

Analisis Beban Kerja Petugas Pada Unit Rekam Medis Di RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur

Muhammad Dudayev Caesar Putra¹, Hafida Sofa Andini²

¹Program Studi D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Poltekkes Kemenkes Malang, Indonesia

²Program Studi D4 Manajemen Informasi Kesehatan, Politeknik Karya Husada, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jan 12, 2026

Revised Jan 31, 2026

Accepted Feb 20, 2026

Keywords:

Medical Record
Analysis
RSUD Pasar Rebo

ABSTRACT

Pasar Rebo Regional Hospital's medical records unit has not had a workload calculation for a long times, so it is very necessary to conduct a workload analysis calculation, to prevent excessive workload on medical records unit staff. The workload analysis calculation that was previously carried out also used WISN (Workload indicators of staffing need), which is no longer valid. This study aims to analyze the workload of medical recorder. This research is a descriptiv study using the ABK Kes method (Health Workload Analysis). The research was conducted in the medical records unit of Pasar Rebo Regional Hospital. The populations in this study was all medical record staff at Pasar Rebo Regional Hospital, totaling 46 people. The data in this study were analyz use the ABK Kes method to obtain the number of record staff needed at Pasar Rebo Regional Hospital. Based on the results of the calculations of staff needs using the ABK Kes method, the number of Human Resources needed for the medical records unit is 55 people. Thus, it can be conclude that the numbers of staff in the medical record unit at Pasar Rebo Regional Hospital does not match its needs, where Pasar Rebo Regional Hospital lacks 9 staff/officers in the medical records unit.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Muhammad Dudayev Caesar Putra,
Prodi D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan,
Poltekkes Kemenkes Malang,
Jl. Besar Ijen 77 C, Kota Malang,
Email: muhammadnewdudayev@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Tujuan Pembangunan kesehatan ialah guna meningkatkan kesadaran, keinginan, serta kemampuan seseorang untuk bisa hidup sehat. Upaya dalam memenuhi kesehatan yang komprehensif dengan dukungan sumber daya kesehatan diperlukan agar kondisi tersebut dapat terwujud. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) ialah sumber daya pada bidang kesehatan yang begitu strategis. SDMK menjadi penggerak pembangunan kesehatan [1]. SDMK yang berkualitas tinggi dapat memenuhi kebutuhan, didistribusikan dengan merata serta adil, dan dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk menjamin

pembangunan kesehatan untuk menaikkan derajat kesehatan masyarakat yang tinggi, yang mutlak dibutuhkan dengan konsisten [2]. Adanya tenaga kesehatan yang berkualitas dengan jumlah yang memadai begitu penting untuk pembangunan kesehatan di daerah untuk mewujudkan tujuan pembangunan kesehatan yang lebih baik [3] [4].

Pelaksanaan rekam medis diperlukan dalam sarana pelayanan kesehatan. Dalam hal mengumpulkan, mengolah serta melaporkan data yang didapat sebagai bahan informasi yang akurat merupakan tanggung jawab dari unit pengelolaan rekam medis [5]. Unit rekam medis merupakan ialah unit yang begitu bertanggung jawab akan hal tersebut [6]. Pelayanan yang disediakan oleh unit rekam medis bukanlah layanan pada bentuk terapi, melainkan menjadi bukti layanan, sarana, aspek hukum, serta pengetahuan. Peran petugas rekam medis sangat penting dalam mengelola bukti layanan kesehatan agar bisa berguna secara optimal dalam melayani sesuai dengan yang dibutuhkan [7]. Kompetensi perekam medis serta informasi kesehatan adalah kemampuan, pengetahuan, serta sikap yang harus di miliki seorang profesional perekam medis serta informasi kesehatan untuk menjalankan tanggungjawab pada sejumlah lingkup layanan kesehatan, baik di klinik, puskesmas serta rumah sakit [3].

Sesuai dengan Kemenkes RI No: 312/Menkes/SK/III/2020, petugas rekam medis yang profesional harus memberi layanan yang berkualitas berdasarkan standar kompetensi serta kode etik profesi [8]. Kemampuan petugas rekam medis mencakup klasifikasi serta kodifikasi penyakit, aspek hukum dan etika profesi, pengelolaan rekam medis dan informasi kesehatan, pemeliharaan kualitas statistik kesehatan, rekam medis, pengelolaan unit kerja rekam medis ataupun informasi, serta kolaborasi dengan profesi lain. Kesuksesan layanan yang berkuantitas bisa diukur dari pengelolaan unit rekam medis serta informasi kesehatan yang di dukung oleh sumber daya yang professional [9]. Keberadaan sumber daya kesehatan pada unit rekam medis yang sesuai dapat membuat kinerja pada unit rekam medis baik, terutama terkait indikator mutu yang ada pada unit rekam medis. Hal tersebut merupakan elemen penting untuk keberlangsungan dalam pengelolaan rekam medis di RSUD Pasar Rebo.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci pada manajemen serta keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan [10]. Dengan demikian, sebuah perusahaan ataupun organisasi harus melihat keadaan SDM supaya mempunyai performa yang baik dalam melaksanakan tugas yang diemban. Beban kerja yang tidak tepat bisa menyebabkan proses kerja yang tidak bagus serta tidak efektif. Untuk memastikan efisiensi dalam beban pekerjaan, sebuah perusahaan harus melakukan analisa beban kerja yang akurat pada kegiatan yang dikerjakan setiap kelompok kerja [11].

RSUD Pasar Rebo sudah lama unit rekam medisnya tidak dilakukan perhitungan beban kerja, sehingga sangat diperlukan untuk dilakukan perhitungan analisis beban kerja, agar tidak terjadi kelebihan beban kerja pada petugas unit rekam medis. Perhitungan analisis beban kerja yang dulu dilakukan juga masih menggunakan *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN), yang dimana hal tersebut sudah tidak berlaku lagi. Hasil perhitungan WISN mungkin akan selalu berbeda tiap tahunnya [12]. Berdasarkan Permenkes RI No. 33 Tahun 2015 mengenai Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan SDM pada pasal 4 menjelaskan bahwa penggunaan WISN dalam penggunaan analisis beban kerja telah dicabut dan tidak berlaku digantikan dengan Analisis Beban kerja Kesehatan (ABK Kes). Metode ini digunakan untuk menghitung kebutuhan SDM kesehatan [13]. Dimana hal tersebut manandakan bahwa sudah tidak diperbolehkan lagi menggunakan metode WISN dalam perhitungan kebutuhan SDM, yang dimana beralih dengan menggunakan metode ABK Kes sesuai undang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu peneliti melakukan perhitungan analisis beban kerja rekam medis di RSUD Pasar Rebo dengan menggunakan ABK Kes, dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja petugas rekam medis.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian deskriptif dengan menerapkan metode ABK Kes. Penelitian dilakukan pada bulan juli di unit rekam medis RSUD Pasar Rebo. Populasi pada penelitian ini ialah semua petugas rekam medis di RSUD Pasar Rebo sejumlah 46 petugas. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menerapkan metode ABK Kes untuk memperoleh jumlah kebutuhan petugas rekam medis di RSUD Pasar Rebo.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

RSUD Pasar Rebo adalah Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta kelas yang berada di Jakarta Timur [14]. Standarisasi kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan dengan tepat, dapat membuat pola kepegawaian terstruktur dengan baik yang akan membuat pelaksanaan aktivitas layanan bisa sesuai sasaran yang sudah ditetapkan [15] [16]. Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis beban kerja pada petugas rekam medis di RSUD Pasar Rebo. RSUD Pasar Rebo memiliki sejumlah 46 orang tenaga kerja pada unit rekam medisnya, yang dimana petugas tersebut tersebar di beberapa bagian pada unit rekam medis. Bagian tersebut meliputi bagian pendaftaran (rawat inap, rawat jalan serta IGD), *assembling*, *coding*, pelaporan dan penyimpanan. RSUD Pasar Rebo menggunakan sistem *hybrid* dalam pengelolaan berkas rekam medisnya. Dimana masih terdapat berkas rekam medis konvensional (*paper based*) yang digunakan dalam pelayanan.

