MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA PMIK BAGIAN TP2RJ BERDASARKAN BEBAN KERJA DI RSUD SYEKH YUSUF TAHUN 2025

Silkam[1], Syamsuddin[2], Ruslan Agussalim[3]
[1,2,3] Program Studi D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan STIKes Panakkukang
Email: silkamsilkam524@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) memegang peran krusial dalam proses pelayanan pasien rawat jalan di rumah sakit. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja yang tersedia dapat mempengaruhi kualitas dan efisiensi pelayanan. Berdasarkan data kunjungan pasien rawat jalan di RSUD Syekh Yusuf tahun 2024 sebanyak 59.474 pasien, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan tenaga PMIK berdasarkan beban kerja di Tempat Penerimaan Pasien Rawat Jalan (TP2RJ). **Tujuan:** Mengetahui jumlah kebutuhan tenaga PMIK di bagian TP2RJ berdasarkan beban kerja aktual menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan sesuai Permendagri No. 12 Tahun 2008. **Hasil:** Berdasarkan hasil observasi,kusioner dan perhitungan, jam kerja efektif tenaga adalah 4,5 jam/hari atau 1.233 jam/tahun, dan hari kerja efektif sebanyak 274 hari/tahun. Beban kerja shif pagi sebesar 482 menit/hari untuk 87 pasien menunjukkan kebutuhan 2 tenaga kerja. Sedangkan shif sore dengan dengan beban kerja sebanyak 65 menit/hari untuk 15 pasien menunjukkan 0,2 artinya tidak membutuhkan tambahan tenaga. **Kesimpulan dan Saran:** Terdapat kebutuhan penyesuaian jumlah tenaga di shif pagi agar sesuai dengan beban kerja aktual. Diperlukan penataan SDM yang lebih proporsional dan berkelanjutan untuk menjaga mutu pelayanan.

Kata Kunci: Kebutuhan tenaga kerja, TP2RJ, beban kerja

ABSTRACT

***Introduction**: Medical Records and Health Information (PMIK) plays a crucial role in the outpatient service process in hospitals. An imbalance between workload and the number of available workers can affect the quality and efficiency of services. Based on data on outpatient visits at Syekh Yusuf Regional General Hospital in 2024, which amounted to 59,474 patients, this study aims to analyze the need for MHI personnel based on the workload at the Outpatient Reception Area (TP2RJ). **Objective**: To determine the number of PMIK staff needed in the TP2RJ based on actual workload using the Health Workload Analysis method in accordance with Permendagri No. 12 of 2008. **Results**: Based on observations, questionnaires, and calculations, the effective working hours of staff are 4.5 hours/day or 1,233 hours/year, and the effective working days are 274 days/year. The workload for the morning shift is 482 minutes/day for 87 patients, indicating a need for 2 staff members. Meanwhile, the afternoon shift has a workload of 65 minutes/day for 15 patients, indicating 0.2, meaning that no additional staff are*

Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism Checker No 732
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Nutricia.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Nutricia

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

needed. ***Conclusion****: There is a need to adjust the number of staff in the morning shift to align with the actual workload. A more proportional and sustainable human resource management approach is required.*

Keywords*: Labor requirements, TP2RJ, workload*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyembuhan penyakit, tetapi juga sebagai pusat rujukan, pendidikan, dan penelitian dalam bidang kesehatan. Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu tinggi, efisien, dan berorientasi pada kepuasan pasien (Yunita et al., 2022). Dalam konteks sistem kesehatan modern, tantangan utama rumah sakit meliputi peningkatan mutu layanan, efisiensi operasional, serta ketersediaan tenaga kesehatan yang kompeten dan terlatih sesuai bidangnya.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat dan akurat, transformasi digital di bidang kesehatan menjadi suatu keharusan. Modernisasi layanan kesehatan tidak hanya mencakup penggunaan teknologi informasi, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam rumah sakit karena keberhasilan pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh kinerja tenaga profesional yang terlibat di dalamnya (Kusumawardani et al., 2023). Salah satu tenaga profesional yang memiliki peran strategis dalam sistem pelayanan kesehatan adalah Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK).

