

**Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis  
Menggunakan Metode WISN dan ABK-Kes di RSKIA PKU  
Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Arum Dewi Putri Wardhani<sup>1</sup>, Sri Wulandari<sup>2</sup>, Mustainul Habibi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Politeknik Indonusa Surakarta

<sup>1,2,3</sup> Jl. Palembang, Jati, Cemani, Kec. Grogol, Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah 57552, Indonesia

[arum.wardhani@poltekindonusa.ac.id](mailto:arum.wardhani@poltekindonusa.ac.id)

Diupload: 2023-04-29, Direvisi: 2023-05-18, Diterima: 2023-07-25

---

**Abstrak** — Metode WISN dan ABK-Kes dapat digunakan untuk menghitung beban kerja dan kebutuhan tenaga dalam unit rekam medis. Petugas rekam medis seringkali merangkap beberapa pekerjaan tanpa menghitung beban kerja, sehingga mereka merasakan beban kerja yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis kebutuhan tenaga medis dengan menggunakan metode WISN dan ABK-Kes. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis. Dengan delapan petugas rekam medis sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan menggunakan metode WISN dan ABK-Kes, dibutuhkan sepuluh petugas rekam medis. Maka solusi yang diusulkan adalah menambah petugas rekam medis ahli yang kompeten di bidangnya sesuai perhitungan kebutuhan tenaga medis menurut metode ABK-Kes. Hal ini membuat unit rekam medis lebih tersandar dan ideal, karena telah sesuai dengan PMK No. 33 Tahun 2015 terkait penambahan SDM.

**Kata kunci** – WISN, ABK-Kes, Kebutuhan Tenaga Kerja

*Abstract* — The WISN and ABK-Kes methods can be used to calculate the workload and staff requirements in the medical record unit. Medical record workers often catch several jobs without calculating the workload, so they feel a high workload. The purpose of this research is to analyze the need for medical personnel using the WISN and ABK-Kes methods. This study uses a type of qualitative research with a descriptive research design. The population in this study were all medical record officers. With eight medical record officers as samples. The results showed that based on calculations using the WISN and ABK-Kes methods, ten medical record officers were needed. So the proposed solution is to add expert medical record officers who are competent in their fields according to the calculation of the need for medical personnel according to the ABK-Kes method. This makes the medical record unit more reliable and ideal, because it is in accordance with PMK No. 33 of 2015 the addition of SDM.

*Keywords* – WISN, ABK-Kes, Manpower Need

Copyright © 2023 JURNAL JHIMI

## 1. PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakit, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang melakukan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat [1]. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pasien yang berkunjung dari pasien rawat jalan, gawat darurat atau rawat inap, pencatatan identitas pasien yang biasa disebut sebagai rekam medis. Untuk memperoleh rekam medis yang

berkualitas, pihak rumah sakit harus menjamin bahwa penyelenggaraan rekam medis dilakukan oleh tenaga kesehatan yang berkualifikasi tinggi dan sesuai dengan kompetensinya [2]. Analisis beban kerja merupakan upaya untuk perhitungan beban kerja suatu unit kerja dengan cara menjumlahkan seluruh tugas atau pekerjaan yang dilakukan kemudian dibagi dengan kapasitas kerja individu per satuan waktu. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan yang memerlukan efisiensi agar dapat dilakukan perbaikan dan pengaturan dalam pemberian pelayanan rumah sakit secara keseluruhan [3].

Metode yang direkomendasikan oleh Keputusan Menteri Kesehatan RI No.81 Tahun 2004 dalam menentukan beban kerja yaitu dengan menggunakan metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) [4]. Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) digunakan untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia di bidang kesehatan berdasarkan beban kerja per individu pada setiap kategori unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan [5].

Metode ABK-Kes memungkinkan perencanaan kebutuhan SDM kesehatan secara lebih spesifik sesuai dengan peran dan kewajiban masing-masing jenis SDM pada setiap unit kerja di Faskes, termaksud tenaga rekam medis. Dengan metode ini dapat dihitung jumlah tenaga rekam medis yang diperlukan pada setiap unit kerja, sehingga dapat membantu dalam melakukan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM pada bidang rekam medis [6]. Metode ABK-Kes juga dapat membantu dalam pengelolaan dan alokasi anggaran yang tepat untuk SDM pada setiap Fakes [7]. Perhitungan ABK-Kes didasarkan pada ketentuan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.33 Tahun 2015 mengenai panduan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan [8].

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai Kepala Rekam Medis RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat 8 petugas rekam medis yang merangkap beberapa pekerjaan tanpa perhitungan khusus terkait beban kerja dalam beberapa tahun terakhir. Hal tersebut menyebabkan beban kerja petugas yang dirasakan tinggi, karena tidak diketahui apakah jumlah petugas yang ada cukup untuk menngni tugas yang harus dikerjakan. Peneliti juga menemukan petugas pendaftaran masih merangkap tugas *filling* seperti mengambil dokumen rekam medis dari rak penyimpanan, mengembalikan dokumen rekam medis ke rak, melakukan distribusi dokumen rekam medis, serta melakukan *coding* dan *assembling* sehingga menyebabkan beban kerja petugas rekam medis lebih tinggi. Pada RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta terdapat 2 tempat pendaftaran yang melayani pendaftaran pasien rawat jalan, gawat darurat dan rawat inap. Meskipun sudah menerapkan

