesuai
10	Kasir Rawat Inap	Keuangan	WISN	Sesuai
11	KMKB	Keuangan	WISN	Sesuai
12	Satpam	Adm & Umum	WISN	Sesuai
13	Driver	Adm & Umum	WISN	Sesuai
14	Laundry	Adm & Umum	WISN	Sesuai
15	Binroh	Adm & Umum	WISN	Sesuai
16	Rawat Jalan	Pelayanan Medis	Depkes	-
17	IBS	Pelayanan Medis	Depkes	-
18	IKB	Pelayanan Medis	Gillies	-
19	ICU	Pelayanan Medis	Gillies	-
20	Rawat Inap 1	Pelayanan Medis	Gillies	-
21	Rawat Inap 2	Pelayanan Medis	Gillies	-
22	Ruang Bayi	Pelayanan Medis	Gillies	-

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa terdapat 22 unit yang ada di RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan, dari 22 unit

[ISSN 2548-6160 \(online\), https://icecrs.umsida.ac.id](https://icecrs.umsida.ac.id), published by [Universitas Muhammadiyah Sidoarjo](https://umsida.ac.id)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

tersebut terdapat 15 unit yang menggunakan perhitungan beban kerja dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN), 2 unit menggunakan Metode Depkes, 5 unit menggunakan Metode Gillies. Dari 15 unit yang menggunakan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) terdapat 3 unit yang tidak sesuai dengan format WISN yang menyebabkan perhitungan mengalami ketidak selarasan, sehingga berdampak pada kesenjangan beban kerja di unit. Dari permasalahan yang terjadi pada 3 unit tersebut di RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan menjadi latar belakang mengapa dibutuhkan pengkajian lebih lanjut terkait perhitungan beban kerja di Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil observasi pada unit Unit Farmasi, Unit Laboratorium dan Unit Administrasi Pendaftaran dengan tugas pokok yang berbeda – beda. Berikut daftar karyawan di unit tersebut :

Tabel 2. Daftar Karyawan Unit Farmasi, Laboratorium dan Administrasi Pendaftaran (RM)
RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

No	Nama Unit	Jumlah Karyawan
1.	Farmasi	14
2.	Laboratorium	9
3.	Administrasi Pendaftaran (RM)	14

Dengan jumlah saat ini 37 karyawan. Dengan beban kerja setiap tahunnya tercatat.

Tabel 3. Daftar Karyawan Unit Farmasi, Laboratorium dan Administrasi Pendaftaran (RM)
RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

Tahun	Jumlah pasien
2022	45.329 Pasien
2023	38.211 Pasien

Kuantitas kegiatan pokok satu tahun disusun berdasarkan berbagai data kegiatan pelayanan yang telah ditugaskan oleh unit kerja Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah dalam kurun waktu 1 tahun. Dari data pasien diatas menunjukkan adanya penurunan jumlah pasien sebanyak 7.118 dari tahun 2022 – 2023. Penurunan tersebut berakibat pada berkurangnya beban kerja petugas yang membuat kelebihan sumber daya manusia pada Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan. Selain itu, dari hasil work sampling ditemukan delay yang berlebihan dalam setiap pengerjaan tugas pokok membuat kinerja karyawan kurang efisien dan perhitungan yang kurang tepat membuat hasil analisis tidak sesuai.

III. Solution

A. Perhitungan Beban Kerja Berdasarkan Metode WISN

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja ialah proses identifikasi jumlah pegawai yang diperlukan oleh suatu organisasi dimasa depan berdasarkan permintaan dan penawaran. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, selain itu perencanaan dilakukan guna mengatasi kelelahan fisik dan mental karyawan, serta memperkirakan jumlah kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang [2]. Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan perhitungan tenaga kerja berdasarkan beban kerja yang tersedia. Penentuan jumlah tenaga kerja terdiri dari besar volume pekerjaan yang ditargetkan untuk diselesaikan dalam periode waktu yakni hari, bulan, maupun tahun [15]. Pada penelitian [16] menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal berdasarkan beban kerja yang ada menggunakan metode Workload Indicator Staffing Need (WISN). WISN merupakan metode perhitungan yang dapat diterapkan untuk menghitung tenaga kerja medis dan non medis. Metode WISN adalah dapat menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada pelayanan kesehatan yang berdasarkan beban kerja yang dimiliki tenaga kesehatan. Adapun langkah perhitungan kebutuhan tenaga kerja menggunakan rumus Workload Indicator Staffing Need (WISN) yaitu : 1. Menetapkan Waktu Kerja Yang , 2. Menyusun dan Menghitung Standar Beban, 3. Menetapkan dan Menghitung Standar Kelonggaran, 4. Perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Kategori.

Perhitungan diperoleh dari kerja efektif selama kurun waktu 1 tahun untuk masing – masing kategori SDM di masing – masing unit . data yang diambil sebagai berikut :

1. Menetapkan waktu kerja tersedia.

Menetapkan waktu kerja tersedia diperoleh 270,1 hari satu tahun, 1.891 jam pertahun, 113.460 menit pertahun. Dengan rincian perhitungan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Perhitungan Waktu Kerja Tersedia RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

	Hari	Jam Per hari	Jam per Minggu	Hari per minggu
Jumlah hari kerja	6	7	42	6,00
Total			42	6,0

WAKTU TIDAK BEKERJA

Cuti Tahunan	12	hari per tahun
Hari Libur Nasional	25	hari per tahun
Pendidikan dan Pelatihan	2,86	hari per tahun
Ketidak hadirn kerja	2	hari per tahun

ISSN 2548-6160 (online), <https://icecrs.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

	41,86	hari per tahun
	6,98	minggu per tahun
Jumlah Minggu	52	per tahun
WAKTU KERJA EFEKTIF	45,02	minggu per tahun
	270,1	hari per tahun
	1.891	jam per tahun
WKT=	113.460	menit per tahun

Uraian perhitungan sebagai berikut :

rumus Waktu Kerja Tersedia (WKT) = [A – (B + C + D + E)] X F

Pendidikan dan pelatihan = standart pelatihan 1 tahun : jam perhari

= 20 : 7 = 2,86 hari per tahun

Untuk hari kerja tersedia= [312 - (12 + 2,86+ 25 + 2)]

