

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Menurut (Kemenkes, 2010), rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan serta paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Pelayanan yang diberikan dimulai pada saat pasien melakukan admisi, dilanjutkan dengan pencatatan data medis pasien yang mendapat pelayanan di rumah sakit, serta penanganan berkas rekam medis, yang meliputi: penyimpanan serta pengeluaran berkas rekam medis dari tempat penyimpanan untuk memenuhi permintaan atau peminjaman dari pasien atau kebutuhan lain.

Rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Informasi yang terdapat dalam rekam medis sangat berguna karena dapat digunakan sebagai salah satu sarana komunikasi antar tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Salah satu penyelenggaraan rekam medis adalah manajemen unit kerja rekam medis (Kemenkes, 2008).

Menurut (Handoko, 2008) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat

direalisasi secara berdaya guna, dan adanya kegairahan kerja dari pegawai. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk melakukan perhitungan jumlah tenaga berdasarkan kebutuhan adalah *Workload Indicators of Staffing Need Method* (Metode WISN). Metode ini merupakan salah satu metode yang dianjurkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui Keputusan menteri kesehatan Nomor 81/MENKES/2004.

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah aspek manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) secara keseluruhan harus disusun sebagai acuan dalam menentukan pengadaan yang meliputi pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), termasuk peningkatan kesejahteraannya, dan pembinaan serta pengawasan mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan pembangunan kesehatan, baik lokal, nasional, maupun global, dan memantapkan komitmen dengan unsur terkait lainnya. Salah satu metode baru yang digunakan untuk menghitung Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) ini metode terbaru yang digunakan untuk perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) fasilitas kesehatan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Kemenkes, 2015).

Rekam medis merupakan salah satu unit terpenting yang ada di dalam rumah sakit karena rekam medis adalah kunci utama untuk melakukan suatu

pelayanan kesehatan dan sebagai sarana penilaian mutu rumah sakit. Begitu pula dengan adanya petugas rekam medis tersebut sangat berpengaruh bagi rumah sakit, apabila dalam sebuah rumah sakit keterlambatan pelayanan pasien karena kurangnya petugas rekam medis maka akan berpengaruh pada beban kerja sehingga dapat mempengaruhi mutu dan kualitas rumah sakit. Jika jumlah tenaga kerja sedikit sedangkan beban kerja semakin meningkat akan mempengaruhi mutu pelayanan dan kualitas kerja rendah, demikian juga sebaliknya jika jumlah petugas lebih banyak dari beban kerja, maka banyak waktu yang tersisa sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif.

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 21 Mei 2018 di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta yang merupakan Rumah Sakit tipe B memiliki jumlah keseluruhan petugas Rekam Medis 77 petugas, dengan masing-masing bagian yaitu pengolahan data 3 orang, sraf pendaftaran rawat inap 13 orang, *filin*/penyimpanan 5 orang, *assembling*/perakitan 4, pengolahan surat keterangan medis 3 orang, pendaftaran poliklinik lukas 5 orang, pengelolaan JKN 15 orang, pendaftaran rawat jalan 14 orang, pendaftaran instalasi gawat darurat 3 orang, pendaftaran operator 5 orang, pendaftaran carlo 1 orang, pemusnahan 3 orang, kepala instalasi 1 orang, wakil kepala pengelolaan registrasi dan informasi 1 orang, wakil kepala pengelola penyimpanan dan pengolah data 1 orang, dan wakil kepala pengelola pelayanan JKN.

Perhitungan kebutuhan sumber daya manusia di instalasi rekam medis masih menggunakan WISN belum mengacu atau mengikuti Analisis Beban

Kerja Kesehatan karena instalasi rekam medis masih mengikuti kebijakan Direktur yang masih menggunakan WISN dan belum mengeluarkan kebijakan untuk menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan. Sehubungan Rumah Sakit akan melaksanakan akreditasi maka Rumah Sakit harus menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan sebagai penghitungan sumber daya manusia karena tuntutan akreditasi harus menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan, jika penghitungan menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan masih terdapat kelebihan beban kerja. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul “Analisis Penghitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) Di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta Tahun 2018”

#### **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi permasalahan adalah aturan untuk menghitung kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) berdasarkan hasil di Rumah Sakit Panti Rapih tahun 2017 masih menggunakan *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN).

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia rekam medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

#### 2. Tujuan Khusus

a. Mengetahui penghitungan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) di Rumah Sakit Panti Rapih.

b. Mengetahui perbedaan penghitungan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) dan *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Rumah Sakit Panti Rapih.

c. Mengetahui dampak yang terjadi setelah membandingkan hasil penghitungan menggunakan Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) dan *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Rumah Sakit Panti Rapih.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan tentang rekam medis terutama dalam pengembangan teori tentang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan teori ABK Kes (Analisis Beban Kerja Kesehatan) sebagai tolak ukur untuk memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

##### 2. Bagi Akademik

Sebagai bahan untuk memperkaya teori rekam medis khususnya tentang perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di unit rekam medis bagi seluruh mahasiswa pada program studi rekam medis dan informasi kesehatan.

##### 3. Bagi Rumah Sakit

Terciptanya perorganisasian sistematis rekam medis yang baik dan akurat di Rumah Sakit Panti Rapih.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Menurut sepengetahuan peneliti, penelitian dengan topik yang sama belum pernah dilakukan. Namun peneliti menemukan beberapa penelitian dengan tema yang terkait dengan tema tersebut:

1. Nur Hayati (2017) dengan judul “Kebutuhan Sumber Daya Manusia Bagian Tata Usaha Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) di Puskesmas Seyegan Tahun 2017”

Berdasarkan hasil penelitian berupa uraian tugas dan kebutuhan SDM pada bagian tata usaha di Puskesmas Seyegan, jumlah hari kerja tersedia 314 hari/tahun, cuti pegawai 12 hari/tahun, libur nasional 19 hari/tahun,

mengikuti pelatihan 1 kali/tahun, absen (sakit, dll) 2 hari/tahun, waktu kerja dalam 1 minggu 5.5 jam/hari memiliki waktu kerja yaitu 33 jam/minggu. Waktu kerja tersedia (WKT) 72000 menit/tahun, dan untuk kebutuhan SDM di Puskesmas Seyegan bagian tata usaha, Sistem Informasi Kesehatan 6 orang, kepegawaian 2 orang, keuangan 2 orang, dan administrasi 5 orang. Berdasarkan hasil perhitungan SDM bagian tata usaha menggunakan ABK Kes kebutuhan SDM tertinggi yaitu bagian SIK adalah 40% dan kebutuhan SDM terendah bagian keuangan dan kepegawaian sebesar 13%. Sedangkan persamaan penelitian yang dilakukan Nur Hayati dengan peneliti sama-sama mengetahui kebutuhan SDM. Sedangkan perbedaan terdapat pada lokasi, waktu penelitian, objek yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Hayati ingin mengetahui kebutuhan SDM pada bagian tata usaha di Puskesmas Seyegan, sedangkan peneliti ingin mengetahui perbedaan hasil perhitungan menggunakan WISN dan ABK Kes di bagian Instalasi Rekam Medis.

2. Wirijan (2017) dengan judul “Analisis Kebutuhan Petugas Pendaftaran Pasien Berdasarkan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.

Hasil observasi diketahui bahwa untuk melakukan kegiatan registrasi pasien baru rawat jalan membutuhkan waktu 7 menit, registrasi pasien lama rawat jalan membutuhkan waktu 3 menit, registrasi pasien menggunakan asuransi membutuhkan waktu 4 menit, registrasi pasien per telepon membutuhkan waktu 3 menit dan admisi pasien membutuhkan

waktu 12 menit. Hasil perhitungan dengan rumus WISN diketahui bahwa perlu adanya penambahan 1 petugas pendaftaran agar pendaftaran lebih efektif dan efisien. persamaan penelitian yang dilakukan oleh Wirijan dengan peneliti adalah sama-sama ingin mengetahui uraian pekerjaan dan beban kerja. Sedangkan perbedaan terdapat pada lokasi, waktu penelitian, objek yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Hayati ingin mengetahui kebutuhan SDM pada bagian tata usaha di Puskesmas Seyegan, sedangkan peneliti ingin mengetahui perbedaan hasil perhitung menggunakan WISN dan ABK Kes di bagian Instalasi Rekam Medis.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACIMAD YAN  
YOGYAKARTA