PMIK berperan dalam mengelola data pasien mulai dari proses pendaftaran, pengolahan, penyimpanan, hingga penyajian informasi medis untuk mendukung pengambilan keputusan klinis dan manajerial. Menurut Nurjanah & Setiatin (2021), tenaga perekam medis merupakan komponen vital dalam sistem informasi rumah sakit karena bertanggung jawab terhadap keakuratan dan kerahasiaan data medis pasien. Selain itu, PMIK juga terlibat langsung dalam proses administrasi awal pasien, yaitu di Tempat Penerimaan Pasien Rawat Jalan (TP2RJ), yang merupakan titik awal interaksi antara pasien dan sistem pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, kualitas pelayanan di TP2RJ sangat memengaruhi persepsi dan kepuasan pasien terhadap rumah sakit secara keseluruhan (Rosita & Srirahayu, 2020).

Proses pendaftaran pasien di TP2RJ membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan koordinasi yang baik antara tenaga perekam medis dengan unit pelayanan lainnya. Namun, dalam praktiknya, permasalahan yang sering muncul adalah tingginya beban kerja akibat ketidakseimbangan antara jumlah tenaga dengan volume kunjungan pasien. Kondisi ini dapat mengakibatkan keterlambatan pelayanan, kesalahan administrasi, hingga penurunan kepuasan pasien (Prasetyo & Pratama, 2022). Oleh sebab itu, perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan di bagian rekam medis menjadi hal yang sangat penting agar proses pelayanan dapat berjalan optimal dan efektif.

Menurut Arini et al. (2024), perencanaan sumber daya manusia di rumah sakit harus didasarkan pada analisis beban kerja, yaitu suatu pendekatan untuk menentukan jumlah tenaga yang dibutuhkan berdasarkan volume kegiatan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Analisis ini memungkinkan manajemen rumah sakit untuk mengoptimalkan

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

distribusi tenaga sesuai kebutuhan aktual di lapangan, sehingga tidak terjadi kelebihan atau kekurangan tenaga. Dengan demikian, analisis beban kerja menjadi salah satu metode strategis dalam manajemen SDM rumah sakit untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Nengsih & Tanjung, 2023).

Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) merupakan salah satu pendekatan yang umum digunakan di fasilitas pelayanan kesehatan untuk menentukan kebutuhan tenaga berdasarkan jumlah pasien, waktu kerja efektif, serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap aktivitas pelayanan. Menurut Rum (2023), penerapan ABK-Kes dapat membantu rumah sakit mengidentifikasi kebutuhan tenaga PMIK secara objektif dan terukur, sehingga setiap unit kerja memiliki jumlah staf yang sesuai dengan beban pelayanan yang ditanggung. Selain itu, hasil analisis beban kerja juga dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan rekrutmen, redistribusi tenaga, dan pelatihan untuk peningkatan kinerja.

Salah satu masalah yang kerap dihadapi rumah sakit adalah waktu tunggu pasien yang lama, yang berhubungan erat dengan keterbatasan jumlah tenaga di bagian pendaftaran dan administrasi. Waktu tunggu yang panjang dapat menurunkan tingkat kepuasan pasien, mengganggu alur pelayanan, dan pada akhirnya mempengaruhi citra rumah sakit (Suryanto et al., 2021). Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja petugas perekam medis di bagian TP2RJ agar manajemen rumah sakit dapat menyesuaikan jumlah tenaga sesuai kebutuhan pelayanan yang sebenarnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu di beberapa rumah sakit, diketahui bahwa analisis beban kerja memberikan hasil signifikan terhadap efisiensi pelayanan. Penelitian Tiara Okavia Eka Putri (2022) di RSUD Kota Makassar menunjukkan bahwa beban kerja rata-rata untuk pendaftaran pasien baru memerlukan waktu 11,3 menit dan pasien lama 3,12 menit, dengan kebutuhan tenaga perekam medis sebanyak dua orang. Penelitian serupa oleh Reski Rahmadani (2022) di RSIA St. Khadijah 1 Makassar menemukan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk pasien baru sekitar 7 menit dan pasien lama 3 menit, dengan kebutuhan tenaga rekam medis juga sebanyak dua orang di bagian pendaftaran rawat jalan. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara volume pasien dan jumlah tenaga perekam medis dapat berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan administrasi rumah sakit.

