

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Karya Ilmiah

1. Gambaran Umum Lokasi Kegiatan

a. Sejarah Rumah Sakit Bhayangkara

Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY adalah penyelenggara pelayanan kesehatan bagi personal Polri/PNS Polri dan keluarganya serta memberikan pelayanan kedokteran kepolisian bagi tugas operasional Polri. Perkembangan Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY dari TPS sampai sekarang:

- 1) Surat Perintah Kapolda DIY No. Pol.: Sprin/521/IX/21 15 September 2004 tentang operasional TPS dan Rumah Sakit Bhayangkara persiapan Yogyakarta:
- 2) Surat Kapolri No. Pol.: B/2112/VII/2005/Pusdokkes tanggal 23 Agustus 2005 tentang usulan status TPS dan Rumah Sakit Bhayangkara;
- 3) Keputusan Kapolri Nomor: Kep/1/1/2006 tanggal 9 Februari 2006 tentang pembentukan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IV di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia:
- 4) Keputusan Menkes RI No. YM. 02.04.3.1.499 tanggal 24 Januari 2007 tentang Pemberian ijin penyelenggaraan kepada Mabes Polri untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Umum dengan nama Rumah Sakit Bhayangkara yang beralamatkan di Jl. Solo Km 14 Kalasan Sleman Yogyakarta,
- 5) Surat Dirjen Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI Nomor: YM.02.10/1/5195/09 tanggal 28 Desember 2009 tentang status akreditasi Rumkit Bhayangkara Tk. IV Polda DIY
- 6) Keputusan Kapolri Nomor: KEP/195/IV/2012 tanggal 10 April 2012 tentang 34 (tiga puluh empat) Rumah Sakit Bhayangkara sebagai unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia;

- 7) Keputusan Menkes RI Nomor: HK. 02.03/1/0231/2014 tanggal 21 Februari 2014 tentang penetapan kelas Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IV PoldaD.I. Yogyakarta;
 - 8) Sertifikat dari KARS Nomor: KARS-SERT/363/11/2017 tanggal 22 Februari 2017 tentang status akreditasi Rumah Sakit Bhayangkara Yogyakarta Tingkat IV Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dengan status Lulus Tingkat Perdana;
 - 9) Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: Kep/1747/XU/2018 tanggal 13 November 2018 tentang Peningkatan Rumah Sakit Bhayangkara Kepolisian Negara Republik Indonesia, menetapkan Rumah Sakit Bhayangkara Yogyakarta Tingkat IV Polda DIY menjadi Rumah Sakit Bhayangkara Yogyakarta Tingkat III Polda DIY.
- b. Visi
- Visi Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY adalah Terwujudnya Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY yang profesional, modern, terpercaya dan berintegritas serta menjadi pilihan masyarakat Yogyakarta.
- c. Misi
- Dalam rangka pelaksanaan visi diatas, maka misi Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY adalah:
- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang paripurna bagi seluruh masyarakat Polri dan umum;
 - 2) Mengembangkan kemampuan dan kekuatan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mewujudkan pelayanan profesional;
 - 3) Melaksanakan pelayanan kedokteran kepolisian dalam rangka mendukung tugas operasional Polri;
 - 4) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
 - 5) Melaksanakan pengembangan jejaring dengan instansi terkait.

d. Motto

Motto Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY "PANTES"

- 1) Profesional: pelayanan yang berbasis pada kompetensi dan sesuai standar etika kedokteran.
- 2) Akurat pelayanan yang tepat yang sesuai dengan diagnosis dan anamnesa serta hasil yang dapat dipertanggung jawabkan.
- 3) Nyaman pelayanan yang memberikan rasa tenang dan terlindung.
- 4) Terpercaya : pelayanan yang mendapat pengakuan dan diyakini oleh masyarakat.
- 5) Empati pasien (ramah) : pelayanan yang segera, cepat, kooperatif
- 6) Sigap : pelayanan yang fokus pada harapan dan keinginan

e. Tujuan Rumah Sakit

Dalam rangka mewujudkan misi tersebut diatas, maka perlu disusun beberapa tujuan yaitu:

- 1) Meningkatkan pelayanan kesehatan yang prima guna mendukung tugas operasional Polri
- 2) Memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna kepada anggota Polri, PNS Polri dan keluarganya serta masyarakat umum;
- 3) Terwujudnya pelayanan kedokteran kepolisian yang optimal guna mendukung tugas operasional Polri;
- 4) Terwujudnya sarana dan prasarana kesehatan Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY yang sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- 5) Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan kedokteran kepolisian Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY.

