

## ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA UNIT FILING REKAM MEDIS MENGGUNAKAN WISN DI RSUD DR. SOEDIRMAN KEBUMEN

Shifa Amanda Budiyan<sup>1</sup>, Zahrasita Nur Indira<sup>2\*</sup>, Dion Romodon<sup>3</sup>, Agustina Fitri Praptanti<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan D4, Universitas Muhammadiyah Purwokerto<sup>1,2,3</sup>, RSUD dr. Soedirman Kebumen<sup>4</sup>

\*Corresponding Author : zahrasitanurindira@ump.ac.id

### ABSTRAK

WISN adalah teknik penghitungan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan beban kerjanya. Beban kerja adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang wajib dirampungkan oleh tenaga kerja profesional setiap tahun di tempat kerjanya. Semakin banyak pasien, maka beban kerja petugas filing semakin tinggi karena rekam medis elektronik belum sepenuhnya dapat dijalankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tenaga kerja yang dibutuhkan unit filing berdasarkan besarnya beban kerja petugas dengan teknik WISN. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, populasi pada penelitian ini adalah 7 petugas di unit filing dan sampelnya adalah 3 petugas unit filing RSUD dr. Soedirman Kebumen serta sampel diambil menggunakan *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara, kemudian hasilnya disajikan dalam bentuk tabel untuk menghitung beban kerja petugas, sehingga diperoleh jumlah tenaga kerja unit filing yang dibutuhkan sesuai teknik WISN. Berdasarkan hasil perhitungan WISN menunjukkan bahwa waktu kerja yang tersedia sebesar 75.000 menit/tahun, rata-rata standar beban kerja sebesar 489.379,1. Standar kelonggaran sebesar 0,45 dan total kebutuhan tenaga filing sebanyak 6,636 atau 7 orang. Jumlah tenaga kerja di unit filing RSUD dr. Soedirman Kebumen adalah 7 petugas. Terdapat permasalahan seperti rekam medis yang tercecer, ruang filing tidak buka 24 jam, dan rak penyimpanan yang penuh. Keseluruhan tenaga kerja unit filing rekam medis sebanding dengan beban kerjanya, sehingga tidak perlu penambahan atau pengurangan petugas, tetapi membutuhkan evaluasi kembali dan melakukan peningkatan cara penyelenggaraan kegiatan di unit filing.

**Kata kunci** : beban kerja, tenaga kerja, unit filing, WISN

### ABSTRACT

*Workload Indicators of Staffing Need (WISN) is a technique for calculating human resource requirements based on workload. Workload refers to the responsibilities associated with tasks that must be completed by professional staff annually at their workplace. An increase in the number of patients leads to a higher workload for filing personnel, as the electronic medical record system has not yet been fully implemented. This study aims to determine the workforce requirements for the filing unit based on the workload of personnel using the WISN technique. This research employs a qualitative approach with a descriptive methodology. The study population consists of seven staff members in the filing unit, while the sample includes three filing unit staff members from RSUD (Regional Public Hospital) Dr. Soedirman Kebumen, selected using purposive sampling. The WISN technique was then applied to determine the necessary number of staff members for the filing unit. Based on WISN calculation, the available working time was determined to be 75,000 minutes/year, with an average workload standard of 489,379.1. The standard allowance factor was set at 0.45, resulting in a total workforce requirement of 6,636 or approximately seven personnel. Currently, the number of staff members in the filing unit at the hospital is seven. Several issues were identified, including misplaced medical records, the absence of 24-hour filing services, and limited storage space. Overall, the number of staff in the medical record filing unit is proportional to the workload, indicating that no additional personnel are required. However, a reassessment and improvements in operational procedures within the filing unit are necessary.*

**Keywords** : workload, workforce, filing unit, WISN

## PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah organisasi atau lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan perawatan kesehatan dan pengobatan perorangan dengan menyeluruh serta sempurna. Pelayanan yang diberikan terdiri dari pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rekam medis merupakan salah satu layanan penunjang medik yang diberikan lembaga kesehatan dari banyaknya jenis pelayanan seperti pelayanan medik dan penunjang medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan, serta pelayanan kefarmasian (PP Nomor 47, 2021). Rekam medis merupakan catatan informasi yang memuat data administrasi dan demografi seseorang berupa identitas pasien, dan memuat informasi medis seseorang berupa pemeriksaan pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang sudah diperoleh seseorang di fasilitas kesehatan (Permenkes Nomor 24, 2022). Rekam medis bertanggung jawab dalam mengumpulkan, mengolah, dan melaporkan data administrasi serta data medis setiap pasien, sehingga berguna untuk pengambilan keputusan di fasilitas kesehatan (Filani dkk., 2020).

