

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA REKAM MEDIS DENGAN MENGUNAKAN METODE ABK-KES DI RSAU LANUD

Fitri Nuraini¹, Meira Hidayati²

^{1,2}Rekam Medis & Informasi Kesehatan, Politeknik Piksi Ganesha, Bandung
Jl.Jendral Gatot Subroto No. 301, Bandung 40274

e-mail : fitrinuraini762@gmail.com, meirahidayanti58@gmail.com

Artikel Diterima : 2 November 2021, Direvisi : 16 Maret 2022, Diterbitkan : 31 Maret 2022

ABSTRAK

Latar belakang: Petugas rekam medis di RSAU Lanud Sulaiman dengan Rumah Sakit tipe D, dengan terdapat 6 orang petugas rekam medis, dengan rata-rata total 100 pasien yang terdaftar setiap hari. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengurangi beban kerja petugas rekam medsi dengan alasan masih banyaknya petugas rekam medis yang mengerjakan tugas rangkap sehingga terkadang pekerjaan tidak optimal dan sering kali petugas kelelahan. Metode: Jenis yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif, yaitu menggunakan metode pendekatan secara Cross sectional yaitu semua variable penelitian diamati secara langsung pada yang bersamaan. Subjek penelitian ini adalah petugas rekam medis. Hasil: Penelitian ini berdasarkan hasil hitung ABK-Kes Jam kerja petugas rekam medis di RSAU Lanud Sulaiman tersedia jam kerja shift pagi 1960 jam kerja/tahun atau 117600 menit/tahun dan jam kerja shift malam 2352 jam kerja/tahun atau 141120 menit/tahun.. Diskusi: Kepada pimpinan agar memenuhi petugas SDM sesuai dengan proporsi kerja dan dapat di evaluasi kembali. Dan Perlu menetapkan job description atau uraian jabatan dengan jelas ke pada petugas rekam medis agar menciptakan kondisi kerja menjadi lebih optimal dan waktuk untuk mengerjakan tugas masing-masing menjadi lebih efisien.

Kata Kunci : petugas rekam medis, kebutuhan tenaga kerja, metode abk kes

ABSTRACT

Background: Medical record officer at Sulaiman Air Force Base Hospital with type D Hospital, with 6 medical record officers, With an average of 100 patients registered every day. The purpose of this study is to reduce that workload of medical record officers on the grounds that there are still many medical record officers who do double duty so that sometimes the work is not optimal and the officers are often tired. Method: The type used in this research is descriptive, which uses a cross sectional approach, where all research variables are observed directly at the same time, The subject of this research is a medical record officer. Results: Of this study is based on the results of ABK-Kes. the working hours of the medical record officer at the Sulaiman Air Force Base Hospital are available for the morning shift of 1960 working hours/year or 117600 minute/year and the night shift working hours of 2352 working hours/year or 141120 minutes/year. Discussion: To the leadership to meet the HR officer in accordance with the proportion of work and can be re-evaluated. And it is necessary to set a job description clearly to the medical record officer in order to create more optimal working conditions and time to do their respective tasks more efficiently.

Keywords: medical record officer, manpower needs, method of abk kes

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit bahwa pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. (Kesehatan, 2009)

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Bahwa dalam rangka peningkatan mutu dan jangkauan pelayanan Rumah Sakit serta pengaturan hak dan kewajiban masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan, perlu mengatur Rumah Sakit dengan Undang-Undang. Dan Bahwa pengaturan rumah sakit belum cukup memadai untuk dijadikan landasan hukum dalam penyelenggaraan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Dan program kesehatan dinegara maju dan berkembang berada di bawah tekanan untuk meningkat pemberian layanan kesehatan kepada populasi yang terus bertambah dengan sumber daya yang terbatas atau menurun.

Dikarenakan garda terdepan pada pelayanan awal mula pasien datang ke rumah sakit pasti akan mencari bagian pendaftaran terlebih dulu oleh karena itu harus ada kemudahan dalam kelancaran system.

Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) merupakan salah satu metode perhitungan kebutuhan sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) berdasarkan beban kerja yang dilaksanakan oleh setiap jenis SDM pada tiap fasilitas pelayanan kesehatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Metode ABK Kes ini digunakan untuk perencanaan SDM yang sesuai dengan kemampuan petugas pelayanan kesehatan. Perencanaan Kebutuhan SDM bertujuan untuk

menghasilkan rencana kebutuhan SDM yang tepat sesuai kebutuhan organisasi berdasarkan metode perencanaan yang sesuai dalam rangka mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Langkah-langkah dari metode ABK-Kes meliputi menetapkan fasyankes dan jenis SDM, menetapkan waktu kerja tersedia, menetapkan komponen beban kerja dan norma kerja, menghitung setandar beban kerja, menghitung standar kegiatan penunjang kemudian menghitung kebutuhan SDM per institusi atau fasyankes. (Kesehatan, 2016)

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan selama Praktek Kerja Lapangan di RSAU Lanud Sulaiman dengan Rumah Sakit tipe D dengan beberapa pekerja antara lain adalah tenaga medis dokter, perawat, laboratorium, farmasi, radiologi, serta perekam medis

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sarana pelayanan kesehatan yaitu dengan meningkatkan mutu pelayanan rekam medis meliputi kelengkapan, kecepatan dan ketepatan dalam memberi informasi untuk kebutuhan pelayanan kesehatan, (Dian & Ratna 2013)

Sedangkan petugas direkam medis sendiri terdapat 6 orang petugas dengan system kerja 2 shift yaitu: 3 petugas dipagi hari, 1 petugas malam hari. dengan rata-rata total 100 pasien yang terdaftar setiap hari. Dikarenakan setiap pagi hari biasanya berbarengan dengan pelayanan ugd dan pelayanan pendaftaran poli klinik, maka itu puncak kunjungan pasien terjadi pada hari sesin hingga jumat, jam 07.00 – 08.00 pagi sehingga dibutuhkan banyak petugas dipagi hari.

Untuk fasilitas itu sendiri untuk bagian rekam medis terdiri dari 2 computer, 1 laptop, 4 printer, manajemen data di rumah sakit menyediakan aplikasi digital yaitu SIMRS (RM), dan untuk pengklaiman pasien BPJS menggunakan Virtual Claim (BPJS).

Maka dari itu, penelitian tertarik untuk mengambil judul “Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode Abk-Kes Di RSAU Lanud”. Dengan alasan masih banyaknya petugas rekam medis yang mengerjakan tugas rangkap sehingga terkadang pekerjaan tidak optimal dan sering kali petugas kelelahan

Dikarenakan semakin banyak pasien, semakin banyak juga yang dibutuhkan tenaga kerja, dan unit rekam medis bertanggung jawab terhadap pengelolaan data pasien menjadi informasi kesehatan yang berguna bagi pengambilan keputusan.

Dalam melakukan perhitungan kebutuhan tenaga perlu adanya pertimbangan dari pihak manajemen untuk menetapkan kebutuhan tenaga kerja agar sesuai beban kerja yang perlukaan sehingga meningkatkan produktivitas kerja serta menurunkan risiko kelelahan petugas (Imanti & Setyowati, 2015)

Faktor yang mempengaruhi Beban kerja

1. Beban kerja oleh factor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stressor.

2. Beban kerja oleh factor internal

Faktor internal beban kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal, Reaksi tubuh tersebut di kenal sebagai strain. (Novita & Umu 2013)

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan jenis yang digunakan dalam deskriptif, yaitu menggunakan metode pendekatan secara Cross sectional. yaitu semua variable penelitian diamati secara langsung pada yang bersamaan. Subjek penelitian ini adalah petugas rekam medis dan objek penelitian ini beban kerja petugas rekam medis.

Teknik pengumpulan data dengan Praktek Kerja Lapangan dan pedoman wawancara langsung dengan petugas rekam medis RSAU Lanud Sulaiman, objek penelitian adalah beban kerja petugas rekam medis, waktu kerja, dan jobdis kerja.

HASIL

1. Menentukan Fasyankes dan SDM

Tabel 1. Jumlah petugas rekam medis

Petugas	Jenis kelamin	Pendidikan terakhir	Lama kerja (tahun)
A	P	DIV IRM	3 tahun
B	P	DIII RMIK	2 tahun
C	P	DIII RMIK	3 tahun
D	P	DIV IRM	11 bulan
E	P	DIV IRM	6 bulan
F	L	SMA	1 tahun

Salah satu kompetensi perekam medis adalah manajemen unit kerja manajemen informasi kesehatan/rekam medis yaitu perekam medis mampu mengelola unit kerja yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, penataan dan pengontrolan unit kerja manajemen info kesehatan (MIK)/rekam medis (RM) diinstalasi pelayanan kesehatan (Rakhmawati and Rustiyanto, 2016)