= [312 - 41,86]

= 270,1 hari/tahun

= 270,1 x 7 hari

= 1.891 jam/tahun

= 1.891 x 60 menit

= 113.460 menit/tahun

Hasil perhitungan yang diperoleh dari Unit Farmasi, Unit Laboratorium dan Unit Administrasi Pendaftaran pada RS 'Aisyiyah Siti Fatimah yaitu jumlah hari kerja tersedia 270,1 hari pertahun, 1.891 jam pertahun dan 113.460 menit pertahun. Berdasarkan hasil perhitugan kerja tersedia yang bertujuan mengetahui hari kerja petugas pada unit farmasi, unit laboratorium dan unit administrasi pendafrtan pada rumah sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan hari kerja efektif dalam satu minggu adalah 6 hari kerja dengan 45,02 hari kerja dalam minggu per tahun, secara keseluruhan terdapat 270,1 hari dalam satu tahun. Berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan aturan libur 1 hari. Dari peraturan tersebut maka hari kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan.

Berdasarkan perhitungan cuti tahunan dan hari libur nasional dapat diketahui jumlah cuti tahunan pada petugas unit farmasi, unit laboratorium dan unit administrasi pendafrtan sebanyak 12 hari dalam setahun, 20 jam per tahun pendidikan dan pelatihan, 2 hari ketidakhadiran dan 25 hari libur nasional pada tahun 2023. Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan yang mempengaruhi ketersediaan waktu kerja dan hari kerja yang di olah dengan metode WISN mendapatkan jumlah waktu kerja efektif sebesar 1.891 jam per tahun atau 113.460 menit per tahun.

2. Perhitungan Standar Beban Kerja

Penyusunan Standar beban kerja merupakan kuantitas dan banyaknya beban kerja yang dilakukan dalam kurun waktu satu tahun pada tahun 2023 di masing-masing unit pada perhitungan ini peneliti melakukan work sampling kepada unit farmasi, unit laboratorium dan unit adminisrasi pendaftaran. Berdasarkan waktu kerja tersebut karyawan menyatakan bahwa tugas beban kerja yang ditanggihkan sangat tinggi dikarenakan kurangnya jumlah sumber daya manusia yang tersedia dengan jumlah kunjungan pasien yang semakin meningkat. Standar beban kerja pada unit farmasi terdiri dari 15 tugas pokok yang wajib dilaksanakan, 57 tugas pokok unit laboratorium dan 26 tugas pokok pada unit administrasi pendaftaran. Pada penelitian ini diketahui standar beban kerja kegiatan pokok dengan melihat kuantitas dan waktu yang dibutuhkan. Hasil dari perhitungan standar beban kerja yang dihitung menggunakan metode WISN pada masing-masing unit, sebagai berikut :

Tabel 5. Perhitungan Standar Beban Kerja (SBK) RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

a. Unit Farmasi

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas	Waktu yang dibutuhkan (menit)	SBK
		a	b	c=WKT/b
1	Menerima Resep Dari Pasien Rawat Jalan	30,256.0	0.5	226,920
2	Mengkaji Keabsahan Resep	30,256.0	1	113,460
3	Menghitung Jumlah Obat Yang Diperlukan dan Harga	30,256.0	1	113,460
4	Memasukkan Data Pasien dan Obat Yang Diresepkan ke Program Komputer RSASF	30,256.0	1	113,460
5	Mencetak Kwitansi	30,256.0	0.5	226,920
6	Mengecek Ketersediaan Obat, Bila Obat Tidak Tersedia, Meminta Persetujuan Dokter Untuk Pengganti Obat	270.1	5	22,692

ISSN 2548-6160 (online), <https://icecrs.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

7	Menginformasikan Harga Obat Yang Harus Dibayarkan	270.1	3	37,820
8	Menyiapkan atau Mengambil Obat Sampai Dengan Menyerahkan Obat ke Pasien Sesuai Dengan Prosedur [Non Racikan]	25,663.6	15	7,564
9	Menyiapkan atau Mengambil Obat Sampai Dengan Menyerahkan Obat ke Pasien Sesuai Dengan Prosedur [Racikan]	25,663.6	30	3,782
10	Membuat Laporan Resep	270.1	1	113,460
11	Mengecek Stok [Item]	27,014.3	0.5	226,920
12	Input Obat Kronis ke Apotik Online	15,668.3	5	22,692
13	Melakukan Proses Retur Obat	4,052.1	10	11,346
14	Melengkapi Kebutuhan Dokumen Persyaratan Klaim BPJS	15,668.3	7	16,209
15	Mengentrikan dan Mencetak Dokumen Untuk Klaim	15,668.3	7	16,209

