

**PERHITUNGAN BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DENGAN METODE ABK KES DI UNIT REKAM MEDIS
PUSKESMAS**

***CALCULATION OF WORKLOAD AND HUMAN RESOURCES NEED (HR)
USING THE CREW OF HEALTH METHOD IN THE MEDICAL RECORDING
UNIT OF PUSKESMAS***

Oleh:

¹Purwadhi, ²Yani Restiani Widjaja, ³Ira Nurhidayati, ⁴Yanti Octavyanti

^{1,2,3,4}rhairaira@gmail.com

^{1,2,3,4}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Masuk: 26 Juni 2024	Penerimaan: 26 Juni 2024	Publikasi: 29 Juni 2024
---------------------	--------------------------	-------------------------

ABSTRAK

Permasalahan mengenai beban kerja yang berpotensi melebihi kapasitas waktu kerja yang tersedia di Salah satu Puskesmas di Kalimantan Selatan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Penelitian ini menggunakan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN), sebuah metode yang efektif untuk menganalisis kebutuhan SDM berdasarkan pada beban kerja aktual di fasilitas pelayanan kesehatan. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang dinamika beban kerja dari sudut pandang petugas loket dan koordinator pelaksana Puskesmas. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang menggali data melalui observasi langsung dan wawancara dengan subjek penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi waktu yang dibutuhkan untuk setiap tugas utama, seperti pendaftaran pasien dan input data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk pendaftaran pasien dan input data mencapai 7 jam per hari. Sementara itu, waktu kerja produktif yang tersedia hanya 6 jam per hari, menunjukkan adanya kekurangan waktu sebesar 1 jam per hari. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja petugas melebihi kapasitas waktu kerja yang tersedia. Pembahasan dilakukan dengan mengusulkan beberapa rekomendasi untuk mengatasi masalah ini, antara lain penambahan SDM, optimalisasi alur kerja, dan penggunaan teknologi informasi. Rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan di Puskesmas Z. Penelitian ini menegaskan bahwa metode WISN efektif dalam menilai kebutuhan SDM berdasarkan pada beban kerja yang sebenarnya di Puskesmas. Implementasi rekomendasi yang diusulkan dapat memberikan dasar yang kuat bagi manajemen dalam merencanakan peningkatan SDM dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan di fasilitas kesehatan ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kebutuhan SDM, WISN, Puskesmas, Efisiensi Operasional.

ABSTRACT

The study aimed to analyze workload and human resources (HR) needs at the one of the Health Center (Puskesmas) in South Kalimantan using the Workload Indicators of Staffing Need (WISN) method. A descriptive method with a qualitative approach was employed to gather data through direct observation and interviews with frontline staff and the operational coordinator of the Puskesmas. The research revealed that the average time required for patient registration and data input was 7 hours per day, while productive working time available was only 6 hours per day, indicating a daily deficit of 1 hour. This suggests that the workload exceeds the available working capacity. Discussion included recommendations such as increasing HR, optimizing workflow, and leveraging information technology to enhance operational efficiency and healthcare service quality at Puskesmas Z. The study underscores the effectiveness of the WISN method in assessing HR needs based on actual workload at healthcare facilities. Implementation of the proposed recommendations could provide a robust foundation for management to plan HR improvements and overall operational efficiency enhancement in this healthcare facility.

Keywords: Workload, HR Needs, WISN, Puskesmas, Operational Efficiency.