2. Menetapkan Waktu kerja Tersedia

Waktu Kerja Tersedia (WKT) adalah waktu yang dipergunakan oleh SDM untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya dalam kurung waktu 1 (satu) tahun. Dalam penelitian ini WKT berarti waktu yang dipergunakan oleh SDM bagian pendaftaran untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya pada tahun 2020. Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, jam Kerja Efektif (JKE) sebesar 1250 jam per tahun. Demikian juga menurut Permen PAN-RB No.26 tahun 2011, Jam Kerja Efektif (JKE) antara 1192-1237 jam per tahun yang dibulatkan menjadi 1200 jam pertahun atau 72000 menit per tahun baik yang bekerja 5 hari kerja maupun 6 hari kerja per minggu

Tabel 2. Waktu kerja tersedia

Kod	Faktor	Waktu kerja	Keterangan
A	Hari kerja	312	Hari / tahun
B	Libur hari nasional	16	Hari / tahun
C	Cuti tahunan	23	Hari / tahun
<hr/>			
D	Jumlah hari	25	Hari / tahun
	Tidak masuk		
	• Sakit	5	
	• Pelatihan	120	

Hasil perhitungan yang diperoleh maka didapatkan jam kerja petugas di RSAU Lanud Sulaiman tersedia jam kerja shift pagi 1960 jam kerja/tahun atau 117600 menit/tahun, dan jam kerja shift malam 2352 jam kerja/tahun atau 141120 menit/tahun

3. Menentukan Komponen Beban Kerja

Komponen beban kerja adalah jenis tugas dan uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan oleh jenis SDM tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Norma Waktu adalah rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh seorang SDM yang terdidik, terlatih dan berdedikasi untuk melaksanakan suatu kegiatan secara normal sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku difasyankes bersangkutan.

Tabel 3. Standar Beban Kerja

No	Kegiatan pokok	Norma Waktu	Standar beban kerja pertahun
1	Pendaftaran pasien baru poliklinik dan UGD (umum)	5 menit/dokumen	11760
2	Pendaftaran pasien lama poliklinik dan UGD (umum)	3 menit/dokumen	19600
3	Pendaftaran pasien baru poliklinik dan UGD (BPJS)	5,20 menit/dokumen	11307
4	Pendaftaran pasien lama poliklinik dan	3,20 menit/dokumen	18375

5	Pendaftaran pasien rawat inap (umum)	10 menit/dokumen	5880
6	Pendaftaran pasien rawat inap (BPJS)	15 menit/dokumen	3920
7	Mengambil berkas rekam medis	1,40 menit/dokumen	420
8	Menyediakan status rawat inap	6 menit/dokumen	9800
9	Mendistribusikan berkas rekam medis ke poli	2 menit/dokumen	29400
10	Mendistribusikan berkas rekam medis ke UGD	1,45 menit/dokumen	4055
11	Mendistribusikan berkas rekam medis ke rawat inap	5,20 meni/dokumen	113.07
12	Mengembalikan berkas ke rak filling	1,10 menit/dokumen	53345
13	Assembling	6 menit/dokumen	17818
14	Coding rawat jalan	3,30 menit/dokumen	17818
15	Coding rawat inap	4,30 menit/dokumen	13674
16	Indexing rawat jalan	1.20 menit/dokumen	490
17	Indexing rawat inap	1.30 menit/dokumen	45230

4. Menghitung Standar Beban Kerja (SBK)

Standar Beban Kerja (SBK) adalah volume/kuantitas beban kerja selama 1 tahun untuk tiap jenis SDM. SBK untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap

Tabel 4. Standar Beban Kerja (SBK)

Norma Waktu	Norma waktu	Satuan	WKT	SBK
Pendaftaran pasien baru poliklinik dan UGD (Umum)	5	Menit/P s	72000 0	1440 0
poliklinik dan UGD (Umum)	3	Menit/P s	72000	2400 0
Pendaftaran pasien lama				
Pendaftaran pasien baru poliklinik dan UGD (BPJS)	5,20	Menit/P s	72000	1384 6
Pendaftaran pasien lama poliklinik dan UGD (BPJS)	3,20	Menit/P s	72000	225
Pendaftaran pasien rawat inap (Umum)	10	Menit/P s	72000	7200
Pendaftaran pasien rawat inap (BPJS)	15	Menit/P s	72000	4800
Mengambil berkas rekam medis	1,40	Menit/P s	72000	5142
Menyediakan status rawat inap	6	Menit/P s	72000	1200 0
Mendistribusikan berkas rekam medis ke poli	2	Menit/P s	72000	3600 0
Mendistribusikan berkas rekam medis ke UGD	1,45	Menit/P s	72000	4965 5
Mendistribusikan berkas rekam medis ke rawat inap	5,20	Menit/P s	72000	1384 6
Mengembalikan berkas ke rak	1,10	Menit/P	72000	6554

