

ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA UNIT SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RSUD CIBABAT

Oleh :

Yana Sonjaya

Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti
email: yanasonjaya@ariyanti.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 3 Juli 2024
Revisi, 28 Agustus 2024
Diterima, 14 September 2024
Publish, 15 September 2024

Kata Kunci :

Beban Kerja Pegawai,
Workload Indicator Staff Need
(WISN),
Kebutuhan Tenaga SIMRS.

ABSTRAK

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibabat, Cimahi, memiliki unit instalasi Sistem Informasi dan Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) yang melibatkan empat subunit: analisis sistem, software/database, jaringan komputer, dan hardware. Penelitian ini bertujuan menganalisis beban kerja pegawai di unit SIMRS menggunakan metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN). Subunit analisis sistem bertugas mengembangkan alur sistem, mengelola media daring, hingga membuat laporan bulanan. Subunit software/database menangani pemeliharaan database, aplikasi, serta e-klaim. Subunit jaringan komputer fokus pada pemeliharaan dan pemasangan jaringan, sementara subunit hardware bertanggung jawab atas pemeliharaan perangkat komputer, printer, dan instalasi perangkat lunak. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif melalui observasi dan wawancara terhadap lima staf dan satu kepala unit. Dengan waktu kerja 1.717 jam per tahun, beban kerja tertinggi masing-masing subunit meliputi pemeliharaan CCTV (jaringan), pemeliharaan printer (hardware), pemeliharaan SIRS (software), dan publikasi media sosial (analisis). Standar kelonggaran waktu kerja mencapai 0,20 tenaga. Hasil perhitungan menunjukkan kebutuhan ideal tenaga kerja sebanyak 9 orang, sementara saat ini hanya tersedia 6 orang, sehingga terdapat kekurangan 3 staf. Disarankan penambahan masing-masing 1 staf di subunit hardware, software, dan analisis untuk meningkatkan kinerja unit SIMRS.



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Yana Sonjaya
Afiliasi: Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti
Email: yanasonjaya@ariyanti.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pelayanan Rumah Sakit dalam jaringan koordinasi, pelaporan dan prosedur administrasi untuk memperoleh informasi secara tepat dan akurat, dan merupakan bagian dari Sistem Informasi Kesehatan

Instalasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit atau disingkat dengan SIMRS merupakan bagian dari struktur organisasi rumah sakit yang wajib ada. Sesuai ketentuan pasal 52 ayat (1) Undang-undang No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit,

setiap Rumah Sakit wajib melakukan pencatatan dan pelaporan semua kegiatan penyelenggaraan rumah sakit kedalam bentuk sistem informasi manajemen rumah sakit. Pembentukan sistem informasi manajemen rumah sakit dilakukan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan rumah sakit di Indonesia

Setiap Rumah Sakit harus melaksanakan pengelolaan dan pengembangan SIMRS. Pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan SIMRS harus mampu meningkatkan dan mendukung proses pelayanan kesehatan Rumah Sakit yang meliputi :

1. Kecepatan, akurasi, integrasi, peningkatan pelayanan, peningkatan efisiensi kemudahan pelaporan dalam pelaksanaan operasional.
2. Kecepatan mengambil keputusan, akurasi dan kecepatan identifikasi masalah dan kemudahan dalam penyusunan strategi dalam pelaksanaan manajerial
3. Budaya kerja, transparansi, koordinasi antar unit, pemahaman sistem dalam pelaksanaan organisasi.

RSUD Cibabat sejak tahun 2000 telah memiliki Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. Pada kenyataannya di lapangan, penyelenggaraan SIMRS belum tentu optimal dan mencapai manfaat yang diharapkan. Agar rumah sakit dapat memperoleh manfaat maksimal dari penerapan SIMRS, perlu diperhatikan faktor-faktor kesuksesan implementasinya. Seperti juga penerapan sistem informasi pada umumnya, kita bisa menilai kesuksesan implementasi SIMRS dari tiga faktor: diantaranya :

1. Faktor Sumber Daya Manusia . Tidak dipungkiri permasalahan faktor sumber daya manusia berperan penting dalam menjaga keberlangsungan SIMRS, kecepatan menghadapi trouble dilapangan, pelaksanaan pelatihan kepada user staf rumah sakit lain ataupun pengembangan SIMRS kedepannya sangat ditentukan oleh ketersediaan Sumber Daya Manusia.
2. Faktor Organisasi. Faktor organisasi rumah sakit juga berperan penting dalam kesuksesan penerapan SIMRS. Sebagai contoh, tidak adanya dukungan dari manajemen dapat menjadi penghalang. Atau tidak adanya standar prosedur operasional SIMRS juga mempengaruhi pelaksanaan SIMRS dirumah sakit.
3. Faktor Teknologi. Dari sisi teknologi, keberhasilan penerapan SIMRS biasanya meliputi beberapa hal seperti kualitas sistem, informasi, dan layanan. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari beberapa hal tersebut, harus didukung dengan kondisi perangkat keras yang baik seperti spesifikasi server yang memadai dan kualitas jaringan atau *network* yang baik.

Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting untuk menunjang keefektifan dan keefisienan dalam pengelolaan SIMRS adalah aspek sumber daya manusia. Salah satu hambatan bagi terwujudnya profesionalisme sumber daya manusia dalam organisasi adalah ketidaksesuaian antara kapasitas staf dengan pekerjaannya. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan staf yang belum proporsional, ataupun karena pendistribusian staf masih belum mengacu pada kebutuhan nyata atau beban kerja di lapangan. Beban kerja yang tinggi tentunya dapat menimbulkan hal negatif yang tidak diinginkan.

Fenomena yang ada di dalam suatu institusi bukan hanya kurangnya tenaga kerja, namun bisa juga terjadi penumpukan staf disatu unit tanpa

pekerjaan yang jelas. Penelitian dilakukan pada unit Instalasi SIMRS, yang banyak orang tidak ketahui bahwa SIMRS merupakan salah satu komponen pokok dalam suatu rumah sakit. Dimana didalam SIMRS pengelolaan Database pasien, Hardware komputer serta jaringan komputer yang harus selalu terhubung satu sama lain untuk menjamin pelayanan berjalan dan penyimpanan data pasien terekam secara baik ke server SIMRS.

Dari uraian latar belakang permasalahan tersebut, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara mendalam mengenai **“Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Unit Sistem Informasi Manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi”**.

2. METODE PENELITIAN

Melalui pendekatan kualitatif diperoleh pemahaman bahwa makna, kenyataan, dan fakta yang relevan. Maka peneliti dalam hal ini menggunakan metode penelitian kualitatif, agar peneliti dapat mengakses informasi lebih mendalam dan secara detail dengan tujuan memahami secara menyeluruh analisis beban kerja. Hal ini senada dengan (Jejen, 2016:55) yang mengatakan bahwa metode deskriptif tidak hanya menggambarkan objek penelitian, tetapi menganalisisnya berdasarkan metode, teori dan kemampuan peneliti.

Pendekatan penelitian menjadi sangat penting dalam proses penelitian. Pendekatan ini sangat membantu peneliti dalam mengumpulkan data. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yakni untuk memahami secara mendalam dan memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan aktual sesuai dengan fenomena yang terjadi tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. (Moleong, 2012:6).

Penelitian ini pada dasarnya merupakan kegiatan penelitian untuk mengumpulkan data, menyajikan informasi untuk kemudian mendeskripsikan keadaan sebenarnya yang terjadi dilapangan mengenai “Analisis beban kerja di Unit Instalasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit RSUD Cibabat” dan kemudian menarik kesimpulan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengumpulan kuesioner dan wawancara kepada responden. Tentang rekapitulasi uraian tugas untuk mendapatkan perhitungan beban kerja kepada staf SIMRS tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia unit SIMRS adalah waktu kerja yang seharusnya dipenuhi oleh staf tersebut dalam menjalankan aktivitas pokoknya.

$$\text{Waktu Kerja Tersedia} = \{A-(B+C+D+E)\} \times F$$

Rumus waktu kerja tersedia adalah :

Dimana :

