

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Rumah Sakit

a. Pengertian

Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan berbagai layanan kesehatan menyeluruh secara individual melalui tindakan promotive, preventif, kuratif, rehabilitative dan paliatif serta memberikan fasilitas pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU RI Nomor 17 Tahun 2023).

b. Tugas dan Fungsi

Fungsi pelayanan kesehatan di rumah sakit:

- 1) Rumah Sakit menawarkan perawatan medis bagi individu dalam bentuk layanan spesialis dan atau subspesialis yang sesuai kesehatan mereka.
- 2) Di samping memberikan perawatan penyelenggaraan pelayanan kesehatan bagi individu dalam bentuk spesialis atau subspesialis, rumah sakit dapat menyediakan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat.
- 3) Menjalankan tugas memberikan layanan kesehatan individu yang telah disebutkan dalam ayat (1), rumah sakit bertanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan.

- 4) Rumah sakit diwajibkan untuk menerapkan manajemen RS dan kepemimpinan klinis yang baik (Pasal 184 UU Nomor 17 Tahun 2023)

c. Klasifikasi

Klasifikasi RS umum terdiri atas beberapa kategori:

- 1) Rumah sakit umum kelas A yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 250 buah.
- 2) Rumah sakit umum kelas B yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 200 buah.
- 3) Rumah sakit umum kelas C yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 100 buah.
- 4) Rumah sakit umum kelas D yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 50 buah.

Klasifikasi rumah sakit khusus terdiri atas:

- 1) Rumah Sakit khusus tipe A yang memiliki kapasitas tempat tidur sebanyak 100 buah.
- 2) Rumah Sakit khusus tipe B yang memiliki kapasitas tempat tidur sebanyak 75 buah.
- 3) Rumah Sakit khusus tipe C yang memiliki kapasitas tempat tidur sebanyak 25 buah (Permenkes RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit).

2. Rekam Medis

a. Pengertian

Rekam medis merupakan dokumen yang berisi informasi tentang identitas pasien, hasil pemeriksaan, prosedur pengobatan yang telah diberikan kepada pasien (Permenkes RI Nomor 3 Tahun 2020).

b. Tujuan

Pengaturan rekam medis memiliki tujuan untuk:

- 1) Peningkatkan mutu pelayanan kesehatan;
- 2) Menjamin adanya jaminan hukum dalam pengelolaan serta penyelenggaraan rekam medis;
- 3) Penjaminan perlindungan, data bersifat rahasia, kualitas, dan aksesibilitas informasi rekam medis; dan
- 4) Terwujudnya pelaksanaan dan pengaturan catatan medis yang berbasis pada teknologi digital terhubung secara menyeluruh (Permenkes RI Nomor 3 Tahun 2020).

c. Penyelenggaraan

Setiap fasilitas pelayanan kesehatan berkewajiban untuk menerapkan sistem RME mengacu aturan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022. Kewajiban tersebut harus telah terealisasi sepenuhnya paling lambat pada tanggal 31 Desember 2023. Adapun penyelenggaraan rekam medis elektronik adalah:

- 1) Registrasi pasien
- 2) Pendistribusian data Rekam Medis Elektronik
- 3) Pengisian informasi klinis
- 4) Pengolahan informasi Rekam Medis Elektronik
- 5) Penginputan data untuk klaim pembiayaan
- 6) Penyimpanan Rekam Medis Elektronik
- 7) Penjaminan mutu Rekam Medis Elektronik
- 8) Transfer isi Rekam Medis Elektronik.

3. Sumber Daya Manusia (SDMK)

SDMK merupakan individu yang terlibat secara langsung dalam pelayanan kesehatan, baik yang memiliki latar belakang pendidikan resmi di bidang kesehatan atau tidak, serta memerlukan otoritas untuk melaksanakan aktivitas kesehatan dalam konteks tertentu (Permenkes RI Nomor 33 Tahun 2015). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, tanpa tenaga yang kompeten, sistem kesehatan tidak akan mampu memberikan layanan yang berkualitas, efisien, dan berkesinambungan. Tenaga kesehatan merupakan pekerja berpengetahuan di bidang kesehatan melalui pelatihan yang memiliki izin melakukan tindakan (UU Nomor 17 Tahun 2023).

4. Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan

Perencanaan SDM adalah sebuah aktivitas memenuhi kebutuhan tenaga kerja bagi organisasi dengan mempertimbangkan sumber daya manusia yang sudah ada. Perencanaan sumber daya manusia menjadi bagian

penting dari manajemen aktivitas karena berkontribusi dalam mengurangi penurunan, sehingga memungkinkan para pengambil keputusan memanfaatkan SDMK secara maksimal (Akilah, 2017).

Dalam proses perencanaan sumber daya manusia, terdapat dua metode yang umum digunakan, yaitu metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) adalah cara menentukan jumlah tenaga kesehatan yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja yang dikelola setiap jenis tenaga kesehatan di setiap fasilitas kesehatan (Suryadinanti, 2024). Selain itu, perencanaan SDMK juga dapat dilakukan dengan pendekatan lain yang berfokus pada analisis beban tugas secara spesifik sesuai peran masing-masing tenaga kesehatan. *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN) adalah metode penggambaran jumlah staf yang diperlukan di tempat pelayanan kesehatan dengan mempertimbangkan beban kerja, sehingga dapat membantu dalam penempatan atau pengaturan ulang staf secara lebih efektif (Rosa and Sari, 2016).

5. Beban Kerja

a. Pengertian

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang dikerjakan oleh individu untuk menyelesaikan rangkaian tugas dalam suatu posisi yang dilakukan dalam kondisi normal selama jangka waktu yang spesifik (Ramadan *et al.*, 2025). Beban kerja sebagai tuntutan tugas mencakup tujuan yang ingin dicapai untuk mengerjakan tugas bersangkutan (Nurhasanah and Gunawan, 2021).

Tuntutan tersebut dapat dihitung dan dikelola secara terukur, diperlukan standar yang menjadi acuan dalam menentukan besaran beban kerja setiap tenaga kesehatan. Suatu kegiatan utama yang dirancang dengan mempertimbangkan durasi yang diperlukan untuk menuntaskan aktivitas (Royani, 2023).

b. Faktor yang Mempengaruhi

1) Tingkat Beban Kerja

Tingkatan beban kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

- (a) Beban kerja melebihi normal yaitu durasi yang dibutuhkan menyelesaikan tugas lebih lama dari jam kerja melebihi kemampuan yang dimiliki.
- (b) Beban kerja normal yaitu durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sama dengan waktu kerja yang ada, atau volume sesuai dengan kemampuan pekerja.
- (c) Beban kerja di bawah normal yaitu durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas kurang dari waktu kerja lebih sedikit dibandingkan dengan kinerja pekerja (Lestari and Primadineska, 2021).

2) Shift Kerja

Shift kerja adalah sistem pembagian jam kerja karyawan seperti shift pagi, sore, dan malam untuk memastikan kegiatan operasional dapat berlangsung selama 24 jam. Sistem ini dapat bersifat tetap maupun rotasi, di mana pekerja dijadwalkan pada jam yang sama secara

terus-menerus atau berpindah sesuai kebutuhan (Korwa and Widowati, 2024). Shift kerja tidak hanya berfungsi untuk membagi jam kerja, tetapi juga untuk memastikan keberlangsungan operasional organisasi sepanjang hari (Sesrianty and Marni, 2021).

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah indikator pengalaman karyawan yang diukur berdasarkan durasi bekerja dalam bidang tertentu. Jika seseorang telah mencapai tingkat senioritas tertentu, ia akan lebih mudah menjalankannya dalam proses produksi (Azhari and Ramadhanti, 2024). Masa kerja dapat dilihat dari lama seseorang telah bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh memberikan dampak positif.

4) Durasi Kerja

Durasi kerja merupakan jumlah waktu yang digunakan oleh seorang pegawai setiap hari untuk melakukan tugas-tugas pekerjaannya. Durasi kerja ini tidak hanya mempengaruhi bagaimana waktu bagian, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan (Ulandari *et al.*, 2022).

c. Indikator

Indikator beban kerja yaitu sering melakukan pekerjaan diluar *jobdesc*, *overtime*, bertanggung jawab lebih dari satu pekerjaan, dan tuntutan fisik (Junianingrum and Mas'ud, 2021).

d. Dampak

1) Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan di mana individu merasa tertekan akibat ketidakcocokan antara kebutuhan dan persyaratan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang ada. Situasi ini dapat menyebabkan masalah fisik dan mental yang pada pasangan mempengaruhi kestabilan emosi, cara berpikir, serta kesehatan jiwa dan tubuh secara menyeluruh saat berperan (Wanboko *et al.*, 2023).

Stres kerja muncul akibat kegiatan yang dianggap sangat menekan, minimnya pengawasan, jadwal yang sangat ketat, suasana kerja yang tidak kondusif, adanya konflik dalam pekerjaan, serta perbedaan pandangan antara atasan dan staf. Ada beberapa tanda yang menunjukkan stres kerja, seperti tuntutan tanggung jawab, harapan terhadap peran, interaksi antarpribadi, kondisi organisasi, dan kepemimpinan dalam organisasi (Putry and Hamsal, 2024).

2) *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan suatu kecenderungan atau dorongan timbul dalam diri sendiri untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan merencanakan keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Keinginan ini sering kali muncul sebagai reaksi terhadap berbagai hal yang dianggap tidak memenuhi harapan atau kebutuhan para karyawan, seperti ketidakpuasan dalam pekerjaan, beban kerja yang tinggi, konflik di lingkungan kerja, minimnya peluang untuk

berkembang, atau tidak cocok dengan budaya perusahaan. Kondisi ini tidak hanya menyebabkan peningkatan biaya dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan penerimaan karyawan baru, tetapi juga dapat berdampak pada stabilitas waktu, mengganggu kelancaran operasional, serta menurunkan efisiensi dan produktivitas seluruh organisasi. (Hartono *et al.*, 2025).

3) Kelelahan Kerja

Kelelahan adalah proses wajar yang dialami manusia sebagai makhluk yang mampu bergerak dengan bebas. Dalam lingkungan kerja, kelelahan perlu dihindari dan dikelola karena dapat memberikan dampak buruk terhadap kualitas pekerjaan dan daya fokus karyawan (Oksandi and Karbita, 2020). Berbagai aspek dapat menjadi penyebab kelelahan di tempat kerja, yang pada dasarnya berasal dari dua faktor utama:

- a) Faktor pertama yang berkaitan dengan pekerjaan, mencakup tugas-tugas yang sama yang diulang terus-menerus, waktu kerja serta perencanaannya dan lamanya, waktu istirahat yang kurang memadai, dan aktivitas yang menuntut seseorang untuk tetap terjaga dalam waktu yang panjang.
- b) Faktor kedua yaitu mencakup faktor di luar pekerjaan, termasuk ciri-ciri demografi dan ciri-ciri pribadi individu (Dian and Kurniawidjaja, 2023).

4) Penurunan Kinerja

Penurunan kinerja terjadi ketika *burnout* dan beban kerja tinggi menyebabkan pegawai tidak mampu bekerja secara maksimal, kurang fokus, serta tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi. *Burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional, kejenuhan, dan ketidakmampuan memaksimalkan tugas membuat kinerja pegawai mengalami penurunan yang signifikan (Idrus *et al.*, 2024).

e. Jenis Metode

Dalam proses penghitungan beban kerja terdapat 3 metode yang bisa diterapkan adalah:

1) Metode WISN

Metode WISN menentukan jumlah tenaga kesehatan dengan mempertimbangkan beban kerja masing-masing orang di setiap jenis unit di fasilitas kesehatan (Maisarah, 2024). WISN dipakai untuk menghitung jumlah energi kesehatan yang diperlukan dengan Merujuk pada beban kerja individu di setiap kategori unit di fasilitas kesehatan (Wardhani, Wulandari and Habibi, 2023). WISN berkontribusi pada pemerataan distribusi pekerjaan di antara pegawai, menawarkan solusi terbaik dalam penyusunan tugas baru untuk berbagai jenis petugas kesehatan, mengidentifikasi keperluan

tenaga kerja untuk melaksanakan tugas tertentu di masa mendatang (WHO, 2023).

