

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA BAGIAN PELAPORAN RUMAH SAKIT MENGGUNAKAN METODE ANALISIS BEBAN KERJA KESEHATAN (ABK KES)

¹Hesty Latifa Noor, ²Siti Nur Qomariyah, ³Sri Wahyuningsih Nugraheni

¹Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa

²Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Lamongan

³Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa

[¹hesty_latifa@udb.ac.id](mailto:hesty_latifa@udb.ac.id)

[²mariyanoer@gmail.com](mailto:mariyanoer@gmail.com)

[³sri_wahyuning@udb.ac.id](mailto:sri_wahyuning@udb.ac.id)

ABSTRAK

ABK Kes merupakan metode perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan beban kerja yang dilakukan oleh masing-masing jenis tenaga kesehatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Adanya pekerjaan rangkap, banyaknya data yang perlu diolah mengakibatkan laporan tidak dapat dilaporkan dengan baik, tepat waktu dan petugas tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas pokok dan fungsinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja dengan metode analisis beban kerja kesehatan (ABK Kes) pada bagian pelaporan unit rekam medis RS Muhammadiyah Lamongan. Subjek dalam penelitian ini adalah petugas pelaporan. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah beban kerja petugas pelaporan. Metode pengumpulan data dengan wawancara dan observasi. Pengolahan data dilakukan dengan mengumpulkan, menyunting, mentabulasi dan menyajikan data dalam bentuk deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah faskes tipe rumah sakit umum dan tipe bagian pelaporan SDM kesehatan, WKT tersedia 1240 jam/tahun dan 74400 menit/tahun, standar beban kerja 538.800, nilai FTP 1,91% dan nilai STP sebesar 1,13%, dan hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja bagian pelaporan metode ABK Kes sebanyak 6 orang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bagian pelaporan kebutuhan SDM kesehatan sebanyak 6 SDM kesehatan saat ini hanya tersedia 3 SDM kesehatan. Penulis menyarankan sebaiknya menambah 3 SDM kesehatan.

Kata Kunci : ABK Kes, Kebutuhan tenaga kerja, Petugas Pelaporan

ABSTRACT

ABK Kes is a method of calculating the need for health human resources based on the workload carried out by each type of health human resource according to their main tasks and functions. There is a double job, the amount of data that needs to be processed results in reports that cannot be reported properly, on time and officers cannot carry out work in accordance with the description of their main tasks and functions. The purpose of this study was to determine the needs of the workforce with the health workload analysis method (ABK Kes) in the medical record unit reporting section at Muhammadiyah Lamongan Hospital. The subjects in this study were reporting officers. While the object in this study is the workload of reporting officers. Data collection methods are by interview and observation. Data processing is done by collecting, editing, tabulating and presenting data in a qualitative descriptive form. The results of this study are health facilities of the general hospital type and the type of health human resources reporting section, the available WKT is 1240 hours/year and 74400 minutes/year, the workload standard is 538,800, the FTP value is 1.91% and the STP value is 1.13%, and the results of the calculation of the labor requirements for the reporting section of the ABK Kes method were 6 people. The conclusion of this study is that the reporting section's need for health human resources is 6 health human resources currently only 3 health human resources are available. The author suggests that it is better to add 3 health human resources.

Keywords: ABK Kes, Manpower requirements, Reporting Office

PENDAHULUAN

Kesuksesan pelayanan yang diberikan dapat dipandang dari pengelolaan unit rekam medis dan informasi kesehatan oleh tenaga-tenaga profesional. Untuk mengelola unit rekam medis yang menghasilkan informasi kesehatan bermutu

perlu didukung dengan sumberdaya yang layak, baik sumber daya manusia, sarana dan prasarananya. (Siswati, 2018:1). Tenaga pelaporan merupakan sub unit di bagian unit rekam medis suatrumahsakit yang berfungsi untuk penghimpunan data, penafsiran data,

pengolahan data, penyajian data dan pembuatan laporan rumahsakit. (Gultom and Sopian, 2018).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan, diketahui bahwa di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan jumlah tenaga unit rekam medis bagian pelaporan sebanyak 3 petugas. Adanya double job pada petugas pelaporan dibagian lain, banyaknya data yang perlu diolah dan semakin kompleksnya kebutuhan Rumah Sakit terkait pelaporan mengakibatkan pelaporan tidak bisa dilaporkan secara baik, tepat waktu dan petugas tidak bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas dan fungsinya. Kurangnya tenaga baik dari segi jumlah maupun professional akan berpengaruh pada produktifitas dan mutu pelayanan. Sebaliknya, jika jumlah tenaga yang lebih banyak dari beban kerja akan membuat pekerjaan menjadi kurang efektif. Oleh karena itu perlu adanya perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja agar didapatkan tenaga yang berkualitas, professional dan sesuai dengan kebutuhan.

Dari hasil observasi juga diketahui bahwa Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan akan melaksanakan akreditasi pada bulan November 2022. Akreditasi membutuhkan pedoman pengorganisasian, dan didalam pengorganisasian itu terdapat pola ketenagakerjaan. Di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan pola ketenagakerjaan dalam menyusun perencanaan sumber daya manusia (SDM) terakhir dilakukan pada tahun 2013. Sehingga membutuhkan perhitungan terbaru untuk mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja pada saat ini. Salah satu metode perencanaan kebutuhan tenaga adalah metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes).

Metode ABK Kes adalah metode perhitungan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) berdasarkan beban kerja yang dilaksanakan oleh setiap jenis SDMK di setiap fasilitas pelayanan kesehatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang sesuai dengan permenkes No 53 tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan. Analisis beban Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Kelebihan metode penghitungan kebutuhan kerja berdasarkan metode penghitungan ABK Kes adalah difokuskan pada Perencanaan Tenaga Kesehatan (SDMK). Baik itu di tingkat manajemen maupun tingkat layanan, Sehingga untuk mendapatkan informasi tentang jumlah petugas yang dibutuhkan dapat dilihat pada beban kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui waktu kerja tersedia, komponen beban kerja dan norma waktu, standar kegiatan penunjang dan faktor tugas penunjang, dan kebutuhan petugas rekam medis

bagian pelaporan di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. pengambilan data; variabel yang akan diukur dan analisis data. Rancangan pada penelitian ini yaitu *cross sectional*. Subjek dalam penelitian ini adalah 3 orang petugas bagian pelaporan RS Muhammadiyah Lamongan sedangkan objek dalam penelitian ini adalah beban kerja petugas bagian pelaporan RS Muhammadiyah Lamongan. Penelitian ini mengamati secara langsung kegiatan petugas pelaporan dalam menjalankan tugas, mengolah data dari hasil wawancara dan memasukkan hasil penghitungan waktu pengamatan ke dalam rumus penghitungan kebutuhan tenaga kerja dengan metode ABK Kes.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola ketenagaan di Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan merupakan salah satu bagian dari arah pengembangan SDM kesehatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan khususnya tenaga perekam medis. Pola ketenagaan ini terdiri dari kebutuhan tenaga berdasarkan standar ketenagaan Departemen Kesehatan RI, Standar Akreditasi RS, dan Pedoman Tindak Lanjut Program Analisis Jabatan oleh Menteri Penerangan yang dikompilasikan dengan kemampuan RS Muhammadiyah Lamongan. Apabila standarisasi kebutuhan tenaga dilakukan secara tepat, maka pola ketenagaan ini dapat tersusun dengan baik sehingga pelaksanaan kegiatan pelayanan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Dalam menentukan kebutuhan tenaga di Bagian Rekam Medis harus sesuai dengan standart tertentu melalui proses yang sistematis serta alasan yang jelas mengenai jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan.

Menetapkan Fasyankes dan Jenis SDMK

Menentukan fasilitas kesehatan yang akan dihitung kebutuhan tenaga dan jenis tenaga kesehatannya.

Tabel 1.

Fasyankes dan Jenis SDMK

No	Fasyankes	Unit/ Instalasi	Jenis SDMK	Jumlah
1.	Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan	Rekam Medis	Pelaporan	3 orang

Sumber : Observasi di RS Muhammadiyah Lamongan 2022

Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Menghitung Waktu Kerja Tersedia (WKT) di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Waktu Kerja Tersedia (WKT) adalah waktu

yang dipergunakan oleh SDM untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Rumah sakit Muhammadiyah Lamongan bahwa jumlah hari kerja perminggu adalah 6 hari kerja, cuti pegawai dalam 1 tahun adalah 12 hari, libur nasional di tahun 2021 adalah 23 hari, dan untuk kebijakan izin sakit adalah 3 hari.

Menetapkan Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu

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, terampil, terlatih dan berdedikasi untuk melaksanakan suatu kegiatan secara normal sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku di fasyankes bersangkutan.

Berdasarkan observasi penetapan komponen beban kerja sesuai dengan uraian tugas yang dilakukan oleh petugas pelaporan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (SOP). Peneliti melakukan wawancara ke pada tiga petugas. Petugas 1 mengerjakan pelaporan RL SIRS Jatim, Permintaan data intern RS, laporan pelkes dasar dan rujukan (SIRS Online), laporan BPJS, evaluasi keakuratan coding rajal, evaluasi keakuratan coding ranap, evaluasi rujukan, dan melaksanakan beberapa tugas penunjang seperti briefing, pelatihan, rapat bulanan beserta menjadi CI mahasiswa PKL. Petugas 2 mengerjakan pelaporan sensus harian rajal, sensus harian ranap, sensus harian gawat darurat, evaluasi status pasien pulang rajal, evaluasi status pasien pulang ranap, dan mengerjakan laporan pada pemilik RS. Petugas 3 mengerjakan laporan kementerian kesehatan (SIRS Covid), evaluasi data demografi pasien (alamat baru, alamat salah, jenis kelamin, status pasien, dan lain-lain).

Penetapan komponen beban kerja dan norma waktu petugas unit rekam medis bagian pelaporan di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Komponen beban kerja dan norma waktu yang menunjukkan bahwa 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, terampil, terlatih dan berdedikasi untuk melaksanakan suatu kegiatan secara normal sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku di fasilitas pelayanan kesehatan bersangkutan. Normal waktu tugas pokok dihitung dengan menggunakan stopwatch

dan normal waktu tugas penunjang dilakukan dengan wawancara kepada informan terkait komponen beban kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut di diketahui bahwa untuk tugas penunjang seperti briefing pagi dilaksanakan 10 menit per harinya, rapat bulanan dilaksanakan 3 jam per bulan, pelatihan/seminar dilaksanakan 40 jam per tahun, dan bimbingan mahasiswa PKL dilaksanakan 7 jam per tahunnya.

Menghitung Standar Beban Kerja (SBK)

Perhitungan Standar Beban Kerja petugas pelaporan di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Standar Beban Kerja (SBK) adalah volume/kuantitas pekerjaan selama 1 tahun untuk tiap jenis SDM. Standar Beban Kerja (SBK) untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan (Rata-Rata Waktu atau Norma Waktu) dan Waktu Kerja Tersedia (WKT) yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan untuk pengolahan data membutuhkan waktu yang lama karena harus detail dan terperinci. Standar Beban Kerja pada kegiatan Sensus harian rawat jalan 144000, pada kegiatan sensus harian rawat inap 11 paviliun 14400, pada kegiatan Sensus harian gawat darurat 144000, pada kegiatan permintaan data intern pihak RS 3600, pada kegiatan Evaluasi keakuratan coding rawat jalan 48000, pada kegiatan Evaluasi keakuratan coding rawat inap 48000, pada kegiatan Evaluasi data demografi pasien 14400, pada kegiatan Evaluasi status pulang pasien rawat inap 48000, pada kegiatan evaluasi Rujukan 7200, pada kegiatan penyusunan laporan kementerian kesehatan (SIRS Covid) 14400, pada kegiatan Laporan dinkes provinsi Jatim (SIRS DinkesJatim) 14400, pada kegiatan penyusunan Laporan penyakit dinkes kabupaten Lamongan 7200, pada kegiatan Laporan pelkes dasar dan rujukan (SIRS Online) 14400, pada kegiatan Laporan pemilik RS (bupati/walikota/yayasan) 14400, dan pada kegiatan Laporan BPJS 2400.

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

Perhitungan Standar Tugas Penunjang dan faktor Tugas Penunjang di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan pada bagian pelaporan meliputi: *briefing*, rapat bulanan, pelatihan/seminar/*zoom meeting*, dan bimbingan mahasiswa PKL.

Standar Tugas Penunjang (STP) dan Faktor Tugas Penunjang (FTP) disajikan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2.
Standar Tugas Penunjang (STP) dan Faktor
Tugas Penunjang (FTP)

Kegiatan	Rata-rata waktu	Satuan	Waktu kegiatan (menit/th)	Waktu (Menit/th)	FTP %
Briefing	300	Menit/bulan	3600	72000	5.00
Rapat Bulanan	180	Menit/bulan	2160	72000	3.00
Pelatihan /Seminar/ zoommeeting	2400	Menit/tahun	2400	72000	3.33
Bimbingan Mahasiswa					
PKL	420	Menit/tahun	420	72000	0.58
FTP dalam %					1.91
STP = (1/(1-FTP/100))					1.13

Menghitung Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK)

Capaian 1 tahun di dapat dari jumlah kunjungan dan permintaan data dari bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022. Perhitungan SDMK bagian pelaporan di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan disajikan pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3.
Penghitungan Sumber Daya Manusia (SDMK)
bagian Pelaporan di Rumah Sakit
Muhammadiyah Lamongan

Jenis Tugas	Komponen Beban Kerja (Kegiatan)	Capaian 1 tahun	SBK	Kebutuhan SDMK
Tugas Pokok	1. Sensus harian rawat jalan	110711	144000	0.8
	2. Sensus harian rawat inap 11 paviliun	19882	14400	1.5
	3. Sensus harian gawat darurat	16404	144000	0.1
	4. Permintaan data intern pihak RS	1080	3600	0.3
	5. Evaluasi keakuratan koding rawat jalan	21600	48000	0.5
	6. Evaluasi keakuratan koding rawat inap	17015	48000	0.4
	7. Evaluasi data demografi pasien	2625	14400	0.2
	8. Evaluasi status pulang pasien rawat inap	17015	48000	0.4
	9. Evaluasi Rujukan	2160	7200	0.3
	10. Laporan kementerian kesehatan (SIRS Covid)	2288	14400	0.2
	11. Laporan dinkes provinsi jatin (SIRS Dinkes Jatim)	72	14400	0.01
	12. Laporan penyakit dinkes kabupaten Lamongan	161	7200	0.02
	13. Laporan pelkes dasar dan rujukan (SIRS Online)	48	14400	0.003
	14. Laporan pemilik RS (bupati/wali kota/yayasan)	12	14400	0.001
	15. Laporan BPJS	12	2400	0.01
Jumlah kebutuhan Tenaga Kerja (JKT)				4.74
Tugas Penunjang (FTP)				1.13
Total Kebutuhan SDM = JKT x FTP				5.35
Pembulatan				5

Pada tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dimana diperoleh hasil kebutuhan petugas di bagian sub unit pelaporan membutuhkan 5 orang tenaga, sedangkan saat ini hanya tersedia 3 orang tenaga sehingga membutuhkan tambahan 2 orang.

Hasil perhitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dimana diperoleh hasil kebutuhan petugas di bagian pelaporan membutuhkan 6 orang tenaga, sedangkan saat ini hanya tersedia 3 orang tenaga sehingga membutuhkan tambahan 3 orang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan pada bagian pelaporan jumlah petugas ada 3 orang dengan latar belakang pendidikan D3 Statistik, S1 Statistik dan S1 Hukum. Hasil perhitungan kebutuhan SDMK di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan bagian pelaporan menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) di dapatkan hasil sebanyak 6 tenaga, sedangkan saat ini hanya tersedia 3 orang tenaga sehingga membutuhkan tambahan 3 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Rizky. 2018. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut ABK-Kes Pada Unit Kerja Rekam Medis Di Rumah Sakit Queen Latifah Tahun 2018*. Program Studi Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan. Fakultas Kesehatan Universitas Jendral Achmad Yani Yogyakarta.
- Budi, S.C. 2011. *Manajemen Unit Kerja Rekam Medis*. Yogyakarta : Quantum Sinergis Media.
- Bungin, B. 2007. *Penelitian Kualitatif: komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana
- Departemen Kesehatan RI.2006. *Buku Pedoman Penyelenggaraan Rekam Medis Rumah Sakit', Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit Indonesia Revisi II, p. 203*.
- Faida, E. W., & Muhadi.2019. *Dasar Organisasi dan Manajemen Unit Kerja Rekam Medis*.
- Gultom, S. P. and Sopian.2018. *Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Di Bagian Pelaporan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Tahun 2018*, Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda, 3(2), pp. 485–493.
- Irsani, Widia Nurul. Setiatin, Sali. Susanto, Aris. 2021. *Kebutuhan Tenaga Pelaporan Dengan Metode Analisis Beban Kerja Pada Masa*

- Covid-19 Di Rumah Sakit “X”*. Politeknik Piksi Ganesha Jawa Barat.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia .2013.*Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 55 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis*
- KEP/75/M.PAN/7/2004.2004. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.pdf*, p. 71. Available at: https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/MENPAN_75_2004.pdf.
- Koesomowidjojo, Suci. 2021. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2008. *PERMENKES RI Nomor: 269/MENKES/PER/III/2008 Tentang Rekam Medis*. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permenkes No 269. 2008. *Permenkes RI 269/MENKES/PER/III/2008*. Permenkes RI No 269/Menkes/Per/Iii/2008 2008: 7.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2012 *Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan*.
- Putri, Clarissa Amalia, and Meira Hidayati. 2021. *Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) Analysis of Human Resources Needs For Medical Record Officers Using The Health Workload Analysis Method (ABK-Kes) Program Stu.” (June)*.
- Republik Indonesia. 2009. *Undang-undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 tentang Rumah sakit*.www.depkes.go.id. Diakses Tanggal 21 Januari 2020.
- Rustiyanto.E.2012.*Etika Profesi Perekam Medis & Informasi Keshatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Siswati.2018. *Manajemen Unit Kerja II Perencanaan SDM Unit Kerja RMIK, (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan)*.
- Sudra, Rano Indradi. 2020. *Rekam Medis*. Edisi 3. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta