

Perencanaan Kebutuhan Petugas Rekam Medis Bagian Penerimaan Pasien di Puskesmas dengan Metode ABK

Krisnita Dwi Jayanti^{1*}, Putri Indra², Meida Cahyo³

Fakultas Ilmu Kesehatan, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata

*krisnita.jayanti@iik.ac.id

ABSTRAK

Latar Belakang: Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan pada upaya kesehatan promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerja Puskesmas. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Puskesmas harus didukung oleh tenaga kesehatan yang memadai. **Tujuan:** Kegiatan ini bertujuan untuk perencanaan kebutuhan sumber daya manusia pada petugas rekam medis di Puskesmas. **Metode:** Metode yang diterapkan dalam kegiatan ini adalah menggunakan deskriptif dengan observasi dan wawancara dengan pendekatan cross sectional. **Hasil:** Hasil kegiatan menunjukkan bahwa diperlukan penambahan jumlah petugas rekam medis untuk pelayanan kesehatan bagian pendaftaran di Puskesmas sebanyak 2 orang. **Kesimpulan:** Dari kegiatan ini menunjukkan bahwa puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di wilayah kerjanya membutuhkan penambahan petugas rekam medis agar pelayanan kesehatan di Puskesmas berjalan lebih optimal.

Kata Kunci: Puskesmas, ABK, tenaga kesehatan, rekam medis

Planning the Necessity of Medical Record Officers for Patient Reception at Puskesmas using the ABK Method

ABSTRACT

Background: The Puskesmas is a health service facility that organizes public health efforts and first-rate individual health efforts, prioritizing promotive and preventive health efforts, to achieve the highest degree of public health in the Puskesmas working area. The implementation of health services in the Puskesmas must be supported by adequate health personnel. **Objectives:** This activity aims to plan human resource needs for medical record officers at the Wates Community Health Center, Kediri Regency. **Methods:** The method applied in this activity is to use descriptive by observation and interview with a cross sectional approach. **Results:** The results of the activity showed that there was a need to increase the number of medical record staff for health services in the registration section at Community Health Center by 2 people. **Conclusion:** This shows that the puskesmas as a first-rate health care facility in its working area requires the addition of a medical record officer so that health services in the Puskesmas run more optimally.

Keywords: health care center, provider, medical record

1. PENDAHULUAN

Undang undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut, dengan tersedianya sumber daya manusia kesehatan(SDMK) yang bermutu dapat mencukupi kebutuhan, terdistribusi secara adil dan merata, serta termanfaatkan secara berhasil guna dan berdaya guna. Untuk itu perencanaan kebutuhan SDMK yang mengawali aspek manajemen SDMK secara keseluruhan harus disusun sebagai acuan (Permenkes No. 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan, 2015).

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan pada upaya kesehatan promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerja Puskesmas (Permenkes No. 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, 2014). Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Puskesmas harus didukung oleh tenaga kesehatan yang memadai.

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Salah satu penyebab ketidak profesionalisme antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya, karena ketidak sesuaian antara keahlian pegawai yang belum proporsional. Di suatu organisasi terdapat penumpukkan pegawai pada satu unit dan kurang pegawai pada unit lainnya. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi yang menjadi tidak efisien dan efektif (Permendagri No 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, 2008).

Pelaksanaan analisis beban kerja dapat menghasilkan suatu tolok ukur bagi pegawai atau unit organisasi dalam melaksanakan kegiatannya yaitu berupa norma waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja dan standar beban kerja dan prestasi kerja, menyusun formasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya. Hasil analisis beban kerja juga dapat dijadikan tolok ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melakukan kegiatan pembinaan, pada pegawai(Permendagri No 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, 2008). Berdasarkan hal tersebut, maka kegiatan perencanaan kebutuhan tenaga rekam medis bagian penerimaan pasien diperlukan dengan cara melakukan observasi dan wawancara di Puskesmas perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja di unit pelayanan kesehatan pertama.