2) Metode ABK-Kes

Metode dengan menghitung kebutuhan SDMK berdasarkan beban kerja oleh setiap SDMK pada tiap pelayanan kesehatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Suryadinanti, 2024). Metode ABK-Kes dapat memberikan dukungan dalam pengaturan distribusi anggaran secara tepat untuk SDMK pada setiap pelayanan kesehatan (Chrismawanti, 2020).

3) FTE (*Full Time Equivalent*)

Metode FTE menghitung beban pekerja dalam periode satu tahun, sehingga menghasilkan ukuran yang menunjukkan jumlah usaha dan pekerjaan yang dibutuhkan untuk menuntaskna sebuah tugas (Hamimi *et al.*, 2025).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode ABK-Kes dan WISN. Metode ABK-Kes merupakan metode resmi yang ditetapkan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015 dan menggunakan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN) merupakan metode resmi dari *World Health Organization* (WHO). Dengan demikian, penggunaan kedua metode tersebut memberikan gambaran kebutuhan petugas rekam medis yang lebih komprehensif, akurat, dan sesuai ketentuan regulasi guna mendukung pencapaian kualitas pelayanan yang optimal.

6. Metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN)

WISN merupakan metode penghitungan berdasarkan beban kerja pekerjaan nyata. Langkah dalam penerapan metode WISN sebagai berikut:

a. Menetapkan waktu kerja tersedia

Tujuan menetapkan WKT adalah didapatkan WKT masing-masing SDM di rumah sakit selama 1 periode (WHO, 2023). Perhitungan menetapkan WKT dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Waktu kerja tersedia} = A - (B + C + D + E) \times F$$

Keterangan:

A = Hari kerja

B = Cuti tahunan

C = Pendidikan dan pelatihan

D = Hari libur nasional

E = Ketidakhadiran kerja

F = Waktu kerja per hari

b. Menetapkan unit kerja dan kategori SDM

Menetapkan unit kerja untuk mendapatkan rincian unit kerja dan kategori SDM dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perseorangan di rumah sakit (WHO, 2023). Informasi yang diperlukan didapatkan yaitu:

- 1) Data pegawai berdasarkan pendidikan yang bekerja di rumah sakit.
- 2) Peraturan perundangan yang berkaitan dengan jabatan fungsional SDM.

3) Standar Prosedur Operasional (SPO) dirumah sakit.

c. Menyusun standar beban kerja

Standar beban kerja merupakan besaran volume beban kerja yang wajib diselesaikan 1 periode. SBK kegiatan pokok mengacu pada rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya masing-masing tenaga (WHO, 2023). Data yang digunakan yaitu WKT, kegiatan pokok, dan rata-rata kegiatan. Rumus standar beban kerja adalah:

$$SBK = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata - rata per Kegiatan Pokok}}$$

Rumus 1. Rumus SBK Metode WISN

d. Menyusun standar kelonggaran

Faktor kelonggaran didapatkan dari penyusunan standar kelonggaran setiap kategori SDMK mencakup kegiatan yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung maupun tidak oleh kualitas ataupun besaran volume kegiatan pokok yang diberikan (WHO, 2023). Penyusunan standar kelonggaran didapatkan melalui pengamatan dan wawancara:

- 1) Kegiatan diluar kegiatan pokok, misalnya rapat, mengikuti seminar, mengikuti pelatihan, senam, dan pengajian.
- 2) Frekuensi kegiatan dalam satuan hari, minggu, dan bulan.
- 3) Durasi diperlukan petugas untuk menuntaskan kegiatan.

Penyusunan standar kelonggaran dengan perhitungan rumus:

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata - rata waktu per Faktor Kelonggaran}}{\text{Waktu Kerja Tersedia}}$$

Rumus 2. Rumus Standar Kelonggaran

e. Menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja.

Menghitung jumlah tenaga yang diperlukan setiap unit kerja guna mendapatkan hasil perhitungan jumlah petugas untuk melaksanakan program wajib dan pengembangan dalam jangka satu periode (WHO, 2023). Adapun rumus perhitungan dengan rumus:

$$\text{Kebutuhan Tenaga} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok}}{\text{Standar Beban Kerja}} + \text{Standar Kelonggaran}$$

Rumus 3. Rumus Kebutuhan Tenaga

Data yang diperlukan yaitu WKT, SBK, Standar Kelonggaran, dan Kuantitas kegiatan pokok tiap unit kerja selama satu periode. Kuantitas kegiatan pokok adalah jumlah suatu aktivitas utama yang dilaksanakan dalam satu periode untuk melaksanakan kegiatan tersebut (WHO, 2023). Rumus kuantitas kegiatan pokok yaitu:

$$\text{Kuantitas kegiatan} = \text{volume kegiatan} \times \text{hari kerja.}$$

Rumus 4. Rumus Kuantitas Kegiatan

7. Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes)

Metode ABK Kes adalah metode untuk menghitung kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja tugas pokok dan fungsinya masing-masing pelayanan kesehatan (Permenkes Nomor 33 tahun 2015). Proses perhitungan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Langkah dalam penerapan sebagai berikut:

a. Menetapkan fasilitas pelayanan kesehatan dan jenis SDM

Pengelompokan jenis SDM di rumah sakit disarankan dalam daftar pengelompokan jenis SDM yang telah ditetapkan (UU RI Nomor 17

Tahun 2023). Fasyankes adalah sarana penyelenggaraan pelayanan kesehatan individu menyeluruh melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan atau paliatif oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan atau masyarakat. Fasilitas pelayanan kesehatan mencakup rumah sakit, puskesmas, klinik pemerintah atau pemerintah daerah sesuai kebutuhan (UU RI Nomor 17 Tahun 2023). Menurut Permenkes 55 Tahun 2013 salah satu kelompok SDM Kesehatan adalah Perekam Medis. Perekam Medis adalah seorang tamatan pendidikan RMIK sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

b. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT)

WKT merujuk pada periode yang digunakan SDM Kesehatan untuk menjalankan aktivitas selama 1 (satu) tahun (UU Nomor 17 Tahun 2023). Tujuan penetapan WKT adalah untuk mengetahui jumlah waktu kerja yang dipakai petugas dalam jangka satu periode. Berikut data yang dibutuhkan untuk menghitung WKT:

1) Hari kerja (A)

1 minggu terdiri 6 hari kerja maka 1 tahun terdapat 312 hari kerja.

Jika dalam 1 minggu terdapat 5 hari kerja maka 1 tahun terdapat 260 hari kerja.

2) Cuti pegawai (B)

Masing-masing petugas diberikan hak cuti sebanyak 12 hari per tahunnya.

3) Libur nasional (C)

Penetapan hari libur negara ditetapkan menurut kebijakan pemerintah yang menetapkan dan mengatur hari-hari libur nasional setiap tahunnya.

4) Mengikuti pelatihan (D)

Setiap petugas mendapatkan hak untuk berpartisipasi dalam pelatihan sebagai upaya pengembangan kemampuan.

5) Ketidakhadiran kerja (E)

Rata-rata angka ketidakhadiran petugas disebabkan oleh sakit, absen, serta tidak hadir tanpa pemberitahuan atau izin maksimal 12 hari dalam 1 tahun.

6) Waktu kerja (F)

Ketentuan waktu kerja di rumah sakit ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku maupun peraturan daerah di masing-masing wilayah.