- Hari kerja, sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku di rumah sakit
- Cuti tahunan, sesuai ketentuan hak SDM (12 hari Kerja)
- Pendidikan dan Pelatihan, sesuai ketentuan yang berlaku di rumah sakit
- Hari libur nasional berdasarkan keputusan bersama menteri terkait tentang hari libur nasional
- Ketidakhadiran kerja karna alasan sakit, tidak masuk dengan atau tanpa pemberitahuan / ijin
- Waktu kerja, sesuai dengan peraturan yang berlaku di rumah sakit

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat digambarkan padatabel berikut ini :

Tabel 1. Waktu Tersedia Staf Instalasi SIMRS RSUD Cibabat Tahun 2022

Kode	Faktor	Kategori Tenaga	Keterangan
A	Hari Kerja	261	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	7	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	24	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	8,5	Jam/Hari
Hari Kerja Tersedia		202	Hari
Waktu Kerja Tersedia		1.717	Jam/Tahun
		103.020	Menit/Tahun

Berdasarkan rumus tersebut, maka didapatkan waktu kerja yang disediakan bagi staf SIMRS dihitung dari hari kerja selama satu tahun dikurangi hari cuti tahunan untuk, pendidikan dan pelatihan sesuai kebijakan rumah sakit, hari libur nasional ditetapkan pemerintah, ketidakhadiran personil dalam waktu satu tahun dan dikalikan lama waktu kerja staf SIMRS adalah sebesar 103.020 menit/orang/tahun atau 1.717 jam/orang/pertahun atau 202 hari kerja efektif selama satu tahun

2. Menetapkan Unit Kerja dan Kategori SDM yang Diteliti

Unit kerja dalam analisis beban kerja di penelitian ini adalah unit SIMRS dengan sub unit Jaringan komputer,Analys system, *Software dan Hardware*

Tabel 2. Unit Kerja dan Kategori SDM yang Diteliti

Unit Kerja	Sub Unit Kerja	Kategori SDM
INSTALASI SIMRS		Ka. Instalasi SIMRS
	Hardware	1. Staf Operasional
	Jaringan	1. Staf Operasional
		2. Staf Operasional
	Software & Database	1. Staf Operasional
	Analys Sistem	1. Staf Operasional

3. Menyusun Standar Beban Kerja

Beban Kerja dihitung melalui survey yang dilakukan masing-masing unit pelayanan. Stiap sub

unit dibentuk tim untuk melakukan identifikasi macam-macam pekerjaan yang dilakukan setiap hari dan kebutuhan waktu untuk melakukan pekerjaan.

$$\text{Standar beban Kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja tersedia}}{\text{Rata-Rata Waktu Per Kegiatan}}$$

Rumus Standar Beban Kerja

Tabel 3. Standar Beban Kerja Instalasi SIMRS RSUD Cibabat

Kategori SDM	No	Kegiatan	RTW	WKT	SBK
Jaringan Komputer	1	Pemeliharaan Hub / Router	30	103020	3434,0
	2	Pemeliharaan CCTV	30	103020	3434,0
	3	Pemeliharaan Telepon	30	103020	3434,0
	4	Perbaikan Jaringan Komputer	60	103020	1717,0
	5	Perbaikan CCTV	60	103020	1717,0
	6	Perbaikan Telepon	60	103020	1717,0
	7	Pemasangan Jalur Baru Jaringan Telpon	180	103020	572,3
	8	Pemasangan Jalur Baru CCTV	180	103020	572,3
	9	Pemasangan Jalur Baru Telepon	180	103020	572,3
	10	Pemasangan Unit CCTV	30	103020	3434,0
	11	Pemasangan Unit Telepon	30	103020	3434,0
	12	Pemasangan Unit Jaringan Komputer	30	103020	3434,0
	13	Pembuatan user Akses internet dan PABX	30	103020	3434,0
	14	Pembuatan Laporan Bulanan	240	103020	429,3
Hardware	1	Pemeliharaan Perangkat CPU	60	103020	1717,0
	2	Pemeliharaan Perangkat Printer	60	103020	1717,0
	3	Pengisian Tinta Printer	20	103020	5151,0
	4	Perbaikan Perangkat CPU	180	103020	572,3
	5	Perbaikan Perangkat Printer	180	103020	572,3
	6	Perbaikan Scanner	180	103020	572,3
	7	Instalasi Windows & Standar software	180	103020	572,3
	8	Membuat Laporan Bulanan	240	103020	429,3
Software/ Database	1	Backup Database	120	103020	858,5
	2	Repair Database	120	103020	858,5
	3	Maintenance SIRS Client	60	103020	1717,0
	4	Update Website	120	103020	858,5
	5	Membuat aplikasi	10080	103020	10,2
	6	Maintenance NAS	120	103020	858,5
	7	Maintenance E-klaim	120	103020	858,5
	8	Membuat Laporan Bulanan	120	103020	858,5
Analys System	1	Pembuatan Alur Sistem Baru	2100	103020	49,1
	2	Update Alur Sistem	2100	103020	49,1
	3	Pelatihan User	2100	103020	49,1
	4	Mengolah Media daring	180	103020	572,3
	5	Update Sosial Media	300	103020	343,4
	6	Publikasi Informasi	60	103020	1717,0
	7	Membuat Laporan Bualanan	120	103020	858,5