Rekam medis mempunyai tanggung jawab besar, maka ruang filing atau ruang penyimpanan rekam medis harus disediakan untuk mendukung kegiatan pelayanan rekam medis di setiap fasilitas kesehatan. Filing merupakan suatu unit bagian dalam instalasi rekam medis yang bertanggung jawab menyimpan rekam medis dan mengembalikan rekam medis. Petugas instalasi rekam medis harus memenuhi standar kualitas dan kuantitas untuk melaksanakan pekerjaan di ruang penyimpanan rekam medis. Tenaga filing rekam medis harus kompeten, sehingga kegiatan di unit filing berjalan dengan efektif dan efisien serta mutu rekam medis tetap terjaga (Nengsih dan Tanjung, 2023). Kemajuan teknologi dan kegiatan pengelolaan informasi kesehatan yang semakin kompleks, membuat peran tenaga rekam medis di unit filing menjadi sangat penting. Unit filing adalah salah satu komponen vital dalam organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki tugas mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola rekam medis. Peran penting adanya perekam medis dalam unit filing tidak dapat diabaikan. Tugasnya bukan hanya sekedar penyimpanan data, tetapi juga menjadi penjaga integritas, kerahasiaan, dan kemudahan akses informasi medis. Diperlukan pengukuran tanggung jawab kerja untuk menilai, mengevaluasi, dan melakukan perencanaan distribusi wewenang serta tanggung jawab di unit filing (Mustafa dan Gunawan, 2024). Filing merupakan salah satu bagian di instalasi rekam medis yang bertanggung jawab dalam menyimpan, menyediakan, merawat, retensi, dan pemusnahan rekam medis (Shofari dkk., 2018).

Beban kerja adalah tanggung jawab berbagai jenis pekerjaan yang harus dirampungkan oleh tenaga profesional selama satu tahun di setiap tempat kerjanya. Beban kerja perekam medis berhubungan dengan tingkat akurasi informasi kesehatan yang tinggi. Kesesuaian jumlah perekam medis dengan beban kerjanya mempengaruhi mutu rekam medis. Ketersediaan seluruh sumber daya manusia di rumah sakit menyesuaikan kebutuhan rumah sakit, tipe rumah sakit, dan jenis pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada khalayak umum (Filani dkk., 2020). Produktivitas kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang memadai. Keseimbangan antara tenaga kesehatan dengan pasien yang diberikan pelayanan akan mewujudkan keadaan lingkungan tempat kerja yang sehat, nyaman, efektif, efisien, dan produktif. Pemenuhan syarat ideal sumber daya manusia dilihat pada kualitas dan kuantitasnya. Kualitas terdiri atas keahlian, wawasan dan tingkat pendidikannya, sedangkan kuantitas adalah total seluruh tenaga kerja yang ada harus mempunyai beban kerja yang sesuai. Ketidaksiapan total tenaga kerja dengan beban kerjanya akan menimbulkan kelelahan kerja dan penurunan produktivitas kerja (Fadila, 2019).

*World Health Organization* (WHO) mendukung *Shipp* dalam memperkenalkan metode perhitungan tenaga kerja yang dibutuhkan di sarana pelayanan kesehatan yang diberi nama *Workload Indicator Staffing Need* (WISN). Lalu pada tahun 2004, pemerintah Indonesia

melalui Departemen Kesehatan mengadaptasi dan menggunakan metode WISN yang tertulis dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.81/Menkes/SK/2004. Teknik WISN ini dapat mengalokasikan kebutuhan tenaga kerja di fasilitas kesehatan menjadi lebih mudah dan rasional (Mustafa dan Gunawan, 2024). Berdasarkan buku panduan manual yang diterbitkan oleh WHO, metode WISN merupakan alat penghitungan untuk menetapkan banyaknya tenaga kesehatan yang diperlukan dan juga mengukur beban kerjanya. Penggunaan WISN juga dapat menentukan alokasi SDM yang optimal sehingga pembagian tugas menjadi lebih baik. Manfaat lain dari perhitungan dengan WISN adalah dapat merencanakan penempatan petugas di masa depan untuk memberikan pelayanan di masa mendatang (WHO, 2023).

Hasil penelitian di RSUD Haji Surabaya, menunjukkan hasil perhitungan WISN dibutuhkan tambahan 2 orang petugas filing rawat jalan dengan ratio WISN sejumlah 19,6. Waktu kerja tersedia sebesar 113100 menit/tahun, standar beban kerja petugas filing rawat jalan sebesar 49.952 berkas/tahun, dan standar kelonggarannya sebesar 0,195 jam/tahun serta permasalahan di bagian filing rawat jalan adalah tercecernya rekam medis rawat jalan dalam jumlah banyak (Purnamawati dkk., 2020). Hasil penelitian di RSD Mangusada Bandung menjelaskan bahwa dimulainya penerapan rekam medis elektronik mempengaruhi jumlah kunjungan pasien. Terjadinya penurunan kunjungan pasien yang signifikan menyebabkan perlunya relokasi petugas filing sebanyak 4 orang ke bagian rekam medis yang lain, sehingga dari 9 petugas filing hanya dibutuhkan 5 petugas filing berdasarkan rumus WISN. Hasil perhitungan dengan WISN diperoleh waktu kerja tersedia sebesar 1542 jam/tahun, standar kelonggaran sebesar 1,96 jam/tahun dan 316,264 merupakan besarnya standar beban kerja petugas filing (Ramadhani dkk., 2020).

Pada penelitian di RSUD Kota Mataram, diperoleh waktu kerja tersedia sebesar 109920 menit/tahun dan 0,0131 adalah standar kelonggarannya, kemudian hasil perhitungan dengan metode WISN dibutuhkan 7 tenaga filing yang ideal dengan beban kerjanya. Maka diperlukan penambahan petugas filing sebanyak 3 orang (Putra dkk., 2023). Begitu pula pada penelitian di RSUD Kesehatan Kerja, dengan 5 hari kerja dan 8 jam kerja perhari terdapat 2 petugas filing. Didapatkan waktu kerja tersedia 105600 menit/tahun dengan 27573,3 sebagai rerata standar beban kerja, maka dibutuhkan tambahan 2 orang petugas filing berdasarkan hasil perhitungan dengan metode WISN agar seimbang dengan beban kerjanya. Penambahan petugas filing juga dapat meningkatkan efektivitas kerja di RSUD Kesehatan Kerja (Mustafa dan Gunawan, 2024). Banyaknya jumlah pasien di pelayanan rawat jalan dan pelayanan rawat inap RSUD dr. Soedirman Kebumen mempengaruhi beban kerja petugas filing. Ditemukan masih terdapat rekam medis yang berada di poliklinik saat jam pelayanan sudah selesai dan petugas filing menunda menyelesaikan pekerjaan di keesokan harinya. Maka, diperlukan perencanaan kebutuhan SDM untuk kesesuaian dengan beban kerja di unit filing. Adanya tenaga kerja yang berlebihan di unit filing akan menimbulkan penggunaan waktu yang tidak efektif, efisien, dan produktif, sedangkan kurangnya tenaga filing akan menimbulkan kelebihan beban kerja yang tinggi (Prasetyo, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tenaga kerja yang dibutuhkan unit filing berdasarkan besarnya beban kerja petugas dengan teknik WISN.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan pada Mei – Juni 2023 di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan petugas filing di RSUD dr. Soedirman Kebumen dan sampel penelitian ini sebanyak 3 orang petugas filing dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive*

*sampling*. Sumber data primer digunakan dalam penelitian ini melalui data yang dikumpulkan menggunakan observasi atau pengamatan dan wawancara atau bertanya kepada petugas filing. Data primer tersebut kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel untuk menghitung standar beban kerja, standar kelonggaran, dan total kebutuhan tenaga filing menggunakan WISN. Telah dilakukan uji etik dengan nomor registrasi KEPK/UMP/134/II/2025.