2. Analisis Hasil

a. Menetapkan Fasyankes dan Jenis SDM

Fasilitas pelayanan kesehatan (fasyankes) yakni Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta. Kelompok SDM adalah tenaga keterampilan medis dan jenis SDM adalah petugas rekam medis. Dari hasil observasi

didapatkan pola ketenagaan dan kualifikasi personil ruang rekam medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta sebagai berikut

Tabel 4. 1 Pola Ketenagaan dan Kualifikasi Personil

No	Jabatan	Nama	Pendidikan	Pengatur Jadwal
1	Kepala Ruang Rekam Medis			
	Penanggung Jawab Pelaporan, Analisis dan Kelengkapan Rekam Medis	Fauzia Nur Haasnah, SKM	S1 Kesmas minat RM	Dinas Pagi
2	Penanggung Jawab Pendaftaran, informasi Penyimpanan dan Korespondensi Rekam Medis	Mario Engelberto Mauk, A.Md.Kes	D3 RMIK	Dinas Pagi, Siang, dan Malam
3	Tempat Pendaftaran Pasien RI/ RJ/ IGD	Tri Rachmat Hidayanto, A.Md.Kes	D3 RMIK	Dinas Pagi, Siang, dan Malam
4	Filing	Anggoro Fajar Kartiko, A.Md.Kes	D3 RMIK	Dinas Pagi, Siang, dan Malam
5	Korespondensi	Putri Agus Pratiwi, A.Md.Kes	D3 RMIK	Dinas Pagi, Siang, dan Malam
6	Pelaporan	Mayang Putri Aninda, A.Md.Kes	D3 RMIK	Dinas Pagi, Siang, dan Malam
7	Koding	Kiki Rizqi Amaliyah, A.Md.Kes	D3 RMIK	Dinas Pagi, Siang, dan Malam
8	Assembling	Elvi Irianti, A.Md.Kes	D3 RMIK	Dinas Pagi, Siang, dan Malam

Berdasarkan tabel di atas jumlah sumber daya manusia unit kerja rekam medis berjumlah 8 orang yaitu tujuh orang petugas dengan pendidikan D3 Rekam Medis dan satu orang petugas dengan pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat yang masing masing sudah memiliki STR, untuk semua petugas saat ini mengikuti keanggotaan PORMIKI sebagai organisasi penunjang profesi rekam medis dan satu petugas mengikuti kepengurusan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan triangulasi berikut :

“Petugas yang rekam medis aja kan,, iyaa udah punya STR semua, kalau untuk keanggotaan PORMIKI semuanya ikut, ada satu mas iko itu ikut kepengurusan DPC PORMIKI.”

Triangulasi

b. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT)

Waktu kerja adalah periode yang telah ditentukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan, yang bisa berlangsung pada saat siang, sore, atau malam. Waktu kerja melibatkan penggunaan tenaga dan koordinasi yang terstruktur dari organ tubuh dalam periode waktu yang ditentukan. Jika seorang tenaga kerja memiliki waktu kerja yang lebih lama, maka beban kerja yang mereka tanggung akan semakin berat. Sebaliknya, jika tenaga kerja menggunakan waktu kerja yang lebih sedikit dari yang seharusnya, maka beban kerja akan berkurang. Menurut hasil wawancara dengan informan, terungkap bahwa saat ini jam kerja yang tersedia masih belum mencukupi, sehingga petugas terpaksa harus mengemban beberapa tugas sekaligus untuk menyelesaikan tugas-tugas utama dalam rekam medis yang telah ditetapkan.

“kalo menurut aku si kurang ya dik, kalo disini kan di rangkap gitu jadi kayak koding gitu biasanya dilanjut shift siang atau malam gitu, trus kalo pelaporan itu biasanya dikerjakan beberapa hari gitu ya, jadi kalo dalam satu hari itu belum cukup”

Informan 3

Sejalan dengan hasil wawancara dari triangulasi

“kalo misalnya di pendaftar itu sudah cukup tapi hanya untuk pelaporan mungkin itu masih manual yaa jadi nggak cukup satu hari karena itu sekalian pendaftaran yaa, karena kita nggak punya tempat untuk kerja jadi ngerjainnya di depan ya jadi di sambu juga untuk pelayanan,,,kalau di pendaftaran yaa kalo istilahnya antriannya kredit gitu yaa hehehe lumayan kewalahan, tapi nggak selalu ya mungkin kewalahannya ketika kita cetak sep, apalagi yang awal bulan juga di sambu pelaporan ya ”

Triangulasi

1) Penentuan hari kerja tersedia

Penentuan jadwal hari kerja tersedia berdasarlan kebijakan pemerintah tahun 2022.

