

BAB V

PEMBAHASAN

1. Mendeskripsikan hasil analisis beban kerja tenaga *Filing* Rekam Medis

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten, Kota, Serta Rumah Sakit Beban kerja merupakan banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam 1 tahun di sarana pelayanan kesehatan. Pada penelitian Adias Dwi Afrawati, Aini Inayati, Tegar Wahyu Yudha Pratama (2018) menjelaskan dalam jurnalnya bahwa beban kerja yang tinggi dengan jumlah tenaga kerja yang rendah akan mempengaruhi produktifitas dan menurunkan kualitas mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasa tidak puas terhadap pelayanan di Rumah Sakit.

Pada hasil penelitian Tabran Talib (2018) menunjukkan bahwa Jumlah jam kerja efektif di RSIA Bahagia Makasar jam kerja yang dibutuhkan oleh petugas untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya secara efektif yaitu 5,25 jam/hari sudah termasuk pekerjaan dibagian *Filing*. Namun di RSIA Bahagia Makasar belum memiliki tenaga kerja tetap dibagian *Filing* sehingga pekerjaan dibagian *Filing* masih dilakukan oleh petugas pendaftaran dan terjadi *double job* yang menyebabkan pelayanan yang diberikan kepada pasien kurang efektif. Agar tidak terjadi *double job* dan petugas mengetahui secara jelas tanggung jawab dari kedudukannya, uraian tugas, maka kepala RSIA Bahagia Makasar perlu melakukan penyusunan terkait dengan struktur organisasi di unit rekam medis.

Pada penelitian Rizky Fadila (2019) menjelaskan dalam

jurnalnya bahwa beban kerja merupakan suatu proses penyelenggaraan rekam medis yang dapat dilaksanakan dengan baik serta dapat memberikan informasi dan data yang lengkap, akurat dan tepat waktu apabila didukung sumber data yang memadai dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya. Kualitas terdiri dari keterampilan, pengetahuan dan tingkat pendidikannya, sedangkan kuantitas merupakan banyaknya jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja, karena tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja dapat mempengaruhi tingkat efisiensi dan produktifitas kerja, namun apabila jumlah tenaga kerja tidak sesuai dengan beban kerja maka akan mengakibatkan kelelahan pada petugas dan terjadi penurunan mutu terhadap rumah sakit. Pada penelitian Warsi Maryati, (2016) petugas *Filing* yang memiliki pekerjaan ganda menyebabkan beban kerja petugas sangat tinggi, dan beban kerja petugas sangat berpengaruh kuat terhadap rata-rata waktu penyediaan dokumen rekam medis, sehingga jika beban kerja petugas *Filing* tinggi maka dapat menyebabkan rata-rata waktu penyediaan dokumen rekam medis juga semakin tinggi.

Pada penelitian M Dana Prihadi, Rana Agustian (2020) menjelaskan dalam jurnalnya bahwa beban kerja merupakan perhitungan tenaga kerja yang memperoleh jumlah tenaga atau sumber daya manusia dan jenis kualifikasi yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan pelayanan atau pengelolaan rekam medis dalam kurun waktu 1 tahun, dari hasil perhitungan kebutuhan beban kerja pada kegiatan penyimpanan rekam medis menggunakan rumus WISN kemudian dihasilkan 0.02xxxxxxx atau 1 orang petugas. Dari 5 Jurnal yang di *review* belum ada yang sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 53 Tahun 2012 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Dilingkungan Kementerian Kesehatan yang menjelaskan bahwa analisis beban kerja merupakan suatu metode untuk menghasilkan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia

yang sesuai dengan syarat kualifikasi pada setiap jabatan. Hasil analisis beban kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur pegawai maupun unit organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, yaitu berdasarkan norma waktu penyelesaian pekerjaan, standar beban kerja, prestasi kerja dalam menyusun formasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya. Kemudian, dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan produktifitas kerja serta langkah-langkah lainnya dalam rangka meningkatkan pembinaan dan mutu pelayanan Rumah Sakit.

2. Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rekam Medis di Unit *Filing*.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Pasal 1 menjelaskan bahwa pedoman penyusunan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan tumpuan bagi setiap institusi dikabupaten/kota, provinsi bahkan nasional dalam melaksanakan penyusunan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dalam bidang kesehatan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan seseorang yang bekerja secara aktif dalam bidang kesehatan, baik yang melakukan pendidikan formal kesehatan ataupun tidak, yang mengutamakan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan..

Pada hasil penelitian Adias Dwi Afnawati, Aini Inayati, Tegar Wahyu Yudha Pratama (2018) menunjukkan bahwa untuk Rumah Sakit tipe D harus memiliki perekam medis terampil sebanyak 15 orang dan perekam medis ahli sebanyak 4 orang, dengan total 19 perekam medis sedangkan berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terdapat jumlah petugas unit rekam medis sebanyak 7 petugas dan masih belum terdapat uraian tugas atau *job description* disetiap bagian atau unit rekam medis sehingga mengakibatkan masih terdapat banyak petugas yang melakukan

double job.

Pada penelitian Tabran Talib (2018) menjelaskan dalam jurnal nya bahwa ketersediaan sumber daya manusia pada bagian *Filing* belum terdapat petugas tetap sehingga untuk sementara waktu petugas pendaftaran pasien merangkap dibagian *Filing*, yang setelah dilakukan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia bagian *Filing* membutuhkan 1 orang petugas.

Pada penelitian Rizky Fadila, (2019) menunjukkan bahwa kebutuhan sumber daya manusia di unit *Filing* di Rumah Sakit Permata Bunda Malang terdapat 6 orang seharusnya perlu adanya penambahan tenaga perekam medis sebanyak 2 orang karena beban kerja yang ada di unit *Filing* Rumah Sakit Permata Bunda sangat tinggi dan perlu adanya penambahan tenaga kerja.

Pada penelitian M Dana Prihadi, Rana Agustian (2020) menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia di bagian penyimpanan sudah cukup hanya saja perlu perbaikan tentang kedisiplinan terutama dalam hal penyelesaian tugas bagi sumber daya manusia tersebut untuk menghindari penumpukan berkas karena jika terjadi penumpukan berkas akan semakin lama untuk penyediaan berkas rekam medis nya.

Pada penelitian Warsi Maryati (2016) menjelaskan dalam jurnal nya bahwa ketersediaan sumber daya manusia pada bagian *Filing* petugas *Filing* di RSUI Yakssi Gemolong Sragen merangkap sebagai petugas pendaftaran. Dari 5 jurnal yang di *review* belum sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Pasal 1 menjelaskan bahwa pedoman penyusunan perencanaan kebutuhan SDM bertujuan untuk memberikan tumpuan bagi setiap institusi dikabupaten/kota , provinsi bahkan nasional dalam melaksanakan penyusunan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dalam bidang

kesehatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.. Tersedianya sumber daya manusia yang bermutu dapat mencukupi kebutuhan, terdistribusi secara adil dan merata, serta termanfaatkan secara berhasil serta berguna untuk menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan dan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini disebabkan karena ketersediaan sumber daya manusia belum sesuai dan belum terdapat uraian tugas disetiap bagian atau unit rekam medis sehingga mengakibatkan masih terdapat banyak petugas yang melakukan *double job* yang mengakibatkan beban kerja semakin tinggi.

Perpustakaan
Universitas Jenderal Achmad Yani
Yogyakarta