b. Unit Laboratorium

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas	Waktu yang dibutuhkan (menit)	SBK
		a	b	c=WKT/b
1	Melakukan sampling phlebotomy ke px RI	5.402,9	5	22,692
2	Melakukan sampling ke px RJ , IGD umum, IGD Khusus	6.753,6	5	22692.0
3	Melakukan swab Antigen rawat jalan	4.052,1	0,5	226920.0
4	Melakukan swab Antigen di IGD & VK	5.402,9	5	22692.0
5	Membagi sample ke bidang pemeriksaan	12.156,4	2	56730.0
6	Pembuatan Serum & Plasma	2.701,4	20	5673.0
7	Melakukan pemeriksaan hematologi	12.156,4	5	22692.0
8	Melakukan pemeriksaan kimia darah	2.701,4	15	7564.0
9	Melakukan pemeriksaan widal	3.241,7	5	22692.0
10	Melakukan pemeriksaan UL dan Faeces	1.350,7	10	11346.0
11	Menyiapkan sampel Faal Hemostasis yang akan dirujuk	270,1	5	22692.0
12	Melakukan pemeriksaan ICT / Serologi	540,3	5	22692.0
13	Melakukan pemeriksaan BTA	810,4	30	3782.0
14	Melakukan pemeriksaan Rapid Antigen	9.455,0	0,5	226920.0
15	Mengentry data pasien antigen ke allrecord	9.455,0	5	22692.0
16	Melakukan tindakan Swab PCR	1.350,7	1	113460.0
17	Melakukan packing spesimen Swab	1.350,7	1	113460.0
18	Membuat laporan Rapid test	270,1	1	113460.0
19	Mengirim spesimen swab ke tempat rujukan	1.350,7	120	945.5
20	pencatatan pada buku ekspedisi swab	1.350,7	1	113460.0
21	Memasukan data pasien ke allrecord, membuat data specimen pasien dan mengemail data spesimen ke DINKES	540,3	5	22692.0
22	Mengkoordinasikan pelayanan swab dengan petugas Dinkes, RS rujukan	540,3	15	7564.0
23	Mencetak hasil swab PCR di New All Record	540,3	1	113460.0
24	pencatatan pada buku ekspedisi Lab rujukan	540,3	1	113460.0
25	pencatatan pada buku ekspedisi TCM	540,3	1	113460.0
26	Melakukan packing TCM spesimen dahak	810,4	5	22692.0
27	Menginput data pasien TCM ke aplikasi Sitrus	810,4	2	56730.0
28	Menginput Hasil pasien BTA ke aplikasi SITB	810,4	2	56730.0
29	Melaporkan kepada DSPK terkait hasil nilai kritis dan hasil bila ragu	540,3	10	11346.0
30	Menginformasikan keruangan RI atau IGD hasil nilai kritis	270,1	5	22692.0
31	Menginformasikan keruangan RI atau IGD hasil pemeriksaan laboratorium cyto	270,1	5	22692.0
32	Membuat laporan Rapid test	270,1	5	22692.0
33	Membuat laporan pada form TB o4	270,1	2	56730.0
34	Menyiapkan proses Uji silang ke RSUD	270,1	60	1891.0
35	Melakukan croscek hasil pemeriksaan	4.592,4	10	11346.0
36	Melakukan pengetikan hasil	12.156,4	5	22692.0
37	Melakukan Verifikasi Pengetikan	12.156,4	2	56730.0
38	Melakukan pengetikan Copy Hasil	12.156,4	1	113460.0
39	Memberikan informasi pelayanan lab keruangan	1.350,7	5	22,692
40	Mengkoordinasikan pemeriksaan laboratorium rujukan	1.350,7	10	11,346
41	Melakukan QC Harian (DL dan Kimia Klinik)	540,3	60	1,891
42	Menyiapkan alat dan bahan sebelum melakukan tindakan swab	9.455,0	10	11,346
43	Menyiapkan alat dan bahan sebelum melakukan tindakan sampling	12.156,4	10	11,346
44	Melakukan QC (PME) 1 th sekali	270,1	120	946
45	Melakukan pelayanan untuk pembelian produk darah dan mencari kurir untuk order darah ke PMI	540,3	10	11,346
46	Melakukan pengecekan Identitas, golongan darah dan tanggal exp date pada kantong darah	540,3	5	22,692
47	Mencatat identitas dan jumlah darah yang diorder di buku order darah	540,3	3	37,820
48	Menginformasikan kedatangan pembelian produk darah kepada unit yang meminta	540,3	5	22,692
49	Membuat hapusan darah tepi bila menemukan hasil abnormal pada pemeriksaan darah rutin	270,1	20	5,673
50	Menginput data pasien ke alat hematologi	12.156,4	0,5	226,920
51	Menginput data pasien ke alat hipro	810,4	0,5	226,920

ISSN 2548-6160 (online), <https://icecrs.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

52	Menginput data pasien ke alat Jokoh	810,4	0,5	226,920
53	Membuat Anfra ke logistik	270,1	5	22,692
54	Merencanakan pengadaan reagen dan alkes	270,1	5	22,692
55	Memeriksa stok fisik reagen dan alkes yang mau habis	1.350,7	5	22,692
56	Mencuci tabung setelah proses selesai	270,1	10	11,346
57	Membersihkan area didalam ruangan laboratorium sebelum dan sesudah melakukan pemeriksaan	270,1	10	11,346

c. Unit Administrasi Pendaftaran

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas	Waktu yang dibutuhkan (menit)	SBK
		a	b	c=WKT/b
1	Menerima Pasien Rawat Jalan dan IGD Baru [Pemberkasan dan Khanza]	6.753,6	6	18,910
2	Menerima Pasien Rawat Jalan dan IGD Lama [pemberkasan dan khanza]	32.417,1	4	28,365
3	Cetak Kartu Pasien Untuk Pasien Baru	6.753,6	3	37,820
4	Cetak Label Paisen	39.170,7	2	56,730
5	Menerima Telfon	26.744,1	10	11,346
6	Mencetak SEP Rawat Jalan	14.857,9	5	22,692
7	Mencetak SEP Rujukan dan SEP Non PRB	540,3	5	22,692
8	Mencetak SKRI	2.431,3	5	22,692
9	Memberikan Informasi Terkait Pelayanan BPJS, JR dll	39.170,7	5	22,692
10	Meregister Pasien Rawat Inap di Khanza	2.431,3	2	56,730
11	Telfon Pesan Kamar Rawat Inap	2.431,3	3	37,820
12	Motivasi Pasien Rawat Inap	2.431,3	15	7,564
13	Menghapus dan Mengganti Perubahan Jadwal Dokter di Khanza	2.701,4	2	56,730
14	Menedukasi Pengunjung Terkait Info Kamar	2.701,4	2	56,730
15	Order Berkas Rawat Jalan, IGD, dan Rawat Inap	7.293,9	10	11,346
16	Menghubungi Pasien Jika Ada Perubahan Jadwal Praktek Dokter	2.701,4	15	7,564
17	Menyiapkan Perlengkapan Berkas Rawat Jalan JKN	14.857,9	3	37,820
18	Check Keaktifan Pasien BPJS / KTG	14.857,9	2	56,730
19	Mengetik Surat Pernyataan Rujuk Antar RS	270,1	2	56,730
20	Print Form Tertentu	2.431,3	2	56,730
21	Mengecek Ketersediaan Kamar [Update Kamar Kosong]	2.701,4	5	22,692
22	Rekam Sidik Jari Untuk Poli Mata, Jantung, Bedah, Ortopedi, Obgyn, Saraf	7.834,1	5	22,692
23	Melakukan Mutasi Berkas di Khanza	39.170,7	3	37,820
24	Input Peminjaman dan Pemulangan Status di Khanza	1.350,7	1	113,460
25	Mencetak RSK online Pasien Pos MRS	1.891,0	5	22,692
26	Mencetak Sep Rawat Inap	1.891,0	5	22,692

Hasil perhitungan beban kerja menggunakan metode WISN didapatkan hasil kuantitas dengan cara menghitung banyaknya tiap tugas pokok yang dilakukan dalam per hari dikalikan dengan waktu kerja tersedia dalam setahun. Waktu yang dibutuhkan didapatkan dari rata-rata waktu pengerjaan dalam sehari. Selanjutnya pada perhitungan Standar Beban Kerja (SBK) didapat dari = Waktu menit pertahun : waktu yang dibutuhkan (menit) tugas pokok. Dari hasil olahan data di atas seperti kegiatan pokok menerima resep dari pasien dan pengecekan stok [item] pada unit farmasi memiliki rata-rata waktu 0,5 menit/hari dengan standar beban kerja sebesar 226,920 menit/tahun jumlah tersebut merupakan jumlah yang paling besar.

Pada kegiatan melakukan QC (PME) 1 tahun sekali pada unit laboratorium memiliki rata-rata waktu yang cukup besar yaitu sebesar 120 menit/hari namun dengan standar beban kerja yang kecil berjumlah 946 menit/tahun. Sedangkan di unit administrasi pada kegiatan menghubungi pasien jika ada perubahan jadwal praktek dokter membutuhkan rata-rata waktu sebesar 15 menit/hari dengan standart beban kerja yang cukup sedikit dengan jumlah 7,574 menit/tahun dan standar beban kerja tertinggi sebesar 113,460 menit/tahun.

3. Perhitungan Standar Kelonggaran

Perhitungan standar kelonggaran dilakukan dengan tujuan didapatkan faktor kelonggaran yang terjadi di RS 'Aisyiyah Siti Fatimah sesuai dengan kegiatan wajib dan standar kelonggaran yang telah ditetapkan. Faktor kelonnggaran ialah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau waktu yang dipakai untuk melakukan kegiatan diluar tugas utama. Adanya standar kelonggaran dipakai untuk meningkatkan semangat dan menjalankan komunikasi baik antar karyawan. Berikut perhitungan standar kelonggaran pada RS. Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan dengan menggunakan metode WISN.

Tabel 6. Perhitungan Standar Kelonggaran (SKL) RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

No	Kegiatan	Rata-Rata Waktu	Satuan	Waktu	Faktor Kelonggaran	Standar Kelonggaran
1	Pengajian	60	menit/minggu	44.69	2681.4	0.0236
2	Rapat Pleno / Unit	120	menit/bulan	12.00	1440	0.0127
3	Ishoma	60	menit/hari	268.1	16086	0.1418
4	Rapat Akreditasi	60	menit/bulan	1.00	60	0.0005
STANDAR KELONGGARAN (SKL)						0.1786

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

Perhitungan Standar Kelonggaran didapat dari =

Faktor Kelonggaran= Rata – rata waktu kelonggaran x satuan waktu

= *Misal Pengajian = 60 x 44,69 = 2681,4

Standart Kelonggaran = Faktor kelonggaran : waktu menit kerja efektif

= *Misal Pengajian = 2681,4 : 113,460 = 0,0236

Hasil dari perhitungan dari standar kelonggaran di rumah sakit terdapat 4 kategori kegiatan yaitu pengajian tiap minggu dengan rata-rata waktu 60 menit/minggu dengan standar kelonggaran sebesar 0.0236 menit/tahun, rapat pleno per unit yang dilakukan dalam satu bulan sekali memiliki rata-rata waktu 120 menit dengan standar kelonggaran 0.0127 menit/tahun. Sedangkan rata-rata waktu ishoma sebesar 60 menit/hari dengan standar kelonggaran 0.1418, dan rapat akreditasi membutuhkan rata-rata waktu 60 menit/bulan dengan standar kelonggaran sebesar 0.0005 menit/tahun.

Berdasarkan beban kerja di Rumah Sakit Siti Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan menyatakan bahwa standar kelonggaran di rumah sakit tersebut sebesar 0.1786 menit/tahun. Jumlah tersebut dikatakan sudah sesuai dengan pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia Kesehatan Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 dan kebijakan UU pasal 77 ayat 2 tentang ketenagakerjaan dan kebijakan rumah sakit.

4. Perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Unit

Perhitungan jumlah kebutuhan tenaga kerja dihitung berdasarkan hasil perhitungan Waktu Kerja Tersedia (WKT), Standar Beban Kerja, dan Standar Kelonggaran pada tiap unit. Pada perhitungan ini akan menghasilkan jumlah kebutuhan SDM yang dibutuhkan oleh rumah sakit yang disesuaikan dengan beban kerjanya, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja RS ‘Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

a. Unit Farmasi

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas	Waktu yang dibutuhkan (menit)	SBK	SKL	Kebutuhan Tenaga
		A	b	c=WKT/b		d=a/c
1	Menerima Resep Dari Pasien Rawat Jalan	30,256.0	0.5	226,920		0.13
2	Mengkaji Keabsahan Resep	30,256.0	1	113,460		0.27
3	Menghitung Jumlah Obat Yang Diperlukan dan Harga	30,256.0	1	113,460		0.27
4	Memasukkan Data Pasien dan Obat Yang Diresepkan ke Program Komputer RSASF	30,256.0	1	113,460		0.27
5	Mencetak Kwitansi	30,256.0	0.5	226,920		0.13
6	Memeriksa Ketersediaan Obat, Bila Obat Tidak Tersedia, Meminta Persetujuan Dokter Untuk Pengganti Obat	270.1	5	22,692		0.01
7	Menginformasikan Harga Obat Yang Harus Dibayarkan	270.1	3	37,820		0.01
8	Menyiapkan atau Mengambil Obat Sampai Dengan Menyerahkan Obat ke Pasien Sesuai Dengan Prosedur [Non Racikan]	25,663.6	15	7,564	0.1786	3.39
9	Menyiapkan atau Mengambil Obat Sampai Dengan Menyerahkan Obat ke Pasien Sesuai Dengan Prosedur [Racikan]	25,663.6	30	3,782		6.79
10	Membuat Laporan Resep	270.1	1	113,460		0.00
11	Mengecek Stok [Item]	27,014.3	0.5	226,920		0.12
12	Input Obat Kronis ke Apotik Online	15,668.3	5	22,692		0.69
13	Melakukan Proses Retur Obat	4,052.1	10	11,346		0.36
14	Melengkapi Kebutuhan Dokumen Persyaratan Klaim BPJS	15,668.3	7	16,209		0.97
15	Mengentrikan dan Mencetak Dokumen Untuk Klaim	15,668.3	7	16,209		0.97
TOTAL SBK						14.37
SBK + SKL						14.55
KEBUTUHAN TENAGA						15