SIMRS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit), RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta masih melakukan pencatatan identitas pasien secara manual pada dokumen rekam medis. Sehingga menambah waktu yang diperlukan dalam melakukan pendaftaran pasien. Selain permasalahan tersebut, terdapat juga ketidakseimbangan dalam pembagian tugas pokok karena semua petugas terlepas dari latar pendidikan dalam melakukan tugas secara bergantian.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil studi pendahuluan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik “Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode WISN dan ABK-Kes di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta”.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Populasi pada penelitian ini seluruh petugas unit rekam medis. Sampel pada penelitian ini adalah 8 petugas rekam medis. Variabel pada penelitian ini adalah metode perhitungan WISN dan ABK-Kes. Pengumpulan data menggunakan instrument pedoman observasi, wawancara, *stopwatch*, alat hitung, alat rekam suara, dan alat tulis lalu dianalisis menggunakan metode WISN dan ABK-Kes. Cara pengumpulan data meliputi data primer dan sekunder. Data primer yaitu dengan mengobservasi dan mengukur waktu yang dilakukan petugas untuk menyelesaikan tugasnya secara langsung menggunakan *stopwatch*. Data Sekunder yaitu jumlah kunjungan pasien, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Struktur organisasi. Analisis data yang dilakukan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## 3. HASIL

Dalam menghitung kebutuhan tenaga rekam medis dengan menggunakan metode WISN dan ABK-Kes memerlukan data observasi yang dihitung menggunakan *stopwatch*. Pengambilan data dengan *total sampling* kemudian dilakukan rata-rata untuk menentukan norma waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya

**3.1 Data Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis**

Dalam melakukan perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis dengan menggunakan metode WISN dan ABK-Kes memerlukan data observasi yang dihitung menggunakan *stopwatch*. Pengambilan data dengan *total sampling* kemudian dilakukan rata-rata untuk menentukan norma waktu yang diperlukan untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Kemampuan Beban Kerja Pelayanan Unit Rekam Medis Rawat Jalan Pasien Baru

Jenis Tugas	Jenis Kegiatan	Kemampuan Beban Kerja	Norma Waktu
Tugas Pokok	Pelayanan di unit Rekam Medis Rawat Jalan (Pasien Baru)	Memanggil no.antrian, wawancara, meminta kartu identitas, <i>cross check</i> pasien lama/baru	20
		Meminta pasien mengisi form pasien baru, menginput data pasien baru ke SIMR	86
		Mengembalikan KTP/SIM/KIA, memintakan TTD pada lembar DRM baru	10
		Mengisi lembar DRM baru pasien, mencetak Label, dan memberi <i>barcode</i> , membuat KIB	130
		Mendistribusikan ke poli/ IGD	35
		Menulis pada register	16
		<i>Entry</i> pulang	46
		Pendaftaran online WA	5
		Register pada Excel	30

Sumber: Data Primer

Tabel 3. 2 Kemampuan Beban Kerja Pelayanan Unit Rekam Medis Rawat Jalan Pasien Lama

Jenis Tugas	Jenis Kegiatan	Kemampuan Beban Kerja	Norma Waktu
Tugas Pokok	Pelayanan di unit Rekam Medis Rawat Jalan (Pasien Lama)	Memanggil no.antrian, wawancara, meminta kartu identitas/KP/KIB, <i>cross check</i> pasien lama/baru	20
		Menuliskan NO.RM pada <i>tracer</i> , dan mendafarkan pasien	38
		Mengambil DRM, membuat <i>barcode</i> dan mencetak label	210
		Mendistribusikan DRM ke POLI/IGD	35
		Menulis pada register	16
		<i>Entry</i> pulang	46
		Pendaftaran Online WA	5
		Register pada Excel	30

Sumber: Data Primer

Tabel 3. 3 Kemampuan Pelayanan di Unit Rekam Medis Pendafrtan Rawat Inap

Jenis Tugas	Jenis Kegiatan	Kemampuan Beban Kerja	Norma Waktu
Tugas Pokok	Pelayanan di unit Rekam Medis Rawat Inap	Memanggil No.antrian, memeriksa pengantar RI	20
		Memberi edukasi pada pasien, (terkait kamar, persyaratan, ketentuan, dan persetujuan), menanyakan umum/BPJS	148
		Mengisi lembar persetujuan RI, pernyataan tata tertib dan dibubuhi tanda tangan petugas dan pasien/keluarga pasien	95
		Konfirmasi kelas dan kamar/bangsal, Cek BPPJS	100
		Menginapkan dan mencetak label	90
		Mendistribusikan Ke IGD/ Bangsal	35
		Menulis pada Register RI	25

Sumber: Data Primer

Tabel 3. 4 Kemampuan Beban Kerja Pelayanan di unit Rekam Medis Gawat Darurat Pasien Baru

Jenis Tugas	Jenis Kegiatan	Kemampuan Beban Kerja	Norma Waktu
<b>Tugas Pokok</b>	Pelayanan di unit Rekam Medis Gawat Darurat Pasien Baru	Memanggil No Antrian, Wawancara, Meminta Kartu identitas, <i>cross check</i> pasien lama/baru	20
		Meminta pasien mengisi form pasien baru, menginput data pasien baru ke SIMR	83
		Mengembalikan KTP/SIM/KIA, memintakan TTD pada lembar DRM baru	10
		Mengisi lembar DRM baru pasien, mencetak label, dan memberi <i>barcode</i> , membuat KIB	130
		Mendistribusikan ke IGD	35
		Menulis pada register	16
		<i>Entry</i> pulang	46
		Register pada Excel	30

