

## Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta

Mutiara Ginanty Putri, Ahmad Ahid Mudayana

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

Correspondent Author: First Author (email: Mutiara1600029110@webmail.uad.ac.id )

### ABSTRACT

Workload analysis is an effort to calculate the workload in a work unit by adding up all workloads and then dividing it by individual work capacity, because there are still many officers who have double jobs. This research was conducted to analyze the number of manpower requirements at the Grhasia Mental Hospital Medical Record Installation in Yogyakarta which will be adjusted to the existing workload. This study used a qualitative method where data collection was obtained by observation using work sampling techniques to describe patterns of activity / workload and the proportion of time spent carrying out activities as well as conducting in-depth interviews with informants and document review. Meanwhile, the calculation of labor requirements uses the Workload Indicator Staffing Needs (WISN) method. The results showed that the use of officers' working time for productive activities was 60.3%, non-productive activities were 19% and personal activities were 20.7%. The results of calculations using WISN, the optimal number of medical record personnel is 17 people compared to the current number of personnel of 8 people. So that the need for medical record unit personnel requires additional details with 1 person in the assembling section, 3 people in the filling section, 4 people in the coding section, and 1 person in the reporting section. Based on the results of WISN calculations, the need for medical record personnel at Grhasia Mental Hospital Yogyakarta in 2021 requires additional personnel.

### Keywords

Workload  
Medical Records  
Work Sampling  
WISN

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### Pendahuluan

Upaya untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan cermat ini salah satu faktor yang utama adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu, yang kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Sukmawati, 2015).

Salah satu unit yang memegang peranan penting di rumah sakit adalah unit rekam medis. Indikator yang mempengaruhi kualitas rumah sakit menjadi efektif dan efisien dalam pengelolaan rekam medis adalah tersedianya SDM yang cukup dengan kualitas yang tinggi, profesionalisme yang sesuai fungsi dan tugas setiap individu. Ketersediaan SDM dalam rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan pada tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Masalah yang sering terjadi dalam organisasi yaitu kurangnya jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan, kurangnya keterampilan dan

pengetahuan serta terbatasnya dana dari rumah sakit untuk menambah SDM yang diperlukan (Ilyas, 2013).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI nomor 55 tahun 2013, Perekam medis dan informasi kesehatan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga keteknisan medis. Tugas dari perekam medis dan informasi kesehatan yaitu mengelola data pasien menjadi informasi kesehatan yang berguna bagi pengambilan keputusan. Pengelolaan rekam medis yang baik membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang rekam medis dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas tenaga kerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan tingkat pendidikan, sedangkan kuantitas adalah jumlah tenaga kerja yang ada harus sesuai dengan beban kerja (Kemenkes RI, 2013).

Beban kerja seseorang ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus mengkaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Mangkuprawira, 2003).

Pada tahun 2004 Departemen Kesehatan RI melalui Keputusan Menteri Kesehatan No.81/MENKES/SK/2004 telah mengeluarkan pedoman penyusunan perencanaan SDM kesehatan di tingkat provinsi, kabupaten/kota serta rumah sakit. Dalam pedoman ini yang paling menarik dan tepat digunakan di rumah sakit adalah perhitungan kebutuhan SDM dengan menggunakan Metode Workload Indicator Staf Need (WISN), yakni penghitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja. Pedoman perencanaan SDM dengan metode WISN telah ditetapkan oleh Menteri Kesehatan untuk dipedomani dan dilaksanakan oleh seluruh unit pelayanan kesehatan (termasuk rumah sakit) dan sampai saat ini baru beberapa rumah sakit di Indonesia yang baru menggunakan metode ini (Nuryanto, 2005).

Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Jiwa Grhasia tujuannya adalah untuk menunjang tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya peningkatan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tanpa didukung suatu sistem pengelolaan rekam medis yang baik dan benar, mustahil tertib administrasi rumah sakit akan berhasil sebagaimana yang diharapkan. Pengelolaan di instalasi rekam medis terdiri dari sub bagian assembling, filing, coding atau indexing, dan reporting yang berjumlah 8 orang petugas dan 1 Kepala Rekam Medis. Pelaksanaan kegiatan tersebut berdasarkan uraian tugas dan SPO.

**Tabel 1.** Tabel Uraian Jumlah Tenaga Instalasi Rekam Medis RS Jiwa Grhasia Yogyakarta

No	Nama Kegiatan	Jumlah
1.	<i>Assembling</i>	3 orang
2.	<i>Filing</i>	2 orang
3.	<i>Coding/ Indexing</i>	2 orang
4.	<i>Reporting</i>	1 orang

### Sumber: Data Primer

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada akhir bulan Juli hingga awal bulan Agustus 2020 terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi pada unit rekam medis. Pada proses assembling yaitu terjadinya penumpukkan berkas rekam medis yang semakin meningkat namun petugasnya cenderung tetap jumlahnya. Hal ini terjadi karena petugas hanya bekerja pada pagi sampai siang, sedangkan uraian kerjanya adalah uraian kerja dari pagi, sore dan malam. Sedangkan coding kesulitan yang dihadapi dalam proses ini yaitu tulisan dokter yang tidak terbaca atau dokter memberikan singkatan yang tidak sesuai dengan ketentuan Hospital Information System (HIS) dan apabila terjadi pemadaman listrik secara mendadak proses ini tidak bisa terlaksana dikarenakan sistem pekerjaannya menggunakan computer. Pada bagian filing atau penyimpanan berkas rekam medis ditemukan kesulitan dalam proses ini yaitu ruangan yang sempit sehingga berdampak pada jarak dan spasi yang tidak ideal. Instalasi rekam medis pernah melakukan pembagian petugas dimasing-masing jobdesk dengan hanya melakukan jobdesk tersebut tanpa melakukan jobdesk lainnya, akan tetapi pelaksanaan ini tidak efektif sehingga terjadi penumpukkan berkas di hari selanjutnya, karena tidak ada petugas yang membantu pada jam kerja/shift berikutnya.

Besarnya peranan instalasi rekam medis untuk menunjang sistem informasi di rumah sakit, maka perencanaan untuk kebutuhan SDM harusnya sesuai dengan kebutuhan baik dari segi jenis dan jumlahnya. Maka dari itu dilakukan analisis kebutuhan tenaga, karena apabila kelebihan tenaga akan mempengaruhi penggunaan waktu kerja yang tidak produktif atau sebaliknya kekurangan tenaga kerja akan mengakibatkan beban kerja menjadi berlebihan. Jika permasalahan ini tidak dicari jalan keluarnya, maka pekerjaan pada Instalasi rekam medis akan mengalami keterlambatan dalam memberikan informasi kesehatan maupun pelayanan.

### Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan rancangan studi kasus. Pengumpulan data dengan menggunakan *work sampling*, wawancara mendalam dan telaah dokumen di Instalasi Rekam Medis. Untuk perhitungan kebutuhan jumlah tenaga kerja digunakan metode *Workload Indicator Staffing Needs (WISN)*.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah delapan petugas rekam medis. Penentuan jumlah subjek disesuaikan dengan kegiatan atau tugas yang dilakukan sehingga diambil secara purposive sampling, karena hanya mengambil delapan dari total sembilan orang petugas. Delapan orang terdiri dari masing-masing dua petugas assembling, filing, coding dan reporting

### Hasil dan Pembahasan

#### A. Hasil

##### 1. Ketersediaan Tenaga Rekam Medis

Jumlah petugas yang tersedia berdasarkan hasil wawancara dan observasi adalah 9 petugas di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta dengan rincian 1 orang sebagai Kepala Instalasi, 3 petugas dibagian *Assembling*, 2 petugas dibagian *Coding*, 2 petugas dibagian *Filing* dan 1 petugas dibagian *reporting*.

## 2. Kebutuhan Tenaga Kerja pada Instalasi Rekam Medis di RS Jiwa Grhasia Yogyakarta

### a. Waktu Kerja Tersedia

Berdasarkan perhitungan, waktu kerja tersedia bagi petugas Instalasi Rekam Medis yang didapatkan adalah 2176 jam/orang/tahun atau 130560 menit/tahun/orang dengan hari kerja tersedia 272 hari/orang/tahun.

Hari kerja petugas Rekam Medis di RS Jiwa Grhasia Yogyakarta yaitu 6 hari kerja Senin – Sabtu. Dengan pembagian shift yaitu shift pagi jam 07.00 – 14.00, shift siang 14.00 – 20.00 dan shift malam 20.00 – 07.00. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan responden berikut ini:

*“Kerjanya dari senin-sabtu dek, shift-shifan, jam tujuh pagi sampai jam dua siang, nanti siang bagian coding itu sampai jam delapan malam, nanti selanjutnya bagian filling sampai pagi jam tujuh pagi”*

**Responden 1**

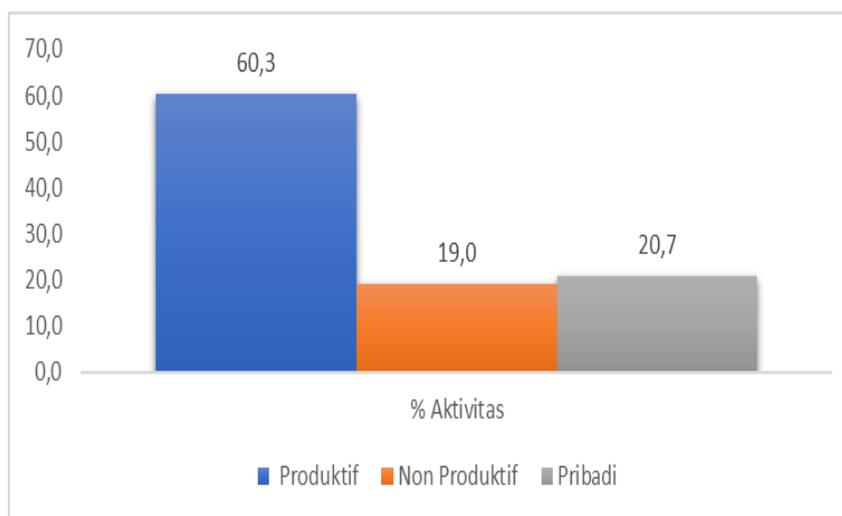
*“Masuk kerja itu shift pagi dari jam 7 pagi sampai 2 siang, shift sore dari jam 2 siang sampai 8 malam, shift malam dari jam 8 malam sampai 7 pagi. Kerjanya kita bisa dibilang serabutan, semua harus bisa mengerjakan jobdesk yang ada di unit rekam medis*

**Responden 4**

### b. Menetapkan Standar Beban Kerja

Berdasarkan data kuantitas pekerjaan tenaga rekam medis selama pengamatan menghasilkan persenan pola kegiatan atau aktivitas setiap petugas yaitu aktivitas produktif, aktivitas non produktif dan aktivitas pribadi yang terdapat pada diagram dibawah ini.

**Gambar 1.** Diagram Pola Kegiatan Petugas Rekam Medis



Sumber: Data Sekunder

Pada pengamatan selama penelitian didapatkan hasil perhitungan standar beban kerja petugas Rekam Medis dibagian Assembling/Analisis sebagai berikut:

**Tabel 2.** Tabel Standar Beban Kerja Bagian Assembling/Analisis

No	Kegiatan Pokok	SBK
1	Mencari tanggal pemeriksaan pada saat itu untuk dilakukan pengcodingan	502153,85
2	Merapikan form rekam medik sesuai urutan	100430,77
3	Mengecek kelengkapan status pasien pada form rekam medik	108800,00
4	Menulis dibuku KLPCM	932571,43
Jumlah		1643956,04

Sumber : Data Sekunder

Pada pengamatan selama penelitian didapatkan hasil perhitungan Standar beban kerja petugas Rekam Medis dibagian Coding/Indexing Penyakit sebagai berikut:

**Tabel 3.** Tabel Standar Beban Kerja Bagian Coding/Indexing

No	Kegiatan Pokok	SBK
1	Melakukan coding dan indeks penyakit	466285,71
2	Mensortir berkas sesuai dengan nomor terakhir rekam medis 0-9 dan meletakkan di rak filling	46628,57
3	Melayani pendaftaran pasien	24633,96
4	Menyiapkan berkas rekam medis pasien	108800,00
5	Melakukan pengantaran berkas rekam medis ke IGD	118690,91
Jumlah		765039,16

Sumber : Data Sekunder

Pada pengamatan selama penelitian didapatkan hasil perhitungan Standar beban kerja petugas Rekam Medis dibagian Filling sebagai berikut:

**Tabel 4.** Tabel Standar Beban Kerja Bagian Filling

No	Kegiatan Pokok	SBK
----	----------------	-----

1	Petugas menulis di tracer	816000,00
2	Petugas mengambil berkas rekam medis di rak penyimpanan	200861,54
3	Melakukan pengantaran berkas rekam medis ke IGD atau poliklinik	108800,00
4	Menulis rekam medis yang kembali di buku ekspedisi	768000,00
5	Menuliskan rekam medis di buku filling dan memasukkan kedalam rak penyimpanan	522240,00
Jumlah		2415901,54

Sumber : Data Sekunder

Pada pengamatan selama penelitian didapatkan hasil perhitungan Standar beban kerja petugas Rekam Medis dibagian Pelaporan sebagai berikut:

**Tabel 5.** Tabel Standar Beban Kerja Bagian Pelaporan

No	Kegiatan Pokok	SBK
1	Input data rekapitulasi rawat inap ke komputer	100430,77
2	Pembuatan laporan indicator mutu pelayanan	31085,71
Jumlah		<b>131516,48</b>

Sumber : Data Sekunder

### c. Menentukan Faktor Kelonggaran

Standar waktu kelonggaran yang dimiliki oleh Instalasi Rekam Medis RS Jiwa Grhasia sebesar 0,66. Berikut merupakan tabel perhitungan standar kelonggaran pada unit rekam medis di RS Jiwa Grhasia Yogyakarta:

**Tabel 6.** Tabel Waktu Kelonggaran Petugas Rekam Medis

No	Faktor Kelonggaran	Rata-Rata Waktu
1	Olahraga rutin mingguan	3120 Menit /Tahun
2	Rapat	1440 Menit/Tahun
3	Seminar	720 Menit/Tahun
4	Cuti Hamil dan Sakit	80640 Menit/Tahun

Sumber : Data Sekunder

Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas dan kepala unit rekam medis, didapatkan beberapa kegiatan kelonggaran pada unit rekam medis yaitu olahraga mingguan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan responden berikut ini :

*"Biasanya olahraga itu setiap jumat, di gor olahraga, main bulu tangkis atau voli, karna sekarang lagi covid jadi olaharaga senam tiap minggu itu engga dijalankan, tapi tetap boleh ikut olahraga di gor"*

**Responden 4**

*"Olahraga itu kita setiap hari jumat, biasanya satu atau dua orang saja yang ikut, di gor sebelah gedung rumah sakit ini"*

**Responden 3**

Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas dan kepala unit rekam medis, didapatkan beberapa kegiatan kelonggaran pada unit rekam medis yaitu Rapat Koordinasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan responden berikut ini

*"Kalau rapat yang menghadiri kepala rekam medis mba biasanya, tapi kalau lagi WFH diwakilkan siapa yang ada di kantor, rapat nya 1 bulan sekali"*

**Responden 2**

*"Rapat biasanya satu bulan sekali, kepala rekam medis yang diundang untuk menhadiri"*

**Responden 1**

**d. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis RS Jiwa Grhasia Yogyakarta**

**Tabel 7.** Tabel Jumlah Kebutuhan Tenaga Rekam Medis

No	Sub Bagian	SDM yang diperlukan
1	Assembling/Analisis	4 orang
2	Coding/Index Penyakit	6 orang
3	Filling (Penyimpanan)	5 orang
4	Pelaporan	2 orang

Sumber : Data Sekunder

**A. Pembahasan**

**1. Waktu Kerja Tersedia**

Waktu kerja tersedia bagi petugas Instalasi Rekam Medik RS Jiwa Grhasia merupakan waktu yang harus dipenuhi oleh petugas dalam melakukan aktivitas pokoknya selama satu tahun. Berdasarkan perhitungan, waktu kerja tersedia bagi petugas Instalasi Rekam Medis yang didapatkan adalah 2176 jam/orang/tahun atau 272 hari/orang/tahun. Hal tersebut berdasarkan jumlah hari kerja 6 hari/minggu dengan rata-rata 8 jam/hari, mengacu pada Kepmenkes No.81 tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, serta Rumah Sakit. Penelitian yang dilakukan Rahmawati (2015) di Unit Rekam Medis RS Assalam Gemolong diperoleh waktu tersedia bagi unit

tersebut sebesar 1974 jam/tahun. Dan penelitian Rubbina (2015) kepada tenaga perawat sebesar 1901 jam/tahun.

## 2. Unit Kerja dan Kategori SDM

Berdasarkan hasil observasi di Instalasi Rekam Medis RS Jiwa Grhasia Yogyakarta diketahui bahwa dari 9 petugas rekam medis (termasuk Kepala Rekam Medis), 2 diantaranya berpendidikan S1 Kesehatan Masyarakat dan lainnya berpendidikan D3 Rekam Medis. Hal tersebut sudah mengacu pada Permenkes No. 55 Tahun 2013 yang mengatakan bahwa perekam medis adalah seseorang yang telah lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan yaitu minimal D3 Rekam Medis sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan telah memiliki SIK atau STR.

## 3. Penggunaan Waktu Kerja Tersedia

Dalam penelitian ini kegiatan terbagi menjadi aktivitas produktif, aktivitas non produktif dan aktivitas pribadi. Pada pengumpulan data, metode yang digunakan adalah dengan formulir pengamatan work sampling, dimana hasil pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan petugas rekam medis dicatat dan dikelompokkan berdasarkan kelompok aktivitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode work sampling digunakan karena memiliki beberapa kelebihan diantaranya adalah lebih mudah untuk mendapatkan gambaran umum pola kegiatan serta biaya lebih hemat (Ilyas,2013).

Lama pengamatan adalah selama 6 hari kerja dengan lama waktu kerja 8 jam per hari. Selanjutnya dengan mendapatkan besaran waktu kerja produktif petugas di instalasi rekam medis, akan dapat dihitung kebutuhan tenaga yang optimal berdasarkan rumus perhitungan WISN. Sesuai dengan hasil penelitian dengan menggunakan metode work sampling, diperoleh gambaran bahwa petugas Instalasi Rekam Medis RS Jiwa Grhasia Yogyakarta selama enam hari pengamatan, sebesar 60,3% untuk waktu produktif karena digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan pelayanan, lainnya digunakan untuk kegiatan non produktif sebesar 19% dan penggunaan waktu untuk kegiatan pribadi sebesar 20,7%

## 4. Standar Beban Kerja

Standar beban kerja didapatkan dari waktu kerja tersedia yang ada dibagi dengan rata-rata waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan pokok. Setelah dilakukan perhitungan terhadap standar beban kerja yang dilakukan, maka standar beban kerja untuk melakukan kegiatan pokok di bagian assembling sebesar 1.643.956,04 menit/tahun, dibagian coding sebesar 765.039,16 menit/tahun, dibagian filling sebesar 2.415.901,54 menit/tahun dan dibagian reporting sebesar 131.516,48 menit/tahun. Diketahui dari rata-rata standar beban kerja dari masing-masing sub unit tersebut masih ada beberapa standar beban kerja yang cukup tinggi yaitu dibagian filling (penyimpanan).

Beban kerja yang tinggi di bagian filling tersebut dipengaruhi oleh jumlah petugas yang tersedia belum memadai. Petugas yang bekerja di bagian filling pada shift malam jam 20.00 hingga 07.00 hanya satu orang dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan lebih banyak, sehingga akan lebih baik untuk melakukan penambahan petugas pada bagian filling di RS Jiwa Grhasia Yogyakarta.

## 5. Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran di Instalasi Rekam Medis tentu berbeda di setiap rumah sakit, dipengaruhi oleh jumlah kunjungan pasien dan kebijakan dimasing-masing unit/instalasi. Standar kelonggaran di Instalasi Rekam Medis RS Jiwa Grhasia

Yogyakarta diperoleh dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pokok atau produktif layanan, hasilnya diperoleh total standar kelonggaran di Instalasi Rekam Medis sebesar 0,66 atau 66% artinya petugas memiliki waktu untuk rapat bulanan, olahraga, cuti sakit/hamil, pelatihan dan seminar sebesar 66% dar total waktu kerja tersedia.

## 6. Jumlah Kebutuhan Tenaga Rekam Medis

### a. *Assembling*

Jumlah petugas assembling/analys yang tersedia saat ini di unit rekam medis RS Jiwa Grhasia Yogyakarta adalah 3 orang. Berdsarkan hasil perhitungan WISN diperoleh hasil kebutuhan SDM assembling/analys yaitu 4 orang. Sehingga beban kerja untuk sub bagian assembling/analys memerlukan penambahan petugas yaitu 1 orang karena bagian assembling juga merangkap atau menegrjakan tugas filling (pengambilan) maka dari itu petugas yang tersedia saat ini dirasa kurang. Pada penelitian sejenis yaitu Rizaki, dkk (2017) menjelaskan tentang kebutuhan tenaga bagian Assembling di RS Umum Ambarawa Semarang memerlukan penambahan petugas dikarenakan mengalami beberapa masalah diantaranya terjadi penumpukkan dokumen dan keterlambatan rekam medis yang akan di coding.

### b. *Coding/Indexing*

Jumlah petugas coding yang tersedia saat ini di unit rekam medis RS Jiwa Grhasia Yogyakarta adalah 2 orang. Berdasarkan hasil perhitungan WISN diperoleh hasil kebutuhan ideal petugas yaitu 6 orang. Sehingga beban kerja untuk bagian coding memerlukan penambahan petugas yaitu 4 orang dikarenakan petugas coding yang bertugas pada shift sore juga merangkap job description seperti menerima pendaftaran pasien UGD dan mengerjakan assembling rekam medis. Penelitian sejenis oleh Lestyowati dan Maria (2017) tentang Analisis Beban Kerja SDM di Unit Rekam Medis Bagian Assembling dan Coding di RS TK II Dr. Soedjono Magelang memerlukan penambahan petugas bagian coding dikarenakan masih banyaknya dokumen yang belum terselesaikan karena jumlah tenaga tidak seuai dengan beban kerja dan petugas masih merangkap pekerjaan lain yang mengakibatkan banyak dokuemen yag menumpuk.

### c. *Filling*

Jumlah petugas filling yang tersedia saat ini yaitu 2 orang. Hasil perhitungan menggunakan WISN diperoleh kebutuhan ideal petugas adalah 5 orang. Sehingga beban kerja di bagian filling memerlukan penambahan yaitu 3 orang. Penelitian sejenis yang dilakukan Rakmawati (2015), dalam penelitiannya menjelaskan petugas unit rekam medis RS Assalam Gemolong memerlukan penambahan tenaga dibagian filling karena bagian filling masih dirangkap atau dikerjakan oleh petugas assembling, coding atau indeing, untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal perlu adanya pendayagunaan dan pembagian tugas sesuai dengan job description. Pada penelitian Fadila (2019) menjelaskan perlu adanya penambahan tenaga unit rekam medis. Artinya jumlah tenaga yang ada sekarang tidak sesuai dengan beban kerja yang ada, terutama pada saat peak hours sangat tinggi karena jumlah pasien bertambah banyak, selain itu jumlah dokter yang praktik lebih banyak dalam waktu bersamaan sehingga dokumen rekam medis yang harus dilayani sangat banyak.

#### **d. Reporting**

Jumlah petugas pelaporan yang tersedia saat ini yaitu 1 orang. Hasil perhitungan menggunakan WISN diperoleh kebutuhan ideal petugas pelaporan adalah 2 orang. Sehingga beban kerja dibagian pelaporan memerlukan penambahan yaitu 1 orang. Gultom dan Sopian (2018) menjelaskan bahwa RS Khusus Ginjal Rasyida Medan memerlukan penambahan tenaga bagian pelaporan, karena permasalahan adalah terus bertambahnya jumlah kunjungan pasien pertahunnya. Kebutuhan tersebut diperlukan agar dapat memenuhi syarat untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan Permenkes No. 55 tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis agar beban kerja di rumah sakit tersebut mendapatkan petugas rekam medis yang bertanggung jawab agar beban kerja yang ada dapat cepat teratasi dengan baik.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **a. Kesimpulan**

1. Pola persentase kegiatan petugas Instalasi Rekam Medis di RS Jiwa Grhasia Yogyakarta dengan aktivitas produktif adalah sebesar 60,3%, aktivitas non produktif sebesar 19% dan aktivitas pribadi sebesar 20,7%
2. Jumlah waktu kerja yang tersedia di Instalasi Rekam Medis RS Jiwa Grhasia Yogyakarta tahun 2021 dalam satu tahun adalah 272 hari/orang/tahun atau 2176 jam/tahun atau 130560 menit/tahun/orang.
3. Standar beban kerja petugas Instalasi Rekam Medis di RS Jiwa Grhasia Yogyakarta tahun 2021 dihitung berdasarkan penggunaan waktu aktivitas produktif sebagai kegiatan pokok petugas
4. Standar kelonggaran petugas Instalasi Rekam Medis Grhasia Yogyakarta tahun 2021 adalah sebesar 0,66 atau 66%
5. Berdasarkan perhitungan, jumlah optimal tenaga rekam medis sebesar 17 orang dibandingkan jumlah tenaga yang ada saat ini berjumlah 8 orang. Sehingga kebutuhan tenaga unit rekam medis memerlukan penambahan dengan rincian masing-masing, 1 orang dibagian assembling, 3 orang dibagian filling, 4 orang dibagian coding, dan 1 orang dibagian reporting.

#### **b. Saran**

##### **1. Bagi RS Jiwa Grhasia Yogyakarta**

Pihak Rumah Sakit khususnya bagian Manajemen Sumber Daya Manusia dapat melakukan penambahan petugas setengah dari perhitungan yaitu empat petugas, dapat melakukan pembenahan jadwal jam kerja atau shift kerja petugas rekam medis dengan pembagian yang rata, tidak menumpuk pada beberapa petugas saja dan dapat menambahkan jumlah petugas pada shift siang dan malam bagian coding dan filling yang tidak hanya satu petugas saja.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Penelitian yang akan datang bisa menggunakan metode lain seperti time and motion study untuk meneliti tidak hanya beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga juga kualitas tenaga kerja yang akan diteliti, selain itu teknik time and motion study tidak harus mengamati tenaga yang akan diteliti tetapi mengamati beberapa tenaga yang menjadi sampel penelitian.

- b. Melakukan penelitian lain yang mendukung dalam mencari jumlah kebutuhan tenaga kerja seperti mengukur kepuasan pasien, kelelahan kerja, analisis pekerjaan dan factor terkait lainnya sebagai bahan pertimbangan manajemen

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andini, Sarah. Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan di Hemodialisa RSUP Persahabatan Berdasarkan Beban dan Kompetensi Kerja. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia. Depok.
- [2] Budi, Savitri Citra. 2011. Manajemen Unit Kerja Rekam Medis. Yogyakarta. Quantum Sinergi Media.
- [3] Eni Nur Rahmawati. 2015. *Analisis Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja berdasarkan Beban Kerja di Unit Rekam Medis RS Umum Assalam Gemolong*. Surakarta: APIKES Citra Medika.
- [4] Ilyas, Yalsis. 2013. Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Metoda Dan Formula. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- [5] Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: 81/Menkes/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, serta Rumah Sakit
- [6] Lestyowati, E,D. Maria, R,F. 2017. Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Di Unit Rekam Medis Bagian Assembling dan Coding Berdasarkan WISN di RS TK II Dr. Soedjono Magelang. Skripsi. STIKES Jendral Ahmad Yani Yogyakarta.
- [7] Mangkuprawira. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [8] Nuryanto. 2005. "Kajian Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan. Skripsi. Universitas Sumatra Utara, Medan.
- [9] Rizaki, Z. Marsum. Ulfa, S,M. 2017. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Bagian Assembling Dengan Metode WISN Di RS Umum Daerah Ambarawa. Politeknik Kesehatan Semarang.
- [10] Rizki Fadila. 2019. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rekam Medis di Unit Filling. Poltekes Kemenkes Malang. Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan. Vol 2. No 1. Hal 48-55.
- [11] Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta. 2020. Profil Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- [12] Ruth, Distyan, dkk. 2010. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja dengan menggunakan rumus Workload Indicator Staff Need atau WISN Bagian Filling RSUD Dr. Moewardi Tahun 2016*. Jurnal Kesehatan. Vol 4, No 1.
- [13] Sukmawati, Marjuni. 2015. Buku Ajar Manajemen SDM. Makassar: Sah Media
- [14] Suheri,P,Gultom. Sopian. 2018. Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Bagian Pelaporan RS Khusus Ginjal Rasyida. Jurnal Ilmiah dan Informasi Kesehatan. Vol.3.No.2.Hal 485-493.
- [15] Syukra, HG. 2012. "Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Dengan Teknik Work Sampling Menggunakan Metode WISN Di Unit Farmasi Rawat Jalan Krakatau Medikal Hospital Cilegon Tahun 2012". Skripsi. Universitas Indonesia, Depok