## HASIL

### Kategori dan Tugas Pokok Petugas Filing

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh data petugas filing di RSUD dr. Soedirman sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Petugas Filing RSUD dr. Soedirman Kebumen**

No	Kode Petugas	Umur	Jenis Kelamin	Kualifikasi
1	Petugas A	30 Tahun	Laki-Laki	D3 Rekam Medis
2	Petugas B	36 Tahun	Laki-Laki	D3 Rekam Medis
3	Petugas C	36 Tahun	Laki-Laki	D3 Rekam Medis
4	Petugas D	32 Tahun	Laki-Laki	D3 Rekam Medis
5	Petugas E	34 Tahun	Laki-Laki	D3 Rekam Medis
6	Petugas F	52 Tahun	Laki-Laki	SMA
7	Petugas G	53 Tahun	Laki-Laki	SMA

Berdasarkan tabel 1, mayoritas petugas filing di RSUD dr. Soedirman Kebumen berada di usia produktif. Terdapat 2 petugas yang berlatar belakang pendidikan SMA merupakan pegawai senior yang sudah lama bekerja di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Berdasarkan hasil observasi, dapat ditentukan tugas-tugas pokok petugas filing RSUD dr. Soedirman Kebumen diantaranya adalah mengambil rekam medis rawat jalan pasien lama dari rak filing rekam medis, mengambil rekam medis rawat inap pasien lama dari rak penyimpanan, mencatat ekspedisi peminjaman dan pengembalian rekam medis, pengambilan rekam medis dari poliklinik, menerima rekam medis rawat inap dari bagian koding, mensortir rekam medis sesuai urutan nomornya, menyimpan kembali rekam medis ke dalam rak penyimpanan, dan memilah rekam medis inaktif.

### Waktu Kerja Tersedia

Berdasarkan hasil wawancara, RSUD dr. Soedirman Kebumen mengacu kepada Peraturan Menteri PANRB (2020) mengenai jam kerja efektif, maka berikut ini adalah hari kerja efektif:

**Tabel 2. Hari Kerja Tersedia**

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Hari Kerja	365	Hari/tahun
B	Libur Minggu	52	Hari/tahun
C	Libur Resmi	14	Hari/tahun
D	Cuti Tahunan	12	Hari/tahun
E	Hari Kerja Tersedia (A-(B+C+D))	287	Hari/tahun

Waktu luang 30%, maka lama kerja efektif setiap minggunya adalah  
 = 70% x 37 jam 30 menit  
 = 26,25 jam, dibulatkan 26 jam 30 menit  
 = 26 Jam 30 menit : 6  
 = 4,41 jam, dibulatkan 4 jam 30 menit.

Waktu Kerja Tersedia = 287 hari x 4 jam 30 menit/hari  
 = 1.234 jam, dibulatkan 1.250 jam/tahun  
 = 75.000 menit/tahun

### Standart Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini adalah standart beban kerja pada unit filing di RSUD dr. Soedirman Kebumen:

**Tabel 3. Standart Beban Kerja Unit Filing**

No	Kegiatan Pokok	Durasi (Menit)	WKT (Menit)	SBK
1	Mengambil rekam medis rawat jalan pasien lama dari rak	1	75000	75000
2	Mengambil rekam medis rawat inap pasien lama dari rak	3	75000	25000
3	Mencatat ekspedisi peminjaman dan pengembalian rekam medis	0,5	75000	150000
4	Pengambilan rekam medis dari poliklinik	15	75000	5000
5	Menerima rekam medis rawat inap dari koding	1	75000	75000
6	Mensortir rekam medis sesuai urutan nomornya	0,5	75000	150000
7	Menyimpan kembali rekam medis ke dalam rak penyimpanan	1	75000	75000
8	Memilah rekam medis in aktif	18000	75000	4,166

Keterangan:

SBK = Standar Beban Kerja. Rumusnya adalah jumlah WKT dibagi durasi menyelesaikan kegiatan pokok.

WKT = Waktu Kerja Tersedia

### Standart Kelonggaran

Berdasarkan hasil wawancara, unit filing RSUD dr. Soedirman Kebumen mengacu kepada Peraturan Menteri PANRB (2020), jam kerja tidak efektif seperti istirahat makan, menghilangkan lelah dan penat, pergi ke toilet, dan lainnya sebesar 30% dari total jam kerja resmi.

Lama Kerja Tidak Efektif setiap Minggu  
 = 37 Jam 30 Menit – 26 Jam 30 Menit = 11 Jam  
 Lama Kerja tidak efektif setiap Hari  
 = 11 Jam : 6 = 1,83 jam, dibulatkan 2 Jam  
 = 287 hari x 2 jam/hari (selama 6 hari kerja)  
 = 574 jam = 34440 menit  
 Standart kelonggaran  
 = 34440 / 75000  
 = 0,45.

### Kebutuhan Tenaga Kerja Unit Filing

**Tabel 4. Total Pasien Tahun 2022**

No	Jenis Layanan	Frekuensi (Tahun)
1	Rawat Jalan	138872
2	Rawat Inao	6346

Salah satu informasi untuk mengkalkulasikan tenaga kerja di unit filing adalah banyaknya aktivitas utama di unit filing rekam medis RSUD dr. Soedirman Kebumen. Maka, kebutuhan SDM di unit filing adalah sejumlah:



**Tabel 5. Kebutuhan SDM Unit Filing**

No	Kegiatan Pokok	Kuantitas	SBK	Kebutuhan SDM (Orang)
1	Mengambil rekam medis rawat jalan pasien lama dari rak	138872	75000	1,851
2	Mengambil rekam medis rawat inap pasien lama dari rak	6346	25000	0,253
3	Mencatat ekspedisi peminjaman dan pengembalian rekam medis	138872	150000	0,925
4	Pengambilan rekam medis dari poliklinik	287	5000	0,057
5	Menerima rekam medis rawat inap dari koding	6346	75000	0,084
6	Mensortir rekam medis sesuai urutan nomornya	138872	150000	0,925
7	Menyimpan kembali rekam medis ke dalam rak penyimpanan	138872	75000	1,851
8	Memilah rekam medis in aktif	1	4,166	0,24
Kebutuhan SDM				6,186
Standart Kelonggaran				0,45
<b>Total Kebutuhan SDM</b>				<b>6,636</b>

Berdasarkan tabel 5, hasil perhitungan menggunakan WISN didapatkan total tenaga filing yang diperlukan sebanyak 6,636 atau 7 orang. Kebutuhan tenaga filing terbanyak terdapat pada kegiatan mengambil rekam medis rawat jalan pasien lama dari rak dan menyimpan kembali rekam medis ke dalam rak penyimpanan yaitu sejumlah 2 orang. Hasil tersebut sesuai dengan pengamatan dan terjadinya masalah terkait penumpukan rekam medis atau rekam medis yang masih tercecer untuk dimasukkan ke dalam rak penyimpanan.

## PEMBAHASAN

### Kompetensi Petugas Filing

Berdasarkan uraian hasil di atas, perekam medis yang bertugas sebagai petugas filing sudah sesuai standar kompetensi kerja perekam medis. Terdapat 5 petugas filing yang berkualifikasi pendidikan rekam medis. Terdapat petugas filing yang berkualifikasi SMA hanya bertugas sebagai pembantu pelaksana kegiatan di unit filing. Ketetapan perundangan menyebut seseorang yang lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan dengan Perekam Medis dan Informasi Kesehatan atau PMIK. Jenjang pendidikan perekam medis dan informasi kesehatan di Indonesia saat ini terdiri dari diploma tiga (DIII), diploma empat atau sarjana terapan (DIV), dan program sarjana (S1) Rekam Medis atau Manajemen Informasi Kesehatan (MIK) (Kemenkes, 2020). Hal ini berkaitan dengan standar kompetensi kerja PMIK yang meliputi: data dan informasi kesehatan, terminologi medis dan permasalahan kesehatan lain, epidemiologi, biomedik, aplikasi statistik kesehatan, serta pelayanan rekam medis informasi kesehatan (Kemenkes, 2022). Ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan jabatannya akan menghambat terwujudnya profesionalisme SDM karena keahlian dan keterampilan tenaga kerja belum proporsional (Peraturan Menteri PANRB, 2020).