Sementara itu, berdasarkan observasi awal di RSUD Syekh Yusuf Gowa, diketahui bahwa pada tahun 2024 jumlah kunjungan pasien rawat jalan mencapai 59.474 pasien dengan jumlah tenaga di bagian TP2RJ sebanyak 7 orang. Petugas dibagi menjadi dua shift, yaitu shift pagi (08.00–14.00 WITA) dan shift sore (14.00–21.00 WITA). Rata-rata jumlah pasien yang mendaftar di shift pagi mencapai 267 pasien per hari, sedangkan di shift sore terdapat tambahan pasien karena adanya dokter spesialis yang praktik pada sore hari. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara jumlah tenaga dan beban kerja yang tinggi, di mana beberapa kali petugas TP2RJ harus meminta bantuan dari bagian penyimpanan berkas untuk menyelesaikan tugas pendaftaran pasien.

Situasi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja petugas perekam medis di bagian TP2RJ RSUD Syekh Yusuf cukup tinggi dan berpotensi menurunkan efisiensi serta mutu pelayanan pasien. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang sistematis untuk menentukan jumlah kebutuhan tenaga perekam medis berdasarkan beban kerja aktual, agar rumah sakit dapat melakukan perencanaan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Tempat Penerimaan Pasien Rawat Jalan (TP2RJ) RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi beban kerja petugas perekam medis berdasarkan aktivitas pelayanan pendaftaran pasien. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) yang bekerja di bagian TP2RJ, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi langsung, untuk memperoleh informasi terkait jam kerja, hari kerja, serta aktivitas kerja harian petugas. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) sesuai dengan pedoman Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, guna menghitung jumlah kebutuhan tenaga berdasarkan waktu kerja efektif dan volume pelayanan. Hasil perhitungan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi deskriptif, sehingga dapat memberikan gambaran nyata mengenai tingkat beban kerja dan kecukupan jumlah tenaga perekam medis di TP2RJ RSUD Syekh Yusuf.

HASIL

1. Mengetahui Jam kerja efektif di TP2RJ RSUD Syekh Yusuf

   Jam kerja tenaga bagian tempat penerimaan pasien rawat TP2RJ jalan di RSUD Syekh Yusuf yaitu di mulai dari pukul 08.00 sampai dengan 14.00 WITA atau 6 jam/hari dan Sedangkan untuk shif sore dimulai dari pukul 14.00 sampai dengan 20.00 WITAatau 6 jam/hari

   Tabel 1. Jam Kerja Efektif Di Bagian TP2RJ di Rsud Syekh Yusuf

A	Jumlah hari dalam 1 tahun = 365 hari
B	Jumlah hari kerja efektif (Jumlah hari/tahun - Jumlah hari libur Mingguan/tahun – Jumlah hari libur resmi dan cuti bersama/tahun - Jumlah cuti/tahun) = (365-52-27-12) = 274 hari
C	Jumlah jam kerja/hari = 6 jam
D	Jumlah jam kerja efektif (jumlah jam kerja sehari – (25% x jumlah jam kerja sehari) 6 jam = 360 menit 360 (25% x 360 menit) = 360 – 90 =270 menit/hari atau 4 jam 30 menit /hari atau 1.233 jam/pertahun
E	Total waktu menyelesaikan pekerjaan = 4,5 jam

   Sumber: *Data Primer*

2. Mengetahui hari kerja yang tersedia di bagian Tempat Penerimaan Pasien Rawat Jalan (TP2RJ) RSUD Syekh Yusuf

   Berdasarkan Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12 Tahun 2008 Hari kerja efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti.

   a) Jumlah hari/tahun = 365 Hari
   b) Jumlah hari libur Mingguan /Tahun = 52 Hari
   c) Jmulah hari libur resmi dan cuti bersama /tahun = 27 Hari
   d) Jumlah cuti/tahun = 12 Hari

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

e) Jumlah hari kerja efektif dalam 1 tahun = Jumlah hari/tahun – Jumlah hari libur mingguan/tahun - Jmulah hari libur resmi dan cuti bersama /tahun - Jumlah cuti/tahun. (a-b-c-d)

Jumlah hari kerja efektif dalam 1 tahun = 365-52-27-12hari = 274 hari

Jadi diperoleh hasil = 274 hari/tahun

Hari kerja efektif tenaga PMIK di bagian TP2RJ sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan di RSUD Syekh Yusuf yaitu 6 hari kerja.