7) Jam kerja efektif (G)

Mengacu pada Permenpan RI Nomor 1 Tahun 2020, diantaranya:
 1.1921.237 waktu kerja dalam setahun yang dibulatkan menjadi
 1.200 jam/ 72.000 menit baik bekerja selama 5 maupun 6 hari dalam
 seminggu.

Tabel 2. Waktu Kerja Tersedia

No	Kode	Komponen	Keterangan	Rumus	Jumlah	Satuan
1	A	Hari Kerja	5 Hr Kerja / Mg	52 (Mg)	260	hr/th
2			6 Hr Kerja / Mg	52 (Mg)	312	hr/th
3	B	Cuti Pegawai	Regulasi Kepegawaian		12	hr/th
4	C	Libur Nasional	Dalam 1 Tahun		19	hr/th
5	D	Mengikuti Pelatihan	Rata-Rata Dalam 1 Tahun		5	hr/th
6	E	Absen (Sakit, Dll)	Rata-Rata Dalam 1 Tahun		12	hr/th
7	F	Waktu Kerja (Dalam 1 Minggu)	Kepres No. 68/1995		37.5	jm/mg
8	G	Jam Kerja Efektif (JKE)	Permen PAN-RB 1/2020	70% WK	x 28.125	jm/mg
9	WKT	Waktu Kerja (Dalam 1 Hari)	5 Hr Kerja/Mg	E8/5	5.625	jm/hr
10			6 Hr Kerja/Mg	E8/6	4.688	jm/hr
11		Waktu Kerja Tersedia (Hari)	5 Hr Kerja/ Mg	E1- (E3+E4+E5+E6)	212	hr/th
12			6 Hr Kerja/Mg	E2- (E3+E4+E5+E6)	264	hr/th
13		Wktu Kerja Tersedia (Jam)	5 Hr Kerja/Mg	E1- (E3+E4+E5+E6) X E9	1192	jm/th
14			6 Hr Kerja/Mg	E2- (E7+E8+E9+E10) X e10	1237	jm/th
Waktu Kerja Tersedia (WKT) ... Dibulatkan (Dalam Jam)					1200	jm/th
Waktu Kerja Tersedia (WKT) ... Dibulatkan (Dalam Menit)					72000	mnt/th

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

Komponen beban kerja merupakan deskripsi pekerjaan sebenarnya dilakukan oleh tenaga kesehatan mengacu tugas yang berlaku. Norma waktu adalah waktu rata-rata yang dibutuhkan oleh tenaga kesehatan yang kompeten dalam melakukan aktivitas dalam kondisi normal,

sebagaimana ditetapkan dengan standar pelayanan di fasilitas kesehatan (Pujilestari and Farisa, 2021). Norma waktu merupakan faktor penting dalam menentukan komponen beban kerja karena berfungsi sebagai referensi untuk durasi setiap aktivitas.

Norma waktu adalah rata-rata durasi kegiatan yang dibutuhkan seorang petugas untuk menyelesaikan kegiatan sesuai standar pelayanan di fasilitas pelayanan kesehatan (Nurrul Irsani *et al.*, 2022). Waktu yang dibutuhkan untuk menuntaskan suatu kegiatan sangat bervariasi karena dipengaruhi oleh kemampuan. Data dan informasi dapat diperoleh dari:

- 1) Komponen beban kerja didapatkan mengacu SPO yang sudah disahkan aturan yang berlaku.
- 2) Apabila norma waktu tidak dijabarkan pada jabatan institusi, maka data didapatkan dari pengamatan langsung kepada petugas saat menjalankan tugas.

d. Menghitung Standar Beban Kerja

Standar Beban Kerja (SBK) adalah besaran volume pekerjaan yang wajib dikerjakan dalam jangka waktu 1 periode setiap petugas. SBK disusun berdasarkan norma waktu untuk menyelesaikan setiap kegiatan dan WKT yang sudah ditetapkan (Saputro *et al.*, 2025). SBK ditetapkan dengan rumus sebagai berikut:

$$SBK = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Norma Waktu per Kegiatan Pokok}}$$

