

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07 / MENKES / 1128 / 2022 tentang Standar Akreditasi Rumah Sakit, Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam memberikan pelayanan, rumah sakit harus memperhatikan mutu dan keselamatan pasien. Indikator mutu rumah sakit yang baik dapat dilihat dari kualitas kelengkapan rekam medis.

. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 tahun 2013, rekam medis diartikan sebagai berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain kepada pasien pada fasilitas pelayanan kesehatan. Melihat peranan rekam medis, sebaiknya rumah sakit maupun institusi pelayanan kesehatan lainnya mampu menyimpan, menyusun, merawat serta menjaga keamanan berkas rekam medis dengan baik dari kerusakan maupun penyalahgunaan oleh pihak-pihak tertentu dan juga menyediakan berkas rekam medis jika berkas rekam medis diperlukan. Menurut Griyana (2012) pengelolaan rekam medis untuk menunjang mutu pelayanan bagi rumah sakit harus efektif dan efisien. Pengelolaan rekam medis di rumah sakit adalah untuk mendukung terlaksananya tertib administrasi dalam rangka untuk mencapai tujuan rumah sakit, yaitu peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Ketepatan jumlah karyawan yang seharusnya dipekerjakan dalam suatu sistem produksi atau instansi, merupakan salah satu syarat pokok yang perlu diperhatikan dalam menyusun dan melakukan pembuatan jadwal kerja. Menurut Danies, et., al (2015) Tujuan akhir dari proses perencanaan kerja adalah untuk menyetarakan aspek fisik dan mental seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu sehingga ketepatan jumlah karyawan dengan

beban kerja yang ada akan mendukung kondisi mental maupun fisik di tempat kerja. Tingginya kinerja petugas dalam melayani pasien akan mempengaruhi hasil kerjanya. Karena adanya kemungkinan dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh kelebihan beban kerja tersebut maka dari itu suatu rumah sakit harus melakukan metode perhitungan beban kerja untuk mengevaluasi efektifitas dan efisiensi kerja pegawai.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 33 Tahun 2015. Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan pasal 1 mengatakan bahwa tujuan dari pedoman penyusunan perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) untuk memberikan referensi bagi setiap satuan dari tingkat institusi, kabupaten/kota, provinsi dan nasional dalam melakukan penyusunan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Salah satu hal penting dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia rumah sakit yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan SDM. Salah satu indikator yang digunakan untuk menghitung kebutuhan SDM di fasilitas pelayanan kesehatan yaitu berdasarkan beban kerja nyata yang dilakukan di unit atau bagian tempat kerja. Menurut Purnamawati et al., (2020) menyatakan beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemilik kantor secara sistematis dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan teknik analisis pekerjaan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu, untuk memperoleh informasi tentang efektivitas dan efisiensi kerja suatu unit organisasi.

Sampai saat ini terdapat beberapa metode untuk menghitung kebutuhan SDM dirumah sakit. Pada tahun 1998, Shipp yang didukung *World Health Organization* (WHO) menghadirkan metode yang digunakan

untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia di fasilitas pelayanan kesehatan, termasuk rumah sakit yaitu metode *Workload Indicator Staffing Need* (WISN). Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 81/Menkes/SK/2004 metode perhitungan tersebut saat ini telah disesuaikan dan digunakan oleh Departemen Kesehatan RI dalam menghitung jumlah kebutuhan masing-masing kategori tenaga kesehatan dan telah disetujui

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan pada bulan Mei 2023 di Rumah Sakit Aprillia Cilacap dengan melakukan observasi dan wawancara dengan koordinator petugas rekam medis. Di Rumah Sakit Aprillia Cilacap terdapat 4 bagian dalam unit rekam medis yaitu bagian pelaporan, distribusi, *coding*, dan bagian *filing*. Diketahui bahwa petugas medis khususnya di bagian unit rekam medis belum memenuhi ketepatan jumlah karyawan yang seharusnya dipekerjakan oleh rumah sakit tersebut sehingga terjadinya pelayanan yang kurang optimal. Unit kerja rekam medis Rumah Sakit Aprillia hanya memiliki 2 pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan D-3 Rekam Medis dan satu karyawan *helper* yang berlatar belakang Pendidikan SMA yang membantu di bagian *filing* yang memiliki *jobdesk* di bagian pelaporan dan *filing*. Berdasarkan hasil wawancara. Rumah sakit Aprilia Cilacap membutuhkan tenaga rekam medis dengan latar belakang Pendidikan D-3 Rekam Medis sekiranya sebanyak 2 orang untuk mengisi bagian kerja kosong sehingga pegawai rekam medis di rumah sakit tersebut tidak memiliki beban kerja yang terlalu tinggi. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Analisis Perhitungan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Di Rumah Sakit Aprillia Cilacap Dengan Menggunakan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) ” untuk menghitung beban kerja objektif tenaga rekam medis dan menentukan jumlah optimal SDM yang dibutuhkan di unit Rekam Medis dalam memenuhi pelayanan berkas rekam medis Rumah Sakit Aprillia Cilacap.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang akan dibahas adalah Analisis Perhitungan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Aprillia Cilacap dengan metode WISN (*Workload Indicator Staffing Needs*)?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian Umum

