

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP BEBAN KERJA DI BAGIAN PENYIMPANAN REKAM MEDIS MENGGUNAKAN METODE WISN (*WORKLOAD INDICATOR OF STAFFING NEED*) DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT H. ADAM MALIK MEDAN

Zulham Andi Ritonga

Dosen APIKES Imelda, Jalan Bilal Nomor 52 Medan

E-mail: zulhamandi63@yahoo.com

ABSTRAK

Dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di unit rekam medis hendaklah memperhatikan jenis pekerjaan, kebutuhan jumlah tenaga kerja untuk unit rekam medis tersebut serta kualifikasi personal yang dibutuhkan dalam setiap unit rekam medis. Dimana perhitungan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Rekam Medis yang dibutuhkan dilakukan dengan memperhatikan beban kerja yang ada bagian rekam medis di rumah sakit Analisis kebutuhan tenaga di ruang penyimpanan RSUP H. Adam Malik Tahun 2016 dengan menggunakan *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN). Metode ini digunakan untuk menghitung jumlah optimal tenaga kerja berdasarkan beban kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan observasi, wawancara mendalam, dan telaah dokumen ketenagaan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi dilakukan dengan teknik sampling, selama 6 hari kerja dengan melakukan wawancara mendalam kepada pegawai RSUP H. Adam Malik yang dilakukan pada bulan Desember 2016. Dalam pengamatan terhadap pola kegiatan staff diperoleh hasil bahwa penggunaan waktu produktif pegawai RSUP H. Adam Malik Medan adalah sebesar 2056 jam/tahun, standar beban kerja dalam penyimpanan, standar kelonggaran 0.011. Berdasarkan data primer dan data sekunder yang berhasil dikumpulkan, setelah diolah menggunakan WISN, diperoleh kesimpulan bahwa jumlah pegawai optimal kebutuhan tenaga di RSUP H. Adam Malik Medan adalah sebanyak 15 orang, jadi jumlah tenaga penyimpanan rekam medis masih kurang, dan jumlah pegawai yang ada saat ini sebanyak 11 orang, dengan demikian penambahan jumlah pegawai 4 orang.

Kata Kunci: SDM; Beban Kerja; Penyimpanan Rekam Medis; Metode WISN; Rumah Sakit.

ABSTRACT

In planning Human Resources (HR) in medical records be of the type of work, the needs of the workforce to the medical records and personal qualifications required in each unit of the medical record. Where the calculation of the number of Human Resources (HR) Medical Record has to be made by taking into account the workload that part of medical records in hospitals. Analysis of labor requirements in the storage room H. Adam Malik Hospital 2016 by using the *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN). This method is used to calculate the optimal amount of labor based on the workload of employees. This research uses qualitative with observation, in-depth interviews, and a review of documents workforce. Primary data were collected through observation carried out by sampling techniques, for 6 days of work by conducting in-depth interviews to employees of H. Adam Malik Hospital conducted in December 2016. In observation of the staff activity patterns obtained results that the use of productive time employee H. Adam Malik Hospital amounted to 2056 hours / year, the standard workload in storage, looseness 0,011 standard. Based on data from primary and secondary data collected, when processed using WISN, we concluded that the optimal number of employees in the power requirements H. Adam Malik Hospital are as many as 15 people, so the number of record-keeping force is still lacking, and the number of existing personnel as many as 11 people, thereby increasing the number of employees 4 people.

Keywords: Human Resources; Workload Storage section; Method WISN.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat, yang memiliki kedudukan yang sangat penting, maka dari itu pelayanan yang diberikan itu haruslah sangat diperhatikan dan diperhitungkan. Rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik di bidang teknis maupun pendistribusian, rumah sakit mempunyai tanggung jawab terhadap mutu pelayanan diantaranya adalah rekrutmen terhadap sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan jumlah yang cukup untuk memenuhi kriteria pelayanan kesehatan di rumah sakit. Maka dalam hal ini suatu perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan agar tersedianya tenaga medis yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan tenaga medis yang dibutuhkan untuk menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Berdasarkan UU RI No 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan mendefinisikan tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, Sumber Daya Manusia (SDM) selalu menjadi subyek dan objek pembangunan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. Dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di unit rekam medis hendaknya memperhatikan jenis pekerjaan, kebutuhan jumlah tenaga kerja untuk unit rekam medis tersebut serta kualifikasi personal yang dibutuhkan dalam setiap unit rekam medis. Semua faktor harus di rencanakan secara matang dengan pertimbangan yang matang. Penelitian tentang Analisis beban kerja bagian penyimpanan rekam medis menggunakan metode

perhitungan *Work Load Indicator Staff Needs (WISN)*. Dimana perhitungan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Rekam Medis yang dibutuhkan dilakukan dengan memperhatikan beban kerja yang ada bagi rekam medis di rumah sakit.

Rekam Medis mempunyai tanggung jawab yang sangat berat, sehingga dalam pelaksanaannya diperlukan petugas yang memang kompeten dibidangnya, agar pelayanan pasien pun lebih maksimal dan tidak terhambat oleh beban kerja yang di rekam medis otomatis kita akan mengetahui berapa petugas yang diperlukan dan dengan kualifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang seperti apa, agar pelayanan dapat diberikan menjadi efektif dan efisien.

Menurut Ilyas (2004), Dalam instansi rumah sakit, perhitungan kebutuhan tenaga kerja pada beban kerja personel. Handoko (2010) mengungkapkan bahwa untuk mengetahui beban kerja sebelumnya harus mengetahui daftar pekerjaan terlebih dahulu (Handoko, 2010). Bila analisa pekerjaan telah dilakukan sebelumnya, analisis bisa menggunakan laporan-laporan yang telah ada untuk mengidentifikasi banyaknya pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2008), mengemukakan bahwa penyederhanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan mencari penggunaan waktu yang paling ekonomi dari usaha manusia, materi, mesin-mesin, waktu, dan ruangan, agar cara-cara yang paling baik dan paling mudah dalam mengerjakan pekerjaan dapat digunakan.

Berdasarkan penelitian Irwandy (2007), dan Nurutami (2009), fasilitas yang cukup lengkap dan semakin jelasnya uraian pekerjaan, *Standart Oprasional Procedure*, dan petunjuk teknis seorang staf akan sangat membantu meringankan beban kerja staf. Berdasarkan Kepmenkes No. 81 Tahun 2004 dijelaskan bahwa salah satu metode dalam melaksanakan perhitungan tenaga kerja dapat dilakukan dengan metode WISN (*Workload Indicator Staff Needed*).

Berdasarkan survey awal dengan pengamatan yang dilakukan, ditemukan masalah-masalah yang ada seperti: kurangnya Sumber Daya Manusia secara kuantitas yaitu

jumlah pegawai dengan dengan jumlah pasien tidak sebanding sehingga sangat menarik untuk menjadi perhatian, karena RSUP H. Adam Malik merupakan rumah sakit pusat rujukan se-Sumatera Utara, sehingga penelitian melakukan pengamatan dan meneliti jumlah SDM rekam medis yang ada.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) Di RSUP H. Adam Malik Medan Tahun 2016.

Permasalahan

Adapun yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah bagaimana perencanaan kebutuhan Sumber Daya (SDM) terhadap beban kerja di bagian penyimpanan rekam medis menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) di RSUP H. Adam Malik Medan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis kebutuhan Sumber Daya (SDM) terhadap beban kerja di bagian penyimpanan rekam medis menggunakan metode WISN (*Workload Indicator Of Staffing Need*) di RSUP H. Adam Malik Medan Tahun 2016.

Manfaat penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak rumah sakit bagaimana melakuakn fungsi manajemen pada unit kerja rekam medis di RSUP H. Adam Malik Medan.
2. Sebagai bahan masukan bagi Akademisi dalam memperkaya teori rekam medis khususnya tentang perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di unit rekam medis bagi seluruh mahasiswa pada program studi rekam medis dan informasi kesehatan.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasannya dalam perkembangan ilmu rekam medis.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan cara datang langsung ke tempat penelitian dan meneliti dengan wawancara, observasi lapangan, mempelajari dokumen resmi yang ada, dll.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini dilakukan di RSUP H Adam Malik Medan dengan pertimbangan bahwa kurangnya tenaga rekam medis bila dilihat dari beban kerja yang ada di bagian penyimpanan berkas rekam medis. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2016.

Populasi

Pada penelitian ini populasi yang diamati adalah Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit.

Sampel

Sampel yang diamati dalam penelitian ini adalah waktu kerja tersedia, unit kerja dan kategori sumber daya manusia, menyusun standar beban kerja, menyusun standar kelonggaran, perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja dari 11 orang petugas di bagian penyimpanan.

Variabel dan Definisi Operasional

1. Waktu kerja yang tersedia bagi pegawai Unit Pelatihan dan Pengembangan merupakan waktu kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai dalam melakukan aktifitas di Rumah Sakit.
2. Standar beban kerja di dapatkan dari waktu kerja yang tersedia yang ada dibagi rata-rata waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan pokok.
3. Standar kelonggaran merupakan waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung tetapi bermanfaat bagi pegawai tersebut.
4. Perhitungan jumlah kebutuhan tenaga terkait dengan total kuantitas kegiatan pokok dibagi dengan standar beban kerja.

Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer
Data primer adalah data dari hasil pengamatan semua kegiatan yang dilakukan oleh 2 orang pekerja di penyimpanan Rekam Medis Rumah Sakit selama waktu kerja dengan menggunakan metode time metion study, data yang diperoleh dari hasil wawancara tidak terstruktur terhadap 3 orang tersebut.
2. Data Sekunder
Data sekunder yang diperoleh peneliti berasal dari hasil telaah dokumen. Data sekunder ini berupa uraian tugas pegawai, data ketenagaan, dan laporan pola ketenagaan.

Metode Analisis Data

Peneliti harus menjaga upaya validitas data yang telah di kumpulkan selama penelitian. Cara yang digunakan untuk menjaga validitas data, yaitu dengan cara triangulasi. Triangulasi data yang dilakukan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. *Triangulasi Metode*
Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dalam tabel proses, data hasil wawancara tidak terstruktur dan data hasil tela'ah dokumen.
2. *Triangulasi Sumber*
Triangulasi sumber dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap hasil wawancara tidak terstruktur yang diperoleh dari informasi yang berbeda.
Waktu penyelesaian setiap unit kegiatan pokok, standar beban kerja, dan standar kelonggaran melakukan perhitungan jumlah

kebutuhan tenaga data primer dan data sekunder. Kemudian hasil pengolahan dari keduanya dimasukan ke dalam rumus *Workload Indicator of Staffing Need*. Menurut Kepmenkes

No.81/Menkes/SK/I/2004, tahapan perhitungan adalah menetapkan waktu kerja tersedia, menetapkan unit kerja dan kategori SDM yang dihitung, menyusun standar beban kerja, menyusun standar kelonggaran, menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian Di Unit Penyimpanan Rekam Medis Gambaran Jumlah Pegawai Penyimpanan Rekam Medis di RSUP H. Adam Malik Medan.

Jumlah Pegawai yang bertugas di Unit Penyimpanan Rekam Medis RSUP H. Adam Malik Medan berjumlah 11 orang dengan pendidikan SMA/ sederaj

Perencanaan Kebutuhan SDM Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di RSUP H. Adam Malik Medan

Perencanaan kebutuhan SDM unit penyimpanan rekam medis RSUP H. Adam Malik Medan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Nedded (WISN)* sebagai berikut:

Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Diperoleh dari kerja efektif selama kurun waktu 1 tahun untuk masing-masing kategori SDM yang bekerja di Unit Penyimpanan Rekam Medis RSUP H. Adam Malik Medan. Data yang di dapat sebagai berikut:

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia

Kode	Faktor	Kategori	Keterangan
		Perekam Medis	
A	Hari Kerja	284	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	7	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	3	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	12	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	5	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	8	Jam/Tahun
Waktu Kerja Tersedia		2056	Jam/Tahun
{A-(B+C+D+E)*F		124320	Menit/Tahun
Hasil Kerja Tersedia		275	Hari/Tahun

Sumber : Unit Rekam Medis RSUP H. Adam Malik Medan

Uraian perhitungan sebagai berikut:

1. Untuk hari kerja tersedia
Seluruh Kategori SDM
= {284-(7+3+12+5)}
= 275 Hari Kerja/Tahun
2. Waktu Kerja Tersedia
Seluruh Kategori SDM
= 275 (Hari/Tahun) x 8 Jam/Hari
= 2056 Jam Kerja/Tahun

Menetapkan Unit Kerja Dan Kategori SDM

Berdasarkan struktur organisasi bagian rekam medis RSUP H.Adam Malik, membuat perencanaan unit kerja dan kategori bagian

rekam medis RSUP H. Adam Malik Medan yaitu petugas bagian penyimpanan berjumlah 11 orang.

Menyusun Standar Beban Kerja

Standar Beban Kerja yang ada di RSUP H. Adam Malik Medan di peroleh berdasarkan hasil perencanaan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit, karena system yang digunakan sudah komputerisasi maka disesuaikan dengan kegiatan yang dilakukan pada saat ini, Standar Beban Kerja yang ada di RSUP H. Adam Malik Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Menghitung Standar Beban Kerja di RSUP H. Adam Malik Medan

No	Uraian Kegiatan	Rata-Rata Waktu
1	Penyimpanan Berkas	1. Menyiapkan tracer 0.5
	Rekam Medis Rawat Jalan	2. Mengambil BRM ke rak 2
		3. Menyerahkan BRM ke bagian distribusi 0.5
		4. Memilah BRM sesuai Section 0.5
		5. Menyimpan BRM ke Rak 2
		5.5
2	Penyimpanan Berkas	1. Memilah BRM sesuai Section 0.5
	Rekam Medis Rawat Inap	2. Menyimpan BRM ke rak 2
		2.5

Sumber: Unit Rekam Medis RSUP H. Adam Malik Medan

Perhitungan sebagai berikut:

- Dik : a. Waktu Kerja Tersedia
= 124320 Menit/Tahun
b. Rata-Rata Waktu
= 5.5 Menit=2.5 Menit

Dit : Standar Beban Kerja ?