Tabel 4. 2 Hari Kerja Tersedia

No	Bulan	Hari	Hari Minggu	Hari Kerja Tersedia
1	Januari	31	5	26
2	Februari	28	4	24
3	Maret	31	4	27
4	April	30	4	26
5	Mei	31	5	26
6	Juni	30	4	26
7	Juli	31	5	26
8	Agustus	31	4	27
9	September	30	4	26
10	Oktober	31	5	26
11	November	30	4	26
12	Desember	31	4	27
	Jumlah	365	52	313

Tabel menunjukkan bahwa jumlah hari kerja dihitung dari jumlah hari dalam satu tahun dikurangi dengan jumlah hari minggu yang ada dalam satu tahun, sehingga 6 hari kerja /minggu, 52 minggu/tahun, 313 hari/tahun.

2) Cuti Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas rekam medis dan wawancara terhadap triangulasi untuk petugas rekam medis merupakan pegawai harian lepas (PHL) yang sering kita ketahui pegawai honorer.

“kalau cuti itu ee 3 hari dalam satu tahun itu untuk phl ya kalau buat PNS kurang tau ee, kalau petugas rekam medis itu PHL semua nggak ada yang PNS”

Informan 4

3) Libur Nasional

Berdasarkan wawancara libur nasional dalam satu tahun kalender 16 hari/tahun dan cuti bersama dalam satu tahun adalah 4 hari/tahun. Hari libur nasional dan cuti bersama diambil dari kalender resmi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pada tahun 2022 dengan jadwal sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Libur Nasional

No	Tanggal	Hari	Keterangan
1	1 Januari	Sabtu	Tahun Baru 2022 Masehi
2	1 Februari	Selasa	Tahun Baru Imlek 2573 Kongzili
3	28 Februari	Senin	Isra Mikraj Nabi Muhammad SAW
4	3 Maret	Kamis	Hari Suci Nyepi dan Tahun Baru Saka 1944
5	15 April	Jumat	Wafat Isa Al Masih
6	1 Mei	Minggu	Hari Buruh Internasional
7	2 Mei	Senin	Hari Raya Idul Fitri 1443 Hijriyah
8	3 Mei	Selasa	Hari Raya Idul Fitri 1443 Hijriyah
9	16 Mei	Senin	Hari Raya Waisak 2566 BE
19	26 Mei	Kamis	Kenaikan Isa AL Masih
11	1 Juni	Rabu	Hari Lahir Pancasila
12	9 Juli	Sabtu	Hari Raya Idul Adha 1443 Hijriyah
13	30 Juli	Sabtu	Tahun Baru Islam 1444 Hijriyah
14	17 Agustus	Rabu	Hari Kemerdekaan RI
15	8 Oktober	Sabtu	Maulid Nabi Muhammad SAW
16	25 Desember	Minggu	Hari Raya Natal

Tabel 4. 4 Cuti Bersama

No	Tanggal	Hari	Keterangan
1	29 April	Jumat	Hari Raya Idul Fitri
2	4 Mei	Rabu	Hari Raya Idul Fitri
3	5 Mei	Kamis	Hari Raya Idul Fitri
4	6 Mei	Jumat	Hari Raya Idul Fitri

4) Mengikuti Pelatihan/Membimbing PKL

Dari hasil wawancara dengan triangulasi, ditemukan bahwa semua petugas mendapatkan pelatihan seperti seminar dan satu petugas sempat mengikuti pelatihan yang disebut *in house training* (IHT) merupakan agenda rumah sakit yang dilakukan tidak rutin.

“Pelatihan itu ada kayak seminar, trus kemarin juga aku ada pelatihan ke Jakarta tentang HIV kayak gitu itu biasanya pelatihan itu kalo ada undangan aja siiii”

Informan 1

“kalo pelatihan itu ada kayak *in house training* gitu kalo dari luar itu kayak seminar gitu,, kalau *in house training* itu diusahakan semua karyawan ikut jadi kadang diadakannya itu bisa 2 sampai 3 kloter yaa dalam setahun, kayak kemaren ada setu petugas ikut pelatihan ke jakarta pelatihan hiv aids”

Triangulasi

5) Absen/ketidakhadiran (Sakit, izin,dll)

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan narasumber dan validasi melalui triangulasi, untuk absen izin, sakit dan lainnya itu 12 hari/ tahun berikut hasil wawancara :

“Jadi absen itu eem kalau temannya sakit ya temennya yang lain ganti, jadi kalau ada yang sakit temen yang seharusnya libur itu jadi masuk gitu, izin istirahatnya kan paling 12 hari, jadi kalau operasi gitu lebih lama kan, tapi tetap yang sakit ini nggak perlu ganti jadwal”

Triangulasi

6) Waktu Kerja (dalam 1 minggu)

Menurut hasil wawancara, jam kerja yang telah ditentukan mengikuti ketentuan pemerintah yaitu 37 jam 30 menit dalam satu minggu. Jadwal kerjanya dibagi menjadi tiga bagian: pagi dimulai pukul 07.00 hingga 14.00 WIB, siang dimulai pukul 14.00 hingga 20.00 WIB, dan malam dimulai pukul 20.00 hingga 07.00 WIB.