Jumlah Kebutuhan karyawan = Hasil penjumlahan standar beban kerja + standar kelonggaran

Jumlah kebutuhan unit farmasi = 14,37 + 0,1786 = 14,55

b. Unit Laboratorium

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas	Waktu yang dibutuhkan (menit)	SBK	SKL	Kebutuhan Tenaga
		A	b	c=WKT/b		d=a/c
1	Melakukan sampling phlebotomy ke px RI	5.402,9	5	22,692		0.24
2	Melakukan sampling ke px RJ , IGD umum, IGD Khusus	6.753,6	5	22692.0	0.1786	0.30

ISSN 2548-6160 (online), <https://icecrs.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

3	Melakukan swab Antigen rawat jalan	4.052,1	0,5	226920.0	0.02
4	Melakukan swab Antigen di IGD & VK	5.402,9	5	22692.0	0.24
5	Membagi sample ke bidang pemeriksaan	12.156,4	2	56730.0	0.21
6	Pembuatan Serum & Plasma	2.701,4	20	5673.0	0.48
7	Melakukan pemeriksaan hematologi	12.156,4	5	22692.0	0.54
8	Melakukan pemeriksaan kimia darah	2.701,4	15	7564.0	0.36
9	Melakukan pemeriksaan widal	3.241,7	5	22692.0	0.14
10	Melakukan pemeriksaan UL dan Faeces	1.350,7	10	11346.0	0.12
11	Menyiapkan sampel Faal Hemostasis yang akan dirujuk	270,1	5	22692.0	0.01
12	Melakukan pemeriksaan ICT / Serologi	540,3	5	22692.0	0.02
13	Melakukan pemeriksaan BTA	810,4	30	3782.0	0.21
14	Melakukan pemeriksaan Rapid Antigen	9.455,0	0,5	226920.0	0.04
15	Mengentry data pasien antigen ke allrecord	9.455,0	5	22692.0	0.42
16	Melakukan tindakan Swab PCR	1.350,7	1	113460.0	0.01
17	Melakukan packing spesimen Swab	1.350,7	1	113460.0	0.01
18	Membuat laporan Rapid test	270,1	1	113460.0	0.00
19	Mengirim spesimen swab ke tempat rujukan	1.350,7	120	945.5	1.43
20	pencatatan pada buku ekspedisi swab	1.350,7	1	113460.0	0.01
21	Memasukan data pasien ke allrecord, membuat data specimen pasien dan mengemail data spesimen ke DINKES	540,3	5	22692.0	0.02
22	Mengkoordinasikan pelayanan swab dengan petugas Dinkes, RS rujukan	540,3	15	7564.0	0.07
23	Mencetak hasil swab PCR di New All Record	540,3	1	113460.0	0.00
24	pencatatan pada buku ekspedisi Lab rujukan	540,3	1	113460.0	0.00
25	pencatatan pada buku ekspedisi TCM	540,3	1	113460.0	0.00
26	Melakukan packing TCM spesimen dahak	810,4	5	22692.0	0.04
27	Menginput data pasien TCM ke aplikasi Sitrus	810,4	2	56730.0	0.01
28	Menginput Hasil pasien BTA ke aplikasi SITB	810,4	2	56730.0	0.01
29	Melaporkan kepada DSPK terkait hasil nilai kritis dan hasil bila ragu	540,3	10	11346.0	0.05
30	Menginformasikan keruangan RI atau IGD hasil nilai kritis	270,1	5	22692.0	0.01
31	Menginformasikan keruangan RI atau IGD hasil pemeriksaan laboratorium cyto	270,1	5	22692.0	0.01
32	Membuat laporan Rapid test	270,1	5	22692.0	0.01
33	Membuat laporan pada form TB 04	270,1	2	56730.0	0.00
34	Menyiapkan proses Uji silang ke RSUD	270,1	60	1891.0	0.14
35	Melakukan croscek hasil pemeriksaan	4.592,4	10	11346.0	0.40
36	Melakukan pengetikan hasil	12.156,4	5	22692.0	0.54
37	Melakukan Verifikasi Pengetikan	12.156,4	2	56730.0	0.21
38	Melakukan pengetikan Copy Hasil	12.156,4	1	113460.0	0.11
39	Memberikan informasi pelayanan lab keruangan	1.350,7	5	22,692	0.06
40	Mengkoordinasikan pemeriksaan laboratorium rujukan	1.350,7	10	11,346	0.12
41	Melakukan QC Harian (DL dan Kimia Klinik)	540,3	60	1,891	0.29
42	Menyiapkan alat dan bahan sebelum melakukan tindakan swab	9.455,0	10	11,346	0.83
43	Menyiapkan alat dan bahan sebelum melakukan tindakan sampling	12.156,4	10	11,346	1.07
44	Melakukan QC (PME) 1 th sekali	270,1	120	946	0.29
45	Melakukan pelayanan untuk pembelian produk darah dan mencari kurir untuk order darah ke PMI	540,3	10	11,346	0.05
46	Melakukan penegcekan Identitas, golongan darah dan tanggal exp date pada kantong darah	540,3	5	22,692	0.02
47	Mencatat identitas dan jumlah darah yang diorder di buku order darah	540,3	3	37,820	0.01
48	Menginformasikan kedatangan pembelian produk darah kepada unit yang meminta	540,3	5	22,692	0.02
49	Membuat hapusan darah tepi bila menemukan hasil abnormal pada pemeriksaan darah rutin	270,1	20	5,673	0.05
50	Menginput data pasien ke alat hematologi	12.156,4	0,5	226,920	0.05
51	Menginput data pasien ke alat hipro	810,4	0,5	226,920	0.00
52	Menginput data pasien ke alat Jokoh	810,4	0,5	226,920	0.00
53	Membuat Anfra ke logistik	270,1	5	22,692	0.01
54	Merencanakan pengadaan reagen dan	270,1	5	22,692	0.01

ISSN 2548-6160 (online), <https://icecrs.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

alkes				
55	Memeriksa stok fisik reagen dan alkes yang mau habis	1.350,7	5	22,692
56	Mencuci tabung setelah proses selesai	270,1	10	11,346
57	Membersihkan area didalam ruangan laboratorium sebelum dan sesudah melakukan pemeriksaan	270,1	10	11,346

TOTAL SBK 9.48

SBK + SKL 9.66

KEBUTUHAN TENAGA 10

Jumlah Kebutuhan karyawan = Hasil penjumlahan standar beban kerja + standar kelonggaran

Jumlah kebutuhan unit Laboratorium = 9,48 + 0,1786

= 9,66

c. Unit Administrasi Pendaftaran

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas	Waktu yang dibutuhkan (menit)	SBK	SKL	Kebutuhan Tenaga
		A	b	c=WKT/b		d=a/c
1	Menerima Pasien Rawat Jalan dan IGD Baru [Pemberkasan dan Khanza]	6.753,6	6	18,910		0.36
2	Menerima Pasien Rawat Jalan dan IGD Lama [pemberkasan dan khanza]	32.417,1	4	28,365		1.14
3	Cetak Kartu Pasien Untuk Pasien Baru	6.753,6	3	37,820		0.18
4	Cetak Label Paisein	39.170,7	2	56,730		0.69
5	Menerima Telfon	26.744,1	10	11,346		2.36
6	Mencetak SEP Rawat Jalan	14.857,9	5	22,692		0.65
7	Mencetak SEP Rujukan dan SEP Non PRB	540,3	5	22,692		0.02
8	Mencetak SKRI	2.431,3	5	22,692		0.11
9	Memberikan Informasi Terkait Pelayanan BPJS, JR dll	39.170,7	5	22,692		1.73
10	Meregister Pasien Rawat Inap di Khanza	2.431,3	2	56,730		0.04
11	Telfon Pesan Kamar Rawat Inap	2.431,3	3	37,820		0.06
12	Motivasi Pasien Rawat Inap	2.431,3	15	7,564		0.32
13	Menghapus dan Mengganti Perubahan Jadwal Dokter di Khanza	2.701,4	2	56,730		0.05
14	Mengedukasi Pengunjung Terkait Info Kamar	2.701,4	2	56,730	0.1786	0.05
15	Order Berkas Rawat Jalan, IGD, dan Rawat Inap	7.293,9	10	11,346		0.64
16	Menghubungi Pasien Jika Ada Perubahan Jadwal Praktek Dokter	2.701,4	15	7,564		0.36
17	Menyiapkan Perlengkapan Berkas Rawat Jalan JKN	14.857,9	3	37,820		0.39
18	Check Keaktifan Pasien BPJS / KTG	14.857,9	2	56,730		0.26
19	Mengetik Surat Pernyataan Rujuk Antar RS	270,1	2	56,730		0.00
20	Print Form Tertentu	2.431,3	2	56,730		0.04
21	Mengecek Ketersediaan Kamar [Update Kamar Kosong]	2.701,4	5	22,692		0.12
22	Rekam Sidik Jari Untuk Poli Mata, Jantung, Bedah, Ortopedi, Obgyn, Saraf	7.834,1	5	22,692		0.35
23	Melakukan Mutasi Berkas di Khanza	39.170,7	3	37,820		1.04
24	Input Peminjaman dan Pemulangan Status di Khanza	1.350,7	1	113,460		0.01
25	Mencetak RSK online Pasien Pos MRS	1.891,0	5	22,692		0.08
26	Mencetak Sep Rawat Inap	1.891,0	5	22,692		0.08
		TOTAL SBK				11.14
		SBK + SKL				11.32
		KEBUTUHAN TENAGA				11
Jumlah Kebutuhan karyawan		= Hasil penjumlahan standar beban kerja + standar kelonggaran				
Jumlah kebutuhan unit Administrasi Pendaftaran (RM)		= 11,14 + 0,1786				
		= 11,32				

Analisa kebutuhan karyawan merupakan strategi dalam meramalkan jumlah karyawan setiap masing-masing unit dalam mencapai efisiensi guna membandingkan kebutuhan karyawan dengan jumlah karyawan yang ada diunit [17]. Hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan metode WISN didapatkan pada unit farmasi 14,55 tenaga kerja, pada unit laboratorium sebanyak 9,66 tenaga kerja, dan unit administrasi farmasi sebanyak 11,32 tenaga kerja. Hasil tersebut dapat dilakukan analisis pembulatan yang menyimpulkan jumlah tenaga kerja yang diperlukan dengan rasio [18], sebagai berikut :

1,0 – 1,1 dibulatkan kebawah menjadi 1

>1,1 – 1,9 dibulatkan ke atas menjadi 2

< 2,2 dibulatkan kebawah menjadi 2

> 2,2 – 2,9 dibulatkan ke atas menjadi 3

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

< 3,3 dibulatkan kebawah menjadi 3

Dari rasio diatas maka unit farmasi dibulatkan menjadi 15 tenaga kerja, unit laboratorium dibulatkan menjadi 10 tenaga kerja dan unit administrasi pendaftaran dibulatkan menjadi 11 tenaga kerja.