Keterangan :

RTW: Rata rata waktu dalam Menit

WKT : Waktu Kerja Tersedia

SBK : Standar Beban Kerja

4. Menyusun standar kelonggaran

Waktu kelonggaran merupakan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tetapi tetap bermanfaat bagi personil yang ada. Berdasarkan hasil pengamatan, maka dapat diperoleh jumlah standar waktu kelonggaran bagi personil sebagai berikut :
Rumus standar kelonggaran :

$$\text{Standar kelonggaran} = \frac{\text{Rata-Rata Waktu per-Faktor Kelonggaran}}{\text{Waktu Kerja Tersedia}}$$

Tabel 5. Waktu Kelonggaran di Instalasi SIMRS RSUD Cibabat

No	Faktor Kelonggaran	Waktu Rata Rata	Jumlah (Tahun)	Standar Kelonggaran
1	Rapat	1 Jam / Minggu	52 Jam	0,03
2	Isoma	1Jam / Hari	261 Jam	0,15
3	Apel	30 Menit / Minggu	26 Jam	0,02
Total Standar Kelonggaran				0,20

5. Kebutuhan Tenaga Kerja di Unit SIMRS

Perhitungan kebutuhan personil di Unit RSUD Cibabat dengan menggunakan metode WISN dapat diperoleh dengan menggunakan formulasi berikut :

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok}}{\text{Standar Beban Kerja}} + \text{Standar Kelonggaran}$$

Tabel 6.Perhitungan Kebutuhan SDM di Instalasi SIMRS RSUD Cibabat

Kategori SDM	No	Kegiatan	KKP	SBK	KS
Jaringan Komputer	1	Pemeliharaan Hub / Router	1010	3434,0	0,29
	2	Pemeliharaan CCTV	1010	3434,0	0,29
	3	Pemeliharaan Telepon	404	3434,0	0,12
	4	Perbaikan Jaringan Komputer	410	1717,0	0,24
	5	Perbaikan CCTV	100	1717,0	0,06
	6	Perbaikan Telepon	100	1717,0	0,06
	7	Pemasangan Jalur Baru Jaringan Telpon	90	572,3	0,16
	8	Pemasangan Jalur Baru CCTV	90	572,3	0,16
	9	Pemasangan Jalur Baru Telepon	90	572,3	0,16
	10	Pemasangan Unit CCTV	90	3434,0	0,03
	11	Pemasangan Unit Telepon	90	3434,0	0,03
	12	Pemasangan Unit Jaringan Komputer	90	3434,0	0,03
	13	Pembuatan user Akses internet dan PABX	90	3434,0	0,03
	14	Pembuatan Laporan Bulanan	12	429,3	0,03
Sub Total Kebutuhan Tenaga Staff Bagian Jaringan					1,67
Hardware	1	Pemeliharaan Perangkat CPU	1010	1717,0	0,59
	2	Pemeliharaan Perangkat Printer	1010	1717,0	0,59
	3	Pengisian Tinta Printer	3030	5151,0	0,59
	4	Perbaikan Perangkat CPU	235	572,3	0,41
	5	Perbaikan Perangkat Printer	150	572,3	0,26
	6	Perbaikan Scanner	12	572,3	0,02