2. METODE PENGABDIAN

2.1. Waktu dan Tempat Pengabdian

Waktu Pelaksanaan kegiatan adalah bulan September 2017

Tempat pelaksanaan kegiatan adalah di Puskesmas

2.2. Metode dan Rancangan Pengabdian

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah deskriptif dengan menggunakan observasi dan wawancara yaitu dengan melihat objek secara langsung dan wawancara dengan pendekatan *cross sectional*. Prosedur pelaksanaan kegiatan ini antara lain;

perizinan, penyiapan instrumen, kunjungan ke lokasi, dan melakukan observasi serta sosialisasi hasil perencanaan yang dilakukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil 1

Kegiatan perencanaan petugas rekam medis bagian pendaftaran pasien dengan metode ABK telah dilaksanakan di Puskesmas. Metode ABK yang dilakukan dengan beberapa langkah. Hal ini dapat diketahui berdasarkan tabel 1 berikut:

Tabel 1. Langkah I Menetapkan Fasilitas Kesehatan (Faskes) dan Jenis Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK)

Faskes	Kelompok SDM	Jenis SDM
Puskesmas	Tenaga Kesehatan	Perekam Medis Bagian Penerimaan Pasien

Tabel 1 menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan yang akan dilakukan perencanaan adalah Puskesmas. Adapun Langkah II Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT) dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Langkah II Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT) Di Puskesmas

No	Kode	Komp	Ket	Rms	Jml	satuan
A	B	C	D	E	F	
1	A	Hari Kerja	6 hari	52 (minggu)	312	Hari/tahun
2	B	Cuti Pegawai	Peraturan		12	
3	C	Libur nasional	1 tahun		16	
4	D	Pertemuan/rapat	Rata rata 1 tahun		2	Jam/bulan
5	E	Absen (sakit, dll)	Rata rata 1 tahun		8	Hari/tahun
6	F	Waktu kerja dalam 1 minggu	Kerpres No 68/1995		37,15	Jam/Minggu
7	G	Jam Kerja Efektif	Permen Pan-RB 26/2011	70% x 37,15	26,005	Jam/Minggu
8	WK	Waktu Kerja dalam 1 hari	6 hari kerja/minggu	26,005/6	4,334	Jam/hari
9	WKT	Waktu kerja tersedia (hari)	6 hari kerja/minggu	E1-(E2+E3+E4+E5)	274	Hari/tahun
		Waktu kerja tersedia (jam)	6 hari kerja/minggu	E1-(E2+E3+E4+E5)	1,87	Jam/tahun
Waktu Kerja Tersedia (WKT) ... dibulatkan (dalam Jam)					1200	Jam/tahun
Waktu Kerja Tersedia (WKT) ... dibulatkan (dalam menit)					72000	Jam/tahun

Tabel 2 menunjukkan waktu kerja tersedia (WKT) yang merupakan waktu yang dipergunakan oleh SDM dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya dalam kurun waktu 1 (satu) tahun, dalam keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk yang 5 (lima) hari kerja ataupun yang 6 (enam) hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan kepala daerah masing-masing berdasarkan peraturan badan kepegawaian negara nomor 19 tahun 2011 tentang pedoman umum penyusunan kebutuhan pegawai negeri sipil yaitu Jam kerja efektif (JKE) sebesar 1200 jam/tahun. Demikian juga menurut Permen PA-RB no 26 tahun 2011 tentang pedoman perhitungan jumlah kebutuhan PNS untuk daerah Jam Kerja Efektif (JKE) sebesar 1200 jam/tahun atau 72000 menit pertahun baik 5 hari kerja atau 6 hari kerja.

Tabel 3. Langkah III Menetapkan Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu

No	Jenis Tugas	Kegiatan	Norma Waktu (menit)	Satuan (menit/pasien)
1	Tugas Pokok	Mendaftar pasien rawat jalan	5	Menit/pasien
		Mendaftar pasien rawat inap	7	Menit/pasien
		Mengambil dokumen rekam medis	2	Menit/pasien
		Mengantar dokumen rekam medis ke poli	3	Menit/pasien
		Mengembalikan dokumen rekam medis	4	Menit/pasien
2	Tugas Penunjang	Pertemuan	2	Jam/Bulan

Tabel 3 menunjukkan komponen beban kerja dan norma waktu, dimana komponen beban kerja adalah jenis tugas dan uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan SDM tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. norma waktu merupakan 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 yang bersangkutan. Kebutuhan waktu untuk menyelesaikan kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi standar pelayanan operasional prosedur (SOP). Rata-rata waktu ditetapkan berdasarkan pengamatan dan pengalaman selama bekerja dan kesepakatan bersama, agar diperoleh data rata-rata waktu yang cukup akurat dan dapat dijadikan acuan, karena waktu ditetapkan berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok oleh SDM.