B. Perhitungan Jumlah Tenaga di Unit

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menggunakan format dan metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN) serta hasil observasi diunit – unit tersebut, didapatkan data perencanaan kebutuhan karyawan sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan				
No	Nama Unit	Jumlah Karyawan (Real)	Hasil Perhitungan WISN	Keterangan
1.	Farmasi	14	15	-1
2.	Laboratorium	9	10	-1
3.	Administrasi Pendaftaran (RM)	14	11	+3

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah sumber daya manusia yang tersedia pada unit farmasi sebanyak 14 orang dengan perhitungan hasil WISN menunjukkan adanya kekurangan tenaga kerja pada unit farmasi. Unit laboratorium juga menunjukkan hasil yang sama dengna unit farmasi adanya kelebihan beban kerja yang diberikan yang berakibat pada kurangnya satu tenaga kerja real pada unit laboratorium. Sedangkan pada unit administrasi pendaftaran mengalami overload karyawan yakni kelebihan tenaga kerja sebanyak 3 orang, hal ini disebabkan banyaknya beban karyawan berkurang dikarenakan kelebihan kapasitas tenaga kerja yang ada sehingga perlunya untuk pengurangan tenaga kerja guna untuk efisiensi beban kerja [18].

Menurut hasil observasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang baik dimasing – masing unit dapat mempengaruhi kinerja pelayanan. Oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia diharap mempertimbangkan skill atau latar belakang kemampuan yang dimiliki untuk dapat mencapai efisiensi dimasing – masing unit. Hal itu juga melalui analisa jabatan yang telah ditetapkan oleh RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan [19].

C. Menciptakan Keseragaman Format Sesuai Standar metode WISN Disemua Unit

Dari pengamatan dengan metode work sampling diperoleh jumlah waktu disetiap pola kegiatan. Dimana dalam jumlah waktu kegiatan diubah dalam bentuk menit. Data itu kemudian digunakan untuk menghitung rata – rata waktu penyelesaian setiap unit kegiatan pokok, standar beban kerja dan standart kelonggaran. Penghitungan jumlah kebutuhan tenaga dilakukan dengan memasukkan data primer berupa jumlah waktu setiap pola kegiatan dan data sekunder ke dalam rumus Workload Indicator of Staffing Need (WISN).

Tabel 9. Daftar Unit dan Kesesuaian Perhitungan Beban Kerja dengan Metode WISN RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

No	Nama Unit	Bidang	Metode Perhitungan	Ketersesuaian Format WISN sebelum Keseragaman	Ketersesuaian Format WISN Sesudah Keseragaman
1	IGD	Pelayanan Medis	WISN	Sesuai	Sesuai
2	Pendaftaran / RM	Penunjang Medis	WISN	Tidak Sesuai	Sesuai
3	Farmasi	Penunjang Medis	WISN	Tidak Sesuai	Sesuai
4	Radiologi	Penunjang Medis	WISN	Sesuai	Sesuai
5	Laboratorium	Penunjang Medis	WISN	Tidak Sesuai	Sesuai
6	Gizi	Penunjang Medis	WISN	Sesuai	Sesuai
7	IPS	Penunjang Medis	WISN	Sesuai	Sesuai
8	Kasir Rawat Jalan	Kuangan	WISN	Sesuai	Sesuai
9	IT	Kuangan	WISN	Sesuai	Sesuai
10	Kasir Rawat Inap	Kuangan	WISN	Sesuai	Sesuai
11	KMKB	Kuangan	WISN	Sesuai	Sesuai
12	Satpam	Adm & Umum	WISN	Sesuai	Sesuai
13	Driver	Adm & Umum	WISN	Sesuai	Sesuai
14	Laundry	Adm & Umum	WISN	Sesuai	Sesuai
15	Binroh	Adm & Umum	WISN	Sesuai	Sesuai
16	Rawat Jalan	Pelayanan Medis	Depkes	-	-
17	IBS	Pelayanan Medis	Depkes	-	-
18	IKB	Pelayanan Medis	Gillies	-	-
19	ICU	Pelayanan Medis	Gillies	-	-
20	Rawat Inap 1	Pelayanan Medis	Gillies	-	-
21	Rawat Inap 2	Pelayanan Medis	Gillies	-	-
22	Ruang Bayi	Pelayanan Medis	Gillies	-	-

Dari tabel diatas menjadi alternatif untuk mengatasi permasalahan kelebihan sumber daya manusia yang ada di RS. Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan. Keseragaman format analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja di intansi sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas. Dengan penerapan metode WISN pada RS. Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan akan membantu Human Resource Departement (HRD) dalam mengatur sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Pada table diatas dijelaskan bahwa setelah dilakukannya analisis WISN maka hasil perhitungan seluruh unit RS. Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan sudah selaras dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi.

V. Simpulan

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui perhitungan beban kerja, jumlah tenaga yang dibutuhkan dan menciptakan keseragaman format sesuai standar metode WISN khususnya pada unit Farmasi, Unit Laboratorium dan Unit Administrasi Pendaftaran. Berdasarkan pembahasan di bab sebelumnya ditemukan waktu kerja efektif yang tersedia di RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan 45,02 minggu pertahun atau 270,1 hari pertahun atau 1.891 jam pertahun atau 113.460 menit/tahun, dengan standart kelonggaran 0,1786 atau 18 % dari waktu kerja efektif. Berdasarkan beban kerja di Rumah Sakit Siti Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan menyatakan bahwa standar kelonggaran dirumah sakit tersebut sebesar 0.1786 menit/tahun. Dari hasil analisis beban kerja maka ditemukan total kebutuhan karyawan atau petugas unit farmasi sebanyak 15 petugas, unit laboratorium sebanyak 10 petugas, dan unit administrasi pendaftaran sebanyak 11 petugas. Perhitungan tersebut terdapat kekurangan dan kelebihan kebutuhan tenaga kerja unit farmasi yakni 1 petugas, unit laboratorium 1 petugas, dan unit administrasi pendaftaran kelebihan 3 petugas. Dari masing-masing unit tersebut memiliki beban kerja pada unit farmasi terdiri dari 15 tugas pokok yang wajib dilaksanakan, 57 tugas pokok unit laboratorium dan 26 tugas pokok pada unit administrasi pendaftaran dengan standar beban kerja kunjungan 38.211 Pasien pada tahun 2023 di RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan.