### Kebutuhan Tenaga Filing

Hasil kalkulasi menggunakan WISN menunjukkan bahwa RSUD dr. Soedirman Kebumen membutuhkan tenaga filing sebanyak 7 orang. Maka, tidak perlu menambah atau merelokasi petugas filing karena kebutuhan tenaga kerja sudah sesuai dengan beban kerjanya. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan di RS Aisyiah Muntilan tidak memerlukan penambahan petugas berdasarkan perhitungan dengan WISN, tetapi diperlukan pembetulan

aturan dan pola kegiatan pelayanan pada poliklinik rawat jalan dan bagian pendaftaran pasien (Rakhmawati dan Rustiyanto, 2016). Perhitungan WISN di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun juga menjelaskan bahwa jumlah tenaga kerja di unit filing sudah cukup dan seimbang dengan beban kerjanya, sehingga tidak perlu penambahan ataupun pengurangan tenaga kerja (Wibowo, 2021). Hasil wawancara juga mengindikasikan bahwa jadwal kerja petugas filing hanya 1 *shift* yaitu pagi. Hal tersebut tidak sama dengan jadwal kerja petugas filing di RS Pertamina Pusat yang dibagi menjadi 3 *shift* yaitu pagi, siang, dan malam (Filani dkk., 2020).

### Permasalahan di Unit Filing

Meskipun jumlah tenaga kerja sudah sesuai beban kerjanya, masih terdapat permasalahan yang terjadi. Total pasien rawat jalan di RSUD dr. Soedirman Kebumen sebanyak 138.872 pasien dan jumlah pasien rawat inap sebanyak 6.346 pasien pada tahun 2022, ditemukan masih banyak rekam medis pasien yang tercecer dan belum kembali ke ruang filling atau masih berada di poliklinik. Berdasarkan hasil wawancara, petugas filing rekam medis di RSUD dr. Soedirman Kebumen hanya memiliki 1 (satu) *shift* jadwal kerja yaitu pagi hari, sedangkan ada beberapa poliklinik yang selesai pelayanan di sore hari. Maka, karena jam kerja petugas sudah selesai menyebabkan rekam medis yang tercecer akan diselesaikan keesokan harinya serta petugas akan mengambil rekam medis yang kemarin masih berada di poliklinik pada keesokan harinya. Rekam medis pasien harus kembali ke unit filing setelah pasien selesai mendapatkan pelayanan. Rekam medis merupakan catatan yang wajib kembali selama 1x24 jam ke unit filing (Sari dkk., 2022).

Rekam medis pasien IGD tidak dapat diberikan langsung jika pasien datang di sore atau malam hari. Jika pasien IGD merupakan pasien lama maka akan menimbulkan kekhawatiran lembar pemeriksaan medis yang baru akan hilang karena tidak dapat dimasukkan langsung ke rekam medis pasien. Berdasarkan hasil wawancara, masalah tersebut disebabkan oleh *shift* petugas filing hanya satu yaitu pagi dan ruang filing yang tidak buka 24 jam serta petugas yang bekerja dari sore hingga pagi tidak diberikan akses ke ruang filing. Setelah semua petugas filing pulang, ruang filing akan dikunci. Rekam medis akan diberikan keesokan harinya ke bangsal rawat inap karena biasanya pasien IGD akan menjadi pasien rawat inap. Hal tersebut tidak sesuai dengan SOP dimana ruang filing seharusnya buka 24 jam. Instalasi rekam medis RSUD dr. Soedirman Kebumen perlu mengadakan evaluasi pelaksanaan SOP terkait akses ruang filing. Evaluasi SOP merupakan suatu telaah pelaksanaan pedoman kegiatan yang telah dilakukan unit tertentu untuk memperkirakan, mengkalkulasikan, dan mengendalikan pelaksanaan pedoman kegiatan menjadi lebih baik (Maulidah, 2019). Penerapan SOP di unit filing sangat penting karena SOP merupakan pedoman dalam penyimpanan atau pengambilan rekam medis (Fadila, 2019). Mutu rekam medis akan terpengaruh dari permasalahan tersebut. Komponen rekam medis yang bermutu terdiri dari lengkapnya informasi, keakuratan, ketepatan waktu, dan terpenuhinya syarat hukum (Hatta, 2017).