3. Perhitungan kebutuhan tenaga kerja di Tempat Penerimaan Pasien Rawat Jalan (TP2RJ) RSUD Syekh Yusuf

A. Perhitungan kebutuhan tenaga untuk shif pagi

Tabel 2. Perhitungan Jumlah Beban Kerja Tenaga Di Bagian TP2RJ Shif Pagi Di RSUD Syekh Yusuf

NO	Jenis kegiatan	Waktu melayani (detik/menit)	Volume kegiatan (pasien/hari)	Total waktu melayani (detik)
1	Menyapa pasien	8 detik	87	696
2	Meminta dokumen yang di butuhkan	8 detik	87	696
3	Wawancara pasien/ keluarga pasien	15 detik	87	1392
4	Mendaftarkan pasien lama pada aplikasih SIMRS KHANZA (pasien lama)	223 detik	64	14272
5	Mendaftarkan pasien baru pada aplikasih SIMRS KHANZA(pasien baru)	236 detik	23	5428
6	Membuat SEP pasien dengan cara sidik jari/ verifikasih wajah	55 detik	87	4785
7	Membuat kartu identitas berobat (KIB) & Mengarahkan pasien ke poliklinik	19 detik	87	1653
Total waktu		8,85	87	28922

Sumber*: Data Primer*

Berdasarkan hasil observasi, jumlah pasien yang dilayani pada shif pagi di bagian TP2RJ RSUD Syekh Yusuf mencapai 348 pasien/hari. Dengan jumlah petugas sebanyak 4 orang, maka setiap petugas melayani pasien sekitar 87 pasien/hari. Angka 87 inilah yang dijadikan dasar dalam perhitungan kebutuhan tenaga kerja. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan standar kebutuhan tenaga di TP2RJ menggunakan rumus perhitungan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12 Tahun 2008 sebagai berikut:

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

1) Jumlah hari kerja efektif/tahun = 274 hari
2) Jumlah jam kerja efektif/tahun = 1.233 jam × 60 menit
   = 73.980 menit
3) Jumlah beban kerja = 482 menit
4) Jumlah beban kerja/tahun = jumlah beban kerja per hari × jumlah hari/tahun

   = 482 menit × 274 hari

   = 132.068 menit

Rumus:

Jumlah Kebutuhan Kerja

$$= \frac{jumlah\ beban\ kerja/\ tahun}{jumlah\ jam\ kerja\ efektif\ /tahun}$$

$$= \frac{132.068}{73.980}$$

= 1,78 Atau 2 orang

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh standar kebutuhan tenaga di bagian TP2RJ sebanyak 2 orang dengan jumlah beban kerja yaitu 444 menit untuk 87 pasien perhari.

B. Perhitungan kebutuhan tenaga untuk shif sore

Tabel 3. Perhitungan Jumlah Beban Kerja Tenaga Di Bagian TP2RJ Shif Sore Di RSUD Syekh Yusuf

NO	Jenis kegiatan	Waktu melayani (menit)	Volume kegiatan (pasien/hari)	Total waktu melayani (detik)
1	Menyapa pasien	7 detik	15	105
2	Meminta dokumen yang di butuhkan	7 detik	15	105
3	Wawancara pasien/ keluarga pasien	15 detik	15	225
4	Mendaftarkan pasien lama pada aplikasih SIMRS KHANZA (pasien lama)	136 detik	10	1360
5	Mendaftarkan pasien baru pada aplikasih SIMRS KHANZA(pasien baru)	208 detik	5	1040
6	Membuat SEP pasien dengan cara sidik jari/ verifikasih wajah	55 detik	15	825
7	Membuat kartu identitas berobat (KIB) & Mengarahkan pasien ke poliklinik	19 detik	15	285
Total waktu		7,49	15	3945

Sumber*: Data Primer*

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

Berdasarkan hasil observasi, jumlah pasien yang dilayani pada shif sore di bagian TP2RJ RSUD Syekh Yusuf mencapai 45 pasien /hari. Dengan jumlah petugas sebanyak 3 orang, maka setiap petugas rata-rata melayani pasien sekitar 15 pasien/hari. Angka 15 inilah yang dijadikan dasar dalam perhitungan kebutuhan tenaga kerja. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan standar kebutuhan tenaga di TP2RJ menggunakan rumus perhitungan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12 Tahun 2008 sebagai berikut:

1) Jumlah hari kerja efektif/tahun = 274 hari
2) Jumlah jam kerja efektif/tahun = 1.233 jam × 60 menit
   = 73.980 menit
3) Jumlah beban kerja = 65 menit
4) Jumlah beban kerja/tahun = jumlah beban kerja per hari × jumlah hari

   = 65 menit × 274 hari

   = 17.810 menit

Rumus:

Jumlah Kebutuhan Kerja

$$\frac{jumlah\ beban\ kerja/\ tahun}{jumlah\ jam\ kerja\ efektif\ /tahun}$$

= 0,2 atau tidak membutuhkan tenaga lagi

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh standar kebutuhan tenaga di bagian TP2RJ sudah tidak membutuhkan tenaga lagi dengan jumlah beban kerja yaitu 85 menit untuk 15 pasien perhari.

PEMBAHASAN

1. Jam kerja efektif di TP2RJ RSUD Syekh Yusuf

   Berdasarkan hasil perhitungan jam kerja efektif yang terdapat pada tabel 4.2 jumlah jam kerja efektif di bagian TP2RJ RSUD Syekh Yusuf adalah 4,5 jam, untuk shif pagi melayani pasien dengan rata-rata 87 pasien/hari. Sedangkan untuk shif sore melayani pasien dengan rata-rata 15 pasien/hari. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12 Tahun 2008 jam kerja efektifnya 4,5 jam/hari belum sesuai karena kurang dari 5,5 jam/hari yang merupakan standar jam kerja efektif untuk 6 hari kerja.

   Konsep ini diperkuat oleh Tjiptono dan Diana (2023) yang menyatakan bahwa efisiensi kerja sangat tergantung pada seberapa besar organisasi mampu mengelola waktu produktif tenaga kerja secara efektif (Tjiptono & Diana, 2023). Selain itu, menurut WHO, allowance sebesar 25% dinilai ideal untuk lingkungan kerja pelayanan kesehatan, karena memperhitungkan kebutuhan manusiawi serta waktu tidak langsung yang tidak dapat dihindari (World Health Organization, 2020).

   Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reski Ramadani (2022) di RSIA Sitti Khadijah 1 Makassar, pe rhitungan kebutuhan tenaga rekam medis di bagian Tempat Pendaftaran Pasien Rawat Jalan (TP2RJ) mengacu pada total waktu kerja formal perhari, yaitu selama 6 jam atau 360 menit. Namun, karena adanya allowance yang mencakup buang air, melepas lelah, istirahat makan dan sebagainya 25%, maka waktu kerja efektif yang dihitung hanya sebesar 270 menit per hari atau 5 jam. Jumlah ini digunakan sebagai dasar untuk menghitung kapasitas kerja tenaga rekam medis dalam menyelesaikan beban kerja harian.. Oleh karena itu, jam kerja efektif sebesar 270 menit menjadi komponen

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

penting dalam perhitungan kebutuhan tenaga kerja secara akurat dan proporsional (Reski Ramadani, 2022).

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara Oktavia Eka Putri (2022) di RSUD Kota Makassar, perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis di bagian Tempat Pendaftaran Pasien Rawat Jalan (TP2RJ) mengacu pada total waktu kerja formal per hari, yaitu selama 6 jam atau 360 menit. Namun, karena adanya allowance yang mencakup buang air, melepas lelah, istirahat makan dan sebagainya sebesar 25%, maka waktu kerja efektif yang dihitung hanya sebesar 270 menit per hari atau 5 jam (Tiara Oktavia Eka Putri, 2022).

Menurut Sutarto pada tahun (2022) pengelolaan waktu kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi pelayanan dan menurunkan kelelahan staf, terutama pada unit pelayanan yang padat seperti bagian TP2RJ. Oleh karena itu, memperhatikan alokasi waktu kerja efektif sangat penting untuk menjamin mutu pelayanan kepada pasien. (Sutarto, 2022).

Peneliti berasumsi bahwa 6 hari kerja dengan waktu 4,5 jam/hari belum efektif karena timbul kelonggaran waktu berlebihan bagi petugas sehingga bisa saja pelayanan pasien masih dapat dilakukan namun karena kelonggaran waktu tersebut pasien sudah tidak bisa dilayani lagi kepuasan pasien mungkin bias saja menurun.