Setelah dilakukan analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode WISN pada unit farmasi, laboratorium, dan administrasi pendaftaran pada RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan perlu melakukan analisis beban kerja dengan metode WISN pada seluruh unit lainnya untuk meramalkan kebutuhan tenaga kerja di tahun mendatang.
2. RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan perlu melakukan rekrutmen petugas baru pada tahun mendatang sebanyak 1 tenaga kerja untuk masing-masing unit farmasi dan unit laboratorium guna mendapatkan hasil pelayanan yang optimal.
3. RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan perlu melakukan mutasi petugas untuk unit administrasi pendaftaran atau melakukan pembagian beban kerja agar lebih seimbang.
4. RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan perlu meningkatkan pendidikan dan pelatihan untuk seluruh karyawan atau petugas baik non medis dan medis guna terciptanya efisiensi kinerja yang berkualitas.

Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Direktur RS 'Aisyiyah Siti Fatimah yang telah mengizinkan kami melakukan magang selama 1 bulan selama 15 Juli 2024 – 10 Agustus 2024 dirumah sakit dan civitas RS 'Aisyiyah Khususnya kepada kepala Bagian Umum dan Administrasi beserta kepala Sub Bagian SDI (HRD) yang telah membimbing dan menerima kami selama magang berlangsung.

References

1. [1] A. Muktamar, Novianti, Mirna, and A. R. Sahibuddin, "Peranan sumber daya manusia dalam organisasi," *J. Ilm. Penelit.*, pp. 52–69, 2024.
2. [2] Jerico and T. Purba, "Pengaruh Kepuasan, Beban Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Citra Pratama Batam," vol. 55, no. 4, pp. 524–530, 2023, doi: 10.1134/S0514749219040037.
3. [3] M. K. Damayanti, "Perencanaan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Beban Kerja Melalui Metode Fte (Full Time Equivalent) Pada Pt. X," *Civ. Serv. J.*, vol. 17, no. 1, pp. 1–14, 2023, doi: 10.61133/pns.v17i1.388.
4. [4] M. A. D. Matiro, R. S. Mau, A. Rasyid, and F. A. Rauf, "Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Divisi Proses PT. Delta Subur Permai," *Jambura Ind. Rev.*, vol. 1, no. 1, pp. 30–39, 2021, doi: 10.37905/jirev.1.1.30-39.
5. [5] N. W. S. Wangi, A. Agusdin, and S. Nurmayanti, "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Kesehatan Puskesmas Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) Di Kabupaten Lombok Barat," *J. Kedokt.*, vol. 5, no. 1, p. 108, 2019, doi: 10.36679/kedokteran.v5i1.134.
6. [6] M. I. H. Umam, N. Nofirza, M. Rizki, and F. S. Lubis, "Optimalisasi Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja pada Stasiun Kerja Hoisting Crane Menggunakan Metode Work Sampling (Studi Kasus: PT. X)," *J. Tek. Ind. J. Has. Penelit. dan Karya Ilm. dalam Bid. Tek. Ind.*, vol. 5, no. 2, p. 125, 2020, doi: 10.24014/jti.v5i2.8984.
7. [7] W. P. Sari, D. Ginting, R. A. Dachi, D. Nababan, and F. L. Tarigan, "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Kesehatan Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Puskesmas Pematang Jaya," *PREPOTIF J. Kesehat. Masy.*, vol. 6, no. 1, pp. 42–57, 2021, doi: 10.31004/prepotif.v6i1.2598.
8. [8] R. C. Tessonika, F. Pelleng, and S. Asaloei, "Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung," *Productivity*, vol. 2, no. 5, p. 414, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/36115>
9. [9] P. Jamidah and P. Puryana, "Meningkatkan Efisiensi Kinerja Karyawan dengan Komputerisasi Rekam Medis pada Klinik Ava Dental Gatot Subroto," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. Volume 7 N, no. Meningkatkan Efisiensi Kinerja Karyawan dengan Komputerisasi Rekam Medis pada Klinik Ava Dental Gatot Subroto, pp. 3602–3611, 2023, doi: <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5771>.
10. [10] R. Ernawati and H. Lulu Fauziyyah, "Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Berdasarkan Beban Kerja Pada Pt X," *J. Ind. Teknol. Samawa*, vol. 3, no. 2, pp. 110–116, 2022, doi: 10.36761/jitsa.v3i2.1616.
11. [11] R. M. Kusumah, "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran Berdasarkan Metode Workload

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1805

Indicator Staffing Need (WISN) di UPTD Puskesmas X Tahun 2021,” *MANNERS Manag. Entrep. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 129–141, 2021, [Online]. Available: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2292143>

12. [12] G. Pamungkas and E. Kusmiati, “Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di Puskesmas Ciwidey Kabupaten Bandung Menggunakan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN),” *J. Sehat Masada*, vol. 15, no. 1, pp. 93–101, 2021, doi: 10.38037/jsm.v15i1.167.
13. [13] R. Sanllyin et al., “DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KABELINDO MURNI TBK,” vol. 4, no. 3, 2024, doi: 10.8734/mnmae.vii2.359 DAMPAK.
14. [14] H. Arifin, “Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia,” *Teknoin*, vol. 26, no. 2, pp. 83–95, 2020, doi: 10.20885/teknoin.vol26.iss2.art1.
15. [15] H. D. Suparman, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 09, no. 02, pp. 1–16, 2020, [Online]. Available: www.stiepasim.ac.id
16. [16] E. Tuzzakiyah, R. C. Kartika, D. P. Ayu, D. Fitriyah, and S. D. Puspita, “Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN),” *J. Rekam Med. Manaj. Inf. Kesehat.*, vol. 1, no. 2, pp. 73–79, 2022, doi: 10.47134/rmik.vii2.20.
17. [17] D. T. Cahyaningrum, N. Siswanto, and H. Firmanto, “Penentuan Tenaga Kerja Optimal pada Packaging Kopi dengan Menggunakan Analisis Beban Kerja Metode Work Sampling,” *J. Ilm. Inov.*, vol. 21, no. 1, pp. 46–49, 2021, doi: 10.25047/jii.v21i1.2634.
18. [18] E. Mahawati et al., Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis, 2021. [Online]. Available: [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
19. [19] M. Situmorang and S. Nurwahyuni, “Petugas Rekam Medis Dengan Metode Wisn Di Puskesmas Sei Langkai Tahun 2022,” vol. 16, pp. 1039–1055, 2022, doi: <https://doi.org/10.46576/wdw.v16i4.2453>.