Sumber: Data Primer

Tabel 3. 5 Kemampuan Beban Kerja Pelayanan di Unit Rekam Medis Gawat Darurat Lama

Jenis Tugas	Jenis Kegiatan	Kemampuan Beban Kerja	Norma Waktu
<b>Tugas Pokok</b>	Pelayanan di unit Rekam Medis Gawat Darurat Lama	Memanggil no.antrian, wawancara, meminta kartu identitas/KP/KIB, <i>cross check</i> pasien lama/baru	20
		Menuliskan no.RM pada <i>tracer</i> , dan mendaftarkan pasien	36

	Mengambil DRM, membuat <i>barcode</i> dan mencetak label	210
	Mendistribusikan DRM ke IGD	35
	Menulis pada register	16
	<i>Entry</i> pulang	46
	Register pada excel	30

Sumber: Data Primer

Tabel 3. 6 Kemampuan Beban Kerja Assembling, Filling, Pelaporan

Jenis Tugas	Jenis Kegiatan	Kemampuan Beban Kerja	Norma Waktu
<b>Tugas Pokok</b>	<i>Assembling</i>	Mengurutkan, dan menata DRM	53
		Mengecek kelengkapan DRM RI	20
		Register pada excel	30
		Menulis di buku pengembalian	15
	<i>Filling</i>	Merapikan dan mengembalikan DRM rekam medis ke rak <i>filling</i>	350
	Pelaporan	Pelaporan RS	86400

Sumber: Data Primer

Tabel 3. 7 Kemampuan Beban Kerja Tugas Penunjang

Jenis Tugas	Jenis Kegiatan	Kemampuan Beban Kerja	Norma Waktu
Tugas Penunjang		Rapat Rutin	86400
		Pendidikan Dan Pelatihan	21600

Sumber: Data Primer

Selain data kemampuan beban kerja setiap petugas, dalam melakukan perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis diperlukan data kunjungan pasien. Untuk menghitung estimasi jumlah kunjungan pada tahun 2023 dengan menggunakan metode kuadrat kecil, diketahui estimasi beban kerja petugas di unit rekam medis periode tahun 2023. Berikut langkah – langkah metode kuadrat kecil:

Tabel 3. 8 Kuadrat Kecil

No.	N	Y	X	X <sup>2</sup>	XY
1	2018	28486	-2	4	-56972
2	2019	29107	-1	1	-29107
3	2020	21452	0	0	0
4	2021	31525	1	1	31525
5	2022	28650	2	4	57300
<b>Jumlah</b>	<b>139220</b>			<b>10</b>	<b>2746</b>

Langkah – langkah untuk mencari prediki kunjungan pasien rawat jalan tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- a. Mencari Nilai a dan b

$$a = \frac{\sum Y}{n} = \frac{139.220}{5} = 27.844$$

$$b = \frac{\sum XY}{\sum X^2} = \frac{2746}{10} = 274,6 = 275$$

- b. Memasukan ke dalam rumus kuadrat kecil yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$\begin{aligned} Y_{2023 \text{ Pasien Rawat Jalan}} &= \\ 27.844 + (274,6 \times 3) &= \\ = 27.844 + 823,8 &= \\ = 28667,8 &\text{ Pasien} \end{aligned}$$

Langkah – langkah untuk mencari prediki kunjungan pasien rawat inap tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- a. Mencari Nilai a dan b

$$a = \frac{\sum Y}{n} = \frac{10270}{5} = 2.054$$

$$b = \frac{\sum XY}{\sum X^2} = \frac{-3.185}{10} = -318,5 = -319$$

- b. Memasukan ke dalam rumus kuadrat kecil yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$\begin{aligned} Y_{2023 \text{ Pasien Rawat Inap}} &= \\ 2054 + (-318,5 \times 3) &= \\ = 2054 \pm 955,5 &= \\ = 1098,5 &\text{ Pasien} \end{aligned}$$

Maka ditemukan hasil 28.667 pasien Rawat Jalan dan 1098 Pasien Rawat Inap yang akan berkunjung di Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta.

### 3.2 Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta

Waktu kerja Tersedia di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta.

Tabel 3. 9 Waktu Kerja Tersedia dalam Waktu Satu Tahun

Kode	Komponen	Jumlah Hari	Satuan
A	Hari kerja	265	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	2	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja atau Absen(Izin Sakit,dll)	0	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja (dalam 1 hari)	7,45	Jam/Hari
<b>Hari Kerja Tersedia A-{B+C+D+E}</b>			
<b>265- (12+2+16+0)</b>		<b>235</b>	<b>Hari/Tahun</b>
<b>(265-37)</b>		<b>235</b>	
<b>Waktu Kerja Tersedia (WKT) {A-{B+C+D+E} x F}</b>		<b>175</b>	<b>Jam/Tahun</b>
<b>{265- (12+2+16+0) x 7,45}</b>		<b>0,75</b>	
<b>(265-37) x 7,45</b>		<b>105.045</b>	<b>Menit/Tahun</b>
<b>235 x 7,45</b>			<b>Detik/Tahun</b>
<b>1750,75</b>		<b>6.302.700</b>	

Sumber: Data Primer

### Unit Kerja dan Kategori SDM di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta menurut metode WISN

Tabel 3. 10 Unit Kerja dan Kategori Keja

Unit Kerja	Sub Unit Kerja	Kategori SDM	Jumlah
RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta	Unit Rekam Medis	D3-Rekam Medis	4
RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta	Unit Rekam Medis	SI-Kesehatan Masyarakat	2
RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta	Unit Rekam Medis	D3-Manajemen	1
RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta	Unit Rekam Medis	SPRG	1

Sumber: Data Primer

Tenaga kerja pada rekam medis di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta terdiri dari 2 unit yaitu Front Office dan Rekam Medis .

