



BEBAN KERJA DI BAGIAN REKAM MEDIS MENGGUNAKAN METODE (*WORK LOAD INDICATOR STAFFING NEED*) DI RUMAH SAKIT UMUM PERMATA BUNDA MEDAN TAHUN 2019

ERLINDAI

Universitas Imelda Medan

Email: erlindaipurba@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) is needed so that the availability of qualified medical personnel and in accordance with the needs of medical personnel needed to ensure the implementation of health development in order to improve the highest level of public health. The purpose of this research is to know the planning of human resources (HR) needs of the medical record unit at Permata Bunda Medan Hospital. This type of research is descriptive. The method used in this study is the method of observation and interview. The population in this study was a medical record unit of 9 peoples. Samples were taken by total sampling. Available working time based on the amount of effective work totaling 2475 / year, in 1 effective working day is 7 hours. The number of outpatient visits was 43669 patients / year, while the number of inpatient visits was 9284 patients / year. The standard time allowance for officers is 0.01 minutes. Based on the calculation of workforce requirements using the WISN formula that has been carried out in the medical record unit of the Permata Bunda General Hospital in Medan, there were 13 officers, and the number of officers in the medical record unit is 9 people. It is recommended to Permata Bunda General Hospital to add 4 medical record officers with D3 Medical Record education qualifications.

Keywords : Human Resources, Medical Record Unit, WISN

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit tidak dapat lagi dikelola dengan manajemen sederhana, tetapi harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang muncul akibat berbagai perubahan (Hatta & others, 2008). Rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik di bidang teknis maupun pendistribusian, rumah sakit mempunyai tanggung jawab terhadap mutu pelayanan diantaranya adalah rekrutmen terhadap sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan jumlah yang cukup untuk memenuhi kriteria pelayanan kesehatan di rumah sakit. Maka dalam hal ini suatu perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

sangat di butuhkan agar tersedianya tenaga medis yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan tenaga medis yang di butuhkan untuk menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Suryatin et al., n.d.).

Berdasarkan PMK Nomor 10 Tahun 2018 tentang pengawasan kesehatan mendefenisikan Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Indonesia, 2008). Telah banyak sekali ditemukan penelitian mengenai kebutuhan tenaga rekam medis, yang mana secara tidak langsung sekaligus meneliti tingkat beban



kerja tenaga rekam medis di suatu rumah sakit, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan (Nuryati et al., 2013) dengan judul Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan *Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN)* Dipuskesmas Gondokusuman II Kota Yogyakarta menyatakan bahwa tenaga pendaftaran dan rekam medis yang ideal di Puskesmas Gondokusuman II adalah sejumlah 5 orang (Nuryati et al., 2013).

Penelitian yang dilakukan (Soleman & others, 2011) berjudul Tinjauan Perhitungan Beban Kerja Unit Rawat Jalan Pasien BPJS menyatakan bahwa Kebutuhan tenaga yang ada dilapangan belum sesuai dengan beban kerja yang ada yaitu 14,71 jam dengan kebutuhan tenaga 2,34 petugas. Produktivitas petugas kodefikasi dikatakan tidak produktif yaitu 58,57% jika dihitung berdasarkan standar yang ada guna menunjang produktivitas petugas kodefikasi di rs al-islam bandung. Penelitian yang dilakukan tentang Analisis Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Assalam Gemolong Tahun 2015 (Duantari, 2017). Melalui penelitian ini disimpulkan bahwa kebutuhan tenaga rekam medis sebanyak 9 orang, sehingga memerlukan penambahan 1 orang pada bagian *filing* karena bagian *filing* masih dirangkap atau dikerjakan oleh petugas pendaftaran dan petugas *assembling, coding* dan *indexing*, untuk mencapai produktifitas kerja yang optimal perlu adanya pendayagunaan dan pembagian tugas sesuai dengan *job description*. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di RSU Permata Bunda di temukan masalah-masalah yang ada seperti: pertama, Assembling dokumen rekam medis BPJS dilakukan setiap 2 bulan sekali dengan jumlah dokumen yang menumpuk dan dikerjakan oleh petugas lainnya yang bukan bagian assembling. Kedua, terjadinya penumpukan dokumen rekam medis di

bagian penyimpanan dikarenakan kekurangan rak. Kurangnya Sumber Daya Manusia secara kuantitas yaitu jumlah tenaga kerja dengan beban kerja tidak sebanding sehingga tenaga kerja merangkap ke beberapa pekerjaan, Hal tersebut menyebabkan tingginya beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja dan sangat menarik untuk menjadi perhatian.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui analisis kebutuhan sumber daya manusia terhadap beban kerja di bagian rekam medis menggunakan metode (*work load indicator staffing need*) di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu peristiwa, keadaan, objek apakah orang atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik menggunakan angka-angka maupun kata-kata (Setyosari, 2010). Waktu penelitian dilakukan di RSU Permata Bunda Medan pada bulan Mei tahun 2019. Penelitian ini dilakukan di RSU Permata Bunda Medan yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja No. 7 Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas rekam medis sebanyak 9 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling atau sampling jenuh. Variabel Penelitian adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat, atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep pengertian tertentu (Notoatmodjo, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitiannya adalah, waktu kerja tersedia, unit kerja, standar beban kerja, standar kelonggaran, kebutuhan petugas rekam medis. Digunakan untuk mengumpulkan data secara lisan dari

seorang sasaran penelitian (responden). Data primer adalah sumber data yang langsung diperoleh langsung dari subjek peneliti dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data, yaitu data dari hasil perhitungan waktu dengan menggunakan stopwatch. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang ada dirumah sakit (Saryono, 2013). Teknik pengolahan data terdiri dari, Editing merupakan suatu cara pengolahan data yang dilakukan dengan meneliti atau mengoreksi data dan memperbaikinya jika ada kekeliruan pengisian tidak lengkap, sehingga data yang dihasilkan dapat memberikan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai kebutuhan.

Tabulasi yaitu memasukkan dan menyusun hasil penelitian ke dalam bentuk table supaya lebih mudah untuk disajikan nantinya dapat diperoleh gambaran yang jelas mana yang lebih efektif. Entry yaitu memasukkan jawaban-jawaban dari responden dalam bentuk kode (angka atau huruf) ke dalam komputer. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teknik analisis deskriptif yaitu dengan cara mendiskripsikan data yang telah dikumpulkan dan diolah menjadi hasil untuk mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja dibagian rekam medis di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan Tahun 2019 (Cendekia et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi tentang kualifikasi pendidikan petugas rekam medis di RSU Permata Bunda Medan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1. Kualifikasi Pendidikan Petugas di Unit Rekam Medis

No	Nama Petugas	Pendidikan
1.	Petugas A	SMA
2.	Petugas B	SMA
3.	Petugas C	D1 Komputer
4.	Petugas D	S1 Hukum
5.	Petugas E	D3 Perawat
6.	Petugas F	D3 Rekam Medis
7.	Petugas G	D3 Rekam Medis
8.	Petugas H	D3 Rekam Medis
9.	Petugas I	D3 Rekam Medis

Sumber : Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan

Berdasarkan tabel diatas maka data kualifikasi pendidikan dari petugas rekam medis di RSU Permata Bunda Medan yaitu 2 orang SMA, 1 orang D1 Komputer, S1

Hukum, D2 Keperawatan, dan D3 Rekam Medis.

Diperoleh dari kerja efektif selama kurun waktu 1 tahun untuk masing-masing

kategori SDM yang bekerja di Unit Rekam Medis RSU Permata Bunda Medan dengan jumlah hari kerja tersedia adalah 6 hari. Data yang di dapat sebagai berikut :

Tabel 2. Hari Kerja Tersedia

No	Bulan	Hari	Hari Minggu	Waktu Kerja Tersedia
1	Januari	31	4	27
2	Februari	28	4	24
3	Maret	31	5	26
4	April	30	4	26
5	Mei	31	4	27
6	Juni	30	5	25
7	Juli	31	4	27
8	Agustus	31	4	27
9	September	30	5	25
10	Oktober	31	4	27
11	November	30	4	26
12	Desember	31	5	26
Jumlah				313

Sumber : Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan

Tabel 3. Waktu Kerja Tersedia

KODE	FAKTOR	KATEGORI	KET
		Unit Rekam Medis	
A	Hari Kerja	313	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	3	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	19	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	4	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	9,08	Jam/Tahun
Waktu Kerja Tersedia		2497	Jam/Tahun
{A-(B+C+D+E)*F}		149820	Menit/Tahun
Hasil Kerja Tersedia		275	Hari/Tahun

Sumber : Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan

Uraian perhitungan sebagai berikut :
 Untuk hari kerja tersedia, Seluruh Kategori SDM : $\{313-(12+3+19+4)\} = 275$ **Hari Kerja/Tahun**.
 Waktu Kerja Tersedia, Seluruh Kategori SDM : $275 \text{ (Hari/Tahun)} \times 9.08 \text{ Jam/Hari} = 2497$ **Jam Kerja/Tahun**.
 Berdasarkan struktur organisasi bagian rekam medis RSU

Permata Bunda Medan, membuat perencanaan unit kerja dan kategori bagian rekam medis RSU Permata Bunda Medan yaitu petugas rekam medis berjumlah 9 orang, yang dimana dengan kualifikasi pendidikan SMA 2 orang, 1 orang D1 Komputer, 1 orang D3 Keperawatan, 4 orang D3 Rekam Medis. Standar Beban

Kerja yang ada di RSUD Permata Bunda Medan di peroleh berdasarkan hasil perencanaan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit, karena sistem yang digunakan sudah komputersasi maka disesuaikan dengan kegiatan yang dilakukan pada saat

ini, Standar Beban Kerja yang ada di RSUD Permata Bunda Medan adalah sebagai berikut : **Standar beban kerja = Waktu kerja tersedia : Rata-rata waktu perkegiatan**

Tabel 4. Standar Beban Kerja

No	Kegiatan Pokok	Rata-Rata Waktu Kegiatan (menit)	Waktu Kerja Tersedia (menit)	Standar Beban Kerja (SBK)
Pelaporan				
1	Input tracer	1,50	149820	99000
2	Mencari dan mengambil DRM	5,30	149820	25781
3	Mendistribusikan DRM ke poli	8,04	149820	18470
Assembling Perusahaan				
1	Menerima DRM verifikasi perusahaan	5,42	149820	26432
2	Menganalisa kelengkapan formulir DRM	4,49	149820	31132
3	Merakit DRM	12,10	149820	70714
Assembling Pribadi				
1	Menerima DRM Kasir	5,50	149820	26432
2	Menganalisa kelengkapan formulir DRM	4,50	149820	31132
3.	Merakit DRM	12,20	149820	70714
Assembling BPJS				
1	Menerima DRM verifikasi BPJS	5,34	149820	26432
2	Menganalisa kelengkapan formulir DRM	5,00	149820	31132
3	Merakit DRM	12,10	149820	70714
Koding				
1	Menerima DRM dari Assembling	5,12	149820	29003
2	Analisa ketepatan kode	3,50	149820	42428
3	Mencari kode penyakit dan tindakan	5,33	149820	27861
4	Menetapkan kode penyakit dan tindakan	2,10	149820	70714
5	Menginput ke dalam komputer	2,22	149820	66891



Penyimpanan Rawat Inap				
1	Menerima DRM dari bagian Koding	3,44	149820	43168
2	Menuliskan ke buku ekspedisi	3.20	149820	46406
3	Mengelompokkan DRM berdasarkan bulan	10,10	149820	14702
Penyimpanan Rawat Jalan				
1	Petugas mengambil DRM ke poli / IGD	10,41	149820	14265
2	Menuliskan ke buku ekspedisi	3.12	149820	47596
3	Mengelompokkan DRM berdasarkan bulan	10,20	149820	14558
Laporan RL				
1	Petugas RM memberikan data ke setiap ruangan	5.23	149820	28393
2	Diambil kembali kesetiap ruangan	5.46	149820	27197
3	Data di olah dan di input ke SIRS	10.54	149820	14089
Baber Jhonson				
1	Menerima data dari bagian pendaftaran	3,04	149820	48848
2	Data dioalah oleh petugas RM	10.40	149820	14278
Puskesmas				
1	Perawat mengentry data ke komputer	5.03	149820	29522
2	Petugas menerima dan mengolah data	10.30	149820	14417
3	Dikirim melalui email	2.10	149820	70714
4	Dicetak dan di tanda tangani oleh direktur RS	6.22	149820	23874
Surat DBD				
1	Petugas RM menelpon setiap ruangan	2.50	149820	59400
2	Petugas RM me ngambil data ke setiap ruangan	5.10	149820	29117
3	Membuat surat DBD	10,10	149820	14702
4	Meminta tanda tangan direktur	6.22	149820	23874

Sumber: Unit Rekam Medis RSU Permata Bunda Medan

Perhitungan sebagai berikut: diketahui :Waktu Kerja Tersedia = 149820 Menit/Tahun, Rata-Rata, Waktu rawat jalan = 38.57 Menit, Rata-Rata Waktu rawat inap = 2014 Menit. Ditanya: Standar Beban Kerja ? Jwb :Standar Beban Kerja, Rawat jalan = Waktu Kerja Tersedia : Rata-rata Waktu= 149820 : 38.57= **3884,3**. Rawat inap = Waktu Kerja Tersedia : Rata-rata Waktu=

149820 : 2014 = **7438**. Standar kelonggaran yang ada di RSUD Permata Bunda Medan di sesuaikan dengan kegiatan-kegiatan yang ada dan dilakukan oleh masing-masing unit kerja, khususnya untuk unit kerja rekam medis memiliki standar kelonggaran adalah sebagai berikut : **Standar Kelonggaran = Rata-rata waktu faktor kelonggaran - Waktu kerja tersedia**

Tabel 5. Standar Kelonggaran

No	Nama Kegiatan	Frekuensi (Tahun)	Waktu (Menit)	Total Waktu Tahun (Menit)	Waktu Kerja Tersedia (Menit)
1	Rapat Rutin	24	120	2880	149820
2	Pelatihan RM	3	120	360	149820

Sumber : Unit Rekam Medis RSUD Permata Bunda Medan

Rata-rata waktu faktor kelonggaran = 1620 menit/tahun, Waktu kerja tersedia = 149820 menit/tahun. Standar Kelonggaran = Rata- Rata faktor kelonggaran : Waktu kerja tersedia = 1620 : 149820 = 0,01

Tabel 6. Jumlah Pasien Tahun 2018

No	Kegiatan Pokok	Frekuensi
1	Rawat jalan	43669
	Rawat inap	9284

Sumber :Unit Rekam Medis RSUD Permata Bunda Medan

Dalam perhitungan kebutuhan SDM dibutuhkan sumber data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya dan kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama kurun waktu satu. Data-data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya seperti data kegiatan pelayanan rawat jalan, rawat inap, standar

beban kerja, standar kelonggaran merupakan data untuk perhitungan kebutuhan SDM di setiap unit kerja rekam medis. Sumber data yang diperlukan untuk menghitung SDM per unit kerja salah satunya adalah Kuantitas Kegiatan Pokok yang di lakukan di unit penyimpanan rekam medis adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Kuantitas Kegiatan Pokok

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas Kegiatan Pokok	Standar Beban Kerja (SBK)	Kebutuhan SDM (Orang)
Distribusi				
1	Input tracer	43669	149820	0.45

2	Mencari dan mengambil DRM	43669	149820	1.56
3	Mendistribusikan DRM ke poli	43669	149820	2.3
Assembling Perusahaan				
1	Menerima DRM verifikasi perusahaan	9284	149820	0.34
2	Menganalisa kelengkapan formulir DRM	9284	149820	0.29
3	Merakit DRM	9284	149820	0.76
Assembling Pribadi				
1	Menerima DRM Kasir	9284	149820	0.35
2	Menganalisa kelengkapan formulir DRM	9284	149820	0.29
3.	Merakit DRM	9284	149820	0.77
Assembling BPJS				
1	Menerima DRM verifikasi BPJS	9284	149820	0.34
2	Menganalisa kelengkapan formulir DRM	9284	149820	0.30
3	Merakit DRM	9284	149820	0.32
Koding				
1	Menerima DRM dari Assembling	9284	149820	0.33
2	Analisa ketepatan kode	9284	149820	0.22
3	Mencari kode penyakit dan tindakan	9284	149820	0.34
4	Menetapkan kode penyakit dan tindakan	9284	149820	0.14
5	Menginput ke dalam computer	9284	149820	0.14
Penyimpanan Rawat Inap				
1	Menerima DRM dari bagian Koding	9284	149820	0.22
2	Menuliskan ke buku ekspedisi	9284	149820	0.21
3	Mengelompokkan DRM berdasarkan bulan	9284	149820	2.91

Penyimpanan Rawat Jalan				
1	Petugas mengambil DRM ke poli / IGD	43669	149820	1.02
2	Menuliskan ke buku ekspedisi	43669	149820	0.95
3	Mengelompokkan DRM berdasarkan bulan	43669	149820	2.98
Laporan RL				
1	Petugas RM memberikan data ke setiap ruangan	9284	149820	0.33
2	Diambil kembali kesetiap ruangan	9284	149820	0.35
3	Data di input ke SIRS	9284	149820	0.66
Baber Jhonson				
1	Menerima data dari bagian pendaftaran	9284	149820	0.20
2	Data dioalah oleh petugas RM	9284	149820	0.66
Puskesmas				
1	Perawat mengentry data ke computer	9284	149820	0.32
2	Petugas menerima data	9284	149820	0.65
3	Data dioalah	9284	149820	0.14
4	Dikirim melalui email	9284	149820	0.39
5	Dicetak dan di tanda tangani oleh direktur RS	9284	149820	0.16
Surat DBD				
1	Petugas menelpon ke setiap ruangan	9284	149820	0.16
2	Petugas mengambil data	9284	149820	0,32
3	Pengetikan surat DBD	9284	149820	0,64
4	Meminta tanda tangan direktur	9284	149820	0,39
SUB SISTEM KEBUTUHAN SDM				11.24
STANDAR KELONGGARAN				0,01
TOTAL KEBUTUHAN SDM				12.48

Sumber :Unit Rekam Medis RSU Permata Bunda Medan

Berdasarkan rumus yang sudah di tentukan diatas kebutuhan SDM untuk tiap kegiatan pokok terlebih dahulu jumlahkan sebelum ditambahkan dengan standar kelonggaran yang ada di unit rekam medis, dan untuk proses perhitungannya, Kebutuhan SDM pada bagian rekam medis sebagai berikut :
Sub Total Kebutuhan SDM = Kuantitas Kegiatan : Standar Beban Kerja = 43669 :

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi tentang kualifikasi pendidikan petugas rekam medis di Rumah Sakit Permata Bunda berjumlah 9 orang dan belum seluruhnya berlatar belakang Rekam Medis, 4 diantaranya berpendidikan D3 Rekam Medis, 2 berpendidikan SMA, 1 berpendidikan D1 Komputer, 1 berpendidikan D3 Keperawatan, S1 berpendidikan Hukum. Hal tersebut belum sesuai dengan Permenkes No.55 tahun 2013 yang menyatakan bahwa perekam medis adalah seorang yang telah lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan yaitu minimal D3 Rekam Medis sesuai ketentuan peraturan perundang-undang dan telah memiliki STR dan SIK. Menurut Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu: (a) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau (b) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Waktu kerja petugas rekam medis di RSUD Permata Bunda Medan yaitu

3884,3 = **11.24** = Kuantitas Kegiatan : Standar Beban Kerja = 9284 : 7348 = **1.24**. Jadi sub total kebutuhan SDM adalah = 11.24+1.24 = **12.48**, Standar Kelonggaran = **0.01**. Jadi, Total Kebutuhan SDM = 12.48+0.01= 12.49 = **13 orang** Jadi jumlah keseluruhan SDM yang di butuhkan di unit rekam medis adalah 13 orang peugas.

9 jam dalam 1 hari dan 48 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja. Waktu kerja tersedia berdasarkan jumlah jam kerja efektif di bagian rekam medis berjumlah 2457 jam/tahun, dalam 1 hari jam kerja adalah 9 jam. Berdasarkan dari peraturan diatas jumlah waktu kerja petugas di RSUD Permata Bunda Medan belum sesuai dengan ketentuan yang ada. Adapun hambatan yang terjadi di bagian assembling RSUD Permata bunda, dikarenakan dokumen rekam medis rawat inap dengan menggunakan asuransi BPJS diantar ke ruangan rekam medis dalam waktu 2 bulan sekali, sehingga menyebabkan petugas lainnya mengerjakan assembling tersebut. Hambatan berikutnya terjadi di bagian penyimpanan, berkas berserakan dan belum tersusun di rak dikarenakan kurangnya rak penyimpanan dan petugas yang bertugas dibagian penyimpanan juga memiliki tugas dibagian lain di unit rekam medis sehingga menyebabkan terjadinya beban kerja. Ini tidak sesuai Permendagri No 12/2008, Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian (Soleman & others, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik

seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

b.Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c.Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Hasil perhitungan secara keseluruhan total kebutuhan sumber daya manusia pada unit Rekam Medis adalah 12.56 atau berjumlah 13 orang petugas sedangkan petugas yang ada di RSU Permata Bunda Medan yaitu berjumlah 9 orang. Sehingga masih perlu adanya penambahan petugas karena belum sesuai dengan standar beban kerja. Dengan adanya penambahan tenaga kerja akan mengurangi beban kerja dan akan dapat meningkatkan pelayanan rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan perhitungan yang peneliti lakukan maka memperoleh sebuah kesimpulan yaitu Jumlah dan kualifikasi SDM rekam medis di RSU Permata Bunda medan adalah

petugas di unit rekam medis berjumlah 9 orang dengan pendidikan : lulusan D3 RMIK sebanyak 4 petugas, D3 Keperawatan 1 petugas, D1 Komputer sebanyak 1 petugas, S1 Hukum sebanyak 1 petugas, SMA sebanyak 2 petugas. Dalam proses pelaksanaannya rekam medis terdapat beberapa hambatan yang dihadapi petugas di bagian assembling RSU Permata Bunda, dikarenakan dokumen rekam medis rawat inap dengan menggunakan asuransi BPJS diantar ke ruangan rekam medis dalam waktu 2 bulan sekali, sehingga menyebabkan petugas lainnya mengerjakan assembling tersebut. Hambatan berikutnya terjadi di bagian penyimpanan, berkas berserakan dan belum tersusun di rak dikarenakan kurangnya rak penyimpanan dan petugas yang bertugas dibagian penyimpanan juga memiliki tugas dibagian lain di unit rekam medis sehingga menyebabkan terjadinya beban kerja. Berdasarkan hasil WISN diperoleh hasil keseluruhan perhitungan kebutuhan petugas rekam medis dengan metode adalah 12,56 atau berjumlah 13 orang petugas rekam medis sehingga dibutuhkan penambahan petugas dikarenakan jumlah petugas yang ada berjumlah 9 orang dan diperlukan perbaikan sistem yang ada untuk meningkatkan pelayanan rekam medis.

DAFTAR PUSTAKA

- Sendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/Jti/2019, A. I. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
<https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Tretdwaaqbaj>
- Duantari, D. D. (2017). *Analisis Perhitungan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Wisn Di Rs Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta*.

- Hatta, G. R., & others. (2008). Pedoman manajemen informasi kesehatan di sarana pelayanan kesehatan. *Jakarta: Universitas Indonesia*.
- Indonesia, M. K. R. (2008). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269*.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Nuryati, N., Eko Pramono, A., & Wijayanti, A. (2013). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (Wisn) Di Puskesmas Gondokusuman Ii Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan, 1(2)*, 1–7.
- Saryono, A. (2013). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam bidang kesehatan. *Yogyakarta: Nuha Medika*.
- Soleman, A., & others. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika, 5(2)*, 83–98.
- Suryatin, S., Anugerah, R., & Indrawati, N. (n.d.). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Ketersediaan Infrastruktur, Komitmen Pimpinan, Dan Keteladanan Pimpinan Terhadap Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu). *Pekbis (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis), 11(1)*.
- Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/JTI/2019, A. I. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia. <https://books.google.co.id/books?id=tr etDwAAQBAJ>
- Duantari, D. D. (2017). *Analisis Perhitungan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Wisn Di Rs Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta*.
- Hatta, G. R., & others. (2008). Pedoman manajemen informasi kesehatan di sarana pelayanan kesehatan. *Jakarta: Universitas Indonesia*.
- Indonesia, M. K. R. (2008). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269*.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Nuryati, N., Eko Pramono, A., & Wijayanti, A. (2013). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (Wisn) Di Puskesmas Gondokusuman Ii Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan, 1(2)*, 1–7.
- Saryono, A. (2013). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam bidang kesehatan. *Yogyakarta: Nuha Medika*.
- Soleman, A., & others. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika, 5(2)*, 83–98.
- Suryatin, S., Anugerah, R., & Indrawati, N. (n.d.). PENGARUH Sumber Daya Manusia, Ketersediaan Infrastruktur, Komitmen Pimpinan, Dan Keteladanan Pimpinan Terhadap Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu). *Pekbis (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis), 11(1)*.