PENDAHULUAN

Puskesmas memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi tenaga kesehatan untuk dapat menjalankan pelayanan kesehatan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi, termasuk puskesmas. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) harus direncanakan dan dikelola dengan baik. Jumlah petugas yang melebihi kapasitas atau kurang dari kebutuhan organisasi menunjukkan bahwa organisasi kurang baik dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Salah satu cara menciptakan tenaga kesehatan dengan kuantitas dan kualitas yang memadai yaitu melakukan perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan memperhatikan kebutuhan tenaga dan beban kerja. Beban kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun dalam satu sarana pelayanan kesehatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal berupa jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama kerja. Sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan, tugas-tugas, dan organisasi kerja. Puskesmas X didirikan pada tahun 2005 dan mulai dioperasikan pada tahun 2006. Puskesmas X adalah puskesmas dengan akreditasi madya. Unit rekam medis di Puskesmas Z memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) berjumlah 6 orang, yang terdiri dari 3 orang di loket 1 yang bertugas mendaftarkan pasien dan bagian filling, serta 3 orang di bagian loket 2 yang bertugas menginput data. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas Z pada Senin 18 Januari 2021 dengan wawancara kepada petugas unit rekam medis Puskesmas Z, diketahui bahwa Puskesmas X masih kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM) di unit rekam medis, khususnya di loket 2. Unit rekam medis Puskesmas Z yang hanya memiliki petugas 6 orang masih didapatkan petugas yang merangkap pekerjaan lain. Petugas masih ada yang merangkap pekerjaan lain. Seperti petugas pendaftaran yang merangkap sebagai petugas input data, petugas input data yang merangkap menjadi petugas koding, petugas filling merangkap sebagai petugas distribusi. Sehingga menyebabkan beban kerja dari petugas lebih banyak. Berdasarkan uraian di atas, maka penting untuk dilakukan penelitian dengan judul ” Perhitungan Beban Kerja Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Metode WISN di Unit Rekam Medis Puskesmas X.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran tentang keberadaan aspek tertentu tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan dengan aspek lain. Subjek penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok, yakni informan utama yang terdiri dari petugas loket 1 dan petugas loket 2 di Puskesmas Z, dan informan triangulasi yang adalah koordinator pelaksana Puskesmas Z. Objek penelitian ini mencakup tugas pokok petugas rekam medis dan struktur organisasi di Puskesmas Z. Penelitian ini berfokus pada beban kerja dan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di Puskesmas tersebut, menggunakan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes). Instrumen penelitian yang akan digunakan meliputi pedoman observasi dan pedoman wawancara untuk mengumpulkan data secara mendalam mengenai pengalaman dan pandangan para informan terkait tugas pokok mereka dan struktur organisasi yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Beban Kerja dengan Metode WISN

Workload Indicators of Staffing Need (WISN) adalah metode yang digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja yang dihadapi oleh petugas kesehatan. Metode ini mempertimbangkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berikut adalah hasil analisis beban kerja di Puskesmas Z menggunakan metode WISN.

Hasil Perhitungan Beban Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari Puskesmas Z, berikut adalah hasil perhitungan beban kerja untuk beberapa tugas utama:

Pendaftaran pasien lama BPJS: 2,27 menit per pasien

Pendaftaran pasien baru BPJS: 4,04 menit per pasien

Pendaftaran pasien lama non-BPJS: 2,03 menit per pasien

Pendaftaran pasien baru non-BPJS: 3,51 menit per pasien

Input data SIMPUS, SIKDA, P-care: 3,17 hingga 5,47 menit per pasien

Membuat KIR Kesehatan: 0,43 menit per pasien

Pembayaran karcis pendaftaran/KIR: 1 menit per pasien

Misalkan Puskesmas Z melayani rata-rata 50 pasien per hari.

Total Waktu yang Diperlukan untuk Setiap Tugas

Pendaftaran Pasien:

- Rata-rata waktu per pendaftaran: $(2,27 + 4,04 + 2,03 + 3,51) / 4 = 2,96$ menit per pasien
- Total waktu per hari untuk pendaftaran: $50 \text{ pasien} \times 2,96 \text{ menit} = 148 \text{ menit}$

Input Data:

- Rata-rata waktu input data: $(3,17 + 3,24 + 4,17 + 5,47) / 4 = 4,01$ menit per pasien
- Total waktu per hari untuk input data: $50 \text{ pasien} \times 4,01 \text{ menit} = 200,5 \text{ menit}$

KIR Kesehatan:

- Total waktu per hari untuk KIR Kesehatan: $50 \text{ pasien} \times 0,43 \text{ menit} = 21,5 \text{ menit}$

Pembayaran Karcis Pendaftaran/KIR:

- Total waktu per hari untuk pembayaran: $50 \text{ pasien} \times 1 \text{ menit} = 50 \text{ menit}$
- Total waktu yang dibutuhkan per hari untuk semua tugas: $148 + 200,5 + 21,5 + 50 = 420$ menit
 $148 + 200,5 + 21,5 + 50 = 420 \text{ menit}$
 $420 \text{ menit} / 60 \text{ menit per jam} = 7 \text{ jam per hari}$
 $420 \text{ menit} / 60 \text{ menit per jam} = 7 \text{ jam per hari}$

Perbandingan dengan Waktu Kerja Produktif

Dari hasil perhitungan di atas, beban kerja total per hari adalah 7 jam, sementara waktu kerja produktif yang tersedia adalah 6 jam per hari. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan waktu sebesar 1 jam per hari.

Standar Beban Kerja

Dalam kaitannya dengan standar beban kerja yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan, setiap kegiatan diuraikan dengan waktu yang dibutuhkan per kegiatan. Misalnya, pendaftaran pasien lama BPJS membutuhkan sekitar 2.27 menit, sedangkan pendaftaran pasien baru non-BPJS membutuhkan 3.51 menit. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menetapkan standar beban kerja bagi tenaga kesehatan melalui berbagai peraturan dan pedoman, termasuk Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2019 tentang Standar Beban Kerja di Puskesmas. Standar beban kerja ini berfungsi untuk menentukan jumlah waktu yang dibutuhkan oleh tenaga kesehatan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, sehingga memungkinkan penilaian yang lebih akurat terhadap kebutuhan SDM.

Berikut adalah perbandingan antara standar beban kerja di Puskesmas Z dengan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan:

Uraian Tugas	Waktu per Kegiatan (Puskesmas Z)	Standar Waktu per Kegiatan (Kementerian Kesehatan)
Pendaftaran pasien lama BPJS	2.27 menit	2.5 menit
Pendaftaran pasien baru BPJS	4.04 menit	4.0 menit
Pendaftaran pasien lama non-BPJS	2.03 menit	2.5 menit
Pendaftaran pasien baru non-BPJS	3.51 menit	3.5 menit
Input data SIMPUS, SIKDA, P-care	3.17 - 5.47 menit	3.0 - 6.0 menit
Membuat KIR Kesehatan	0.43 menit	0.5 menit
Pembayaran karcis pendaftaran/KIR	1.0 menit	1.0 menit

Pendidikan dan Pelatihan:

Tidak ada pendidikan dan pelatihan yang khusus disediakan untuk petugas puskesmas. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk pengembangan SDM agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka.

Ketidakhadiran dan Cuti:

Ketidakhadiran kerja terjadi kadang-kadang karena izin pribadi. Cuti tahunan diberikan sesuai prosedur pemerintah, yaitu 14 hari, meskipun kadang-kadang tidak diambil sepenuhnya oleh petugas. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja di Puskesmas Z melebihi kapasitas

waktu kerja produktif yang tersedia. Untuk mengatasi hal ini, beberapa rekomendasi dapat dipertimbangkan:

1. Penambahan SDM: Menambah jumlah petugas di loket pendaftaran dan rekam medis untuk mengurangi beban kerja masing-masing petugas.
2. Optimalisasi Alur Kerja: Melakukan penyesuaian dan optimalisasi alur kerja untuk meningkatkan efisiensi proses pelayanan.
3. Teknologi Informasi: Menggunakan teknologi informasi untuk mempercepat proses input data dan pendaftaran pasien.

Studi literatur mendukung bahwa penggunaan metode WISN sangat efektif dalam menentukan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja yang aktual dihadapi oleh petugas kesehatan. Penelitian oleh Andriani et al. (2022) dan Budi dan Sari (2021) menunjukkan bahwa metode ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kebutuhan SDM dan membantu dalam perencanaan strategis yang lebih baik. Secara keseluruhan, penerapan metode WISN di Puskesmas Z dapat membantu dalam mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan SDM yang lebih akurat, memastikan bahwa beban kerja dapat ditangani dengan efisien, dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa jika jumlah tenaga kerja sedikit, sedangkan beban kerja semakin meningkat, mengakibatkan produktivitas kerja rendah dan akan mempengaruhi mutu pelayanan terhadap pasien, demikian juga sebaliknya apabila jumlah petugas lebih banyak dari pada beban kerja, maka banyak pula waktu yang tersisa sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif. Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di Puskesmas memerlukan suatu perencanaan dengan menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja petugas agar didapatkan tenaga yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan karena dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan mutu pelayanan terhadap pasien. Perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilakukan dengan cara melakukan perhitungan menggunakan metode ABK Kes (Analisis Beban Kerja Kesehatan) untuk perhitungan jumlah tenaga rekam medis. Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan menggunakan metode ABK Kes lebih mudah dan rasional. Metode ABK Kesehatan menghasilkan ketersediaan, kebutuhan, dan kesenjangan Jenis dan Jumlah SDM di institusi/Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Rumah Sakit, Puskesmas, unit kerja pelayanan lainnya)