Berdasarkan hasil observasi, rak rekam medis juga semakin penuh. Sudah banyak rekam medis dimasukkan dan disimpan didalam kardus yang kemudian kardus tersebut diletakkan diatas lemari rak penyimpanan. Karena hal tersebut pula petugas filing menjadi kesulitan dalam mencari rekam medis bila akan dipinjam untuk memberikan pelayanan medis kepada pasien. Lamanya penyediaan rekam medis khususnya di pelayanan rawat jalan mempengaruhi aspek kecepatan dalam mutu pelayanan rekam medis karena dokter memerlukan rekam medis saat memberikan pelayanan kepada pasien (Supriadi dan Damayanti, 2019). Pengelolaan penyimpanan rekam medis seharusnya dilaksanakan dengan benar karena dapat melindungi rekam medis. Berdasarkan pernyataan Budi, kecepatan dan kemudahan penemuan rekam medis yang disimpan di rak penyimpanan, kemudahan dalam

pengambilan dan memudahkan pengembaliannya, menjaga rekam medis dari kerusakan pada fisiknya akibat zat kimiawi dan biologi, serta menjaga rekam medis agar tidak dicuri merupakan dampak yang diharapkan dari pengelolaan unit filing atau ruang penyimpanan rekam medis yang tepat dan baik (Ritonga dan Sari, 2019).

Produktivitas tenaga kerja unit filing tidak dapat mencapai 100%. Produktivitas kerja yang optimal secara rasional sekitar 80% karena secara objektif tidak mungkin mengharapkan tenaga kerja bekerja maksimal. Bekerja lebih dari 80% waktu produktifnya diperlukan pertimbangan dan perencanaan penambahan tenaga kerja. Beban kerja juga akan bertambah karena untuk mendukung *Universal Health Coverage* terdapat perkiraan bertambahnya jumlah kunjungan pasien (Putra dkk., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara, meskipun rak penyimpanan telah penuh RSUD dr. Soedirman tidak menambahkan rak penyimpanan dikarenakan mulai beralih menggunakan RME tetapi belum sepenuhnya RME dapat diimplementasikan. Pihak RSUD secara bertahap mengembangkan rekam medis elektroniknya, karena menurut ketentuan yang berlaku penyelenggaraan rekam medis elektronik diwajibkan untuk setiap fasilitas pelayanan kesehatan (Permenkes Nomor 24, 2022). Pengimplementasian RME secara optimal akan mengurangi kegiatan pokok petugas filing, sehingga beban kerja petugas juga akan berkurang seperti penerapan RME di RSD Mangusada Bandung mengurangi beban kerja petugas filing, maka saat dihitung menggunakan WISN didapatkan hasil bahwa harus merelokasi beberapa petugas filing ke bagian lain (Ramadhani dkk., 2020). Penggunaan RME di rumah sakit lebih efisien karena RME berhasil mengerjakan beban kerja 5 kali lipat dibandingkan rekam medis manual baik untuk pelayanan rawat inap maupun rawat jalan (Budi dkk., 2022).

## KESIMPULAN

Kebutuhan tenaga filing di RSUD dr. Soedirman Kebumen sudah sesuai dengan perhitungan beban kerja. Berdasarkan hasil kalkulasi menggunakan WISN, didapatkan jumlah jam kerja tersedia yaitu 75000 menit/tahun, rata-rata standart beban kerja sebesar 489.379,1, standar kelonggaran sebesar 0,45 dan total kebutuhan tenaga filing sebanyak 6,636 atau 7 orang. Walaupun kebutuhan tenaga filing sudah sesuai, tetapi masih terdapat permasalahan rekam medis yang tercecer, belum dikembalikan tepat waktu, ruang filing yang tidak 24 jam terbuka menyulitkan pengambilan rekam medis pasien IGD, dan penuhnya rak penyimpanan sehingga banyak rekam medis diletakkan di kardus. Oleh karena itu, RSUD dr. Soedirman Kebumen perlu melakukan evaluasi kembali dan peningkatan cara pengelolaan penyimpanan rekam medis agar kegiatan di unit filing dapat berjalan dengan lebih efektif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan dan dukungannya dalam penyusunan artikel ini. Penulis ucapkan terimakasih kepada RSUD dr. Soedirman Kebumen yang telah memberikan izin persetujuan untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data serta terimakasih penulis ucapkan atas kesediaan para responden dalam meluangkan waktu untuk diwawancarai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budi, A. P., Sasti, I., & Widiyanto, W. W. (2022). Perbandingan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Elektronik Dan Manual Menggunakan Metode ABK Kesehatan. *Jurnal Manajemen Informasi dan Administrasi Kesehatan (JMIK)*, 5(2), 38–47.
- Fadila, R. (2019). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rekam Medis di Unit Filing. *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 48–55.



- Filani, A. F., Roziqin, M. C., & Erawantini, F. (2020). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja RM Bagian Filling Dengan Metode WISN Di RSPP. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 125–133.
- Hatta, G. R. (2017). *Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan Disarana Kesehatan* (3 ed.). Jakarta: UI-PRESS.
- Kemkes. (2020). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.01.07/MENKES/312/2020 Tentang Standar Profesi Perekam Medis Dan Informasi Kesehatan.
- Kemkes. (2022). KMK No. HK.01.07-MENKES-1424-2022 Tentang Standar Kompetensi Kerja Bidang Rekam Medis dan Informasi Kesehatan.
- Maulidah, T. (2019). Mutu Pelayanan di Tempat Pendaftaran Pasien Rawat Jalan. *HIGEIA Journal of Public Health Research and Development*, 3(4), 601–611.
- Nengsih, Y. G., & Tanjung, L. A. (2023). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN Di Bagian Filling RSUD Mitra Sehati Medan. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 8(1), 39–48.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis. (2022).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja. (2020).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumaha Sakitan. (2021).
- Prasetyo, V. W. (2023). Analisis Kebutuhan Petugas Assembling Menggunakan Metode ABK-KES di RSUD Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten Tahun 2023. *Jurnal Repository Aset Jurusan Kesehatan DIV Manajemen Informasi Kesehatan*, 1(1).
- Purnamawati, N. H. A., Nuraini, N., & Astuti, Y. (2020). Analisis Beban Kerja Petugas Filling Rekam Medis Rawat Jalan Dengan Metode WISN Di RSUD Haji Surabaya Tahun 2020. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 34–40.
- Putra, R. P. A., Syamsuriansyah, S., Hasanah, U., Halid, M., & Ikhwan, I. (2023). Analisis Kebutuhan Ideal Tenaga Rekam Medis pada Unit Filling. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik dan Informasi Kesehatan*, 4(3), 118–131.
- Rakhmawati, F., & Rustiyanto, E. (2016). Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan. *JKesVo (Jurnal Kesehatan Vokasional)*, 1(1), 1–8.
- Ramadhani, R. P., Farlinda, S., & Deharja, A. (2020). Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Bagian Filing dengan Metode WISN di RSD Mangusada Badung Tahun 2020. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 143–148.
- Ritonga, Z. A., & Sari, F. M. (2019). Tinjauan Sistem Penyimpanan Berkas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Pusat H Adam Malik Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 4(2), 637–647.
- Sari, D. R., Wikansari, N., & Ariani, T. (2022). Analisis Kelengkapan Lembar Laporan Operasi pada Rekam Medis Pasien Bedah di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul. *JIPI: Jurnal Informasi Kesehatan Indonesia*, 8(1), 28–39.
- Shofari, B., Rachmani, E., Astuti, R., & Anjani, S. (2018). *Dasar Pengelolaan Rekam Medis Dan Informasi kesehatan I*. Semarang: Udinus.
- Supriadi, & Damayanti, D. P. (2019). Tinjauan Waktu Penyediaan Berkas Rekam Medik Rawat Jalan Rumah Sakit X Di Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 2(1), 1–8.
- WHO. (2023). *Workload Indicators of Staffing Need (WISN) User Manual* (2 ed.).
- Wibowo, D. S. (2021). Karya Tulis Ilmiah: Analisis Perhitungan Beban Kerja Petugas Rekam Medis di Masa Pandemi COVID-19 Berdasarkan Metode WISN di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *Repository Stikes Bhakti Husada Mulia*, 1–83.