

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Fasilitas kesehatan yang digunakan dalam penelitian ini di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta dan jenis SDM yang diteliti adalah pada bagian rekam medis dan informasi kesehatan ada 12 unit kerja yaitu: pendaftaran rawat jalan, pendaftaran rawat inap, pendaftaran poliklinik, pendaftaran carlo, pendaftaran operator, pendaftaran IGD, pengolahan data, pengolahan SKM, pengolahan JKN, perakitan/assembly, penyimpanan/filing, pemusnahan dan yang memiliki petugas 74 orang.
  - a. Waktu kerja tersedia pada unit kerja rekam medis adalah 114660 menit/tahun.
  - b. Komponen beban kerja dan norma waktu diambil dari uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan oleh petugas rekam medis.
  - c. Standar beban kerja tertinggi pada bagian penyimpanan/filing 68%
  - d. Standar tugas penunjang tertinggi pada Pengolahan data 58%
  - e. Jumlah kebutuhan SDM di bagian rekam medis dengan menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) memiliki keseluruhan jumlah awal petugas 74 orang, dan dari hasil perhitungan menambah 3 petugas lagi untuk mengurangi beban kerja pada petugas yang lain.

2. Perbedaan penghitungan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) dan *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) terdapat perbedaan pada beban kerja dan penambahan SDM 3 orang dengan menggunakan ABK Kes sedang WISN tidak ada penambahan SDM.
3. Dampak yang terjadi setelah membandingkan dua metode perhitungan yaitu ABK Kes dan WISN lebih baik untuk mengurangi beban kerja pada tiap unit, penambahan SDM dan menetapkan kebijakan tentang perhitungan dengan menggunakan ABK Kes sebagai perhitungan SDM.

#### **B. Saran**

1. Sebaiknya Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta menetapkan Analisis Beban Kerja Kesehatan sebagai perhitungan SDM
2. Sebaiknya perlu penambahan pada bagian pengolahan data 1 orang, perakitan/assembly 1 orang, dan pada bagian pengolahan SKM 1 orang, diharapkan perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja dengan menggunakan metode ABK Kes dapat dijadikan masukan dalam upaya perencanaan penambahan petugas untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mengurangi beban kerja pada petugas yang lain.