

---

## ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA REKAM MEDIS BERDASARKAN BEBAN KERJA DENGAN METODE ANALISIS BEBAN KERJA KESEHATAN (ABK-KES) DI PUSKESMAS BARENG MALANG

Agnes Carolina Kristin<sup>1)</sup>

<sup>1</sup>D-IV Manajemen Informasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Waluyo, Malang  
email: agnescarolina001@gmail.com

### Abstrak

Guna menyelenggarakan rekam medis yang berkualitas perlu ditunjang dengan kesesuaian antara beban kerja yang dibebankan dengan petugas rekam medis yang tersedia. Adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan tenaga kerja yang tersedia akan berpengaruh terhadap tingkat produktifitas kerja dan berdampak pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu untuk menciptakan tenaga kesehatan dengan kuantitas dan kualitas yang memadai dapat dilakukan dengan cara melakukan perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat dilakukan dengan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes). Permasalahan yang ada di Puskesmas Bareng diketahui bahwa jumlah petugas hanya ada dua orang, sedangkan jumlah kunjungan perhari 60-80 pasien, ditambah dengan alat cetak label nama yang error sehingga menambah beban kerja serta petugas yang merasa kelelahan dengan hanya tersedianya 2 petugas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kebutuhan tenaga kerja rekam medis yang ada di unit rekam medis Puskesmas Bareng berdasarkan analisis beban kerja dengan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan observasional analitik. Berdasarkan hasil perhitungan ABK Kes yang sudah dilakukan peneliti diketahui bahwa jumlah seharusnya petugas rekam medis di Puskesmas Bareng berjumlah 5 orang dan ketersediaan petugas saat ini hanya berjumlah 2 orang sehingga dibutuhkan penambahan petugas sejumlah 3 orang.

**Kata-kata Kunci.** Beban kerja, tenaga kerja, metode ABK kes.

### Abstract

*In order to organize quality medical records, it needs to be supported by the suitability of the workload charged with the available medical record officers. The existence of a mismatch between the workload and the available workforce will affect the level of work productivity and have an impact on the quality of service. Therefore, to create health workers with adequate quantity and quality can be done by planning the needs of Human Resources (HR) which can be done with the Health Workload Analysis (ABK-Kes) method. The problem at the Bareng Health Center is that the number of officers is only two people, while the number of visits per day is 60-80 patients, coupled with an error in printing name tags that increase the workload and officers who feel exhausted with only 2 officers available. The purpose of this study was to determine the description of medical record workforce needs in the Bareng Health Center medical record unit based on workload analysis using the Health Workload Analysis (ABK-Kes) method. The sampling technique in this study used total sampling technique. The type of research used is descriptive research with an analytical observational approach. From the results of the ABK Kes calculations that have been carried out by researchers, it is known that the number of medical record officers at the Bareng Health Center should be 5 people and the availability of officers is currently only 2 people so that an additional 3 officers are needed.*

**Keyword:** Workload, manpower, ABK Kes method

## **PENDAHULUAN.**

Keberhasilan pelayanan kesehatan di tingkat primer atau puskesmas senantiasa didukung oleh tenaga kesehatan atau sumber daya manusia. Menurut WHO, tenaga kesehatan merupakan roda penggerak dan pemberi pelayanan kesehatan dan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan (1). Fasilitas pelayanan kesehatan memiliki berbagai macam profesi kesehatan, salah satu profesi yang ada yaitu perekam medis (2).

Perekam medis merupakan salah satu tenaga kesehatan yang bertugas mengelola dokumen atau catatan medis pasien di fasilitas pelayanan kesehatan (3). Selain itu, seorang perekam medis juga menjadi faktor utama dalam penyelenggaraan rekam medis. Guna menyelenggarakan rekam medis yang berkualitas, maka perlu ditunjang dengan sumber daya manusia yang kompeten, professional, dan adanya kesesuaian antara beban kerja yang dibebankan dengan petugas yang tersedia (4).

Adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan tenaga kerja yang tersedia akan berpengaruh terhadap tingkat produktifitas kerja seseorang dan dapat berdampak pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu untuk menciptakan tenaga kesehatan dengan kuantitas dan kualitas yang memadai dapat dilakukan dengan cara melakukan perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) (5). Perencanaan sumber daya manusia di unit rekam medis dapat dilakukan dengan menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja yang ada agar mengetahui berapa banyak kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan. Salah satu metode yang dapat digunakan yaitu metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) (6).

Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes), yaitu perhitungan SDM kesehatan berdasarkan pada beban kerja pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap jenis sumber daya manusia pada setiap fasilitas pelayanan kesehatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (6). Perhitungan beban kerja pada metode ABK Kesehatan bertujuan untuk merencanakan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan baik di tingkat manajerial

maupun tingkat pelayanan, sesuai dengan beban kerja sehingga diperoleh informasi kebutuhan jumlah pegawai yang dapat menggambarkan rencana kebutuhan pegawai secara real sesuai dengan beban kerja suatu organisasi (7).

Berdasarkan studi pendahuluan yang diperoleh peneliti di Puskesmas Bareng, petugas rekam medis merasakan kelelahan secara fisik karena petugas yang tersedia hanya 2, sedangkan masing-masing ditempatkan pada beberapa unit yaitu satu orang dibagian pendaftaran dan pelaporan, satu orang lainnya di bagian distribusi, indexing, dan penyimpanan berkas rekam medis. Kemudian petugas juga harus mengikuti tugas penunjang seperti rapat, kegiatan luar gedung dan mengadakan bimbingan untuk mahasiswa yang melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Puskesmas Bareng. Selain itu rata-rata pengunjung mencapai 60-80 pasien perhari dan dari observasi yang dilakukan juga diketahui bahwa terdapat pasien yang mengeluh waktu tunggu pasien dipanggil mendaftar cukup lama, serta alat cetak label yang bermasalah sehingga petugas harus melakukan penamaan secara manual.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui gambaran kebutuhan tenaga kerja rekam medis yang ada di unit rekam medis Puskesmas Bareng berdasarkan beban kerja dengan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes)

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan observasional analitik. Penelitian dilakukan di unit rekam medis Puskesmas Bareng. Puskesmas Bareng merupakan salah satu Puskesmas yang ada di Kota Malang dan terletak di Jl. Bareng Tenes 4A No. 639, Bareng, Kecamatan Klojen, Kota Malang. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 2 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik total sampling yaitu menggunakan seluruh populasi petugas rekam medis yang berjumlah 2 orang dan akan dilakukan wawancara dan observasi. Instrumen

penelitian dalam penelitian ini adalah lembar pedoman wawancara, lembar observasi, stopwatch, dan alat bantu hitung. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan observasi kemudian dilanjut dengan menghitung data yang sudah didapat dengan metode ABK-Kes. Setelah peneliti melakukan perhitungan, hasil perhitungan dilakukan triangulasi data penelitian dengan pihak luar yang memiliki keahlian terkait perhitungan

analisis beban kerja. Setelah data terkumpul, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Analisis Beban Kerja (ABK).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Jenis Fasyankes dan SDM

Fasyankes yang diteliti oleh peneliti yaitu Puskesmas Bareng Kota Malang. Sedangkan jenis SDM yang diteliti yaitu petugas rekam medis dengan kualifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Petugas Rekam Medis

Unit kerja	Sub unit kerja	Jenis kelamin	Jumlah SDM	Kualifikasi Pendidikan
Rekam Medis	Pendaftaran	Perempuan	1	D-3 Perekam Medis& Informasi Kesehatan
Rekam Medis	Pengolahan dokumen rekam medis	Laki-laki	1	D-3 Perekam Medis& Informasi Kesehatan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa petugas rekam medis di Puskesmas Bareng berjumlah 2 orang. Dua orang petugas rekam medis tersebut merupakan lulusan D-3 Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. Salah satu petugas ditempatkan di bagian pendaftaran, sedangkan petugas lainnya ditempatkan di bagian distribusi dan penyimpanan.

Menurut Permenkes No 24 Tahun 2022 dijelaskan bahwa Kegiatan Penyelenggaraan Rekam Medis Elektronik dilakukan oleh Tenaga Perekam Medis dan Informasi Kesehatan dan dapat berkoordinasi dengan unit kerja lain. Perekam Medis dan Informasi Kesehatan adalah seseorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundangan undangan.

Menurut peneliti SDM yang terdapat di unit kerja rekam medis Puskesmas Bareng sudah sesuai dengan Permenkes No 24 Tahun 2022. Hal tersebut dapat diketahui dari

kualifikasi petugas rekam medis di Puskesmas Bareng yang merupakan lulusan D-3 Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. Menurut peneliti bagian pendaftaran dan pengelolaan rekam medis yang dilakukan oleh lulusan Perekam Medis dan Informasi Kesehatan juga sudah sesuai dengan Permenkes No 24 Tahun 2022 yang menyebutkan bahwa penyelenggaraan rekam medis harus dilakukan oleh seseorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan.

### Norma Waktu Setiap Komponen Beban Kerja

Norma waktu tiap komponen beban kerja di Unit Kerja Rekam Medis di Puskesmas Bareng diperoleh dari rata-rata hasil observasi atau pengamatan langsung terhadap petugas rekam medis. Berikut adalah hasil pengukuran norma waktu setiap komponen beban kerja yang terdapat pada tabel 2:

Tabel 2. Perhitungan Norma Waktu Tugas Pokok

Jenis tugas	Komponen Beban Kerja	Rata-Rata Norma Waktu	Satuan
Tugas pokok	▪ Pendaftaran (melakukan wawancara dan entry data pasien)	2,01	Menit
	▪ Menyiapkan dan	8,08	Menit

mendistribusikan dokumen rekam medis		
▪ Indexing	0,36	Menit
▪ Menyimpan kembali berkas rekam medis kerak	0,15	Menit
▪ Pelaporan	6	Menit
▪ Pendaftaran (melakukan wawancara dan entry data pasien)	2,01	Menit

Data yang tersaji pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari ke-empat tugas pokok yang dilakukan petugas rekam medis tersebut yang membutuhkan waktu paling lama adalah menyiapkan dan mendistribusikan berkas rekam medis ke poli dengan norma waktu 8,08 menit. Sedangkan untuk tugas

pokok yang membutuhkan waktu paling sedikit adalah menyimpan berkas rekam medis kembali ke rak dengan norma waktu 0,15 menit. Berikut merupakan hasil perhitungan norma waktu tugas penunjang:

Tabel 3. Perhitungan Norma Waktu Tugas Penunjang

Jenis tugas	Komponen Beban Kerja	Rata-Rata Norma Waktu	Satuan
Tugas penunjang	• Rapat Internal	240	Menit
	• Rapat Eksternal	240	Menit
	• Kegiatan luar gedung (offline)	40	Menit
	• Kegiatan luar gedung (online)	120	Menit
	• Bimbingan pkl	30	Menit
	• Rapat Internal	240	Menit

Waktu yang dibutuhkan petugas rekam medis di Puskesmas Bareng dalam menyelesaikan setiap kegiatan sangat beragam. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuriawati (8) yang menyebutkan bahwa kebutuhan waktu untuk menyelesaikan satu kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi standar pelayanan, standar operasional prosedur (SOP), sarana dan prasarana pelayanan yang tersedia serta kompetensi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) itu sendiri. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (9) pada petugas rekam medis di Klinik Utama Mutiara Cikutra yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan norma waktu pada setiap kegiatan pokok maupun kegiatan penunjang yang disebabkan karena setiap kegiatan memiliki proses yang berbeda beda sehingga waktu untuk menyelesaikan setiap kegiatan tentunya berbeda.

Menurut peneliti norma waktu setiap kegiatan baik kegiatan pokok maupun kegiatan penunjang yang dilakukan petugas rekam medis di Puskesmas Bareng berbeda-beda. Hal tersebut dilihat berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti selama penelitian yaitu bahwa perbedaan waktu tersebut dipengaruhi oleh standar operasional prosedur yang harus dilakukan pada tiap kegiatan. Misalnya pada kegiatan distribusi di Puskesmas Bareng dimulai dari mencari berkas dengan teliti, kemudian jika berkas masih dipinjam di poli petugas harus mengambil berkas ke poli, lalu mengecek berkas rekam medis untuk pasien baru, mencatat nomor rekam medis di tracer dan buku register, dan terakhir kemudian dikirim ke poli. Sedangkan pada kegiatan penyimpanan berkas hanya terdiri dari beberapa prosedur yaitu memberi tanda centang pada buku register untuk berkas yang sudah kembali dari poli, memilah berkas rekam medis sesuai baris rak kemudian

mengembalikan berkas ke rak dan mengambil tracer. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa setiap kegiatan yang dilakukan terdapat perbedaan pada banyaknya prosedur yang harus dilakukan sehingga mempengaruhi waktu penyelesaian masing-masing kegiatan.

### Standar Beban Kerja (SBK)

Guna menghitung Standar Beban Kerja, data yang diperlukan adalah data norma waktu

dan waktu kerja tersedia. Menurut Permenpan Nomor 26 tahun 2013 Jam Kerja Efektif (JKE) berkisar antara 1192-1237 jam/tahun yang dibulatkan menjadi 1200 jam/tahun atau 72000 menit/tahun. Jam Kerja Efektif tersebut digunakan sebagai acuan Waktu Kerja Tersedia (WKT). Berikut adalah perhitungan Standar Beban Kerja unit kerja rekam medis Puskesmas Bareng yang terdapat pada tabel:

Tabel 4. Standar Beban Kerja Tugas Pokok

Jenis Tugas	Komponen Beban Kerja	Norma Waktu	WKT	SBK (WKT: Norma Waktu)
Tugas pokok	• Pendaftaran (melakukan wawancara dan entry data pasien)	2,01	72000	35820,9
	• Menyiapkan dan mendistribusikan dokumen rekam medis	8,08	72000	8910,891
	• Indexing	0,36	72000	200000
	• Menyimpan kembali berkas rekam medis ke rak	0,16	72000	450000
	• Pelaporan	6	72000	12000

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4, didapatkan bahwa kegiatan dengan Standar Beban Kerja (SBK) yang paling tinggi adalah menyimpan berkas kembali ke rak yang memiliki Standar Beban Kerja (SBK) sebesar 45000 dengan norma waktu 8,08 menit. Sedangkan kegiatan dengan Standar Beban Kerja (SBK) paling rendah adalah kegiatan pelaporan yang memiliki Standar Beban Kerja (SBK) sebesar 12000 dengan norma waktu 6 menit.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Artanti (10) yang menyebutkan bahwa SBK setiap kegiatan pokok disusun menurut waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan (norma waktu) dan WKT yang sudah ditetapkan. Semakin kecil norma waktu yang dihasilkan maka nilai Standar Beban Kerja (SBK) semakin besar. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Artanti (10) yaitu pada hasil SBK yang paling tinggi terdapat pada kegiatan pelaporan SOAP sebesar 34.449,76 dan memiliki norma waktu

2,09 menit, sedangkan hasil SBK yang paling rendah terdapat pada kegiatan checklist dokumen rekam medis sebesar 450.000 dengan norma waktu 0,16 menit. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andriyana, dkk (11) yang menunjukkan bahwa norma waktu mempengaruhi SBK yang dihasilkan, yaitu ditunjukkan pada kegiatan distribusi dan penyimpanan dengan nilai SBK terbesar sejumlah 36000 memiliki norma waktu sejumlah 2 menit, sedangkan pada kegiatan sensus harian pasien dengan nilai SBK terkecil sebesar 4800 memiliki norma waktu sejumlah 15 menit.

Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (12). Beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress serta kelelahan fisik, sebaliknya beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu perlu di upayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum

yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya beda antara individu yang satu dengan yang lainnya (11). Beban kerja tinggi disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu kurangnya tenaga kerja yang tersedia. Keterbatasan SDMK menjadikan petugas rekam medis memiliki beban yang melebihi kapasitas yang seharusnya (11).

Menurut peneliti beban kerja yang dihasilkan petugas rekam medis di Puskesmas Bareng cukup berat, contohnya pada kegiatan pelaporan dengan jumlah SBK sebesar 12000 per tahun. Hal tersebut juga terlihat pada proses observasi yang dilakukan oleh peneliti, yaitu karena norma waktu yang dibutuhkan pada proses pelaporan hanya membutuhkan waktu 6 menit dan kegiatan yang dilaporkan hanya melaporkan 10 besar penyakit dan kunjungan rawat jalan. Namun petugas yang

melakukan hanya 1 orang saja sehingga pelaporan membutuhkan waktu pengerjaan selama total 2 jam dan dilakukan setelah semua kegiatan pokok berakhir sehingga tentunya mengakibatkan kelelahan secara fisik.

### Standar Tugas Penunjang (STP)

Guna menghitung Standar Tugas Penunjang perlu dilakukan perhitungan Faktor Tugas Penunjang (FTP) terlebih dahulu. Faktor Tugas Penunjang adalah proporsi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap kegiatan per satuan waktu. Rumus FTP yaitu waktu kegiatan / (WKT) x 100. Waktu kegiatan adalah waktu yang dibutuhkan oleh petugas untuk melaksanakan tugas penunjang. Berikut merupakan hasil perhitungan Standar Tugas Penunjang:

Tabel 5. Standar Tugas Penunjang

Jenis Tugas	Komponen Beban Kerja	Norma Waktu	Satuan	Waktu kegiatan	WKT	FTP
Tugas penunjang	▪ Rapat Internal	240	Menit/bulan	2.880	72000	4
	▪ Rapat Eksternal	240	Menit/bulan	2.880	72000	4
	▪ Kegiatan luar gedung (offline)	40	Menit/bulan	480	72000	0,666667
	▪ Kegiatan luar gedung (online)	120	Menit/bulan	1440	72000	2
	▪ Bimbingan pkl	30	Menit/bulan	360	72000	0,5
Faktor Tugas Penunjang %						11,16667
Standar Tugas Penunjang = (1/(1-FTP/100))						1,125704

Berdasarkan hasil perhitungan, Faktor Tugas Penunjang (FTP) dan Standar Tugas Penunjang (STP) petugas rekam medis adalah sebesar 11,1% dan 1,12. Tugas penunjang petugas rekam medis di Puskesmas Bareng ada 5 yaitu rapat internal, rapat eksternal, kegiatan luar gedung yang dilaksanakan secara offline, kegiatan luar gedung yang dilaksanakan secara online, dan bimbingan pkl. Kegiatan-kegiatan penunjang tersebut dilakukan satu bulan sekali dalam satu tahun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (13) bahwa waktu kegiatan penunjang mempengaruhi hasil FTP dan STP. Semakin

besar waktu kegiatan selama satu tahun, nilai FTP pun juga semakin besar. Hal ini juga berpengaruh pada nilai STP. Dari penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (13) didapatkan waktu kegiatan penunjang selama satu tahun adalah 1.440 menit/tahun, sehingga FTP dan STP yang dihasilkan adalah sebesar 2% dan 1,02. Penelitian tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (14)

yang menunjukkan bahwa tugas penunjang mempengaruhi nilai FTP dan STP, pada penelitian tersebut didapatkan bahwa tugas penunjang petugas rekam medis di Puskesmas juga membutuhkan waktu sebesar 1440 menit per tahun, dan menghasilkan nilai FTP dan STP sebesar 2% dan 1,02.



Menurut peneliti, kegiatan yang harus dilakukan petugas rekam medis selama bekerja dalam satu tahun di Puskesmas Bareng cukup padat, karena ternyata selain melakukan tugas pokok petugas rekam medis juga harus mengikuti kegiatan lain diluar tugas pokok atau diluar jam kerja. Dalam satu bulan petugas mengikuti 5 jenis kegiatan penunjang. Tugas penunjang tersebut tentunya wajib diikuti oleh petugas rekam medis dalam rangka proses evaluasi kinerja petugas dan proses pembelajaran bagi mahasiswa pkl.

### Jumlah Kebutuhan Petugas Rekam medis di Puskesmas Bareng

Kebutuhan SDMK berdasarkan Permenkes Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan dapat dihitung dari capaian satu tahun dibagi dengan Standar Beban Kerja (SBK) dan kemudian dikalikan dengan Standar Tugas Penunjang (STP). Capaian satu tahun diperoleh dari total jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Bareng selama 1 tahun. Berikut data kunjungan pasien di Puskesmas Bareng tahun 2022.

Tabel 6. Jumlah Kunjungan Puskesmas Bareng tahun 2022

Bulan	Jumlah Kunjungan
Januari	1436
Februari	1463
Maret	1132
April	1301
Mei	1246
Juni	1761
Juli	1708
Agustus	1835
September	1898
Oktober	1817
November	2080
Desember	1773
<b>Total</b>	<b>19.450</b>

Total kunjungan pasien di Puskesmas Bareng pada tahun 2022 sebanyak 19.540 seperti yang terdapat pada tabel diatas. Total kunjungan pasien tersebut digunakan sebagai data angka capaian satu tahun pada perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis. Berikut perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis Puskesmas Bareng pada tabel:

Tabel 7. Kebutuhan Petugas Rekam Medis di Puskesmas Bareng

Jenis Tugas	Komponen Beban Kerja	Norma Waktu	WKT	SBK (WKT: Norma Waktu)
Tugas pokok	• Pendaftaran (melakukan wawancara dan entry data pasien)	19.450	35820,9	0,54
	• Menyiapkan dan mendistribusikan dokumen rekam medis	19.450	8910,891	2,18
	• Indexing	19.450	200000	0,09
	• Menyimpan kembali berkas rekam medis ke rak	19.450	450000	0,04
	• Pelaporan	19.450	12000	1,62
JKT (Jumlah Kebutuhan Tenaga Tugas Pokok)				4,48
Tugas Penunjang	Standar Tugas Penunjang (STP)			1,12
Total Kebutuhan Tenaga Rekam Medis	(JKT x STP)			4,48 x 1,12= 5,05
Pembulatan				5

Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis di Puskesmas Bareng dengan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) pada langkah- langkah

di atas didapatkan bahwa petugas rekam medis di Puskesmas Bareng seharusnya sejumlah 5 orang yang berarti jumlah petugas rekam medis saat ini berjumlah 2 orang dan

dibutuhkan penambahan petugas sebanyak 3 orang.

Hal penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kinanti (15) yang menyebutkan bahwa kebutuhan petugas dipengaruhi oleh beban kerja, sedangkan beban kerja tersebut dipengaruhi oleh waktu kerja tersedia dan norma waktu kegiatan pokok dan tugas penunjang. Sehingga apabila beban kerja yang dilakukan semakin besar maka kebutuhan petugas juga semakin banyak. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Shafira (16) yang dilakukan pada 3 puskesmas yang berbeda yang menunjukkan bahwa salah satu puskesmas membutuhkan satu tambahan tenaga kesehatan, karena pada puskesmas tersebut terdapat keterbatasan tenaga sehingga menyebabkan adanya kerja ganda pada tenaga kesehatan.

Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan SDM menyatakan, SDM adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu membutuhkan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Kebutuhan SDM adalah jumlah SDM menurut jenisnya yang dibutuhkan untuk melaksanakan sejumlah beban kerja yang ada. Sementara perencanaan kebutuhan SDM adalah proses sistematis dalam upaya menetapkan jumlah, jenis, dan kualifikasi SDM yang dibutuhkan, sesuai dengan kondisi suatu wilayah, dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Perencanaan kebutuhan SDM menjadi salah satu fokus utama guna menjamin ketersediaan, pendistribusian, dan peningkatan kualitas SDM. Dalam proses perencanaan akan dilakukan upaya pemanfaatan data dan sistem informasi yang sesuai serta pelaksanaan metode dan perhitungan kebutuhan yang telah ditetapkan, sehingga akan dihasilkan output berupa perencanaan kebutuhan SDM. Permasalahan perencanaan kebutuhan SDM akan berdampak pada inefisiensi dan hambatan produktivitas organisasi (17).

Perencanaan kebutuhan SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya beban kerja. Beban Kerja yaitu salah satu

aspek yang harus diperhatikan pada setiap perusahaan, karena beban kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang sangat banyak dapat menyebabkan kejenuhan pada diri karyawan sehingga dapat menimbulkan stress. Hal ini juga bisa disebabkan pada tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak lainnya (18). Sebuah perusahaan atau tempat kerja harus mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja karyawan itu sendiri. Produktivitas adalah sikap mental yang melatarbelakangi karyawan untuk menghasilkan performa kerja yang lebih baik dari kemarin. Sehingga karyawan sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas kerja (19).

Menurut asumsi peneliti, petugas yang tersedia di Puskesmas Bareng belum sesuai dengan beban kerja yang ada. Kebutuhan petugas rekam medis sangat dipengaruhi oleh beban kerja karena beban kerja yang terlalu berat akan mempengaruhi produktivitas kerja dan kurang optimalnya pelayanan yang diberikan. Dari observasi dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Puskesmas Bareng, diketahui bahwa jumlah petugas saat ini masih belum sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh petugas. Petugas yang tersedia hanya dua, sedangkan kegiatan yang harus dilakukan oleh masing-masing petugas cukup banyak. Dari observasi yang dilakukan peneliti, petugas memang tidak tampak kelelahan dan tidak terlihat penurunan produktivitas ketika bekerja karena petugas masih muda. Namun ketika dilakukan wawancara petugas sendiri mengaku kelelahan secara fisik namun tetap berusaha untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien dengan jumlah tenaga kerja yang ada saat ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan tenaga rekam medis berdasarkan



beban kerja yang sudah dilakukan peneliti menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) diketahui bahwa petugas rekam medis di unit kerja rekam medis Puskesmas Bareng seharusnya berjumlah 5 orang dan ketersediaan petugas rekam medis saat ini berjumlah 2 orang sehingga membutuhkan penambahan tenaga rekam medis sejumlah 3 orang.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan untuk puskesmas ialah diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan di Puskesmas Bareng Kota Malang dalam bidang ketenagakerjaan terutama dalam penambahan tenaga kerja di bagian unit kerja rekam medis.

## REFERENSI

1. Lestari TRP. Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan. *Kajian*. 2018;23(3):157– 174.
2. Kemenkes RI. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014, Katalog Dalam Terbitan. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2014.
3. Fani T, Saptorini KK, Setijaningsih RA, Tuplikhatun, Dewi TAT. Workshop Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dalam Situasi Pandemi Bagi Perekam Medis RS Rujukan COVID-19 Kota Semarang. *Abdimasku*. 2022;5(2):326–330.
4. Gemilang G. Beban Kerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit. *MODICRODHIF J Rekam Medis*. 2015;2(1):11–9.
5. Yunita N, Estiyana E. Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Metode ABK Kes di Unit Rekam Medis Puskesmas Guntung Payung Banjarbaru. *J Kesehat Indones (The Indones J Heal*. 2022;7(2):87–101.
6. Alvionita C V, Jenrivo F. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut ABK-Kes pada Unit Filing di UOBK RSUD Dokter Mohamad Saleh Probolinggo. *J Rekam Medis Dan Inf Kesehat Indones*. 2022;02(02):30–37.
7. Widhiastuti A, Nisaa A, Asriati Y. Analisis Perencanaan SDM Kesehatan Berdasarkan Metode Abk Kes Unit Rekam Medis Rawat Jalan Di Uptd Puskesmas Jatiroto Wonogiri. *Indones J Heal Inf Manag*. 2022;2(3):1–8.
8. Kurniawati AFS. Analisis Lama Waktu Penyediaan Dokumen Rekam Medis Rawat Jalan Berdasarkan Theory Of Constraints (Studi di RSU Haji Surabaya). Universitas Airlangga; 2018.
9. Putri CA, Hidayati M. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (Abk-Kes). *Jural Manaj Kesehat Yayasan RS Dr Soetomo*. 2021;7(2):1–9.
10. Artanti P. Perhitungan Kebutuhan Petugas Pendaftaran Berdasarkan Beban Kerja Di Puskesmas Puhjarak. *Politeknik Kemenkes Malang*; 2022.
11. Andreyana I, Nurfadilah ZH, Hidayati M. Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode ABK-Kes di Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi. *J Ilm Indones*. 2021;1(8):988–996.
12. Wulandari S. Analisa Beban Kerja Mental, Fisik serta Stress Kerja pada Perawat secara Ergonomi di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittingi. *JOM Fekon*. 2017;4(1):954–966.
13. Pertiwi ARY. Kebutuhan Sumber Daya Petugas Rekam Medis Di Puskesmas Tumpang Tahun 2020. *Politeknik Kemenkes Malang*; 2021.
14. Jayanti KD, Indra P, Cahyo M. Perencanaan Kebutuhan Petugas

- 
- Rekam Medis Bagian Penerimaan Pasien di Puskesmas dengan Metode ABK. *J Community Engagem Employ.* 2019;1(2):78–83.
15. Kinanti CDLP. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Bagian Assembling Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (Abk-Kes) Di Rumah Sakit Lavalette. Politeknik Kemekes Malang; 2022.
16. Shafira AD, Arso SP, Kusumastuti W. Pengadaan dan Pendayagunaan SDM Puskesmas sebagai BLUD di Kota Semarang. *Media Kesehat Masy Indones.* 2022;21(2):81–8.
17. Sumiarsih M, Nurlinawati I. Permasalahan dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kabupaten/Kota. *J Penelit Dan Pengemb Pelayanan Kesehat.* 2019;3(3):182–192.
18. Ariani DR, Ratnasari SL, Tanjung R. Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Dimensi.* 2020;9(3):480–493.
19. Fathoni MI. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta Tahun 2020. *Optimal.* 2020;18(1):74–100.