Menentukan Fasilitas Kesehatan Dan Jenis SDM Kesehatan

Di Unit Rekam Medis RSUD Pasar Rebo tenaga rekam medis sebanyak 46 orang yang mencakup :

Tabel 1. Tenaga Rekam Medis RSUD Pasar Rebo

Unit	Kelompok SDM	Kegiatan Tenaga SDM	Jumlah Tenaga
Rekam Medis RSUD Pasar Rebo	Tenaga Keteknisan Medis	Pendaftaran Rawat Jalan	46 Orang
		Pendaftaran Rawat Inap	
		Pendaftaran IGD	
		Verifikasi Rawat Inap	
		Penjaminan Rawat Inap	
		Petugas Pelepasan Informasi	
		Pengambilan DRM	
		Penyimpanan DRM	
		Distribusi DRM	
		Retensi dan Scan	
		Assembling dan Analisis Kelengkapan	
		Koding Rawat Jalan	
		Koding Rawat Inap	
		Sensus Harian dan SPM	

Waktu Kerja Tersedia (WKT)

Pada tahap ini penulis menghitung waktu kerja ada pada unit rekam medis di RSUD Pasar Rebo. Dimana waktu kerja tersedia merupakan waktu yang dipakai petugas rekam medis dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan nya dalam kurun waktu 1 tahun [17] [18]. Dari hasil wawancara diperoleh yaitu jam kerja efektif nya adalah 1200

jam/tahun ataupun 72.000 menit/tahun, baik itu 5 hari kerja ataupun 6 hari kerja per minggu.

Menerapkan Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu

Pada tahap ini penulis mendeskripsikan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan petugas rekam medis di RSUD Pasar Rebo beserta norma waktunya. Norma waktu ialah waktu rata-rata yang diperlukan seorang SDM yang berpendidikan, terlatih, terampil, serta berkompeten untuk melakukan kegiatan dalam keadaan normal berdasarkan standar pelayanan yang ada di fasilitas kesehatan tersebut [19] [20]. Berikut komponen beban kerja dan norma waktunya:

Tabel 2. Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu

Kegiatan	Norma waktu (menit)	Satuan (menit/px)
Pendaftaran Px Rajal	3	Menit/px
Pendaftaran Px Ranap	16	Menit/px
Pendaftaran IGD	10	Menit/px
Verifikasi Rawat Inap	7	Menit/rm
Penjaminan Rawat Inap	6	Menit/px
Pengambilan DRM	5	Menit/rm
Penyimpanan DRM	5	Menit/rm
Distribusi	10	Menit/rm
Assembling dan Analisis Kelengkapan	6	Menit/rm
Koding Rawat Jalan	3	Menit/rm
Koding Rawat Inap	10	Menit/rm
Petugas Pelepasan Informasi	150	Menit/rm
Sensus Harian dan SPM	8	Menit/hari
Retensi dan Scan	2	Menit/rm

Perhitungan Standar Beban Kerja

Pada tahap ini penulis menghitung standar beban kerja petugas rekam medis di RSUD Pasar Rebo. Berikut perhitungan dari Standar Beban Kerja (SBK):

Tabel 3. Perhitungan Standar Beban Kerja

Kegiatan	Norma Waktu (menit)	Satuan (menit/px)	Waktu (menit)	SBK
Pendaftaran Px Rajal	3	Menit/px	72.000	24.000
Pendaftaran Px Ranap	16	Menit/px	72.000	4.500
Pendaftaran IGD	10	Menit/px	72.000	7.200
Verifikasi Rawat Inap	7	Menit/rm	72.000	10.285
Penjaminan Rawat Inap	6	Menit/px	72.000	12.000
Pengambilan DRM	5	Menit/rm	72.000	14.400
Penyimpanan DRM	5	Menit/rm	72.000	14.400
Distribusi	10	Menit/rm	72.000	7.200
Assembling dan Analisis Kelengkapan	6	Menit/rm	72.000	12.000
Koding Rawat Jalan	3	Menit/rm	72.000	24.000
Koding Rawat Inap	10	Menit/rm	72.000	7.200
Petugas Pelepasan Informasi	150	Menit/rm	72.000	480
Sensus Harian dan SPM	8	Menit/hari	72.000	9.000
Retensi dan Scan	2	Menit/rm	72.000	36.000
				182.665

Telah diketahui bahwa jumlah Standar Beban Kerja (SBK) pada RSUD Pasar Rebo adalah 182.665 hasil ini didapatkan dari penjumlahan seluruh SBK Kegiatan yang ada di RSUD Pasar Rebo, dengan rumus norma waktu (satuan dalam menit) dibagi dengan standar waktu (72.000) dalam menit.

Perhitungan Standar Tugas Penunjang (STP) serta Faktor Tugas Penunjang (FTP)

Pada langkah berikutnya yaitu menghitung STP dan Faktor Tugas Penunjang (FTP). Sebelum melakukan penghitungan standar tugas penunjang, perlu dilakukan perhitungan faktor tugas penunjang. Berikut perhitungan dari STP serta FTP :

Tabel 4. Perhitungan Standar Tugas Penunjang serta Faktor Tugas Penunjang

Kegiatan	Rata – rata waktu	Satuan	Waktu kegiatan (menit/th)	Waktu (menit/th)	FTP %
Rapat bulanan Rekam Medis	120	Menit/bln	1.440	72.000	2,00
Rapat Komite Rekam Medis	120	Menit/bln	1.440	72.000	2,00
Bimbingan PKL	30	Menit/mg	1.560	72.000	2,17
FTP dalam %					6,17
STP = (1/(1-FTP/100))					1,07

Hasil dari perhitungan STP, diketahui bahwa STP yang di dapat adalah 1,07.

Menghitung Kebutuhan SDM

Setelah diketahui STP maka dilaksanakan perhitungan untuk menghitung Jumlah Kebutuhan Tenaga. Yang dibutuhkan dari menghitung Jumlah Kebutuhan Tenaga (JKT) yaitu dengan menggunakan data capaian, data capaian ini berisi jumlah pasien yang telah terdaftar dalam kurun waktu 1 tahun. Maka hasil dari perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga (JKT) yakni :

Tabel 5. Kebutuhan SDM

Kegiatan	Capaian	SBK	Kebutuhan	Jumlah Tenaga
Pendaftaran Px Rajal	238.838	24.000	9,95	10
Pendaftaran Px Ranap	21.641	4.500	4,80	10
Pendaftaran IGD	36.202	7.200	3,52	5
Verifikasi Rawat Inap	21.641	10.285	2,10	1
Penjaminan Rawat Inap	21.641	12.000	1,80	1
Pengambilan DRM	27.641	14.400	1,91	2
Penyimpanan DRM	27.641	14.400	1,91	2
Distribusi	21.641	7.200	3,00	3
Assembling dan Analisis Kelengkapan	21.641	12.000	1,80	2
Koding Rawat Jalan	238.838	24.000	9,95	4
Koding Rawat Inap	21.641	7.200	3,00	2
Petugas Pelepasan Informasi	731	480	1,52	1
Sensus Harian dan SPM	21.641	9.000	2,40	2
Retensi dan Scan	120.000	36.000	3,30	1
JKT			50,99	46

Maka kebutuhan SDM :

Kebutuhan SDM : JKT x STP
 : 50,99 x 1,07
 : 54,55

Jadi kebutuhan petugas pada unit rekam medis : 55 orang

Setelah Jumlah Kebutuhan Tenaga (JKT) diketahui yaitu 51,16, total dari JKT dikalikan dengan jumlah STP sehingga diperoleh hasil 54,55 orang, yang kemudian dibulatkan menjadi 55 orang. Dari hasil dari hitung kebutuhan tenaga dengan metode ABK Kes, Maka Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan untuk unit rekam medis adalah 55 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga di unit rekam medis di RSUD Pasar Rebo belum sesuai dengan kebutuhannya, di mana RSUD Pasar Rebo kekurangan 9 orang tenaga/petugas pada unit rekam medis.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis beban kerja dengan menggunakan ABK Kes dimana kebutuhan untuk petugas rekam medis yang ideal di RSUD Pasar Rebo yaitu 55 petugas. Dimana petugas rekam medis saat ini sejumlah 46 petugas, maka dibutuhkan tambahan 9 petugas rekam medis agar kinerja nya bisa lebih optimal di unit rekam medis RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur.

REFERENCES

- [1] I. Syahdilla and Susilawati, "Analisis distribusi sumber daya manusia kesehatan berdasarkan standar ketenagaan Puskesmas di Kabupaten Deli Serdang Analysis," *SAGO Gizi dan Kesehat.*, vol. 4, no. 2, 2023.
- [2] Menteri Kesehatan Republik Indonesia, "Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015," 2015.
- [3] Z. A. Ritonga and O. R. Manurung, "Tinjauan Kompetensi Petugas Rekam Medis Pada Mutu Pelayanan Kesehatan Di Upt . Rumah Sakit Khusus Mata Tahun 2019," *J. Ilm. Perekam dan Inf. Kesehat. Imelda*, vol. 4, no. 1, pp. 567–572, 2019.
- [4] E. R. Zein, M. Ramadhani, T. Ajeng, J. Nera, and R. Rosyi, "Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Dengan Metode ABK-Kes Di Puskesmas Ciptomulyo Malang," vol. 3, no. September, pp. 534–542, 2022.
- [5] F. N. Tarigan, R. Abudi, and N. Arsad, "Sistem pengelolaan rekam medis puskesmas," vol. 4, no. 2, pp. 119–126, 2022.
- [6] E. Kurnia, "Manajemen Unit Kerja Rekam Medis Di Rumah Sakit Daerah Kediri," *J. Heal. Med. Rec. Indones.*, vol. 1, 2024.
- [7] D. Hermawan, F. Apriyanti, C. Derlica, and S. Mongkau, "Pengenalan Profesi Rekam Medis Sebagai Penyedia Informasi Kesehatan pada SMA Negeri 1 Kusan Hilir," vol. 3, no. 2, pp. 253–258, 2024.
- [8] Menteri Kesehatan Republik Indonesia, *Standar Profesi Perekam Medis Dan Informasi Kesehatan*. Indonesia, 2020.
- [9] R. Syafira, "Tinjauan Pelaksanaan Unit Kerja Rekam Medis Di Puskesmas Geger Tahun 2022," *Stikes Ngudia Husada*, 2022.
- [10] E. Santoso, *Manajemen sumber daya manusia*. Kota Medan: PT Media Penerbit Indonesia Royal, 2025.
- [11] E. Mahawati *et al.*, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [12] E. D. Permatasari and W. J. Pudjirahardjo, "Kelemahan Workload Indicators Of Staffing Need Sebagai Metode Perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga Kesehatan Di Puskesmas," *J. Adm. Kesehat. Indones.*, vol. 3, pp. 89–98, 2015.
- [13] F. N. Hasanah, P. Okiyanti, and D. Sonia, "Perhitungan Kebutuhan Sdmk Dengan Metode Abk-Kes Di Klinik Pratama Green Care Kota Bandung," *J. Wiyata*, pp. 33–42, 2022.
- [14] Rumah Sakit Umum Daerah Pasar, "Company Profile Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo." [Online]. Available: https://rsudpasarrebo.jakarta.go.id/storage/banner/Company_Profile_RSUD_Pasar

Rebo.pdf

- [15] H. L. Noor, N. Fanny, and T. S. Rejeki, “Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Bagian Pendaftaran rumah Sakit Dengan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes),” vol. 11, no. 1, pp. 53–59, 2025.
- [16] C. Haryoto, M. Yusuf, Hasanah, and N. Husainah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Solok: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim Perum, 2023.
- [17] W. N. Irsani, S. Setiatin, and A. Susanto, “Kebutuhan Tenaga Pelaporan Dengan Metode Analisis Beban Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD ‘X,’” *J-REMI J. Rekam Med. Dan Inf. Kesehat.*, vol. 3, no. 2, pp. 169–176, 2022.
- [18] L. F. Rhomadhoni, “Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Unit Rekam Medis Menggunakan Metode Abk Kes Di Rumah Sakit Umum Anna Medika Madura,” STIKes Ngudia Husada Madura, 2021.
- [19] N. Cahyaningrum, Y. T. Utami, E. N. Rahmawati, and B. S. Nagoro, “Kebutuhan Tenaga Kerja Bagian Filing Berdasarkan Metode ABK Kes di RSUD dr . Moewardi,” vol. 11, no. 2, pp. 19–25, 2021.
- [20] A. Widhiastuti, A. Nisaa, and Y. Asriati, “Analisis Perencanaan SDM Kesehatan Berdasarkan Metode ABK Kes Unit Rekam Medis Rawat Jalan Di UPTD Puskesmas Jatiroto Wonogiri Planning Analysis Of Health Human Resources Using The ABK Kes Method In The Outboard Medical Record Unit At UPTD Puskesmas Jatiroto Wonogiri,” vol. 2, no. 3, pp. 1–8, 2022.

BIOGRAPHIES OF AUTHORS



Muhammad Dudayev Caesar Putra, S.ST., M.K.M. Dosen Tetap Prodi D-III Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Poltekkes Kemenkes Malang.