	7	Instalasi Windows & Standar software	120	572,3	0,21
	8	Membuat Laporan Bulanan	12	429,3	0,03
Sub Total Kebutuhan Jumlah SDM Hardware					2,70
Software/ Database	1	Backup Database	783	858,5	0,91
	2	Repair Database	36	858,5	0,04
	3	Maintenance SIRS Client	126	1717,0	0,07
	4	Update Website	192	858,5	0,22
	5	Membuat aplikasi	2	10,2	0,20
	6	Maintenance NAS	202	858,5	0,24
	7	Maintenance E-klaim	202	858,5	0,24
	8	Membuat Laporan Bulanan	12	858,5	0,01
Sub Total Kebutuhan Jumlah SDM Software					1,93
Analys System	1	Pembuatan Alur Sistem Baru	10	49,1	0,20
	2	Update Alur Sistem	15	49,1	0,31
	3	Pelatihan User	10	49,1	0,20
	4	Mengolah Media daring	195	572,3	0,34
	5	Update Sosial Media	195	343,4	0,57
	6	Publikasi Informasi	195	1717,0	0,11
	7	Membuat Laporan Bulanan	12	858,5	0,01
Sub Total Kebutuhan Jumlah SDM Analisis					1,75

Keterangan :

KKP : Kuantitas Kegiatan Pokok dalam Satu Tahun

SBK : Standar Beban Kerja

KS : Kebutuhan SDM

Untuk menghitung total kebutuhan diperlukan penjumlahan dengan waktu kelonggaran yang tergambar pada tabel dibawah ini

Tabel 7. Kebutuhan Total Staf SDM Instalasi SIMRS RSUD Cibabat

Sub Unit	Kebutuhan SDM	Waktu Kelonggaran	Total Kebutuhan SDM
Jaringan Komputer	1,67	0,2	1,87
Hardware	2,7	0,2	2,90
Software	1,93	0,2	2,13
Analys	1,75	0,2	1,95
Total Kebutuhan Staf SDM Unit SIMRS			8,85

Berdasarkan kebutuhan tenaga dengan menggunakan WISN (*Work Load Indicator Staff Need*) yang tertera di table 4.7 didapatkan kebutuhan tenaga untuk sub unit Jaringan komputer yaitu 1.87 , untuk sub uni Hardware sebanyak 2.90, untuk sub unit software sebanyak 2.13 dan untuk Analisis Sistem sebanyak 1.95

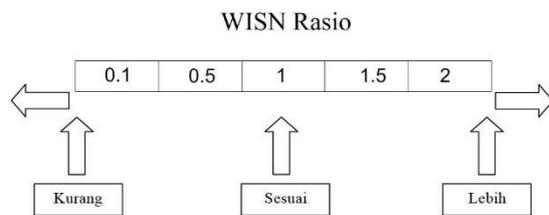
6. Rasio Kesenjangan Tenaga di Unit SIMRS RSUD Cibabat

Sebuah rasio WISN bernilai (1) menunjukkan bahwa jumlah staf dan beban kerja di suatu unit kerja berada dalam keadaan seimbang. Semakin kecil rasio WISN, semakin besar tekanan beban kerja. Rasio WISN yang kecil menunjukkan bahwa jumlah staf saat ini lebih kecil daripada yang dibutuhkan untuk mengatasi beban kerja yang ada. Sebaliknya, rasio yang besar membuktikan adanya kelebihan staf apabila tenaga di Unit SIMRS sebagai berikut :

Tabel 8. Kesenjangan Tenaga yang ada dengan Kebutuhan hasil Analisis WISN

Sub Unit	Tenaga Yang Ada	Kebutuhan Tenaga	Kurang Lebih (a-b)	Wisn Rasio (a/b)	Keadaan Masalah Tenaga
Jaringan Komputer	2	2	0	1	Sesuai

Hardware	2	3	-.1	0,6	Kurang Staf
Software	1	2	-.1	0,5	Kurang Staf
Analisis	1	2	-.1	0,5	Kurang Staf



Gambar 1. WISN Rasio

3.2 Pembahasan

3.2.1 Analisa Beban Kerja dengan Metode WISN

Didalam KepMenKes Nomor 81/MenKes/SK/1/2004 tentang pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan berdasarkan metode WISN langkah-langkah untuk perhitungan beban kerja di Unit SIMRS RSUD Cibabat yaitu :

1. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia di Unit SIMRS RSUD Cibabat dalam satu tahun adalah 202 hari kerja atau 1717 jam per tahun. Variabel perhitungan waktu kerja tersedia didapatkan dari total jumlah hari kerja dalam satu tahun dikurangi jumlah hari libur yang diatur oleh Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri No.3 dan 4 Tahun 2021 yang menetapkan 16 hari libur nasional, cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan dan rata-rata ketidakhadiran kerja dalam satu tahun.

2. Menetapkan unit kerja dan Kategori SDM yang diteliti

Kategori SDM yang akan di hitung beban kerjanya adalah staf SIMRS dimana staf SIMRS ini terbagi kedalam 4 sub unit diantaranya yaitu :

- Sub Unit Jaringan Komputer
- Sub Unit *Hardware*
- Sub Unit *Software* dan Database
- Sub Unit Analisis Sistem

3. Menyusun Standar Beban Kerja

Sesuai pada tabel 4.5 tentang standar beban kerja berdasarkan aktivitas pengamatan di Unit SIMRS memiliki besaran nilai berbeda untuk tiap aktivitas produktif yang dilakukan. Untuk mengetahui rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas pokok diperoleh dari hasil pengamatan diperkuat dengan wawancara kepada seluruh staf Unit SIMRS. Standar beban kerja tertinggi di Sub unit Jaringan yaitu Pemeliharaan CCTV, Pemeliharaan Jaringan, Pemeliharaan Telepon, Pemasangan CCTV, Telepon, Jaringan Komputer dan PABX sebesar 3434 Menit/Tahun. Standar Beban kerja terbesar di Sub unit *Hardware* yaitu pemeliharaan perangkat CPU dan Printer 1717 Menit/Tahun. Standar beban kerja tertinggi untuk

bagian *Software Maintenance SIRS Client* sebesar 1717 Menit/Tahun. Sedangkan Standar beban kerja tertinggi di sub unit Analisis yaitu Publikasi Sosial Media 1717 Menit/Tahun.

4. Menyusun Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran di Unit SIMRS RSUD Cibabat tentu berbeda di setiap rumah sakit, dipengaruhi kebijakan di masing-masing unit. Standar Kelonggaran tenaga di Unit SIMRS RSUD Cibabat diperoleh dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pokok atau produktif layanan, hasilnya diperoleh total standar kelonggaran di Unit SIMRS sebesar 0.20 tenaga

5. Kebutuhan Tenaga Kerja di Unit SIMRS RSUD Cibabat

Perhitungan kebutuhan tenaga di Unit SIMRS RSUD Cibabat berdasarkan metode WISN (*workload indicator staff needed*) menghasilkan perhitungan jumlah kebutuhan tenaga sebesar 9 orang, dibandingkan jumlah tenaga yang ada saat ini berjumlah 6 orang maka terjadi kekurangan 3 staf di unit simrs ketiga staf tersebut dibutuhkan untuk sub unit *Hardware* 1 staf, *software* 1 staf, dan analisis 1 staf

6. Rasio Kesenjangan Tenaga Staf di Unit SIMRS

Dari hasil perhitungan jumlah tenaga di Unit SIMRS didapatkan hasil 9 orang, sedangkan tenaga staf saat ini adalah 6 orang. Diperoleh rasio tenaga staf SIMRS adalah berdasarkan ratio WISN adalah 1 (Sesuai) untuk Jaringan Komputer, Rasio 0.6 (Kurang Staf) untuk sub unit *Hardware*, Rasio 0,5 (Kurang Staf) untuk Sub unit *Software* dan 0,5 (Kurang Staf) untuk sub unit Analisis sistem.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- Beban kerja pegawai pada Instalasi SIMRS yang diukur berdasarkan waktu kerja tersedia, kategori SDM, standar beban kerja, standar kelonggaran, dan jumlah kebutuhan SDM secara umum telah berjalan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya maksimal. Jumlah waktu kerja yang tersedia di Unit SIMRS tahun 2022 dalam 1 tahun adalah 202 hari atau 1.717 jam atau 103.020 menit. Standar besar beban kerja staf Unit SIMRS RSUD Cibabat tahun 2022 dihitung berdasarkan penggunaan waktu aktivitas produktif sebagai kegiatan pokok staf. Standar kelonggaran staf Unit SIMRS RSUD Cibabat Tahun 2022 adalah 0,20 tenaga. Berdasarkan perhitungan Beban Kerja dengan menggunakan rasio WISN (*workload indicator staff needed*) adalah sebesar 1 untuk Sub unit Jaringan Komputer artinya beban kerja sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Untuk Sub unit *Hardware* 0,6 artinya di Sub Unit *Hardware* ini

- terjadi beban kerja yang tinggi dan kekurangan staf untuk melaksanakan kegiatan pokok tersebut. Untuk Sub unit Software 0,5 artinya di Sub Unit Software ini terjadi beban kerja yang tinggi dan kekurangan staf untuk melaksanakan kegiatan pokok tersebut. Untuk Sub Unit Analis 0,5 artinya di Sub Unit Analis ini terjadi beban kerja yang tinggi dan kekurangan staf untuk melaksanakan kegiatan pokok tersebut.
2. Faktor Penghambat yang berkaitan dengan beban kerja di Instalasi SIMRS RSUD Cibabat adalah banyaknya tools atau peralatan penunjang yang harus di remajakan atau di ganti untuk menunjang kinerja staf SIMRS selain itu ketersediaan sparepart sangat mempengaruhi kinerja staff SIMRS dan berdasarkan perhitungan jumlah SDM ada beberapa kekurangan pegawai di sub unit Hardware, Software dan Analis.
 3. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi beban kerja di instalasi SIMRS RSUD Cibabat adalah Usulan peremajaan peralatan yang digunakan oleh staf simrs untuk mempercepat kinerja, melakukan usulan pengadaan sparepart peralatan yang dibutuhkan secara berkala dan usulan penambahan staf untuk beberapa sub unit SIMRS.

5. REFERENSI

- Sugiono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV, Hal 39.
- Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Teori Dan Aplikasi*. Bandung:Agung Media, Hal 29.
- Moleong, L.J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, PT. Hal 6,186.
- Creswell, J.W. 2012. *Research Design. Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Hal 267.
- Djam'an Satori, M.A., Prof.Dr., A., & Komariah, M.Pd.,D. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta, CV. Hal 104.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Pendekatan, Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Hal 273.
- Ghony, M.D. dan Almanshur, F. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Permendagri No.4 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 5 *Tentang Pedoman Analisa Beban Kerja dilingkungan Departemen dalam negeri dan Pemerintah Daerah*
- Undang – undang Kesehatan No.36 tahun 2009 *Tentang Kesehatan*
- Undang-Undang No.44 Tahun 2009 Pasal 52 Ayat(1) *Tentang Rumah Sakit*.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI No.81/Menkes/SK/2004 *Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/ Kota Serta Rumah Sakit*
- Indra Ayu Sulistya, 2015. *Analisis Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Di TPPRJ Dengan Metode WISN di Puskesmas Mojolaban Tahun 2013*. Indonesian Journal On Medical Science 2(1)1-6
- Kuswanti, 2015. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja medis Dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) Bagian Pendaftaran Puskesmas Kauman Ponorogo*. Jurnal STIKes Buana Husada Ponorogo: 1-13
- Nuni Aini Sugiarti, 2015. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Workload Indicators Staffing Needs Atau WISN Bagian TPPRJ RSUD Kabupaten Sragen*. Jurnal APIKES Mitra Husada Karanganyar: 1-7.
- Samsuni, 2017. *Manajemen. Sumber. daya. manusia. 1*. <https://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Schneider, B., & Konz, A.M. 1989. *Strategic Job Analysis. Human Resource Management*, 28(1),51-63. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930280104>
- Muhardiansyah, H., & Widharto, Y. 2017. *Workload Analysis Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Dept. Produksi Unit Betalactam PT. Phapros, Tbk. Industrial Engineering*, Online Jurnal:1-8. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ioj/article/view/20410/19239>.