Jwb :Standar Beban Kerja

$$\begin{aligned} \text{Rawat jalan} &= \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-rata Waktu}} \\ &= \frac{124320}{5.5} \\ &= \mathbf{22603} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rawat inap} &= \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-rata Waktu}} \\ &= \frac{124320}{2.5} \\ &= 49728 \end{aligned}$$

Menyusunan Standar Kelonggaran

Standar kelonggaran yang ada di RSUP H. Adam Malik Medan di sesuaikan dengan kegiatan-kegiatan yang ada dan dilakukan oleh masing-masing unit kerja, khususnya untuk unit kerja rekam medis dan seluruh sub unit rekam medis memiliki standar kelonggaran adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Standar Waktu Kelonggaran

Nama Kegiatan	Frekuensi (Tahun)	Waktu (Jam)	Jumlah (menit)	Waktu Kerja Tersedia	SKI
Perekam Medis					
Kegiatan Perhimpunan	12	120	1440	124320	0.012
Narasumber	2	120	240	124320	0.002
Rapat BPJS	12	60	720	124320	0.002
Rapat Rutin	12	60	720	124320	0.002
Pelatihan	3	1800	5400	124320	0.045

Rekam Medis					
Seminar	2	630	1260	124320	0.01
Laporan Sesuai Permintaan	20	60	1200	124320	0.01
Adm BPJS	255	60	15300	124320	0.123
Pelatihan Lain	2	420	840	124320	0.007
Jumlah					0.217
Standar Kelonggaran					0.011

Sumber: Unit Rekam Medis RSUP H. Adam Malik Medan

Untuk perhitungannya sebagai berikut:

Dik : Rata-rata
 = 24 jam/tahun (Kegiatan Perhitungan)
 Waktu Kerja Tersedia
 = 2056

Dit : Standar Kelonggaran ?

Jwb: Standar

$$\text{Kelonggaran} = \frac{\text{Rata Rata Waktu}}{\text{Waktu Kerja Tersedia}} = \frac{24}{2056} = 0.011$$

Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja

Dalam perhitungan kebutuhan SDM dibutuhkan sumber data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya dan kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama kurun waktu satu Data-data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya seperti data kegiatan pelayanan rawat jalan, rawar inap,

standar beban kerja, standar kelonggaran merupakan data untuk perhitungan kebutuhan SDM di setiap unit kerja atau sub unit kerja penyimpanan rekam medis.

Sumber data yang diperlukan untuk menghitung SDM per unit kerja salah satunya adalah Kuantitas Kegiatan Pokok yang di lakukan di unit penyimpanan rekam medis adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kuantitas Kegiatan Pokok H. Adam Malik Medan

No	Kategori SDM	Kegiatan Pokok	Frekuensi
1	Perekam Medis	Rawat jalan	310620
		Rawat inap	49211

Sumber:Unit Rekam Medis RSUP H. Adam Malik Medan.

Maka untuk perhitungannya bisa dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 5. Kebutuhan Sumber Daya Manusia

No	Kategori SDM	Kegiatan Pokok	Kuantitas Kegiatan	Standar Beban Kerja	Kebutuhan SDM
1	PEREKAM MEDIS	Rawat Jalan	310620	22064	14.08
		Rawat Inap	49211	49728	0.99
SUB TOTAL KEBUTUHAN SDM					15.07
STANDAR KELONGGARAN					0.217
TOTAL KEBUTUHAN SDM					15.28

Sumber:Unit Rekam Medis RSUP H. Adam Malik Medan

Berdasarkan rumus yang sudah di tentukan diatas kebutuhan SDM untuk tiap kegiatan pokok terlebih dahulu jumlahkan sebelum ditambahkan dengan standar kelonggaran yang ada di unit rekam medis, dan untuk proses perhitungannya:

Kebutuhan SDM penyimpanan pasien baru dan pasien lama

$$\begin{aligned} \text{Sub Total Kebutuhan SDM} &= \frac{\text{Kuantitas Kegiatan}}{\text{Standar Beban Kerja}} \\ &= \frac{310620}{22064} \\ &= \mathbf{14.08} \\ &= \frac{\text{Kuantitas Kegiatan}}{\text{Standar Beban Kerja}} \\ &= \frac{310620}{22064} \end{aligned}$$

22064
 = **0.99**
 Jadi sub total kebutuhan SDM adalah
 = $14.08 + 0.99$
 = **15.07**
 Standar Kelonggaran = **0.217**
 Jadi, Total Kebutuhan SDM = $15.07 + 0.217$
 = 15.287
 = **15 orang**

Jadi jumlah keseluruhan SDM yang di butuhkan di unit penyimpanan rekam medis adalah 15 orang.