**Standar Beban Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Jenis kegiatan	Standar Beban Kerja
Pendaftaran Pasien Baru Rawat Jalan	5941465,1
Pendaftaran Pasien Lama Rawat Jalan	989307,2
Pendaftaran Pasien Rawat Inap	3432248,5
IGD Baru	644143,868
IGD Lama	18007,7
Assembling	72,9
Filing	5941465,1
Pelaporan	989307,2

Sumber: Data Primer

**Standar Kelonggaran di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Tabel 3. 11 Standar Kelonggaran

Faktor Kelonggaran	Rata-Rata Waktu (Menit)	Rata-Rata Waktu Menit/Th	Waktu Kerja Tersedia	Standar Kelonggaran
A	B	C	D	E

				=C/D
Rapat Rutin	120	86400	6302700	0,0137
Pendidikan Dan Pelatihan	180	21600	6302700	0,0034
<b>Total</b>				<b>0,017</b>
<b>Dibulatkan</b>				<b>0,02</b>

Sumber: Data Primer

Menurut Kepmenkes No. 81/Menkes/SK/I/2004, standar kelonggaran dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata perwaktu kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

$$\text{Rapat Rutin} = \frac{86.400}{6.302.700} = 0,0137$$

$$\text{Pendidikan dan Pelatihan} = \frac{2.600}{6.302.700} = 0,0034$$

**Kebutuhan Tenaga Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Rumus perhitungan kebutuhan tenaga kerja:

$$\text{Kebutuhan tenaga kerja} = \frac{(\text{Kuantitas kegiatan pokok})}{(\text{Standar beban kerja})} + \text{Standar Kelonggaran}$$

Tabel 3. 12 Total Kebutuhan Tenaga Kerja

Jenis Kegiatan	Kuantitas Kegiatan Pokok	Standar Beban Kerja (detik/tahun)	Standar Kelonggaran	Kebutuhan Tenaga Kerja
Pendaftaran Pasien Rawat Jalan	28667	5941465,1	0,02	3,879
Pendaftaran Pasien Rawat Inap	1098	989307,2	0,02	0,229
Pendaftaran Pasien Gawat Darurat	28667	3432248,5	0,02	3,770
Assembling	1098	644143,868	0,02	0,101

Fillling	29765	18007,7	0,02	<b>1,673</b>
Pelaporan	26	72,9	0,02	<b>0,37641 8678</b>
<b>Total</b>				<b>10,028</b>
Dibulatkan				<b>10</b>

Sumber: Data Primer

Hasil penghitungan ini lebih besar dari kondisi di Unit Rekam Medis di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta pada tahun 2022, yaitu sebanyak 8 orang petugas. Sehingga memerlukan 2 orang petugas tambahan.

### 3.3 Perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis dengan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta

#### Menetapkan Fasyankes dan Jenis SDMK menurut metode ABK-Kes

Fasilitas kesehatan yaitu RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta. Jenis SDMK adalah petugas rekam medis. Pada Tabel 4.1 dijelaskan bahwa petugas yang berada di Unit Rekam Medis di Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta ada 8 petugas rekam medis.

#### Menetapkan Waktu kerja Tersedia (WKT) menurut metode ABK-Kes

Waktu kerja tersedia merupakan waktu yang tersedia untuk masing-masing kategori SDM yang bekerja dalam waktu satu tahun.

Tabel 3. 13 Beban Kerja dan Norma Waktu ABK-Kes

Kode	Komponen	Jumlah Hari	Rumus	Jumlah	Satuan
A	B	C	D	E	F
A	Hari Kerja	5 Hari Kerja/Mg	53	265	Hr/T
B	Cuti Pegawai	Peraturan Kepegawaian		12	Hr/T
C	Libur Nasional	Kalender Dalam 1 Tahun		16	Hr/T
D	Pelatihan	Dalam 1 Tahun		2	Hr/T
E	Absen(Sakit, Dll)	Dalam 1 Tahun		0	Hr/T
F	Waktu	Permen		37,5	Jam

	Kerja (Dalam 1 Minggu)	Pan-Rb 01/2020			Mg
G	Jam Kerja Efektif (JKE)	Permen Pan-Rb 01/2020	70% X 44,7 Jam	31,29	Jam/Mg
WK	Waktu Kerja (Dalam 1 Hari)	5 Hari Kerja /Mg		5,25	Jam/Hr
	Waktu Kerja Tersedia (Hari)	5 Hari Kerja /Mg		235	Hr/Th
WKT	Waktu Kerja Tersedia (Jam)	5 Hari Kerja /Mg	{A- {B+C +D+E ) x WK} {265- (12+2 +16+0 ) x 5,25} (235- 30) x 5,25 235 x 5,25 1233, 75	1233,75	Jam/Th
	Waktu Kerja Tersedia (WKT) Dibulatkan (Dalam Menit) (60 X 1233,75)			74025	Menit/Th
	Waktu Kerja Tersedia (WKT) Dibulatkan (Dalam detik) (60 X 74025)			4441500	Detik/tth

Sumber: Data Primer

#### Menetapkan Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu Menurut Metode ABK-Kes

Menetapkan Norma Waktu yaitu dengan menghitung menggunakan Stopwatch. Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas, dapat disimpulkan bahwa uraian tugas yang dilakukan belum sesuai dengan uraian tugas masing – masing.

