



Analisis Kebutuhan SDM Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi Menggunakan Metode ABK-Kes

Fani Nur Azizah¹, Puteri Fannya², Laela Indawati³, Bangsa Agung Satrya⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul, Jakarta Barat, Indonesia

Email: ¹faninurazizah14@gmail.com, ²puteri.fannya@esaunggul.ac.id,

³laela.indawati@esaunggul.ac.id, ⁴bangga.agung@esaunggul.ac.id

Abstract

Human resource planning is essential to ensure the availability of a workforce that meets current and future service needs. In the health sector, the health workload analysis method is used to objectively evaluate human resource needs. This study was conducted at Mekar Sari Bekasi Hospital to determine the ideal number of medical record and health information officers. Currently there are 9 medical record officers, consisting of 4 people with PMIK (Medical Recorder and Health Information) education backgrounds and 5 non-PMIK people. Conditions in the field show that officers often get additional workloads when colleagues are absent, and even have to work overtime to get the job done on time. This study uses descriptive quantitative methods through direct observation and interviews. The results show that the available work time (WKT) is 1201 hours or 72,000 minutes per year. With a Supporting Task Factor (FTP) of 8% and a Supporting Task Standard (STP) of 1.09, the ideal HR requirement is 10 people. This requires the addition of 1 officer with a PMIK background, who will be placed in the assembling section. Meanwhile, 1 officer each from the coding and filing sections will be transferred to the filing section.

Keywords: ABK-Kes, Human Resource Requirements, Medical Records.

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa selalu ada tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi permintaan layanan. Dalam sektor kesehatan, metode analisis beban kerja kesehatan digunakan untuk mengevaluasi kebutuhan SDM secara objektif. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi untuk mengetahui jumlah ideal tenaga perekam medis dan informasi kesehatan. Saat ini terdapat 9 petugas rekam medis, terdiri dari 4 orang berlatar belakang pendidikan PMIK (Perekam Medis dan Informasi Kesehatan) dan 5 orang non-PMIK. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa petugas sering mendapat beban kerja tambahan ketika rekan tidak hadir, bahkan harus lembur agar pekerjaan tetap terselesaikan tepat waktu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif melalui observasi dan wawancara langsung. Hasil menunjukkan waktu kerja tersedia (WKT) sebesar 1201 jam atau 72.000 menit per tahun. Dengan Faktor Tugas Penunjang (FTP) sebesar 8% dan Standar Tugas Penunjang (STP) sebesar 1,09, diperoleh kebutuhan ideal SDM sebanyak 10 orang. Untuk itu

diperlukan penambahan 1 petugas dengan latar belakang PMIK, yang akan ditempatkan di bagian assembling. Sementara itu, masing-masing 1 petugas dari bagian koding dan pemberkasan akan dialihkan ke bagian filing.

Kata Kunci: ABK-Kes, Kebutuhan SDM, Rekam Medis.

PENDAHULUAN

Fasilitas kesehatan yang menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat secara komprehensif untuk semua pasien disebut rumah sakit (Kemenkes, 2020b). Kelengkapan pencatatan rekam medis merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi kualitas layanan rumah sakit yang melampaui perawatan medis. Indikator kualitas lainnya termasuk layanan pendukung seperti pengelolaan rekam medis (Purnama & Saimi, 2022).

Rekam medis yaitu dokumentasi yang mencatat identitas, pemeriksaan, perawatan, prosedur, dan layanan pasien (Kemenkes, 2022). Rekam medis bertanggung jawab untuk menyimpan dan memberikan informasi kepada semua orang yang bertanggung jawab untuk memberikan layanan medis kepada pasien (Wirajaya & Nuraini, 2019). Menurut peraturan perundang-undangan yang relevan, hanya individu yang memiliki kompetensi dan otorisasi yang diperlukan yang dapat mengelola rekam medis dan layanan informasi Kesehatan (Kemenkes, 2020a). Tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tinggi harus mendukung rekam medis yang berkualitas dan harus ada keseimbangan antara jumlah pekerjaan yang diberikan kepada petugas yang tersedia (Kristin, 2023).