Tabel 4. Langkah IV Menghitung Standar Beban Kerja (SBK)

No	Jenis Tugas	Kegiatan	Norma Waktu (menit)	Satuan (menit/pasien)	WKT (menit)	SBK
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)=(6)/(4)
1	Tugas pokok	Mendaftar pasien rawat jalan	5	Menit/Pasien	72000	14400
		Mendaftar pasien rawat inap	7	Menit/Pasien	72000	10285
		Mengambil dokumen rekam medis	2	Menit/Pasien	72000	36000
		Mengantar dokumen rekam medis ke poli	3	Menit/Pasien	72000	24000
		Mengembalikan dokumen rekam medis	4	Menit/Pasien	72000	18000

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan standar beban kerja, dimana standar beban kerja (SBK) merupakan volume atau kuantitas beban kerja selama 1 tahun untuk tiap jenis SDM. SBK digunakan untuk suatu kegiatan pokok yang disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan (rata-rata waktu atau norma waktu) dan waktu kerja tersedia (WKT) yang sudah ditetapkan.

Tabel 5. Langkah V Menghitung Standar Tugas Penunjang (STP) dan Faktor Tugas Penunjang

No	Jenis Tugas	Kegiatan	Rata-rata waktu	Satuan	Waktu Kegiatan (Jam/Tahun)	WKT (Jam/Tahun)	FTP
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)=((6)/(7) x 100
1	Tugas Penunjang	Pelatihan/rapat	2	Jam/bulan	24		2
Faktor Tugas Penunjang (FTP) dalam %							2
Satuan Tugas Penunjang (STP) = (1/1-FTP/100)							1,020

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan standar kegiatan penunjang, dimana tugas penunjang merupakan tugas untuk menyelesaikan kegiatan yang tidak terkait langsung dengan tugas pokok dan fungsinya yang dilakukan oleh seluruh jenis SDM. Sedangkan standar tugas penunjang merupakan proporsi waktu yang digunakan untuk menyelesaikan setiap kegiatan per satuan waktu (per hari atau per minggu atau per bulan atau per semester)

Tabel 6. Langkah IV Menghitung Kebutuhan SDM

Jenis Tugas	Kegiatan	Capaian 1 Tahun	SBK	Kebutuhan SDM Perekam Medis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)/(4)
Tugas Pokok	Mendaftar pasien rawat jalan	35163	14400	2,44
	Mendaftar pasien rawat inap	564	10285	0,05
	Mengambil dokumen rekam medis	35727	36000	0,99
	Mengantar dokumen rekam medis ke poli	35727	24000	1,48
	Mengembalikan dokumen rekam medis	35727	1800	1,98
	JKT = jumlah kebutuhan tenaga pokok			6,94
Tugas Penunjang	Standar tugas penunjang			1,020
	Total kebutuhan SDM	JKT x STP		7,07
	Pembulatan			8

Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan kebutuhan SDM dimana diperoleh hasil perlu dilakukan penambahan petugas rekam medis sebanyak 2 petugas.

Tabel 7. Langkah VII Rekapitulasi Kebutuhan SDM (Perekam Medis) berdasarkan metode ABK

No	Jenis SDM	Jumlah SDM	Jumlah SDM seharusnya	Kesenjangan SDM	Keadaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)= (4)-(3)	(6)
1	Perekam medis bagian penerimaan pasien	6	8	-2	kurang

Tabel 7 menunjukkan hasil jumlah petugas rekam medis yang ada di puskesmas ada 6 orang dan dari hasil perhitungan diperoleh perlu penambahan 2 petugas rekam medis pada bagian penerimaan pasien.

4. SIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian pada hasil, pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan perencanaan kebutuhan petugas rekam medis di bagian penerimaan pasien membutuhkan penambahan jumlah pegawai sebanyak 2 petugas rekam medis.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Kegiatan ini dapat terlaksana atas dukungan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada Kepala Puskesmas, Pimpinan Yayasan Bhakti Wiyata Kediri, Rektor Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata, Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Panitia pelaksana kegiatan (Dosen, laboran dan Mahasiswa Prodi D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri)

6. DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan Presiden RI No 68 Tahun 1995 Tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah
- Permenkes No. 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan
- Permenkes No. 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat

Permendagri No. 12 tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
Permenpan No 26 Tahun 2011 Tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan PNS untuk daerah
Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil

