

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA BAGIAN PENDAFTARAN RUMAH SAKIT DENGAN METODE ANALISIS BEBAN KERJA KESEHATAN (ABK KES)

Hesty Latifa Noor¹⁾, Nabilatul Fanny²⁾, Tri Susilo Rejeki³⁾

^{1,2,3)} Universitas Duta Bangsa Surakarta

Email : hesty_latifa@udb.ac.id

ABSTRAK

Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) akan menghasilkan sumber daya manusia dan data pelaporan yang berkualitas. ABK Kes merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja yang diemban oleh setiap pegawai pada setiap fasilitas kesehatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015). Meningkatnya jumlah pasien dan banyaknya data yang perlu diolah mengakibatkan kesibukan petugas admisi semakin meningkat, sehingga mengakibatkan waktu tunggu pelayanan di bagian pendaftaran semakin lama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja dengan metode analisis beban kerja kesehatan (ABK Kes) di bagian pendaftaran rawat inap dan instalasi gawat darurat rumah sakit. Metode: Subjek dalam penelitian ini adalah petugas admisi. Sedangkan objek penelitian ini adalah beban kerja petugas admisi. Metode pengumpulan data adalah wawancara dan observasi. Pengolahan data dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengedit, mentabulasi dan menyajikan data dalam bentuk deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah hasil pengamatan pada bagian pelaporan SDM kesehatan, jam kerja tersedia (SBK) yaitu 2.211 jam/tahun atau 132.660 menit/tahun, beban kerja standar Pendaftaran pasien Gawat Darurat yang memerlukan waktu selama 92.769, Pendaftaran pasien Gawat Darurat baru 49.500, Pendaftaran pasien rawat inap umum 12.503, Pendaftaran pasien rawat inap BPJS Kesehatan selain pasien baru lahir 7.771, Pendaftaran pasien rawat inap jaminan perusahaan asuransi, COB, Jasa Raharja dan BPJS Ketenagakerjaan 5.625, Pendaftaran pasien rawat inap pasien baru lahir 12.646 dan Pendaftaran BPJS Kesehatan untuk Bayi Baru Lahir 52.434. Untuk faktor tugas pendukung (FTP) nilainya sebesar 0,54% dan nilai Standar Tugas Pendukung (STP) sebesar 1,01 dan hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja untuk metode pelaporan ABK Kesehatan sebanyak 2 orang. Penelitian ini adalah pada bagian pelaporan kebutuhan SDM kesehatan sebanyak 2 SDM kesehatan, saat ini baru tersedia 1 SDM kesehatan. Peneliti menyarankan sebaiknya menambah 1 SDM kesehatan.

Kata kunci: Tenaga kesehatan, kebutuhan tenaga, petugas admisi.

ABSTRACT

Health Workload Analysis (ABK Kes) will produce quality human resources and report data. ABK Kes is a method of calculating personnel requirements based on the workload carried out by each employee at each health facility in accordance with their main duties and functions (Regulation of the Minister of Health of the Republic of Indonesia Number 33 of 2015). The increasing number of patients and the amount of data that needs to be processed has resulted in the busyness of admissions officers increasing, resulting in longer waiting times for services at the registration section. The aim of this research is to

determine workforce needs using the health workload analysis method (ABK Kes) in the inpatient registration section and hospital emergency installation Method: The subjects in this research were admissions officers. Meanwhile, the object of this research is the workload of admissions officers. Data collection methods are interviews and observations. Data processing is carried out by collecting, editing, tabulating and presenting data in qualitative descriptive form. Result: This research are general hospital type health facilities and the health HR reporting section type, working hours available (SBK) is 2.211 hours/year or 132.660 minutes/year, the standard workload Registration of emergency patients takes a long time 92.769, Registration of new emergency patients 49.500, General patient inpatient registration 12.503, Inpatient registration for BPJS Health patients other than newborn patients 7.771, Registration of inpatient insurance company guarantee , COB, Jasa Raharja and BPJS Employment 5.625, Inpatient registration of newborn patients 12.646 and BPJS Health Registration for Newborns 52.434. For the supporting task factors (FTP) value is 0,54% and the Supporting Task Standards (STP) value is 1.01 and the results of the calculation of the workforce requirements for the Health ABK reporting method are 2 people. Recommendation: This research is that in the reporting section the need for health human resources is 2 health human resources, currently only 1 health human resource is available. Researchers suggest that it is better to add 1 human resource for health.

Keywords: Health crew members, workforce needs, admissions officers

PENDAHULUAN

Proses penerimaan pasien rawat inap (admisi) dapat berasal dari pelayanan rawat inap maupun dari pelayanan pasien gawat darurat yang stabil. Tujuan dari pelayanan admisi antara lain untuk meningkatkan pemberian informasi kepada pasien dan keluarga, menciptakan tertib administrasi, serta menyediakan berkas rekam medis dan klarifikasi data bagi pasien yang akan dirawat di rumah sakit. Dengan adanya proses admisi di rumah sakit diharapkan pasien dan keluarga mendapatkan penjelasan mengenai persetujuan umum, hak dan kewajiban, privasi pasien, pembiayaan dan hal-hal lain yang dibutuhkan pasien selama menjalani perawatan di rumah sakit. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Kesibukan petugas admisi karena jumlah pasien terus bertambah pasca kebijakan sistem rujukan BPJS

mengakibatkan kesibukan petugas admisi terus meningkat. Selain itu petugas admisi sebagai garda terdepan pelayanan rumah sakit dituntut untuk menghasilkan data yang tepat dan akurat. Sehingga dengan beban kerja yang cukup tinggi, pekerjaan menjadi kurang efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. pengambilan data; variabel yang akan diukur dan analisis data. Desain penelitian ini adalah cross sectional. Subjek dalam penelitian ini adalah 1 orang petugas dari bagian admisi rawat inap dan gawat darurat di Rumah Sakit. Penelitian ini mengamati secara langsung aktivitas petugas admisi dalam menjalankan tugasnya, mengolah data hasil wawancara dan memasukkan hasil perhitungan

waktu observasi ke dalam rumus perhitungan kebutuhan persalinan dengan metode ABK Kes.

HASIL PENELITIAN

Pola kepegawaian pada bagian admisi di RS X Kabupaten Sukoharjo merupakan salah satu bagian dari arahan pengembangan sumber daya manusia kesehatan di Rumah Sakit. Pola kepegawaian ini terdiri dari kebutuhan tenaga kerja yang berpedoman pada standar kepegawaian Kementerian Kesehatan RI, Standar Akreditasi Rumah Sakit, dan Pedoman Tindak Lanjut Program Analisis Jabatan oleh Menteri Penerangan yang disusun dengan kemampuan yang dimiliki oleh RS X Kabupaten Sukoharjo. Apabila standarisasi kebutuhan tenaga kerja dilakukan dengan tepat, maka pola kepegawaian ini dapat terstruktur dengan baik sehingga pelaksanaan kegiatan pelayanan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Penetapan kebutuhan tenaga kerja pada bagian admisi harus sesuai dengan standar tertentu melalui suatu proses yang sistematis dan alasan yang jelas mengenai jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan.

Menentukan fasilitas kesehatan dan jenis sumber daya manusia kesehatan

Menentukan fasilitas kesehatan yang akan diperhitungkan kebutuhan tenaga kerja dan jenis tenaga kesehatannya.

Tabel 4.1 Sarana Kesehatan dan Jenis Sumber Daya Manusia Kesehatan

Sumber : Rumah Sakit X Kabupaten Sukoharjo

No	Fasyankes	Unit/ Instalasi	Jenis-jenis sumber daya manusia kesehatan	Jumlah
1.	Rumah Sakit X Kabupaten Sukoharjo	Penerimaan Pasien Rawat Inap dan Gawat Darurat	Penerimaan	1 orang

Menetapkan Jam Kerja Tersedia

Menghitung Waktu Kerja Tersedia (WKT) di Rumah Sakit X Kabupaten Sukoharjo. Waktu Kerja Tersedia (WKT) merupakan waktu yang digunakan SDM untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Rumah Sakit dalam satu minggu terdapat 6 hari kerja. Cuti pegawai dalam 1 tahun sebanyak 12 hari, Libur Nasional tahun 2024 sebanyak 15 hari dan kebijakan cuti sakit sebanyak 3 hari.

Menetapkan Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu

Komponen beban kerja merupakan jenis tugas dan uraian tugas yang sesungguhnya dilaksanakan oleh jenis SDM kesehatan tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Norma Waktu merupakan rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh seorang SDM kesehatan yang terdidik, terampil, terlatih dan berdedikasi untuk melaksanakan suatu kegiatan secara wajar sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku di fasilitas kesehatan yang bersangkutan. Berdasarkan hasil pengamatan, penetapan komponen beban kerja telah sesuai dengan uraian tugas yang dilaksanakan oleh petugas

admisi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (SOP). Peneliti melakukan wawancara kepada petugas dengan hasil sebagai berikut beban kerja standar Pendaftaran pasien UGD memerlukan waktu lama pendaftaran pasien UGD baru, pendaftaran pasien rawat inap pasien umum, pendaftaran pasien rawat inap pasien BPJS Kesehatan selain pasien baru lahir, pendaftaran jaminan perusahaan asuransi rawat inap, COB, Jasa Raharja dan BPJS Ketenagakerjaan, pendaftaran pasien baru lahir rawat inap dan Pendaftaran BPJS Kesehatan Bayi Baru Lahir. Komponen beban kerja dan norma waktu menunjukkan bahwa komponen beban kerja merupakan jenis tugas dan uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan oleh jenis SDM kesehatan tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Norma waktu merupakan rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh seorang SDM kesehatan yang terdidik, terampil, terlatih dan berdedikasi tinggi untuk melaksanakan suatu kegiatan secara normal sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku pada fasilitas pelayanan kesehatan yang bersangkutan. Waktu normal untuk tugas pokok dihitung dengan menggunakan stopwatch dan waktu normal untuk tugas penunjang dilakukan dengan cara wawancara kepada informan terkait komponen beban kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa untuk tugas penunjang seperti rapat selama 60 menit per bulan.

Penghitungan Standar Beban Kerja (SBK)

Penghitungan Standar Beban Kerja bagi Petugas Pelapor di RS Muhammadiyah Lamongan. Standar Beban Kerja (SBK) merupakan volume/kuantitas pekerjaan selama 1 tahun untuk setiap jenis SDM kesehatan. Standar Beban Kerja (SBK) untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masing-masing kegiatan (Waktu Rata-rata atau Norma Waktu) dan Waktu Kerja Tersedia (WKT) yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di RS Muhammadiyah Lamongan, pengolahan data memerlukan waktu yang lama karena harus terperinci dan spesifik. Beban Kerja Standar Pendaftaran Pasien Gawat Darurat Lama 92.769, Pendaftaran Pasien Baru IGD 49.500, Pendaftaran Pasien Rawat Inap Pasien Umum 12.503, Pendaftaran Pasien Rawat Inap BPJS Kesehatan Selain Pasien Baru Lahir 7.771, Pendaftaran Pasien Rawat Inap Jaminan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, JR dan BPJS Ketenagakerjaan 5.625, Pendaftaran Pasien Rawat Inap Pasien Baru Lahir 12.646 dan Pendaftaran BPJS Kesehatan Bayi Baru Lahir 52.434.

Perhitungan Standar Tugas Pendukung dan Faktor Tugas Pendukung

Perhitungan Standar Tugas Pendukung dan Faktor Tugas Pendukung di RS X Kabupaten

No	Tipe Tugass	Komponen beban kerja	Capaian (1 tahun)	Standar beban kerja (SBK)	Kebutuhan SDM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Tugas Utama	Registrasi pasien gawat darurat lama	1.338	92.769	0,014
2.		Registrasi pasien gawat darurat baru	536	49.500	0,011
3.		Registrasi pasien rawat inap umum	1.543	12.503	0,123
4.		Pendaftaran rawat inap pasien BPJS Kesehatan selain pasien baru lahir	14.972	7.771	1,927
5.		Pendaftaran asuransi rawat inap, Jaminan Perusahaan, COB, Jasa Raharja dan BPJS Ketenagakerjaan	1.135	5.625	0,202
6.		Pendaftaran perawatan rawat inap untuk pasien baru lahir	2.092	12.646	0,165
7.		BPJS Health Registration for Newborns	1.746	52.434	0,033
Jumlah kebutuhan Tenaga Kerja (JKT)					2,475
Tugas penunjang			Standar tugas penunjang		1,01
Kebutuhan Tenaga kerja			(JKTxSTP)		2,49
Pembulatan					2

Sukoharjo pada bagian pelaporan sebagai berikut:

Perhitungan Kebutuhan SDM Kesehatan pada Bagian Registrasi Rawat Inap dan Gawat Darurat

Kegiatan	Waktu rata-rata	Bagian	Waktu aktivitas (menit/tahun)	Waktu (Menit /tahun)	Faktor Tugas Pendukung (FTP) %
Monthly Meeting	60	Menit /bulan	720 Menit / tahun	132.660	=720/132.6 60x100%= 0,54%
Faktor Tugas Pendukung (FTP) pada %					0,54%
Faktor Tugas Pendukung (STP) = (1/(1-FTP/100)) (1/(1-0,54/100)) = (1/0,99) = 1,01					1,01

Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Kebutuhan SDM Kesehatan pada Bagian Registrasi Rawat Inap dan Gawat Darurat

Tabel 4.3 menunjukkan hasil perhitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kebutuhan petugas di bagian pendaftaran rawat inap dan gawat darurat membutuhkan sebanyak 2 orang personil, sedangkan saat ini yang tersedia hanya 1 orang, sehingga dibutuhkan tambahan 1 orang.

PEMBAHASAN

Analisis beban kerja merupakan teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh penulis di Rumah Sakit X Kabupaten Sukoharjo dengan menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) didapati bahwa kebutuhan Sumber

Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah 2 petugas dibagian pendaftaran rawat inap (Admission) shift pagi, dan di Rumah Sakit X Kabupaten Sukoharjo sudah memiliki 2 petugas bagian pendaftaran rawat inap (Admission) shift pagi, maka tidak perlu dilakukannya penambahan petugas. Dalam hal ini, perhitungan Analisis Beban Kerja sudah sesuai dengan (Tim Pusrengun SDM Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan RI, 2016) yang menyatakan bahwa metode ABK Kesehatan merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja yang dilaksanakan oleh setiap jenis SDM pada tiap fasilitas kesehatan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di RS X Kabupaten Sukoharjo pada bagian pendaftaran rawat inap dan gawat darurat pada setiap shift jumlah petugas sebanyak 1 orang. Hasil perhitungan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan di RS X Kabupaten Sukoharjo pada bagian pendaftaran rawat inap dan gawat darurat pada setiap shift dengan menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) diperoleh hasil sebanyak 2 orang tenaga, sedangkan saat ini yang tersedia hanya 1 orang sehingga sebaiknya perlu ditambah 1 orang petugas dibagian pendaftaran rawat inap (Admission).

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 soasial 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 Perkam Dan Informasi Kesehatan Imelda, 3(2), pp. 485–493.
- Irsani, Widia Nurul. Setiatin, Sali. Susanto, Aris. 2021. *Kebutuhan Tenaga Pelaporan Denagn 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 Kesehatan.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. PT Bumi Aksara