#### Menghitung Standar Beban Kerja (SBK) menurut metode ABK-Kes

Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta, diketahui bahwa untuk pengambilan berkas rekam medis membutuhkan waktu yang lebih lama, karena jarak tempat pendaftaran dengan ruang filing terpisah jauh.

#### Menghitung Standar Kegiatan Penunjang menurut metode ABK-Kes

Tabel 3. 14 Menetapkan Standar Beban Kerja ABK-Kes

Jenis Tugas	Kegiatan	Norma Waktu	Rata-Rata Waktu	Satuan	Wkt (Menit)	FTP (%)
A	B	C	D	E	F	G = D/F *100
Tugas Penunjang	Rapat Rutin Bulanan	2 Jam/Bulan	86400	Detik/Th	4411890	1,958
Tugas Penunjang	Pendidikan Dan Pelatihan	6 Jam/Th	21600	Detik/Th	4411890	0,490
<b>Faktor Tugas Penunjang (FTP)</b>						<b>2,448</b>
<b>Standar Tugas Penunjang (STP) = (1/(1-Ftp/100))</b>						<b>1,025</b>

**Menghitung Kebutuhan SDM di Unit Rekam Medis menurut metode ABK-Kes**

Menghitung Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dengan rumus:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Capaian (1th)}}{\text{Standar Beban Kerja}} \times \text{Standar Tugas Penunjang}$$

Capaian satu tahun didapat dari perhitungan jumlah prediksi pasien tahun 2023. Data tersebut didapat dari buku register tahun 2019 sampai 2022, kemudian dilakukan perhitungan menggunakan rumus kuadrat kecil  $y = a + bx$ .

Tabel 3. 15 Perhitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) ABK-Kes

JKT=Jumlah Kebutuhan Tenaga tugas pokok		8,408
Tugas penunjang rapat rutin, pendidikan dan pelatihan (STP)		1,025
<b>Total kebutuhan SDMK</b>	<b>JKT*STP</b>	<b>8,619</b>
<b>Dibulatkan</b>		<b>9</b>

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil perhitungan analisis kebutuhan tenaga rekam medis, didapatkan hasil bahwa tenaga rekam medis di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta masih kurang. Saat ini terdapat 8 petugas

rekam medis. Pada hasil perhitungan, didapatkan hasil 9 petugas rekam medis. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa rekam medis RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta membutuhkan tambahan 1 petugas rekam medis.

**3.4 Perbandingan Hasil Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta menggunakan kedua metode antara WISN dan ABK-Kes**

Tabel 3. 16 Perbandingan Hasil Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta WISN dan ABK-Kes

	Kebutuhan SDM menggunakan Metode	
	WISN	ABK-Kes
<b>Total</b>	<b>9,578</b>	<b>8,619</b>
<b>Dibulatkan</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

Sumber: Data Primer

**4. PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis dengan Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Dari hasil perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis dengan metode WISN yang dilakukan di bagian Unit Rekam Medis RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta didapatkan hasil akhir yaitu membutuhkan tambahan tenaga sebanyak 2 orang.

**Analisis Waktu Kerja Tersedia di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan waktu kerja tersedia di unit rekam medis RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta adalah 1750,75 jam/tahun, 105.045 menit/tahun dan 6.302.700 detik/tahun dengan 5 hari kerja/minggu.

**Unit Kerja dan Kategori SDM di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta menurut metode WISN**

Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta memiliki unit rekam medis dimana unit tersebut melakukan beberapa kegiatan rangkap, diantaranya pendaftaran (terdiri atas rawat inap, rawat jalan, gawat darurat) yang menjadi satu loket pendaftaran, kegiatan penyimpanan dokumen rekam medis yang terdiri dari pengambilan dan pengembalian berkas rekam medis, kegiatan *assembling* dan pelaporan. Beberapa petugas masih memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu tidak memiliki minimal D3 rekam medis dan tidak memiliki STR atau SIR. Untuk mengatasi perlu dilakukan pemetaan ulang penugasan pekerjaan di unit rekam medis agar setiap petugas dapat bekerja sesuai dengan kompetensinya. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan di unit rekam medis. Selain itu untuk mengatai latar belakang pendidikan perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap kualifikasi dan kompetensi petugas yang ada di unit rekam medis. Petugas yang tidak memenuhi syarat peraturan perundang-undangan dapat diberikan pendidikan dan pelatihan tambahan agar dapat memenuhi syarat yang ditetapkan. Pernyataan tersebut merujuk pada kegunaan yang diatur dalam KEPMENKES No.81 tahun 2004 yang menetapkan unit kerja dan kategori SDM dengan tujuan untuk memperoleh unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan.

#### **Standar Beban Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan standar beban kerja yang telah dilakukan, terlihat bahwa pendaftaran pasien baru rawat jalan membutuhkan waktu kerja tertinggi dengan standar beban kerja sebesar 3248815,6. Hal ini menjadi bahan evaluasi dan perbaikan dalam upaya meningkatkan efisiensi dan produktivitas unit rekam medis. Kemudian registrasi pasien lama rawat

jalan sebesar 2692649,5; registrasi pasien rawat inap sebesar 989307,2; pendaftaran pasien baru gawat darurat baru sebesar 1990924,6; registrasi pasien lama gawat darurat sebesar 1441324; *assembling* sebesar 644144; *filling* sebesar 18007,7 dan pelaporan sebesar 72,9. Selain itu perlu juga dilakukan evaluasi terhadap SIMRS yang digunakan agar dapat mempercepat proses pendaftaran dan pengelolaan data pasien hal tersebut dikarenakan petugas masih harus menuliskan data pasien pada SIMRS dan DRM pasien.

#### **Standar Kelonggaran di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Menurut pedoman perencanaan sumber daya manusia kesehatan di tingkat provinsi, kabupaten/kota, dan rumah sakit yang diatur dalam KEPMENKES No.81 Tahun 2004, kelonggaran dalam perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan meliputi jenis kegiatan dan durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak berhubungan langsung atau dipengaruhi oleh kualitas atau jumlah kegiatan/pelayanan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti di unit rekam medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta diketahui bahwa standar kelonggaran di unit rekam medis yaitu 0,02. Standar kelonggaran tersebut antara lain rapat rutin yang dilakukan setiap bulannya selama 1 tahun dengan rata-rata waktu 2 jam/bulan serta pendidikan dan pelatihan yang dilakukan 6 jam dalam 1 tahun.

#### **Kebutuhan Tenaga Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja, diketahui bahwa unit rekam medis RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta membutuhkan 10 orang D3 rekam medis dan sarjana terapan manajemen informasi

kesehatan yang telah memiliki STR sebagai bukti kompetensi. Sepuluh petugas tersebut, terdapat 8 petugas pendaftaran, 1 petugas *assembling* serta *filling* dan 1 petugas pelaporan. Berdasarkan hasil wawancara kepada seluruh petugas rekam medis dapat disimpulkan bahwa meskipun telah ditetapkan bahwa pada akhir tahun 2023 rumah sakit harus menerapkan Rekam Medis Elektronik (RME), Rumah Sakit KIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta masih membutuhkan penambahan petugas rekam medis, terutama bagian pelaporan atau *filling*, karena penerapan RME tersebut akan dilakukan bertahap dan rumah sakit masih tetap membutuhkan dokumen rekam medis.

#### **4.2 Hasil Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis dengan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta**

Metode ABK-Kes merupakan teknik untuk menghitung jumlah keutuhn tenaga kesehatan yng diburtuhkan di masing-masing fasilitas layanan kesehatan berdasarkan beban kerja yang dilakukan oleh masing-masing jenis SDMK sesuai dengan tuga dan fungsinya [9]. Dalam PMK No.33 Tahun 2015 mengenai panduan penyusunan perencanaan Kebutuhan SDMK, terdapat ketentuan tentang mengenai penggunaan metode ABK-Kes untuk mengitung jumlah tenaga kerja yang diperlukan. , yang bertujuan untuk memberikan pedoman pelaksanaan perencanaan kebutuhan SDMK sesuai dengan tugas dan fungsinyadisetiap fasilitas pelayanan kesehatan [8]. Berdasarkan perhitungan tersebut, hasil dari metode ABK- Kes ini didapatkan hasil yaitu 9 orang petugas rekam medis.

#### **Menetapkan Fasyankes dan Jenis SDMK menurut metode ABK-Kes**

Unit kerja yang di teliti pada instalasi rekam medis di Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas rekam medis bahwa pelaksanaan tugas dilakukan secara rangkap, hal tersebut dikarenakan kurangnya SDM dan tidak ada acuan dalam melakukan pekerjaan.

#### **Menetapkan Waktu kerja Tersedia (WKT) menurut metode ABK-Kes**

Berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 68 Tahun 1995, durasi kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk 5 hari kerja ataupun 6 hari kerja, tergantung pada kebijakan kepala daerah setempat. Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negri Sipil, yang diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011, menetapkan Jam Kerja Efektif (JKE) sebesar 1200 jam per tahun [10]. Terdapat pula peraturan menteri PAN-RB No. 26 tahun 2011yang mengatur mengenai panduan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai negeri sipil yang tepat untuk daerah. Berdasarkan peraturan tersebut, Jam Kerja Efektif (JKE) yang harus dijalankan adalah sebesar 1200 jam per tahun atau setara 72000 menit per tahun baik untuk durasi kerja 5 hari atau 6 hari [11].

#### **Menetapkan Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu Menurut Metode ABK-Kes**

Menurut PERMENKES No.33 tahun 2015 komponen beban kerja merupakan jenis tugas dan uraian tugas yang benar-benar dilaksanakan oleh petugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Norma waktu merupakan rata-rata waktu yang telah dibutuhkan oleh SDMK yang terdidik, terampil, dan terlatih untuk melakukan suatu kegiatan secara normal sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku di fasyankes bersangkutan. Komponen beban kerja dan norma waktu di instalasi rekam medis dilaksanakan sesuai tugas dan tanggungjawabnya perbagian kegiatan.

#### **Menghitung Standar Beban Kerja (SBK) menurut metode ABK-Kes**

Menurut PERMENKES No.33 Tahun 2015 Standar Beban Kerja merupakan volume/ kuantitas beban kerja selama 1 tahun untuk tiap jenis SDMK. Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan (rata-rata waktu/ norma waktu) dan waktu kerja tersedia (WKT) yang sudah ditetapkan.

#### **Menghitung Standar Kegiatan Penunjang menurut metode ABK-Kes**

Menurut PERMENKES No.33 tahun 2015 Standar Tugas Penunjang adalah proporsi waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan per satuan waktu (per hari, per minggu atau per tahun). Standar tugas penunjang pada instalasi rekam medis tidak masuk di uraian tugas namun untuk tugas penunjang terdapat rapat rutin dan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini tidak dilakukan tiap hari namun perbulan dan perminggu.

#### **Menghitung Kebutuhan SDM di Unit Rekam Medis menurut metode ABK-Kes**

Menurut PERMENKES No.33 tahun 2015 mengetahui perhitungan SDM data dan informasi yang dibutuhkan per Faskes dan Waktu Kerja Tersedia (WKT), Standar Beban Kerja (SBK), dan Standar Tugas Penunjang (STP). Kebutuhan SDM pada instalasi rekam medis dengan menggunakan metode ABK-Kes yaitu terdapat penambahan 1 orang petugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas rekam medis, dapat disimpulkan bahwa rekam medis RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta membutuhkan petugas rekam medis, terutama pada bagian *filling* atau pelaporan. Kurangnya petugas rekam medis ini, dikarenakan beban kerja yang tinggi dan petugas harus merangkap tugas di rekam medis. Selain itu, karena kurangnya petugas rekam medis, menyebabkan pengkodean diagnosa di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta belum sesuai dengan SOP yang ada.

#### **4.3 Melakukan Perbandingan Hasil Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta menggunakan metode WISN dan ABK-Kes**

Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis dengan metode WISN membutuhkan 2 orang perekam medis. Sedangkan perhitungan menggunakan metode ABK-Kes hanya membutuhkan 1 orang. Perbedaan hasil tersebut terletak pada langkah perhitungan Waktu Kerja (dalam 1 minggu) metode ABK-Kes yang telah ditetapkan sesuai Kepres No. 68 Tahun 2011 terkait

penentuan jam kerja pada instansi pemerintah yaitu 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk 5 hari kerja ataupun 6 hari kerja di lingkungan Lembaga Pemerintah dan langkah perhitungan Jam Kerja Efektif yang telah ditetapkan pada Permen PAN-RB No.26 Tahun 2011 terkait Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Yang Tepat Untuk Daerah. Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas rekam medis, terdapat kesamaan antar petugas yaitu membutuhkan penambahan petugas, sehingga struktur organisasi dapat terbagi, dan petugas dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hasil wawancara dengan petugas rekam medis, dapat disimpulkan bahwa rekam medis RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta membutuhkan petugas rekam medis, terutama pada bagian *filling* atau pelaporan. Kurangnya petugas rekam medis ini, dikarenakan beban kerja yang tinggi dan petugas harus merangkap tugas di rekam medis.

Untuk penambahan petugas rekam medis yang sesuai dengan profesi dan kompetensi yang telah diatur dalam PERMENKES No.43 Tahun 2019 Pasal 18, rumah sakit harus melakukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja kesehatan berdasarkan uraian jabatan dan melakukan analisis beban kerja (ABK-Kes). Hal ini juga didasarkan pada KMK No.312 Tahun 2020 mengenai Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas perekam medis dan informasi kesehatan sesuai dengan kompetensinya. Sesuai dengan PMK No.55 Tahun 2013 Pasal 14 mengenai Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis, dalam memberikan pelayanan kepada pasien, petugas rekam medis harus memiliki kompetensi yang memadai. Peraturan ini juga mengatur mengenai kelulusan pendidikan RMIK di Indonesia, yang ditempuh selama 3 tahun untuk Diploma III dan 4 tahun untuk diploma IV.

Berdasarkan hasil perbandingan kebutuhan SDM diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil dari metode ABK-Kes lebih sesuai dan ideal untuk dijadikan acuan RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta,

karena jumlah petugas rekam medis di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta untuk saat ini sebanyak 8 orang, diantaranya terdapat tenaga yang bukan lulusan perekam medis melainkan dari tenaga lain. Jumlah tersebut melebihi beban kerja yang telah diperhitungkan menggunakan metode diatas apabila tidak dibagi dalam tugasnya, sehingga membuat pekerjaan rekam medis terasa lebih padat karena setiap petugas harus merangkap seluruh tugas rekam medis. Seperti petugas pendaftaran yang melakukan *coding*, *assembling*, pengambilan dan pengembalian DRM ke rak *filling*, mendistribusikan DRM ke poli ataupun IGD, dan membuat pelaporan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas rekam medis, dapat disimpulkan bahwa rekam medis RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta membutuhkan petugas rekam medis, terutama pada bagian *filling* atau pelaporan. Kurangnya petugas rekam medis ini, dikarenakan beban kerja yang tinggi dan petugas harus merangkap tugas di rekam medis. Hasil wawancara pada petugas rekam medis, meskipun akan diterapkan Rekam Medis Elektronik (RME) pada akhir tahun, RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta tetap membutuhkan tambahan petugas rekam medis, karena penerapan RME tersebut masih akan bertahap.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai perhitungan kebutuhan tenaga kerja, peneliti menyarankan RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta melakukan penambahan tenaga kerja rekam medis dan dilakukan pembagian tugas agar petugas dapat fokus melaksanakan tugasnya masing-masing. Menurut metode ABK-Kes, layanan dan proses pada bagian rekam medis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. ABK-Kes adalah perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang telah diatur dalam PMK No.33 Tahun 2015 mengenai Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Perhitungan jumlah tenaga kerja petugas yang ideal dan sesuai dilakukan menggunakan analisis beban kerja (ABK-Kes).

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta dapat disimpulkan Waktu Kerja tersedia dengan metode WISN (*Workload Indicators Staffing Need*) pada unit rekam medis adalah 1750,75 jam/tahun, 105.045 menit/tahun dan 6.302.700 detik/tahun dengan 5 hari kerja/minggu. 2.