Rumus 5. Rumus SBK Metode ABK Kes

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

Perhitungan tugas penunjang mencakup penyelesaian berbagai kegiatan, baik berkaitan langsung atau tidak langsung dengan tugas pokok dan fungsinya yang bersangkutan seluruh jenis SDM (Noor, Qomariyah and Nugraheni, 2023). FTP adalah durasi yang dimanfaatkan dalam rangka menuntaskan setiap kegiatan diluar tugas utama dengan satuan hari, minggu, dan bulan (Tsaniyah *et al.*, 2022). STP adalah nilai yang mejadi pengali terhadap kebutuhan SDM diluar tugas pokok dengan langkah-langkah perhitungan, sebagai berikut:

1) Waktu Kegiatan

= Perhitungan satuan waktu per hari dikalikan dengan 264 hari

= Perhitungan satuan waktu per minggu dikalikan dengan 52 minggu

= Perhitungan satuan waktu per bulan dikalikan dengan 12 bulan

= Perhitungan satuan waktu per semester yang dikalikan 2 semester

2) $FTP = WK : WKT \times 100$

3) Standar Tugas Penunjang (STP)

$$\frac{1}{(1 - \frac{FTP}{100})}$$

Rumus 6. Rumus FTP

f. Menghitung Beban Kerja

$$\frac{\text{Total Waktu kegiatan}}{\text{Waktu Kerja Tersedia}} \times 100\%$$

Rumus 7. Rumus Beban Kerja

g. Menghitung Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK).

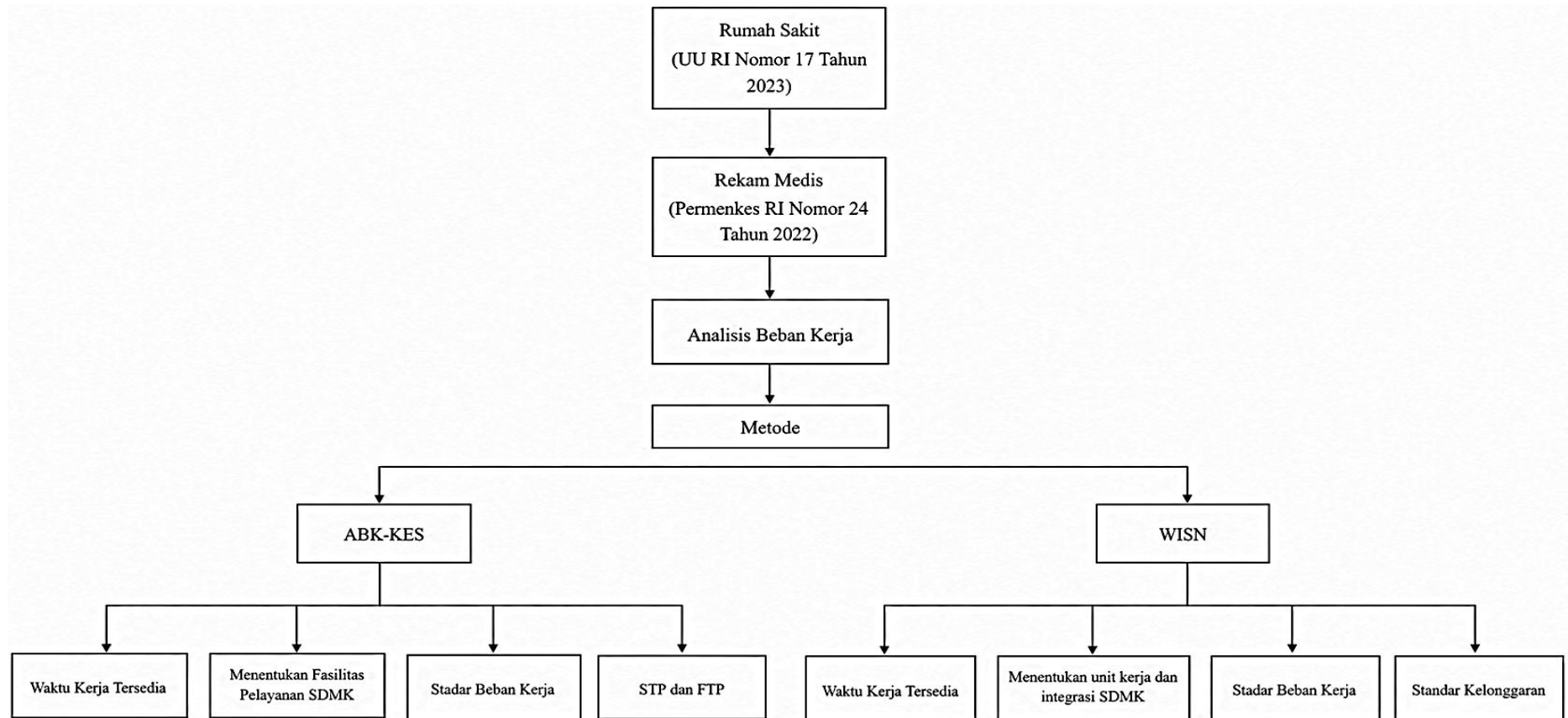
Data yang diperlukan dalam penyelenggaraan di fasilitas kesehatan yaitu WKT, SBK dan STP. Data capaian tugas pokok pada setiap pelayanan fasilitas kesehatan dalam kurun waktu 1 periode.

Berikut rumus perhitungan kebutuhan SDM:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Capaian 1 tahun}}{\text{Standar Beban Kerja}} \times \text{STP}$$

Rumus 8. Rumus Kebutuhan SDM

B. Kerangka Teori

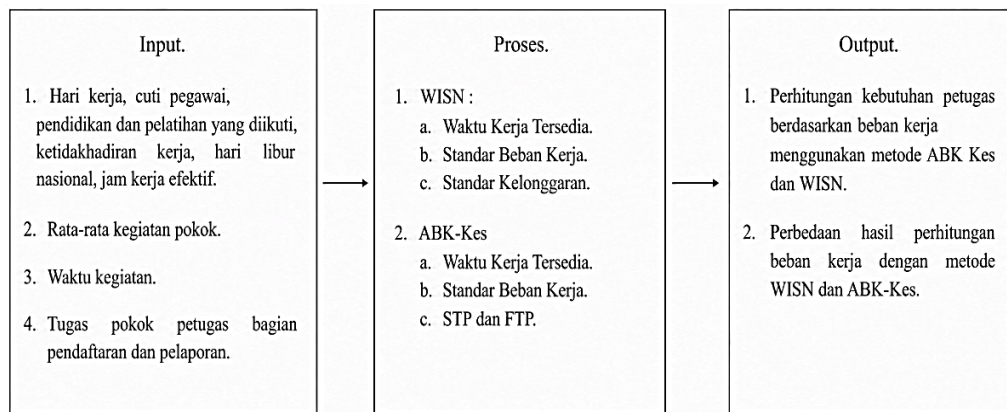


Gambar 1. Kerangka Teori Analisis Beban Kerja

Sumber: ABK-Kes: Permenkes Nomor 33 tahun 2015 dan WISN: WHO tahun 2023

C. Kerangka Konsep

Penyusunan kerangka konsep menggunakan teori studi literatur jurnal dan merupakan turunan dari kerangka teori. Adapun kerangka konsep digunakan landasan penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konsep

D. Pertanyaan Penelitian

1. Berapa hasil perhitungan kebutuhan SDM berdasarakan beban kerja rekam medis dengan metode ABK-Kes di RS PKU Muhammadiyah Wonosari?
2. Berapa hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarakan beban kerja rekam medis dengan metode WISN di RS PKU Muhammadiyah Wonosari?
3. Apakah terdapat perbedaan hasil perhitungan kebutuhan petugas berdasarakan beban kerja rekam medis dengan metode ABK-Kes dan WISN di RS PKU Muhammadiyah Wonosari?