Permasalahan yang Timbul dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Penyimpanan Rekam Medis di RSUP H. Adam Malik Medan

Permasalahan yang timbul selama melakukan penelitian di RSUP H. Adam Malik Medan dengan cara pengamatan observasi diperoleh sebagai berikut:

1. Kekurangan SDM di unit rekam medis menyebabkan petugas kewalahan dalam melakukan penyimpanan berkas, baik berkas pasien rawat jalan maupun berkas pasien rawat inap.
2. Tingkat pengetahuan dalam kategori rekam medis masih kurang di akibatkan karena kurangnya petugas yang sesuai dengan bidangnya.
3. Kurangnya SDM juga mempengaruhi ketepatan dalam penyimpanan berkas sehingga kelonggaran waktu saat kerja sering sekali terjadid di RSUP H. Adam Malik Medan.
4. Pertambahan usia petugas juga mempengaruhi keterlambatan dalam penyimpanan status.

Upaya Penyelesaian Masalah yang Dilakukan oleh Unit Rekam Medis di RSUP H. Adam Malik Medan

Upaya yang dilakukakan oleh unit rekam medis RSUP H. Adam Malik Medan dalam menyelesaikan masalah yang timbul adalah:

1. Meminta tambahan petugas pada pimpinan dengan standar beban kerja yang di alami petugas.
2. Menambah ilmu pengetahuan agar semakin lebih baik dengan cara

pelatihan dan seminar ataupun pendidikan formal.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan perhitungan yang peneliti lakukan maka memperoleh sebuah kesimpulan yaitu:

1. Analisis kebutuhan SDM unit rekam medis di RSUP H. Adam Malik Medan dengan menggunakan metode WISN (Workload Indicator Of Staffing Needing), jumlah SDM bagian penyimpanan adalah 11 orang, dan jumlah yang di perlukan adalah ada 15 orang, jadi unit rekam medis bagian penyimpanan masih kekurangan 4 orang petugas.
2. Kepala Instalasi rekam medis sudah mengajukan penambahan tenaga kerja rekam medis kepada pimpinan.
3. Pihak RSUP H. Adam Malik Medan dan Kepala Instalasi Rekam Medis melakukan kebijakan bahwa syarat kualifikasi petugas rekam medis atau telah mengikuti pendidikan atau pelatihan dasar dan mampu mengoperasikan komputer.

SARAN

1. Melakukan Upaya Penambahan petugas sebanyak 9 orang sesuai dari perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja yang dialami para petugas penyimpanan sehari-hari menggunakan metode WISN.
2. Pihak rumah sakit harus lebih memperhatikan petugas rekam medisnya, misalnya dari segi pendidikan dan kompetensinya yang sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 377/menkes/SK/III/2007 Tentang Standar Profesi Perekam Medis dimana harus memiliki pendidikan minimal D-3 dan tidak ada lagi Profesi Perekam Medis minimal SMA, serta fasilitas dan hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Azrul. (1996). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Bina Rupa Aksara;
- Buku Pedomanan Penyelenggaraan Rekam Medis di RSUP H. Adam Malik Medan Rev ke-2.
- Departemen Kesehatan RI. (2006). *Pedoman Pengelolaan Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia Revisi II*. Jakarta: Dirjen Yanmed.
- DepKes RI. (1997). *Pedoman Pengolahan Rekam Medis Rumah Sakit Di Indonesia*. Revisi I. Jakarta.
- DepKes RI. (2016). *Pedoman Penyelenggara Dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit Di Indonesia*. Revisi II. Jakarta.
- Fhatini, H. Abdurrahmad. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Hatta,G,R. (2009). *Pedoman Manajemen Informasi kesehatan Di Sarana Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: UI-PRESS.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 81/Menkes/SK/2004 *Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Profinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit*.
- Notoatmodjo, S. (2004). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Revisi III. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 269/MENKES/PER/III/2008. *Tentang Rekam Medis*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia UUD Tahun 2004. *Tentang Tenaga Kerja*.