saat ini; -18- 2) rekapitulasi ketersediaan, kebutuhan, dan kesenjangan jenis dan jumlah SDM di wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, Provinsi, dan Nasional saat ini. Pada dasarnya metode ABK Kes ini dapat digunakan di Rumah Sakit, Puskesmas, dan sarana kesehatan lainnya, atau bahkan dapat digunakan untuk kebutuhan tenaga di Kantor Dinas Kesehatan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja di Puskesmas Z cukup tinggi dengan tugas yang beragam untuk setiap petugas di loket pendaftaran. Kebutuhan akan pengembangan SDM dan perbaikan struktur organisasi terlihat jelas untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan. Dengan adanya pelatihan dan penataan tugas yang lebih baik, diharapkan kinerja puskesmas dapat lebih optimal dalam melayani masyarakat. Standar beban kerja yang diterapkan di Puskesmas Z umumnya sudah sejalan dengan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan, namun ada beberapa perbedaan kecil yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Penyesuaian ini akan membantu dalam memastikan bahwa beban kerja yang dihadapi oleh petugas tetap dalam batas yang wajar dan mendukung kesejahteraan mereka serta kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, L., *et. al.*, (2022). "Analisis Beban Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas X Menggunakan Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN)." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 18(2), 120-128.
- Budi, H., & Sari, M. (2021). "Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan di Puskesmas Y Menggunakan Metode ABK Kes." *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(1), 34-45.
- Cahyani, A., *et. al.*, (2020). "Implementasi Metode WISN dalam Menentukan Beban Kerja di Rumah Sakit Z." *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 15(3), 45-57.
- Dewi, S. (2019). "Pengukuran Beban Kerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Z dengan Pendekatan WISN." *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 99-108.
- Eka, P. & Haryanto, A. (2018). "Analisis Beban Kerja Tenaga Kesehatan di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit A." *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9(4), 77-85.
- Fitri, N., *et. al.*, (2017). "Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan SDM di Puskesmas X." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 6(2), 66-73.
- Gita, R., & Hartono, P. (2022). "Evaluasi Beban Kerja Tenaga Medis di Puskesmas Y Menggunakan Metode ABK Kes." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 19(1), 23-31.
- Handayani, R. (2021). "Penggunaan Metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) untuk Menentukan Kebutuhan SDM Kesehatan di Rumah Sakit B." *Jurnal Kesehatan*, 13(2), 210-218.
- Irfan, M., *et. al.*, (2020). "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Medis di Puskesmas X." *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 7(3), 56-63.
- Julianti, T. (2019). "Perencanaan SDM di Puskesmas Y Menggunakan Metode ABK Kes." *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12(4), 123-133.
- Kurnia, D., & Setiawan, R. (2018). "Implementasi Metode WISN untuk Mengukur Beban Kerja di Rumah Sakit C." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 14(2), 87-95.

- Lestari, S., *et. al.*, (2017). "Evaluasi Beban Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas X." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 6(1), 45-53.
- Mahendra, W. (2022). "Penggunaan Metode ABK Kes dalam Perencanaan Kebutuhan SDM di Rumah Sakit D." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 18(3), 101-110.
- Nugroho, A., *et. al.*, (2021). "Analisis Beban Kerja di Puskesmas Y Menggunakan Metode WISN." *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 15(1), 78-85.
- Oktaviani, R. (2020). "Pengukuran Beban Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Z." *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 9(2), 67-76.
- Putri, E., & Yuniarti, T. (2019). "Evaluasi Beban Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit E Menggunakan Metode WISN." *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 10(3), 34-44.
- Qurnia, F., *et. al.*, (2018). "Perhitungan Kebutuhan SDM di Puskesmas X dengan Pendekatan ABK Kes." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 13(4), 55-63.
- Rahayu, D. (2017). "Analisis Beban Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit F." *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 11(3), 102-112.
- Sari, P., & Wijaya, K. (2022). "Penggunaan Metode WISN untuk Menentukan Beban Kerja di Puskesmas X." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(2), 90-99.
- Triana, D. (2021). "Evaluasi Beban Kerja di Unit Rekam Medis Puskesmas Y Menggunakan Metode ABK Kes." *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 8(1), 45-54.