Waktu kerja tersedia menggunakan metode ABK(Analisis Beban Kerja) Kesehatan pada unit rekam medis yaitu 1233,75 jam per tahun, 74.025 menit per tahun dan 4.441.500 detik per tahun. Komponen beban kerja dan norma waktu diambil dari uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan oleh petugas rekam medis. Standar beban kerja tertinggi pada bagian pendaftaran. Standar kelonggaran metode WISN yaitu 0,02. Standar Tugas Penunjang (STP) metode ABK-Kes 1,02%. Jumlah kebutuhan SDM di bagian rekam medis dengan menggunakan WISN membutuhkan penambahan 2 petugas rekam medis dan ABK-Kes membutuhkan penambahan 1 petugas rekam medis. Perbandingan hasil perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis menurut metode WISN pada bagian *filling* sebanyak 1 orang, penambahan tenaga kerja pelaporan 1 orang dan menurut ABK-Kes memerlukan penambahan pada petugas pelaporan 1 petugas rekam medis, sedangkan untuk petugas pendaftaran dapat diletakan pada bagian *filling* sehingga petugas pendaftaran tidak perlu mencari dokumen rekam medis ke rak *filling* saat melakukan pelayanan kesehatan. Metode ABK-Kes lebih sesuai digunakan dalam merencanakan kebutuhan tenaga rekam medis di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta karena telah terstandar pada fasilitas pelayanan kesehatan (Rumah Sakit), menurut PMK No. 33 Tahun 2015 terkait penambahan kebutuhan SDM.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti ingin memberikan beberapa saran seperti berikut:

#### Bagi Unit Rekam Medis RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta

1. Peneliti menyarankan untuk pembuatan SOP dan uraian tugas sebagai panduan

pelaksanaan tugas setiap instansi rekam medis.

2. Sebaiknya RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta merekrut petugas rekam medis sesuai profesi dan kompetensinya, relevan dengan hasil perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis menurut metode ABK-Kes. Hal ini karena metode tersebut telah disesuaikan dengan PMK No. 33 Tahun 2015 terkait penambahan SDM.
3. Sebaiknya petugas melakukan kegiatan sesuai dengan uraian tugas agar tidak bertumpukan dalam menjalankan tugasnya.
4. Sebaiknya pihak RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta dapat menempatkan SDM sesuai dengan jenjang dan keahlian tenaga kesehatan yang kompeten di bidang masing-masing.

#### Bagi Peneliti Lain

1. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih mendalam menggunakan metode lain, seperti *time and motion study*. Metode ini dapat meneliti tidak hanya beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga kerja, melainkan juga kualitas tenaga kerja. Selain itu teknik *time and motion study* tidak memerlukan pengamatan terhadap seluruh tenaga kerja, tetapi dapat dilakukan pada sebagian tenaga kerja yang menajai sampel penelitian.
2. Melakukan penelitian pendukung lainnya, seperti mengukur kepuasan pasien, kelelahan kerja, analisis pekerjaan dan faktor terkait yang dapat mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen.

#### 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Telah selesainya penelitian ini, penulis menyampikn ucapn terimakasih kepada: Direktur RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta, Dosen pembimbing serta pihak lain yang terlibat di dalamnya yang telah memberikan saran dan masukan bagi penyempurnaan tulisan ini.

#### 7. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Peraturan Pemerintah, "Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahasakitan," no. 086146, 2021.
- [2] D. Damara and C. Rahmatika, "Analisis Beban Kerja Tenaga Filling Rekam Medis (Studi Kasus Klinik Medika Saintika)," *J. Kesehat. Med. Saintika*, vol. 11, no. 1, p. 27, 2020.
- [3] N. Rendell, A. Rosewell, K. Lokuge, and E. Field, "Common Features of Selection Processes of Health System Performance Indicators in Primary Healthcare: A Systematic Review," *Int. J. Heal. Policy Manag.*, vol. 11, no. 12, pp. 2805–2815, 2022.
- [4] Depkes, "Keputusan Menteri Kesehatan RI No 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit," *Menteri Kesehat. Republik Indones.*, pp. 1–53, 2004.
- [5] F. Maisarah, "Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need ( WISN ) Di Puskesmas Dempo Palembang Tahun 2021," vol. 2, no. November 2021, 2022.
- [6] N. Yunita and E. Estiyana, "Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Metode ABK Kes di Unit Rekam Medis Puskesmas Guntung Payung Banjarbaru," *J. Kesehat. Indones. (The Indones. J. Heal.)*, vol. 7, no. 2, 2022.
- [7] M. Chrismawanti, "Tinjauan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Di Rekam Medis Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (Abk-Kes) Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo," *J. Delima Harapan*, vol. 7, no. 1, pp. 48–57, 2020.
- [8] MenkesRI, "Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan," *Menteri Kesehat. Republik Indones.*, vol. 13, no. 3, pp. 1576–1580, 2015.
- [9] I. Andreyana, Z. H. N. Nurfadilah, and M. H. Hidayati, "Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode ABK-Kes Di Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi," *Cerdika J. Ilm. Indones.*, vol. 1, no. 8, pp. 988–996, 2021.
- [10] Menpan, "Peraturan Kepala Bagian Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011

- tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil,” no. 1, p. 126, 2011.
- [11] K. P. A. N. dan R. N. 26 Birokrasi, “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Untuk Daerah,” *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., vol. 1999, pp. 10–27, 2011.