“kalua buat peraturan itu ikut pemerintah 7 jam/hari tohh ada itu dipedoman organisasi, kalau yang shift siang itu karena kita kan banyak yang jauh jadi toleransi dari kita”

Triangulasi

7) Jam Kerja Efektif (JKE)

Menurut hasil observasi, waktu kerja efektif telah ditentukan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 tahun 2011, yang memanfaatkan 70% dari waktu kerja yang tersedia. Agar dapat menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT), peneliti perlu melakukan perhitungan berdasarkan komponen-komponen yang diperlukan. Selanjutnya, informasi mengenai perhitungan waktu kerja yang tersedia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 5 Waktu Kerja Tersedia

No	Kode	Komponen	Keterangan	Rumus	Jumlah	Satuan
	A	B	C	D	E	F
1	A	Hari Kerja	6hr kerja/mg	$52/(mg)$	313	Hr/th
2	B	Cuti Pegawai	Peraturan Kepegawaian		12	Hr/th
3	C	Libur Nasional	Dalam 1 th (kalender)		16	Hr/th

No	Kode	Komponen	Keterangan	Rumus	Jumlah	Satuan
4	D	Mengikuti Pelatihan	Rata-2 dalam 1 th		3	Hr/th
5	E	Absen (Sakit, dll)	Rata-2 dalam 1 th		12	Hr/th
6	F	Waktu Kerja (dalam 1 minggu)	Kepres No.68/1995		37.5	Jam/mg
7	G	Jam Kerja Efektif (JKE)	Permen PAN-RB 26/2011	$70\% \times 37.5 \text{ Jam}$	26.25	Jam/mg
8	WK	Waktu Kerja (dalam 1 hari)	6 hr kerja/mg	$E7/6$	4.375	Jam/hr
9	WK T	Waktu Kerja Tersedia (hari)	6 hr kerja/mg	$E1 - (E2 + E3 + E4 + E5)$	270	Hari/th
10		Waktu Kerja Tersedia (jam)	6 hr kerja/mg	$E1 - (E2 + E3 + E4 + E5) \times E8$	12487 5	Jam/th
Waktu Kerja Tersedia (WKT) dibulatkan (dalam jam)					1200	Jam/th
Waktu Kerja Tersedia (WKT) dibulatkan (dalam menit)					72000	Mnt/th

c. Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta

Dari hasil observasi, untuk menentukan komponen beban kerja, dilakukan dengan memahami uraian tugas yang dilaksanakan oleh petugas rekam medis sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan. Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pelaksanaan uraian tugas belum sepenuhnya sesuai dengan Surat Keputusan (SK) karena petugas masih harus merangkap tugas-tugas lain, yang disebabkan oleh kekurangan

sumber daya manusia. Berikut ini adalah hasil wawancara terkait komponen beban kerja di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta.

“uraian tugas itu belum sesuai, yakan ndak bisa kalo dikerjakan satu satu karena kurang SDM tuu, tapi yaa setiap orang ada jobdesknyaa tapi masih di kerjakan bareng bareng gtu”

Informan 4

“Nek uraian tugas itu dijalankan ya bareng bareng dik, tapi tetep aku penanggung jawab sesuai tugasnya gtu”

Informan 2

“yaa itu tadi, untuk uraian tugasnya itu kita masih mengerjakan secara global, memang ada jobdesknya sendiri sendiri mungkin itu lebih ke penanggung jawabnya aja jadi yaa masih dikerjakan secara menyeluruh gitu yaa bisa dibilang merangkap gtu e dik ”

Triangulasi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terdapat 15 kegiatan yang dilaksanakan oleh petugas rekam medis sebagai bagian dari tugas pokok mereka yaitu mendaftarkan pasien rawat inap baru dan lama, mendaftarkan pasien rawat jalan baru, mendaftarkan pasien rawat jalan lama, menulis treacer dan pengambilan berkas RM, penyimpanan berkas RM, coding rawat inap, coding rawat jalan, assembling, analisis berkas reka medis, membuat SKM, retensi dan pertelaan, laporan sensus harian, laporan bulanan, laporan tahunan, laporan kematian.