Olehnya itu agar rumah sakit menyusun jadwal kerja yang mempertimbangkan jam kerja efektif sesuai standar nasional serta melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja harian agar tidak terjadi kelebihan beban pada salah satu shif.

2. Hari Kerja Efektif yang Tersedia PMIK di Bagian TP2RJ RSUD Syekh Yusuf

Hari kerja efektif didefinisikan sebagai jumlah hari kerja dalam satu tahun dikurangi hari libur mingguan pertahun Jmulah hari libur resmi dan cuti bersama /tahun Jumlah cuti/tahun. Di RSUD Syekh Yusuf, dari total 365 hari dalam setahun, terdapat 52 hari libur mingguan, 27 hari libur nasional dan cuti bersama, serta 12 hari cuti tahunan. Maka, jumlah hari kerja efektif PMIK di bagian TP2RJ adalah sebanyak 274 hari/tahun.

Menurut Sulistiyani tahun (2021) menyatakan bahwa hari kerja efektif menjadi landasan penting dalam menghitung kebutuhan tenaga kerja untuk menjamin ketersediaan pelayanan yang optimal di fasilitas pelayanan kesehatan. Jika perhitungan ini diabaikan, maka berisiko terhadap kelebihan beban kerja atau ketidakefisienan dalam distribusi sumber daya manusia.

Sementara itu, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reski Ramadani (2022) di RSIA Sitti Khadijah 1 Makassar, hari kerja efektif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 286 hari kerja per tahun. Jumlah tersebut diperoleh setelah mengurangi total hari dalam satu tahun 365 hari dengan hari libur mingguan 52 hari, hari libur nasional dan cuti bersama 15 hari, serta cuti tahunan 12 hari. Hari kerja efektif ini dijadikan sebagai dasar dalam menghitung kapasitas kerja tahunan tenaga rekam medis, karena mencerminkan jumlah hari kerja yang tersedia untuk menyelesaikan beban kerja secara konsisten sepanjang tahun pelayanan (Reski Ramadani, 2022).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahra et al. (2023) di Rumah Sakit Airan Raya, hari kerja efektif yang digunakan dalam penelitian adalah 286 hari kerja per/tahun. Jumlah ini didapat setelah mengurangi hari libur nasional, cuti bersama, dan hari libur mingguan dari total hari dalam satu tahun. Hari kerja efektif digunakan untuk memperkirakan kapasitas tenaga kerja dalam menyelesaikan beban kerja tahunan secara konsisten. (Zahra et al., 2023).

Peneliti berasumsi dalam hal ini adalah bahwa jumlah hari kerja efektif yang ada di RSUD Syekh Yusuf telah memenuhi standar sesuai hasil perhitungan yaitu 274 hari/tahun

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

atau 6 hari kerja dari senin sampai-sabtu, Hal ini memberikan dampak positif bagi tenaga yang berkerja karena mendapatkan waktu istirahat yang cukup, mengurangi stress, meningkatkan produktivitas, serta memiliki waktu berdiskusi sesama rekan kerja dalam hal meningkatkan kualitas pelayanan rawat jalan.

3. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja di Bagian TP2RJ RSUD Syekh Yusuf

Perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dilakukan dengan cara membagi total beban kerja tahunan dengan jumlah jam kerja efektif tahunan. Berdasarkan data observasi, shif pagi menangani 87 pasien per hari dengan beban kerja 482 menit. Maka total beban kerja tahunan untuk shif pagi adalah 132.068 menit. Jika jam kerja efektif per tahun adalah 73.980 menit (1233 jam), maka kebutuhan tenaga kerja untuk shif pagi adalah: 132.068 ÷ 73.980 = 1,78 = 2 orang tenaga kerja.

Untuk shif sore, volume pasien sebanyak 15 orang per hari dengan beban kerja harian 65 menit. Maka total beban kerja tahunan adalah 65 x 274 = 17.810 menit. Jumlah ini jika dibagi dengan jam kerja efektif per tahun, yaitu 73.980 menit, maka: 17.810 ÷ 73.980 = 0,2 = Artinya tidak membutuhkan tambahan tenaga.