Mengetahui bagaimana Analisis Perhitungan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Aprillia Cilacap dengan metode WISN (*Workload Indicator Staffing Needs*)

2. Tujuan Penelitian Khusus

- a. Mengetahui apa saja deskripsi kegiatan pokok pada Unit Rekam Medis Rumah Sakit Aprillia Cilacap.
- b. Menghitung waktu kerja yang tersedia dalam satu tahun di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Aprillia Cilacap menggunakan metode WISN.
- c. Menghitung standar beban kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Aprillia Cilacap dengan menggunakan metode WISN.
- d. Menghitung standar kelonggaran kerja di Unit Rekam Medis Rekam Medis Rumah Sakit Aprillia Cilacap dengan menggunakan metode WISN.
- e. Menghitung jumlah kebutuhan tenaga kerja yang seharusnya dipekerjakan di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Aprillia Cilacap dengan menggunakan metode WISN.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Aprillia Cilacap

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan perencanaan SDM di Unit Rekam Medis sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan.

2. Bagi Universitas Jenderal Ahmad Yani Prodi RMIK

Dapat digunakan menjadi bahan masukan dalam kegiatan pembelajaran dan untuk menambah pengetahuan seputar dunia rekam medis, khususnya bagi mahasiswa rekam medis.

3. Bagi Peneliti Lain Program Studi RMIK

Dapat digunakan menjadi acuan dalam pendalaman materi yang bersangkutan untuk kelanjutan penelitian yang relevan.

E. Keaslian Penelitian

Tabell. 1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian dan Penulis	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil
1	Analisis Beban Kerja Petugas <i>Filling</i> Rekam Medis Rawat Jalan Dengan Metode WISN DI RSUD Haji Surabaya Tahun 2020 (Nur Hasanah Ayu P, Novita Nuraini, Yuni Astuti. 2020)	Hari kerja tersedia, Jam kerja tersedia, Standar beban kerja, Standar Kelonggaran, Perhitungan jumlah kebutuhan tenaga .	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, dengan metode observasi dan wawancara.	Berdasarkan hasil perhitungan standar beban kerja petugas didapatkan hasil Rata –rata waktu perkegiatan petugas <i>filling</i> rawat jalan adalah 44 menit. Kuantitas kegiatan pokok dalam kegiatan petugas <i>filling</i> 49.952 berkas/tahun. Hari kerja tersedia per tahun adalah 224 hari Jam kerja tersedia per tahun 113.100 menit/tahun dan standar beban kerja dalam satu

				<p>tahun adalah 35.520 dokumen 49.952 berkas/tahun. Dari hasil perhitungan tersebut dengan metode WISN di dapatkan kebutuhan tenaga kerja petugas <i>filling</i> Rawat Jalan adalah 19,6 atau bisa dibulatkan menjadi 2 petugas.</p>
2	<p>Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018 (Suheri Parulian Gultom, Afrizal Sihontang, 2019)</p>	<p>Waktu kerja tersedia, Standar beban kerja, Standar Kelonggaran, Perhitungan Jumlah Kebutuhan Tenaga</p>	<p>Penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i></p>	<p>Berdasarkan hasil perhitungan jumlah minimal kebutuhan tenaga rekam medis di bagian pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan, dengan jumlah pasien pada tahun 2017 untuk rawat jalan sebanyak 60364 hari/tahun. Maka mtenaga rekam medis yang dibutuhkan saat ini untuk melakukan seluruh kegiatan yang ada di bagian pendaftaran adalah 6 orang. Akan tetapi</p>

				jumlah petugas di bagian pendaftaran saat ini sebanyak 5 orang.
3	Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode WISN Di Bagian <i>Filling</i> RSUD Mitra Sejati Medan (Yeyi Gusla Ningsih, Lisa Anggriani tanjong, 2023)	Waktu Kerja, Unit Kerja, Standar Beban Kerja, Standar Kelonggaran, Perhitungan jumlah kebutuhan tenaga	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan bagian <i>filling</i> RSUD Mitra Sejati Medan pada bulan Juli s/d September 2021 terdapat 4 orang petugas dan belum seluruhnya berlatar belakang Rekam Medis, diantaranya 2 orang D3 Rekam Medis, 1 orang D3 Keperawatan dan 1 orang SMA