Untuk menetapkan norma waktu, data penelitian diperoleh melalui pengamatan langsung saat petugas melaksanakan kegiatan. Norma waktu per kegiatan dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Norma Waktu Perkegiatan

Jenis Tugas	Komponen Beban Kerja (Kegiatan)	Norma Waktu	Satuan
Tugas Pokok Petugas RM	1 Mendaftar Pasien RI (Baru + Lama)	10	Menit/Pasien
	2 Mendaftar Pasien Rawat Jalan Baru	6	Menit/Pasien
	3 Mendaftar Pasien Rawat Jalan Lama	4	Menit/Pasien
	4 Menulis Treacer dan pengambilan berkas RM	3	Menit/Berkas RM
	5 Penyimpanan Berkas RM	1	Menit/ Berkas RM
	6 Coding Rawat Inap	3	Menit/ Berkas RM
	7 Coding Rawat Jalan	2	Menit/ Berkas RM
	8 Assembling	9	Menit/ Berkas RM
	9 Analisis Berkas RM	3	Menit/Berkas RM
	10 Membuat SKM	5	Menit/Berkas RM
	11 Retensi dan Pertelaan	6	Menit/Berkas RM
	12 Laporan Sensus Harian	1	Menit/Hari
	13 Laporan Bulanan	180	Menit/Bulan
	14 Laporan Tahunan	180	Menit/Tahun
	15 Laporan kematian	180	Menit/Tahun

d. Standar Beban Kerja Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta

Standar beban kerja merujuk pada jumlah atau kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh petugas rekam medis dalam jangka waktu satu tahun. Standar Beban Kerja (SBK) untuk setiap kegiatan utama disusun dengan mempertimbangkan waktu rata-rata atau norma waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masing-masing kegiatan, serta memperhitungkan waktu kerja yang tersedia yang telah ditentukan.

Rumus Standar beban kerja (SBK)

$$SBK = \frac{Waktu Kerja Tersedia (WKT)}{Norma Waktu per Kegiatan Pokok}$$

Berikut adalah tabel perhitungan standar beban kerja unit kerja rekam medis :

Tabel 4. 7 Perhitungan Standar Beban Kerja

Jenis Tugas	Komponen Beban Kerja (Kegiatan)	Norma Waktu	Satuan	WKT	SBK
Tugas Pokok Petugas RM	1 Mendaftar Pasien RI (Baru + Lama)	10	Menit/Pasien	72.000	7200
	2 Mendaftar Pasien Rawat Jalan Baru	6	Menit/Pasien	72.000	12000
	3 Mendaftar Pasien Rawat Jalan Lama	4	Menit/Pasien	72.000	18000
	4 Menulis Treacer dan pengambilan berkas RM	3	Menit/Berkas RM	72.000	24000
	5 Penyimpanan Berkas RM	1	Menit/Berkas RM	72.000	72000
	6 Coding Rawat Inap	3	Menit/Berkas RM	72.000	24000
	7 Coding Rawat Jalan	2	Menit/Berkas RM	72.000	36000
	8 Assembling	9	Menit/Berkas RM	72.000	8000
	9 Analisis Berkas RM	3	Menit/Berkas RM	72.000	24000
	10 Membuat SKM	5	Menit/Berkas RM	72.000	14400
	11 Retensi dan Pertelaan	6	Menit/Berkas RM	72.000	12000
	12 Laporan Sensus Harian	1	Menit/Hari	72.000	72000
	13 Laporan Bulanan	180	Menit/Bulan	72.000	400
	14 Laporan Tahunan	180	Menit/Tahun	72.000	400
	15 Laporan kematian	180	Menit/Tahun	72.000	400

Dari perhitungan standar beban kerja metode ABK Kes pada tabel diatas menunjukkan jumlah standar beban kerja petugas pendaftaran yaitu 324.800 standar beban kerja.

- e. Standar Kegiatan Penunjang Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta

Tugas penunjang merupakan tugas-tugas yang bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan-kegiatan, baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan tugas pokok dan

fungsi, yang dilakukan oleh seluruh jenis sumber daya manusia kesehatan (SDMK). Faktor Tugas Penunjang (FTP) adalah persentase waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan setiap kegiatan dalam satuan waktu tertentu (per hari, per minggu, per bulan, atau per semester). Standar tugas penunjang adalah angka yang digunakan sebagai faktor pengali untuk menghitung kebutuhan jumlah sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok. Berikut ini adalah tabel yang berisi perhitungan standar tugas penunjang:

Tabel 4. 8 Perhitungan Standar Tugas Penunjang

Jenis Tugas	Kegiatan	Rata-Rata Waktu	Satuan	Waktu Kegiatan (mmit/th)	WKT	FTP
Tugas Penunjang Petugas RM	1 Rapat Mingguan	120	Menit/minggu	5760	72000	8
	2 Pelatihan	120	Menit / semester	240	72000	0,33
	3 Apel	30	Menit/hari	7920	72000	11
	4 Membimbing PKL	30	Menit/Hari	7920	72000	11
						30,333
Faktor tugas penunjang dalam %						30,33%
STP =						1,43

f. Kebutuhan SDM Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta

Setelah mencatat angka-angka untuk standar tugas penunjang, langkah selanjutnya dilakukan oleh peneliti adalah menghitung jumlah sumber daya manusia kesehatan yang dibutuhkan. Perhitungan ini melibatkan pembagian capaian kegiatan selama satu tahun dengan standar beban kerja yang telah ditentukan. Dari hasil wawancara dengan informan dan validasi melalui triangulasi, disimpulkan bahwa saat ini jumlah petugas di unit kerja rekam medis dianggap belum mencukupi kebutuhan. Berikut

adalah hasil wawancara dengan petugas dan proses triangulasi untuk mendukung kesimpulan tersebut.

“emm kalo dari beban kerjanya kalo bisa ditambah mungkin lebih efektif ya karena dengan tipe rumah sakit tipe D itu di rumah sakit lain itu lebih banyak ” “karena terkait sdm juga ya ini untuk mba uzi itu kan awal bulan fokus ke pelaporan jadi untuk pelayanan pagi itu suka keteteran”

Informan 3

“jadi dilihat dari itunya ya mba, tetep kita melihat semuanya kurang ya dari berdelapan itu yaa iyaa, kayak pendaftaran dan koding itu kan harus hari itu juga selesai ya, kalo ada penambahan itu kan harusnya kita eee liat lagi dengan kondisi ruangnya, jadi kalo ditambahkan siang satu gitu kan jadi ee bukan sempurna apa ya istilahnya itu pas gitu lahh”

Triangulasi

Berikut ini adalah tabel yang berisi perhitungan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan:

Tabel 4. 9 Perhitungan Sumber Daya Manusia Kesehatan

Jenis Tugas	Kegiatan	Capaian (1th)	SBK	Kebutuhan SDM _K
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 3/4
Tugas Pokok Petugas RM	Mendaftar Pasien RI (Baru + Lama)	3412	7200	0.473889
	Mendaftar Pasien Rawat Jalan Baru	16445	12000	1.370417
	Mendaftar Pasien Rawat Jalan Lama	48965	18000	2.720278
	Menulis Treacer dan pengambilan berkas RM	3412	24000	0.142167
	Penyimpanan Berkas RM	3412	72000	0.047389
	Coding Rawat Inap	3412	24000	0.142167
	Coding Rawat Jalan	65410	36000	1.816944
	Assembling	3412	8000	0.4265

Analisi Berkas RM	3412	24000	0.142167
Membuat SKM	372	14400	0.025833
Retensi dan Pertelaan	300	12000	0.025
Laporan Sensus Harian	313	72000	0.004347
Laporan Bulanan	9	400	0.0225
Laporan Tahunan	4	400	0.01
Laporan Kematian	2	400	0.005
JKT = Jumlah Kebutuhan Tenaga Petugas UKRM adalah			7,374597
Tugas Penunjang Standar Tugas Penunjang (hasil dari langkah 5)			1,43
Total Kebutuhan Petugas Rekam Medis		(JKT x STP)	8,804597
Pembulatan			9 Orang

B. Pembahasan

1. Menetapkan Fasyankes dan Jenis SDM

Fasilitas layanan kesehatan memiliki beberapa jenis, termasuk diantaranya adalah rumah sakit. Selain itu, rumah sakit juga dibedakan menjadi beberapa tipe (Undang-Undang, 2014). Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta merupakan rumah sakit tipe D dan jenis SDM mengacu pada (Undang-Undang, 2014) tentang tenaga kesehatan bahwa unit kerja rekam medis termasuk kelompok tenaga keteknisian medis. Untuk jenis SDM adalah perekam medis, perekam medis harus memenuhi batasan kemampuan minimal yang ditetapkan oleh organisasi profesi untuk dapat melakukan pekerjaan perekam medis dan pengelolaan informasi kesehatan secara profesional (Kemenkes, 2013). Berdasarkan (Kemenpan, 2013), jumlah minimal petugas rekam medis yang diperlukan untuk Rumah Sakit tipe D adalah 15 orang yang terampil dan 4 orang yang merupakan ahli. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat delapan petugas yang menjadi sumber daya manusia dalam unit kerja rekam medis. Dari jumlah tersebut, tujuh orang adalah petugas yang memiliki latar belakang pendidikan D3 Rekam Medis, dan satu orang adalah petugas yang memiliki pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat.

2. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT)

Waktu Kerja Tersedia (WKT) merupakan periode waktu selama satu tahun yang digunakan oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan

kegiatannya. Standar waktu kerja bagi instansi pemerintah telah ditetapkan sebanyak 37,5 jam per minggu, baik itu untuk jadwal kerja lima hari atau enam hari sesuai dengan keputusan Kepala Daerah di masing-masing wilayah (Perpres, 2023). Aspek-aspek yang perlu dipertimbangkan dalam perhitungan Waktu Kerja Tersedia (WKT) meliputi: jumlah hari kerja dalam setahun, cuti tahunan, kegiatan pendidikan dan pelatihan, libur nasional, absensi karena sakit, izin, atau keperluan lainnya, serta waktu kerja yang ditetapkan untuk setiap kategori tenaga kerja setiap harinya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat dihitung rata-rata WKT yang dimiliki oleh setiap kategori tenaga kerja (Sriwangi, 2017).

Dari hasil penelitian dan observasi di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta, didapatkan informasi bahwa dalam satu minggu dilakukan 6 hari kerja. Jam kerja petugas pagi 07.00-14.00 WIB, siang 14.00-20.00 WIB, dan malam 20.00-07.00 WIB. Petugas mendapatkan hari libur pada hari Minggu dan juga hari libur nasional. Dengan menghitung waktu kerja dalam satu tahun, jumlahnya sekitar 1200 jam atau setara dengan 72.000 menit/tahun setelah pembulatan. Perbedaan terletak pada jumlah waktu kerja yang tersedia yang diperoleh saat mengikuti kegiatan pelatihan. Dalam penghitungan waktu kerja, hanya ada 3 hari/tahun yang dihitung, namun dalam buku manual ABK Kes tercatat jumlah pelatihan sebanyak 5 hari/tahun. Dalam penelitian di RSAU Lanud Sulaiman, petugas memiliki jadwal kerja selama 6 hari per minggu, dengan hari libur pada hari Minggu dan hari libur nasional. Kemudian, total waktu kerja dalam satu tahun dihitung dan dibulatkan menjadi 1200 jam atau 72000 menit per tahun (Nazhifah et al., 2021).

3. Menetapkan Komponen Beban Kerja (Tugas Pokok, Tugas Penunjang, dan Uraian Tugas) dan Norma Waktu

Komponen beban kerja adalah jenis tugas dan uraian tugas yang benar-benar dijalankan oleh jenis sumber daya manusia kesehatan (SDMK) tertentu, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Norma Waktu merupakan waktu rata-rata yang diperlukan oleh seorang sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang terlatih, terampil, dan berdedikasi untuk

menyelesaikan suatu kegiatan secara normal sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku di fasilitas kesehatan yang bersangkutan. (Kemenkes, 2015).

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan bervariasi secara signifikan, dipengaruhi oleh standar pelayanan, standar operasional prosedur (SOP), ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan, dan juga kompetensi dari sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan tersebut (Amelia, 2018). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta, terdapat beberapa kegiatan yang belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP). Untuk menentukan norma waktu, angka tersebut akan disesuaikan dengan rata-rata waktu pelaksanaan setiap kegiatan pokok. Peneliti melakukan pengambilan sampel dari setiap petugas secara individual, kemudian menghitung rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh mereka dalam menjalankan kegiatan tersebut. Meski saat ini sudah terdapat uraian tugas yang telah ditetapkan, pelaksanaannya belum sepenuhnya sesuai dengan uraian tugas tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah sumber daya manusia. Selain itu, beberapa petugas juga harus melaksanakan pekerjaan ganda untuk menyelesaikan tugas, terutama di bagian pendaftaran. Oleh karena itu, peneliti melakukan observasi langsung pada pekerjaan yang dilakukan oleh petugas untuk menetapkan kegiatan pokok. Validitas data dari kegiatan pokok tersebut akan diperiksa ulang melalui metode triangulasi oleh kepala ruang rekam medis. Selanjutnya, diidentifikasi bahwa terdapat 15 kegiatan pokok yang dilakukan oleh petugas.