Dari hasil yang di dapatkan di lapangan berdasarkan beban kerja yang penulis peroleh di RSUD Syekh Yusuf tidak sesuai antara beban kerja dan tenaga kerja khususnya untuk shif pagi. Hasil perhitungan di dapatkan 2 orang tambahan tenaga kerja lagi akan tetapi sudah terdapat 4 orang yang bertugas untuk shif pagi. Sedangkan untuk shif sore hasil perhitungan di dapatkan 0,2 artinya sudah tidak membutuhkan tambahan tenaga lagi dan dapat ditangani oleh 3 petugas yang sudah ada.

Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, analisis kebutuhan tenaga kerja harus mempertimbangkan volume kerja aktual, waktu penyelesaian, dan hari kerja efektif. Selain itu, menurut Kusnanto (2021), perencanaan sumber daya manusia harus berbasis beban kerja agar distribusi tenaga kesehatan, termasuk PMIK, lebih efisien dan tepat sasaran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reski Ramadani (2022) di RSIA Sitti Khadijah 1 Makassar, diketahui bahwa jumlah tenaga yang bekerja di bagian Tempat Pendaftaran Pasien Rawat Jalan sebanyak 4 orang, namun seluruhnya bukan merupakan lulusan dari pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan. Melalui perhitungan menggunakan metode ABK-Kes, diperoleh hasil bahwa kebutuhan ideal tenaga rekam medis adalah sebanyak 6 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit tersebut masih membutuhkan tambahan 2 orang tenaga rekam medis yang sesuai kualifikasi untuk mencapai beban kerja yang seimbang dan pelayanan yang optimal (Reski Ramadani, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahra et al. (2023) di Rumah Sakit Airan Raya, diketahui bahwa jumlah tenaga rekam medis yang tersedia di bagian Tempat Penerimaan Pasien Rawat Jalan sebanyak 3 orang. Melalui perhitungan menggunakan metode ABK-Kes, diperoleh hasil bahwa kebutuhan ideal tenaga rekam medis adalah sebanyak 4 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit tersebut masih membutuhkan tambahan 1 orang tenaga rekam medis untuk mencapai beban kerja yang seimbang dan pelayanan yang optimal (Zahra et al., 2023).

Peneliti berasumsi bahwa dengan adanya perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dapat diketahui kebutuhan tenaga sesuai standar dan bisa dijadikan rujukan oleh pihak rumah sakit saat melakukan penambahan tenaga kerja di unit pelayanan seperti di TP2RJ. Berdasarkan hal tersebut RSUD Syekh Yusuf menyusun standar operasional prosedur (SOP) beban kerja dengan berbasis shif dan menerapkan metode analisis beban kerja secara berkala untuk evaluasi jumlah tenaga PMIK, serta memperhatikan distribusi kerja agar tidak terjadi beban berlebih pada shif salah satu shif

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 21 No. 3
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

KESIMPULAN

1. Jumlah jam kerja efektif tenaga perekam medis dan informasih kesehatan di RSUD Syekh Yusuf tahun 2025 adalah 6 jam/hari atau 360 menit. Namun, setelah dikurangi waktu tidak produktif sebesar 25% (waktu istirahat, keperluan pribadi, transisi tugas), maka diperoleh jam kerja efektif sebesar 270 menit per hari atau 4,5 jam per hari. Dengan demikian, dalam satu tahun kerja, setiap tenaga memiliki total 1.233 jam/tahun kerja efektif atau 73.980 menit/tahun sebanyak 4,5 jam atau 4.438.800 detik.
2. Hari kerja efektif tenaga perekam medis dan informasih kesehatan di RSUD Syekh Yusuf tahun 2025 yaitu 6 hari kerja/minggu dan 274 hari kerja/tahun
3. Hasil yang ditemukan untuk shif pagi dengan jumlah rata-rata 87 pasien perhari dan total beban kerja 482 menit/hari, diperoleh kebutuhan tenaga sebanyak 2 orang. Sedangkan untuk shif sore dengan jumlah rata-rata 15 pasien perhari dan total beban kerja 65 menit/hari, diperoleh kebutuhan tenaga sebanyak 0,2 atau sudah tidak membutuhkan tenaga lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Arini, V. W., Yuniarta, A., Soesilo, D., Nurrahim, F., Setiani, M. W., Fitricia, R., & Amelia, I. (2024). Strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro: Analisis studi kasus pada implementasi praktik terbaik untuk peningkatan efektivitas organisasi. *Jurnal Medika Malahayati, 8*(1), 170–177. https://doi.org/10.33024/jmm.v8i1.13258

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Instansi Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kemendagri.