Beban kerja merupakan total tugas atau output yang perlu diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja mungkin mencakup tekanan jasmani atau psikologis yang disebabkan oleh pekerjaan tertentu (Kemenkes, 2015a). Produktivitas pekerja akan terpengaruh dan kualitas pekerjaan mereka dapat terganggu jika beban kerja mereka tidak sebanding dengan jumlah petugas saat ini. Kurangnya jumlah petugas rekam medis bagian distribusi menyebabkan penundaan dalam penyediaan catatan medis untuk pelayanan rawat jalan yang pada akhirnya memperpanjang masa tunggu untuk layanan dan menurunkan kepuasan pasien (Iman & Puspita, 2022). Selain itu, kurangnya staf rekam medis menyebabkan banyak pekerjaan dan tidak memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) (Cahyaningrum et al., 2018). Oleh karena itu, menghasilkan tenaga medis yang mencukupi baik dari aspek jumlah maupun mutu dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) (Kristin, 2023).

Perencanaan SDM sangat penting untuk menjamin dan menentukan berapa banyak kebutuhan yang diperlukan dan pasokan SDM untuk saat ini dan masa depan (Wahyu Ningsih et al., 2020). Serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mengatasi kebutuhan tenaga kerja organisasi saat ini, serta ekspektasi yang terus berkembang dan lingkungan bisnis, dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia (Ramdhan, 2023). Perencanaan SDM bertujuan untuk menjamin SDM saat ini dan di masa depan tersedia sehingga organisasi tidak mengalami kekurangan atau tumpang tindih karyawan (Suryanto, 2020). Salah satu cara untuk menilai kebutuhan pekerja di sektor kesehatan adalah melalui Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes).

Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) digunakan di sektor kesehatan untuk mengevaluasi sumber daya manusia. Pendekatan ini menentukan beban kerja departemen sumber daya manusia untuk setiap jenis tenaga kesehatan berdasarkan tugas dan tanggung jawab mereka (Kristin, 2023). Tujuan dari metode ini adalah untuk menentukan total permintaan berbagai jenis profesional kesehatan (Hasanah et al., 2022).

Penelitian Fitri Nuraini dan Meira Hidayati pada tahun 2022 menemukan bahwa RSAU Lanud memiliki enam petugas rekam medis yang bertugas dan rata-rata 100 pasien yang terdaftar setiap harinya. Tambahan dua petugas rekam medis diperlukan, sesuai dengan temuan analisis kebutuhan sumber daya manusia (Nuraini & Hidayati, 2022).

Sedangkan hasil penelitian Andrey et al., pada tahun 2021, Rumah Sakit Islam Assyifa memiliki kunjungan rawat jalan dan rawat inap dalam sebulan berjumlah kurang lebih 6.912 dan memiliki 24 petugas rekam medis, dengan 4 orang yang bekerja di bidang teknik informatika. Dibutuhkan 26 tenaga rekam medis, berdasarkan estimasi penulis dengan menggunakan teknik ABK-Kes. Dengan demikian, Rumah Sakit Islam Assyifa harus menambah tenaga rekam medis untuk memberikan layanan yang optimal, efektif, dan efisien (Andrey et al., 2021).

Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi memiliki 25 kunjungan rawat inap dan 300 kunjungan rawat jalan setiap harinya. Terdapat sembilan karyawan di bagian rekam medis, termasuk lima karyawan non-PMIK dan empat tenaga ahli dengan latar belakang PMIK. Dua petugas assembling, satu petugas filling, dua petugas pemberkasan, dan empat petugas koder termasuk di antara pembagian kerja tersebut.

Hasil observasi menunjukkan bahwa proses pengkodean rekam medis di RS Mekar Sari Bekasi dilakukan pada hari berikutnya (H+1) setelah pasien pulang. Penundaan sering terjadi karena banyaknya pasien, keterbatasan tenaga saat hari libur, atau jika petugas belum menyelesaikan pengkodean sebelumnya. Penundaan ini berdampak pada alur kerja pendaftaran dan rekam medis, karena harus meminta otorisasi untuk membuka kembali data pasien. Pada rekam medis rawat inap, keterlambatan juga terjadi jika dokter belum menyelesaikan resume medis, sehingga petugas harus menunggu dan kembali ke ruang perawatan. Selain itu, ketidakhadiran petugas karena sakit atau cuti menyebabkan beban kerja dibagi ke staf lain, yang memicu tekanan kerja tambahan. Untuk mengatasi penumpukan, lembur menjadi solusi agar dokumen rekam medis dapat diselesaikan tepat waktu. Maka dari itu, penelitian ini sangat penting dilakukan di RS Mekar Sari Bekasi karena dari hasil observasi RS Mekar Sari Bekasi memiliki karakteristik dan permasalahan yang layak untuk dilakukan penelitian. Masalah-masalah pada bagian rekam medis yang terdapat di RS Mekar Sari Bekasi tersebut dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas staf (Sabrina et al., 2024).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan petugas rekam medis di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi, sebagaimana dijelaskan dalam deskripsi di atas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia di departemen rekam medis Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi. Karena studi ini menggambarkan, menganalisis, dan menjelaskan suatu fenomena menggunakan data (angka) dalam bentuk aslinya tanpa berusaha menguji hipotesis tertentu, maka pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini (Nurhabiba et al., 2023). Pengambilan total sampling adalah metode pengambilan sampel yang mencakup setiap individu dalam populasi (Salsabillah, 2020). Dalam penelitian ini, karena jumlah petugas rekam medis kurang dari 30 orang, maka sembilan petugas yang memenuhi kriteria dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan seluruh petugas rekam medis dari pertanyaan-pertanyaan yang sudah dibuat secara terstruktur serta melalui observasi aktivitas dan prosedur kerja dengan durasi yang bervariasi oleh setiap petugas untuk mengetahui beban kerja mereka. Dalam proses observasi, digunakan stopwatch untuk mencatat durasi setiap aktivitas dan daftar tilik untuk mencatat komponen beban kerja, sedangkan pedoman wawancara digunakan untuk mengarahkan proses penggalan data secara sistematis. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) untuk menentukan jumlah kebutuhan tenaga rekam medis yang ideal di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi.

HASIL

Menentukan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Serta Jenis Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDM Kes)

Berdasarkan pengamatan awal, Rumah Sakit Mekar Sari di Bekasi mempekerjakan sembilan petugas rekam medis dengan kualifikasi sebagai berikut :

Tabel 1. Sumber Daya Manusia Rekam Medis

No	Jabatan	Pendidikan	Tugas
1.	Kepala Rekam Medis	D3 Rekam Medis	Pengawasan, pelaporan, pengodingan
2.	Staf	S1 STI	Pemberkasan
3.	Staf	SMA	Pemberkasan
4.	Staf	SMA	Assembling
5.	Staf	SPK	Assembling
6.	Staf	SMA	Filling
7.	Staf	D3 Rekam Medis	Pengodingan
8.	Staf	D3 Rekam Medis	Pengodingan
9.	Staf	D4	Pengodingan

Berdasarkan Tabel 1. terdiri dari 1 kepala bagian rekam medis dengan pengalaman di bidang D3 rekam medis dan 8 staf lainnya dengan pendidikan yang beragam dan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Menentukan Waktu Kerja Tersedia (WKT)

Berikut ini adalah komponen perhitungan WKT berdasarkan wawancara dengan kepala bagian rekam medis :

Tabel 2. Komponen Perhitungan WKT

	Kode	Komponen	Jumlah	Satuan
1.	A	Hari Kerja	312	Hari/tahun
2.	B	Cuti Pegawai	12	Hari/tahun
3.	C	Libur Nasional	19	Hari/tahun
4.	D	Mengikuti Pelatihan	2	Hari/tahun
5.	E	Absen (Sakit, dll)	12	Hari/tahun
6.	F	Waktu Kerja (dalam 1 minggu)	36	Jam/minggu
7.	G	Jam Kerja Efektif (JKE)	27	Jam/minggu
8.	WK	Waktu Kerja (dalam 1 hari)	4,5	Jam/hari
9.	WKT	Waktu Kerja Tersedia (hari)	267	Hari/tahun
		Waktu Kerja Tersedia (Jam)	1201	Jam/tahun
Waktu Kerja Tersedia dibulatkan (dalam menit)			72000	Menit/tahun

Berdasarkan Tabel 2. diatas diketahui bahwa dalam setahun terdapat 312 hari kerja, dari Januari hingga Desember, ditambah 12 hari libur, 19 hari libur nasional, 2 hari pelatihan, dan 12 hari absen. Terdapat 36 jam kerja dalam seminggu, sehingga total jam kerja per tahun adalah 1.201 jam. Jika diubah ke dalam satuan menit, jumlah tersebut setara dengan 72.000 menit per tahun.

Menetapkan Komponen Beban Kerja Beserta Norma Waktunya

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan, penulis mendapatkan informasi berikut tentang deskripsi kegiatan dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya :

No	Jenis Tugas	Komponen Beban Kerja (Kegiatan)	Norma Waktu	Satuan
1.	Tugas Pokok	Assembling	1,81	Mnt/RM
		Mengkoding	1,4	Mnt/RM
		Mengecek Kelengkapan Berkas	31	Dtk/RM
		Pendistribusian	5	Mnt/RM
		Mengambil/Mengembalikan Tracer	30	Dtk/RM
		Retensi	30	Mnt/RM
		Membuat Laporan Bulanan	2	Jam/Blm
		Mengikuti Rapat	2	Jam/Blm
2.	Tugas Penunjang	Mengikuti Seminar Internal	2	Jam/Blm
		Mengikuti Seminar Eksternal	4	Jam/Blm

Tabel 3. diatas menjelaskan komponen beban kerja petugas rekam medis dan rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas. Tugas pokok meliputi assembling, pengkodean, pengecekan berkas, pendistribusian, pengambilan/pengembalian tracer, retensi, pembuatan laporan. Sementara itu, tugas penunjang mencakup rapat, serta mengikuti seminar internal dan eksternal dengan satuan waktu per bulan.

Menghitung Standar Beban Kerja (SBK)

Diketahui bahwa staf rekam medis memiliki 72.000 menit waktu kerja yang tersedia (WKT) setiap tahunnya. Setelah mendapatkan norma waktu dan WKT, Standar Beban Kerja (SBK) dihitung dengan membagi WKT dengan waktu standar. Hasil SBK dari tugas pokok kemudian diperoleh sebagai berikut :

No	Jenis Tugas	Kegiatan (Menit)	Norma Waktu (Menit)	WKT (Menit)	SBK
1.	Tugas Pokok	Assembling	1,81	72000	39779
		Mengkoding	1,4	72000	51428
		Mengecek Kelengkapan Berkas	0,52	72000	138461
		Pendistribusian	5	72000	14400
		Mengambil/Mengembalikan Tracer	0,5	72000	144000
		Retensi	30	72000	2400
		Membuat Laporan Bulanan	120	72000	600

Dari Tabel 4. diatas didapatkan hasil SBK yang bervariasi dari yang terendah adalah 600 yaitu kegiatan membuat laporan bulanan dan tertinggi berada pada kegiatan mengambil/mengembalikan tracer yaitu sebesar 144000.

Menentukan Standar Tugas Penunjang (STP)

Setelah menentukan nilai Standar Beban Kerja (SBK), langkah selanjutnya adalah menghitung Standar Tugas Penunjang (STP) dan Faktor Tugas Penunjang (FTP). Standar Tugas Penunjang (STP) dan Faktor Tugas Penunjang (FTP) dapat dihitung sebagai berikut :

No	Jenis Tugas	Kegiatan	Rata-rata Waktu (Menit)	Satuan (Menit/ RM)	Waktu Kegiatan (Mnt/Thn)	WKT (Mnt/Thn)	FTP (%)
2.	Tugas Penunjang	Mengikuti Rapat	120	Mnt/Bln	1440	72000	2
		Mengikuti Seminar Internal	120	Mnt/Bln	1440	72000	2
		Mengikuti Seminar Eksternal	240	Mnt/Bln	2880	72000	4
		Faktor Tugas Penunjang (FTP) dalam %					

Hasil berikut ini diperoleh dari tabel 5 di atas:

- Waktu kegiatan
 Rapat = 1440 menit/tahun
 Seminar internal = 1440 menit/tahun
 Seminar eksternal = 2880 menit/tahun
- Faktor Tugas Penunjang (FTP)
 Mengikut rapat = $(\text{Waktu Kegiatan} : \text{WKT}) \times 100\%$
 $= (1440 : 72000) \times 100\%$
 $= 2\%$
 Mengikuti seminar internal = $(\text{Waktu Kegiatan} : \text{WKT}) \times 100\%$
 $= (1440 : 72000) \times 100\%$
 $= 2\%$
 Mengikuti seminar eksternal = $(\text{Waktu Kegiatan} : \text{WKT}) \times 100\%$
 $= (2880 : 72000) \times 100\%$
 $= 4\%$

 Total FTP = $2\% + 2\% + 4\%$
 $= 8\%$
- Standar Tugas Penunjang (STP)
 $\text{STP} = 1 / (1 - (\text{FTP} / 100))$
 $= 1 / (1 - (8 / 100))$
 $= 1 / (1 - 0,08)$
 $= 1 / 0,92$
 $= 1,09$

Mengestimasi Kebutuhan SDM Kes

Pada Tabel 6. capaian 1 tahun didapatkan dari jumlah kunjungan pasien RS Mekar Sari Bekasi dari bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2024 yaitu 99.166 kunjungan rawat jalan dan 8.225 kunjungan rawat inap. Untuk kegiatan pendistribusian serta pengambilan/pengembalian tracer, digunakan data kunjungan rawat inap sebesar 8.225 karena rumah sakit secara bertahap akan menerapkan Rekam Medis Elektronik (RME), dimulai dari layanan rawat jalan. Capaian kegiatan retensi sebesar 4.950 diperoleh melalui wawancara dengan petugas terkait. Sementara itu, capaian untuk kegiatan pembuatan laporan bulanan adalah 12, sesuai dengan jumlah bulan dalam satu tahun.

Tabel 6. Kebutuhan SDM Kes di RS Mekar Sari Bekasi

Jenis Tugas	Kegiatan	Capaian (1 Thn)	SBK	Kebutuhan SDM PMIK
1. Tugas Pokok	Assembling	107.391	39779	2,9
	Mengkoding	107.391	51428	2,3
	Mengecek Kelengkapan Berkas	107.391	138461	0,8
	Pendistribusian	8225	14400	0,6
	Mengambil/Mengembalikan Tracer	8225	144000	0,06
	Retensi	4950	2400	2,2
	Membuat Laporan Bulanan	12	600	0,02
	JKT = Jumlah Kebutuhan Tenaga Tugas Pokok			8,88
2. Tugas Penunjang	STP			1,09
Total Kebutuhan SDM PMIK = JKT × STP				9,7
Pembulatan				10

Tabel 7. Rekapitulasi SDM Kes Berdasarkan Metode ABK-Kes

No	Petugas RM	Jenis Tugas SDM PMIK	Jumlah SDM PMIK (saat ini)	Jumlah SDM PMIK (seharusnya)	Kesenjangan SDM PMIK	Keterangan
1.	Assembling	Assembling	2	3	-1	Kurang
2.	Koding dan Kepala Rekam Medis	Mengkoding dan Membuat Laporan Bulanan	4	3	+1	Lebih
3.	Pemberkasan	Mengecek Kelengkapan Berkas	2	1	+1	Lebih
4.	Filing	Pendistribusian, Mengambil/Mengembalikan Tracer, Retensi	1	3	-2	Kurang
Total			9	10	-1	Kurang

Saat ini terdapat sembilan orang petugas rekam medis. Sementara itu, berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan sumber daya manusia menggunakan metode ABK-Kes jumlah kebutuhan SDM Kes yang seharusnya adalah sebanyak 10 orang. Dengan demikian, terdapat kekurangan 1 orang petugas, sehingga keadaan SDM Kes untuk petugas rekam medis dikategorikan belum sesuai dengan kebutuhan pelayanan.

PEMBAHASAN

Menentukan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Serta Jenis Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDM Kes)

Pada penelitian ini, rumah sakit adalah fasyankes yang menjadi tempat dilakukannya analisis beban kerja kesehatan dengan kelompok SDM Kes adalah tenaga keterampilan rekam medis dengan Jenis SDM Kes yaitu petugas rekam medis. Ada sembilan petugas di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi, empat di antaranya memiliki latar belakang pendidikan PMIK dan lima petugas memiliki latar belakang pendidikan non-PMIK.

Petugas yang memiliki pelatihan dan latar belakang di bidang rekam medis cenderung lebih memahami tugas, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, petugas tanpa latar belakang rekam medis membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi karena kurangnya keahlian dan pelatihan (Suhenda et al., 2022).

Menentukan Waktu Kerja Tersedia (WKT)

Menurut penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mekar Sari di Bekasi, petugas bekerja enam hari dalam seminggu, memiliki 12 hari cuti tahunan, 19 hari libur nasional sesuai kalender, 2 hari pelatihan setiap tahun, rata-rata 12 hari cuti setiap tahun, dan bekerja 36 jam per minggu dengan 6 jam kerja setiap hari. Terdapat 72.000 menit waktu kerja yang tersedia (WKT) per tahun di unit rekam medis Rumah Sakit Mekar Sari di Bekasi.

Ada lima atau enam hari kerja dalam seminggu, sesuai dengan kebijakan pemerintah dan Pedoman Penyusunan Rencana Kebutuhan Tenaga Kesehatan, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015. Hal ini menunjukkan bahwa ada 312 (tiga ratus dua belas) hari (6 x 52 minggu) atau 260 (dua ratus enam puluh) hari (5 x 52 minggu) kerja dalam setahun. Setiap tahun, mereka memiliki 1.200 jam Waktu Kerja Tersedia (WKT), atau 72.000 menit (Kemenkes, 2015b).

Menetapkan Komponen Beban Kerja Beserta Norma Waktunya

Komponen beban kerja di RS Mekar Sari Bekasi mencakup tujuh tugas pokok yaitu assembling, mengoding, pengecekan berkas, pendistribusian, tracer, retensi, dan pelaporan bulanan, serta tugas penunjang seperti rapat dan seminar. Karena adanya proses adaptasi teknologi atau transisi menuju Rekam Medis Elektronik (RME) di RS Mekar Sari Bekasi berpotensi memangkas beberapa langkah manual sehingga memperpendek norma waktu untuk aktivitas tertentu, misalnya assembling 1,81 menit dan mengoding 1,4 menit. Jika dibandingkan dengan penelitian Rita Sahara & Syaikhul Wahab pada tahun 2015, norma waktu di RS Mekar Sari Bekasi lebih pendek, di mana penelitian tersebut mencatat waktu assembling 4,14 menit dan pelaporan 5 menit (Sahara & Wahab, 2015).

Menghitung Standar Beban Kerja (SBK)

Standar Beban Kerja (SBK) dihitung dengan rumus Waktu Kerja Tersedia (WKT) dibagi norma waktu per aktivitas utama. Dalam penelitian Fitri Nuraini dan Meira Hidayati pada tahun 2022, SBK untuk berbagai tugas rekam medis bervariasi, seperti pendaftaran pasien baru UGD 14.400 menit/tahun, pengembalian berkas 65.545

menit/tahun, assembling 12.000 menit/tahun, dan coding rawat jalan 21.818 menit/tahun. Data ini menunjukkan beban kerja berbeda-beda tergantung jenis tugas yang dilakukan (Nuraini & Hidayati, 2022).

Setelah dilakukan perhitungan, Standar Beban Kerja di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi didapat hasil dari tugas assembling 39779 menit/tahun, mengoding 51428 menit/tahun, mengecek kelengkapan berkas 138461 menit/tahun, pendistribusian 14400 menit/tahun, mengambil/mengembalikan tracer 144000 menit/tahun, retensi 2400 menit/tahun, dan membuat laporan bulanan 600 menit/tahun. Dari kedua data di atas diketahui bahwa dalam perhitungan SBK menggunakan jumlah WKT 72000 menit/tahun. Karena berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015 WKT (Waktu Kerja Tersedia) sebesar 1200 (seribu dua ratus) jam atau 72.000 (tujuh puluh dua ribu) menit per tahun (Kemenkes, 2015b).

Menentukan Standar Tugas Penunjang (STP)

Tugas penunjang di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi mencakup mengikuti rapat dengan rata-rata waktu 120 menit/bulan, mengikuti seminar internal 120 menit/bulan, dan mengikuti seminar eksternal 240 menit/bulan. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai FTP 8%, sedangkan STP 1,09. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Irma Nur Rochmah et al., tahun 2025 dengan judul Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis dalam Era Rekam Medis Elektronik: Penerapan Metode ABK Kes didapatkan hasil yaitu rapat bulanan selama 120 menit/bulan dan pelatihan internal 120 menit/bulan. Hasil perhitungan FTP menunjukkan angka 4% dan STP 1,04 (Rochmah et al., 2025). Temuan dari dua poin data di atas menunjukkan bahwa rapat dilakukan selama 120 menit/bulan.

Mengestimasi Kebutuhan SDM Kes

Metode ABK-Kes digunakan di Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja. Hasilnya adalah 9,7 yang dibulatkan menjadi 10 orang. Saat ini terdapat sembilan petugas rekam medis yang bertugas. Dibutuhkan satu petugas tambahan karena jumlah petugas yang ada saat ini tidak mencukupi untuk menangani beban kerja yang berat, sehingga menyebabkan banyak tumpang tindih tanggung jawab. Yang dimana nantinya 1 orang petugas tersebut akan direkrut dibagian assembling sedangkan untuk petugas koding dan petugas pemberkasan dipindahkan masing-masing 1 orang kebagian filing. Sementara itu, ada beberapa petugas yang belum memenuhi kualifikasi yang berlaku. Karena dari 9 orang petugas yang ada masih terdapat 5 orang petugas non PMIK. Jadi, jika dibandingkan dengan keadaan saat ini dan hasil perhitungan ABK-Kes dibutuhkan 6 orang PMIK.

Sesuai Keputusan Menkes No. HK.01.07/MENKES/312/2020, layanan rekam medis dan informasi kesehatan harus dikelola oleh tenaga profesional yang berkualifikasi, berwenang, dan terus meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan guna menjamin mutu layanan kesehatan (Kemenkes, 2020a).

Penelitian Nopita Cahyaningrum et al. pada tahun 2023 di RSUD Waras Wiris hasil perhitungan dengan jumlah capaian 1 tahun antara 6 sampai dengan 37335 menunjukkan kebutuhan 16 petugas rekam medis, namun hanya tersedia 14, dengan sebagian tidak berlatar belakang PMIK (Cahyaningrum et al., 2023). Hal ini mencerminkan pentingnya perencanaan kebutuhan SDM yang sesuai beban kerja untuk menjaga kelancaran layanan. Kekurangan tenaga dan ketidaksesuaian kualifikasi menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan berkelanjutan. Petugas yang telah memenuhi syarat juga perlu terus ditingkatkan kompetensinya agar layanan rekam medis menjadi lebih akurat, efisien, dan terintegrasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Rumah Sakit Mekar Sari di Bekasi memiliki sembilan petugas rekam medis, sehingga dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kesehatan tempat analisis beban kerja kesehatan dilakukan dalam studi ini adalah rumah sakit yang memiliki petugas rekam medis sebagai sumber daya manusia. Empat dari petugas tersebut memiliki latar belakang pendidikan PMIK, sedangkan lima lainnya tidak. Hasil Waktu Kerja Tersedia adalah 1201 jam/tahun atau 72000 menit/tahun. Ada dua bagian pada komponen beban kerja masing-masing dengan durasi yang berbeda, yaitu tugas pokok dengan uraian tugas assembling 1,81 menit, mengkode 1,4 menit, mengecek kelengkapan berkas 31 detik, pendistribusian 5 menit, mengambil/mengembalikan tracer 30 detik, retensi 30 menit, membuat laporan bulanan 2 jam/bulan, dan tugas penunjang dengan uraian rapat 2 jam/bulan, mengikuti seminar internal 2 jam/bulan, dan mengikuti seminar eksternal 4 jam/bulan. Dalam menjalankan tugas utamanya, Standar Beban Kerja (SBK) unit rekam medis dihitung antara 600-144000. Standar Tugas Penunjang (STP) adalah 1,09, dan Faktor Tugas Penunjang (FTP) adalah 8%. Dan hasil kebutuhan SDM Kes di unit rekam medis RS Mekar Sari Bekasi dengan menggunakan pendekatan ABK-Kes diperoleh hasil sebanyak sepuluh orang. Sehingga mengalami kesenjangan 1 orang petugas yang dimana nantinya 1 orang petugas tersebut akan direkrut dibagian assembling sedangkan untuk petugas koding dan petugas pemberkasan dipindahkan masing-masing 1 orang kebagian filing. Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi perlu menambah satu tenaga rekam medis yang berkualifikasi PMIK untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Selain itu, petugas yang belum memenuhi standar kualifikasi sebaiknya diikutsertakan dalam program rekognisi agar sesuai dengan standar profesi. Petugas yang sudah memenuhi kualifikasi juga perlu mendapatkan pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan mendukung profesionalisme, seiring dengan perkembangan teknologi dan sistem pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreya, I., Nurfadilah, Z. H., & Hidayati, M. (2021). Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode ABK-Kes Di Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(8), 988–996. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i8.156>
- Cahyaningrum, N., Noor, H. L., & Herla Dewati, R. A. (2018). Tinjauan Beban Kerja Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode Wisn di RSUI Banyu Bening Boyolali. *Jurnal Ilmiah Rekam Medis Dan Informatika Kesehatan*, 8(2), 40. <https://www.ejurnalinfokes.apikescm.ac.id/index.php/infokes/article/view/204>
- Cahyaningrum, N., Rahayu, I., Wulandari, F., Maulana, A., Chantika, A., & Agus, P. (2023). Kebutuhan Tenaga Kerja Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode ABK Kes di RSUD Waras Wiris. *Prosiding Seminar Informasi Kesehatan Nasional (SIKESNas)*, 1–6.
- Hasanah, F. N., Okiyanti, P., & Sonia, D. (2022). Perhitungan Kebutuhan Sdmk Dengan Metode Abk-Kes Di Klinik Pratama Green Care Kota Bandung. *Jurnal Wiyata: Penelitian Sains Dan Kesehatan*, 9(1), 33. <https://doi.org/10.56710/wiyata.v9i1.517>