4. Menghitung Standar Beban Kerja (SBK)

Standar beban kerja (SBK) merupakan jumlah atau kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap jenis sumber daya manusia (SDMK) dalam jangka waktu satu tahun (Kemenkes, 2015). Standar Beban Kerja (SBK) untuk suatu kegiatan utama disusun berdasarkan perhitungan waktu rata-rata atau norma waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan, serta mempertimbangkan Waktu Kerja Tersedia (WKT) yang telah ditetapkan (Nopita Cahyaningrum et al., 2021). Untuk menyusun standar beban kerja

dilakukan pengisian data kegiatan, Norma Waktu, dan waktu kerja tersedia (WKT). Setelah itu, dilakukan perhitungan dengan membagi jumlah Waktu Kerja Tersedia (WKT) dengan rata-rata waktu untuk setiap kegiatan. Dengan cara ini, diperoleh hasil dari Standar Beban Kerja per kegiatan (Putri & Hidayati, 2021).

Dari hasil perhitungan Waktu Kerja Tersedia, Standar Beban Kerja (SBK) petugas rekam medis di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta yaitu 324.800. Pada penelitian di RSAU Lanud Sulaiman dari perhitungan Waktu Kerja Tersedia, Standar beban kerja petugas rekam medis yaitu 242.400 (Nazhifah et al., 2021).

5. Menghitung Standar Tugas Penunjang (STP) dan Faktor Tugas Penunjang (FTP)

Faktor Tugas Penunjang (FTP) adalah perbandingan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan setiap kegiatan dalam satuan waktu tertentu (per hari, per minggu, per bulan, atau per semester) (Kemenkes, 2015). Standar Tugas Penunjang merupakan nilai yang digunakan sebagai faktor pengali untuk menentukan kebutuhan jumlah sumber daya manusia kesehatan dalam melaksanakan tugas pokok (Nopita Cahyaningrum et al., 2021).

Dari perhitungan di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta hasil perhitungan standar tugas penunjang petugas rekam medis yaitu FTP sebesar 30,33% dan STP sebesar 1,43 yang selanjutnya dapat digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan SDM. Pada penelitian di RSAU Lanud Sulaiman hasil perhitungan standar tugas penunjang petugas rekam medis yaitu FTP sebesar 0,41% dan STP sebesar 1,01 (Nazhifah et al., 2021).

6. Menghitung Kebutuhan SDM

Jumlah sumber daya manusia kesehatan (SDMK) dihitung berdasarkan pencapaian selama satu tahun, yaitu data pelaksanaan tugas pokok selama kurun waktu tersebut, kemudian dibagi dengan Standar Beban Kerja (SBK) dan dikalikan dengan Standar Tugas Penunjang (STP) (Kemenkes, 2015). Namun, hasil analisis peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat petugas yang melakukan rangkap tugas yang berbeda dalam waktu bersamaan.

Beberapa penelitian terkait dengan penelitian yang sedang saya lakukan telah dilakukan dalam menganalisis kebutuhan tenaga manusia dalam bidang rekam medis dengan menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) di berbagai fasilitas kesehatan. Pada penelitian yang dilakukan (Sri wangi, 2017) menemukan bahwa tingginya beban kerja tenaga kesehatan disebabkan karena unsur jumlah tenaga yang tersedia belum memadai, sehingga perlu dilakukan perekrutan tenaga baru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chrismawanti, 2020), menunjukkan adanya kekurangan jumlah sumber daya manusia (SDM) pada unit rekam medis, terutama di bagian pendaftaran, assembling, dan koding. Kesimpulan ini didapatkan melalui perhitungan yang dilakukan menggunakan metode analisis beban kerja kesehatan (ABK-Kes). Untuk meningkatkan kualitas kinerja petugas rekam medis di setiap bagian, diperlukan penambahan SDM di bagian-bagian tersebut.

Berdasarkan perhitungan menggunakan metode ABK Kes dengan enam langkah, jumlah total sumber daya manusia (SDMK) yang dibutuhkan di Unit Kerja Rekam Medis (UKRM) Rumah Sakit Bhayangkara Polda DI Yogyakarta adalah 9 orang. Saat ini, terdapat 8 orang petugas SDMK di rumah sakit tersebut, sehingga masih diperlukan satu petugas tambahan. Sementara itu, dalam penelitian di RSAU Lanud Sulaiman, jumlah SDMK yang dibutuhkan menurut perhitungan langkah keenam adalah 7 orang. Namun, saat ini terdapat 8 orang petugas SDMK di RSAU Lanud Sulaiman, sehingga memerlukan tambahan dua petugas lagi (Nazhifah et al., 2021).

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, keterbatasan-keterbatasan tersebut yaitu :

1. Peneliti kesulitan dalam melakukan perhitungan ketersediaan sumber daya manusia kesehatan karena keterbatasan data penelitian di unit rekam medis sebagai tempat penelitian.
2. Peneliti menghadapi kendala waktu yang terbatas dalam menjalankan penelitian.