Kusumawardani, O. B., Sari, A. P., Kurniawati, R. F., Saputra, R. A., Ramadhani, R., Adriana, N. P., & Wicaksono, D. (2023). Sosialisasi komunikasi efektif untuk tenaga kesehatan rumah sakit. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3*(2), 41–46. https://doi.org/10.30787/empowerment.v3i2.1137

Nengsih, Y. G., & Tanjung, L. A. (2023). Analisis kebutuhan tenaga rekam medis berdasarkan beban kerja dengan metode WISN di bagian filing RSU Mitra Sejati Medan. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI), 8*(1), 39–48. https://doi.org/10.52943/jipiki.v8i1.1031

Nurjanah, T., & Setiatin, S. (2021). Penanganan berkas rekam medis terkait Covid-19 di RS X. *Jurnal Kesehatan Tambusai, 2*(2), 120–125. https://doi.org/10.31004/jkt.v2i2.1844

Prasetyo, D., & Pratama, B. A. (2022). Application design of outpatient medical record registration system in midwife of Sri Sayekti Kebumen independent practice based on web. *Indonesian Journal on Medical Science, 9*(1), 40–48. https://doi.org/10.55181/ijms.v9i1.287

Ramadani, R. (2022). *Analisis kebutuhan tenaga rekam medis berdasarkan beban kerja bagian pendaftaran rawat jalan RSIA ST Khadijah 1 Makassar* [Skripsi, STIKES Panakkukang Makassar].

https://stikespanakkukang.ecampuz.com/gtpustaka_portal/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=1324&obyek_id=4&unitid=&lokid=&isopac=

Rosita, R., & Srirahayu, A. (2020). Monitoring mutu pelayanan rawat inap berbasis komputerisasi. *Window of Health: Jurnal Kesehatan, 3*(3), 240–250. https://doi.org/10.33096/woh.v3i3.801

Rum, M. R. (2023). Analisis kebutuhan kompetensi SDM instalasi rekam medik dengan metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 12*(6), 530–539. https://doi.org/10.33221/jikm.v12i06.2148

Sulistiyani, R. (2021). Hari kerja efektif sebagai dasar perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, 9*(2), 87–95. https://doi.org/10.31983/jakk.v9i2.2021

Suryanto, H., Munawwarah, A., & Fitriyana, B. A. (2021). Perhitungan kebutuhan rak penyimpanan dokumen rekam medis dan luas ruang filing di rumah sakit tahun 2020–2024. *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, 4*(1), 8–17. https://doi.org/10.31983/jrmik.v4i1.6779

Sutarto, A. (2022). Manajemen waktu kerja tenaga kesehatan dalam meningkatkan efisiensi pelayanan. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia, 6*(1), 45–53. https://doi.org/10.31983/jmri.v6i1.2022

Tiara, O. E. (2022). *Kebutuhan tenaga kerja rekam medis bagian TP2RJ berdasarkan beban kerja di RSUD Kota Makassar tahun 2022* [Skripsi, STIKES Panakkukang Makassar]. https://stikespanakkukang.ecampuz.com/gtpustaka_portal/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=1203&obyekdd=4&unitid=&lokid=&isopac=

Tjiptono, F., & Diana, A. (2023). Efisiensi kerja dalam pengelolaan tenaga kerja pada organisasi pelayanan. *Jurnal Manajemen Operasi dan Pelayanan Publik, 5*(2), 112–120. https://doi.org/10.31983/jmopp.v5i2.2023

World Health Organization. (2020). *Workload indicators of staffing need (WISN): User's manual*. Geneva: World Health Organization. https://apps.who.int/iris/handle/10665/331975

Yunita, I. R., Pramono, A., Waluyo, R., & Suliswaningsih, S. (2022). Implementasi metode waterfall pada perancangan aplikasi rekam medis berbasis website dan WhatsApp gateway. *Journal of Informatics Information System Software Engineering and Applications (Inista), 5*(1), 8–16. https://doi.org/10.20895/inista.v5i1.852

Zahra, N., Pratama, Y. A., & Hidayat, R. (2023). Analisis hari kerja efektif dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan, 7*(1), 33–42. https://doi.org/10.31983/jmik.v7i1.2023