- Iman, A. T., & Puspita, N. (2022). Systematical Review: Faktor Penyebab Keterlambatan Penyediaan Rekam Medis Rawat Jalan. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.31983/jrmik.v5i1.7962>
- Kemenkes. (2015a). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 39 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Kesehatan. In *Menteri Kesehatan Republik Indonesia* (Issue 864, pp. 1–37). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/172104/permenkes-no-39-tahun-2015>
- Kemenkes. (2015b). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan. *Jdih Bpk*, 2025, 1–72.
- Kemenkes. (2020a). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/312/2020 Tentang Standar Profesi Perekam Medis Dan Informasi Kesehatan* (Vol. 2507, Issue February, pp. 1–9).
- Kemenkes. (2020b). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. 3, 1–80.
- Kemenkes. (2022). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 24 tahun 2022 tentang Rekam Medis. In *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022* (Vol. 151, Issue 2, pp. 10–17).
- Kristin, A. C. (2023). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (Abk-Kes) Di Puskesmas Bareng Malang. *Journal Health Care Media*, 7(2), 62–71. <http://stikeswch-malang.e-journal.id>
- Nuraini, F., & Hidayati, M. (2022). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode Abk-Kes Di Rsau Lanud. *Menara Medika*, 4(2), 214–220. <https://doi.org/10.31869/mm.v4i2.2969>
- Nurhabiba, F. D., Misdalina, & Tanzimah. (2023). Kemampuan Higher Order Thingking Skill (HOTS) Dalam Pembelajaran Berdiferensiasi SD 19 Palembang. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 09, 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Purnama, H., & Saimi. (2022). Identifikasi Hubungan Kelengkapan Berkas Rekam Medis Pasien Kontrol Pasca Rawat Inap Di TPPRJ Dengan Waktu Tunggu Antara Pasien Pengguna Jaminan Kesehatan Dan Non Jaminan Kesehatan Di RSUD Provinsi NTB. *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala*, 22(3), 1412–1026. <https://doi.org/10.24815/jks.v22i3.21138>
- Ramadhan, M. (2023). Perencanaan & Pengembangan SDM. In *Science Signaling* (Vol. 11, Issue 551). <http://webs.ucm.es/info/biomol2/Tema01.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.addr.2009.04.004>
- Rochmah, I. N., Ningsih, S., Purnama, B. E., & Putri, R. M. (2025). *Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis dalam Era Rekam Medis Elektronik : Penerapan Metode ABK Kes*. 12(1).
- Sabrina, T., Afifah, L., & Ikawati, F. R. (2024). *Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis RSUD DR. R. Soedarsono Pasuruan*. 8.

- Sahara, R., & Wahab, S. (2015). *Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan Guna Menunjang Eefektifitas Pelayanan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kesehatan Kerja*. 11–16. <http://eprints.polsri.ac.id/3108/3/BAB II.pdf>
- Salsabillah, M. dkk. (2020). Budaya Organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Melda. *Jurnal Environmental Science*, 3(1), 29–34.
- Suhenda, A., Sukawan, A., & Muslihah, Y. (2022). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan di Puskesmas Cihideung Kota Tasikmalaya Tahun 2021. *Indonesian of Health Information Management Journal (INOHIM)*, 10(1), 48–56. <https://doi.org/10.47007/inohim.v10i1.390>
- Suryanto, H. (2020). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan*, 3(1), 29–35. <https://doi.org/10.31983/jrmik.v3i1.5514>
- Wahyu Ningsih, S., Hakam, F., & Asriati, Y. (2020). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Uptd Puskesmas Weru Tahun 2020. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan (JMIAK)*, 3(2), 27–35. <https://doi.org/10.32585/jmiak.v3i2.1005>
- Wirajaya, M. K., & Nuraini, N. (2019). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Ketidaklengkapan Rekam Medis Pasien pada Rumah Sakit di Indonesia. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 165. <https://doi.org/10.33560/jmiki.v7i2.225>