JMM 2022
 p-ISSN 2622-657X, e-ISSN 2723-6862

filling		s	5	
Assembling	6	Menit/P s	72000	1200 0
Coding rawat jalan	3,30	Menit/P s	72000	2181 8
Coding rawat inap	4,40	Menit/P s	72000	1636 3
Indexing rawat jalan	1,20	Menit/P s	72000	600
Indexing rawat inap	1,30	Menit/P s	72000	5538

5. Menghitung Standar Tugas Penunjang dan Faktor Tugas Penunjang

Tugas Penunjang adalah tugas untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan baik yang terkait langsung atau tidak langsung dengan tugas pokok dan fungsinya yang dilakukan oleh seluruh jenis SDM. Faktor Tugas Penunjang (FTP) adalah proporsi waktu yang digunakan untuk menyelesaikan setiap kegiatan per satuan waktu (per hari atau per minggu atau per bulan atau per semester).

Tabel 5. Menetapkan Standar Tugas Penunjang (STP)

Jenis Tugas	Kegiatan	Rata-rata Waktu	Satuan	Waktu Kegiatan	WKT	FTP
Tugas Penunjang	Pelatihan/rapat	120	Menit/Th	120	72000	0.17

Faktor Tugas Penunjang (FTP) % =

$$\frac{\text{Waktu Kegiatan}}{\text{WKT}} \times 100$$

$$= 0.17$$

STP (1/1-FTP/100)

$$= 1,0$$

6. Menghitung Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK)

$$\begin{aligned} \text{Kebutuhan SDM Tenaga Pendaftaran} &= \text{JKT} \times \text{STP} \\ &= 3,36 \times 1,0 \\ &= 3,36 \\ \text{Pembulatan} &= 4 \end{aligned}$$

Tabel 6. Kebutuhan Sumber Daya Kesehatan (SDMK)

Kegiatan	Capaian 1 tahun	SBK	Kebutuhan SDM
Pendaftaran pasien baru poliklinik dan UGD (Umum)	11760	14400	0,81
Pendaftaran pasien baru poliklinik dan UGD (Umum)	19600	24000	0,81
Pendaftaran pasien baru poliklinik dan UGD (BPJS)	11307	13846	0,81
Pendaftaran pasien lama poliklinik dan UGD (BPJS)	18375	225	81,6
Pendaftaran pasien rawat inap (Umum)	5880	7200	0,81
Pendaftaran pasien rawat inap (BPJS)	3920	4800	0,81
Mengambil berkas rekam medis	420	5142	0,08
Menyediakan status rawat inap	9800	12000	0,81
Mendistribusikan berkas rekam medis ke poli	29400	36000	0,81
Mendistribusikan berkas rekam medis ke UGD	4055	49655	0,08
Mendistribusikan berkas rekam medis ke rawat inap	11307	13846	0,81
Mengembalikan berkas ke rak filling	53345	65545	0,81
Assembling	89666	12000	7,47
Coding rawat jalan	17818	21818	0,81
Coding rawat inap	13674	16363	0,83
Indexing rawat jalan	490	600	0,81
Indexing rawat inap	45230	5538	8,16
3,36			
Standar Tugas Penunjang			1,0
Total			

Berdasarkan hasil hitung maka diperoleh penambahan petugas rekam medis sebanyak 2 orang

PEMBAHASAN

Menurut pengamatan yang dilakukan, bagian dari tugas utama petugas rekam medis belum secara signifikan kentara yang berlaku pada RSAU Lanud Sulaiman, dikarenakan seluruh tugas salah satunya seperti bagian assembling adalah penerimaan kembalinya dokumen dari URJ, IGD, serta URI, pemeriksaan kelengkapan dokumen rekam medis setiap hari dapat dilakukan oleh seluruh petugas rekam medis, formulir rekam medis sesuai ketentuan kasus.

Menurut Fitriani et al.(2016) Beban kerja yang tidak sesuai jika dilihat dari aspek kuantitas kegiatan yang dilakukan oleh tenaga medis baik dokter spesialis maupun tenaga medis lainnya dapat menimbulkan stress dan berakibat pada kualitas pelayanan yang diberikan pada pasien sebagai penerima pelayanan kesehatan, Semakin tinggi beban kerja berlebihan (work-overload) semakin tinggi pula stress kerjanya.

Dalam menciptakan kondisi optimal bagi pekerja dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu mengurangi beban kerja. Beban kerja dapat diminimalkan dengan alat yang dapat mempercepat pekerjaan, atau dengan menambah jumlah tenaga kerja (Rianti & Mahawati. 2015).

Untuk menghindari akumulasi dari kelelahan yang terlalu berlebihan, diperlukan adanya keseimbangan antara masukan sumber datangnya kelelahan dengan jumlah keluar yang diperoleh lewat proses pemulihan (recovery). Proses pemulihan akan memberikan kesempatan kerja fisik maupun psikologis (mental) manusia untuk lepas dari beban kerja yang menghimpitnya. Dengan pengaturan jadwal istirahat yang lebih sering daripada dengan jadwal istirahat yang jarang akan memberikan total produktivitas rata-rata

Menurut Warndani (2018) Beban kerja untuk pelaksana rekam medis shift pagi tergolong normal meskipun berdasarkan pencatatan pada daily log dan konfirmasi melalui wawancara terdapat beberapa hari dimana terjadi penambahan kegiatan kerja. Hal tersebut terjadi ketika terdapat kenaikan jumlah pasien yang umumnya terjadi di hari-hari tertentu seperti pada hari senin hingga kamis, adanya berkas rekam medis yang tidak lengkap, permintaan data oleh manajemen ataupun oleh unit terkait dan terkadang masih terdapat operan dari shift sebelumnya yang pekerjaannya dilimpahkan ke pelaksana shift pagi. Namun, kegiatan tersebut tidak terjadi secara periodic sehingga tidak terjadi peningkatan beban kerja signifikan. Beban kerja normal merupakan beban kerja dimana karyawan dan pekerjaan yang dilakukan seimbang sehingga tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya (Ajita & Prasetya, 2017)

KESIMPULAN

Beban kerja yang di tanggung oleh petugas rekam medis di RSAU Lanud sekitar shift pagi sekitar 1960 jam pertahun dan shift malam sekitar 2352 jam pertahun, menyarankan kepada pimpinan agar memenuhi petugas SDM sesuai dengan proporsi kerja dan dapat di evaluasi kembali.

Perlu menetapkan *job description* atau uraian jabatan dengan jelas ke pada petugas rekam medis agar menciptakan kondisi kerja menjadi lebih optimal dan waktuk untuk mengerjakan tugas masing-masing menjadi lebih efisien.

KEPUSTAKAAN

Ajitia, M. & Prasetya, A. 2017. Efektivitas Manpower Planning

- p-ISSN 2622-657X, e-ISSN 2723-6862 dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja (Workload Analysis) Berdasarkan Pendekatan Full Time Equivalent. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 42, pp. 27-35.
- Dapertemen Kesehatan RI. 2009. Peraturan Menteri Kesehatan Republic Indonesia Nomor 33 tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan <https://www.komisiinformasi.go.id>
- Imanti, Setyowati. 2015. Analisis Kebutuhan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Unit Rekam Medis Rumah Sakit Isalam Kendal Tahun 2015
- Novita Yuliani & Umu Habibah. 2013. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Bagian Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Di Upt Puskesmas Puncung Sawit Surakarta
- Rakhmawati, F . and Rustiyanti, E. (2016) 'Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Insatalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan', 1(1),pp.1-8
- Kesehatan, T. p. (2016). *Perencanaan SDM Kesehatan Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes)*. Jakarta : Badan PPSDM Kesehatan RI
- Menpan RI (2013). Peraturan Menteri Aparatur <https://quillbot.com/>
- Rianti, Lavenia & Mahawati, Ani. 2015. Analisis beban kerja berdasarkan metode WISN petugas assembling di RSUD Tugurejo Semarang
- Wardanis, Dwi Trisana. 2018. Analisis beban kerja tenaga rekam medis rumah sakit bedah Surabaya menggunakan metode FTE. Jurnal Administrasi kesehatan Indonesia. Vol 6 no 1