

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) saat ini menjadi tantangan baru bagi Indonesia didalam persaingan kerja. MEA merupakan peluang bagi Indonesia, karena MEA juga membuka arus tenaga kerja terampil, tidak hanya pada sektor industri namun juga di sektor kesehatan, artinya tenaga kesehatan Indonesia memiliki peluang yang sangat besar untuk mengisi lapangan pekerjaan yang semakin terbuka luas. Akan tetapi masalah tenaga kesehatan Indonesia yang masih menjadi persoalan yaitu adanya kesenjangan kualitas dan kompetensi lulusan pendidikan yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja dan adanya hambatan bagi terwujudnya profesional sumber daya manusia dalam kebutuhan pasar selain itu adanya ketidaksesuaian antara kapasitas staf dengan pekerjaannya. Ketidaksesuaian ini dapat disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan staf yang belum proporsional ataupun karena pendistribusian staf masih belum mengacu pada kebutuhan nyata atau beban kerja di lapangan. Ketidaksesuaian profesional sumber daya manusia juga dapat terjadi pada sektor kesehatan, terutama di bagian pelayanan di rumah sakit (Ernawati, 2011).

Menurut Azwar (2010) rumah sakit adalah tempat dimana orang sakit memberi dan menerima pelayanan kedokteran serta tempat dimana pendidikan klinik untuk mahasiswa kedokteran, perawat dan berbagai tenaga profesi kesehatan lainnya yang diselenggarakan. Rumah sakit membutuhkan cukup banyak orang dengan berbagai keterampilan dan orang yang kompeten untuk melaksanakan misi rumah sakit dan memenuhi kebutuhan pasien. Pimpinan rumah sakit bekerja sama untuk mengetahui jumlah dan jenis staf yang dibutuhkan berdasarkan rekomendasi dari unit kerja dan direktur pelayanan. Rumah sakit dalam melaksanakan pelayanan kesehatan dapat berupa pelayanan medis dan pelayanan non medis. Pelayanan medis meliputi pengobatan, perawatan maupun sarana penunjang kesehatan yang lain,

sedangkan pelayanan non medis berupa pelayanan yang bersifat administrasi dimulai dari bagian pendaftaran sampai dengan bagian pembayaran. Rumah sakit tidak terlepas dari pelayanan non medis salah satunya pelayanan rekam medis.

Menurut Permenkes Nomor 269 tahun 2008 rekam medis merupakan berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Tujuan rekam medis adalah menunjang terciptanya tertib administrasi dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan di rumah sakit (Depkes, 2006). Untuk menunjang penyelenggaraan rekam medis dibutuhkan sumber daya manusia yang sesuai kompetensinya. Petugas rekam medis adalah orang yang sudah menempuh pendidikan di bidang rekam medis minimal D3 rekam medis (Permenkes No.55, 2013).

Perencanaan tentang kebutuhan tenaga kerja juga perlu dilakukan untuk dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja perlu diterapkan juga pada petugas rekam medis untuk memaksimalkan pelayanan di rumah sakit. Petugas rekam medis akan mendapatkan beban kerja lebih ketika ada penambahan jumlah pasien yang berkunjung. Untuk menjaga keseimbangan antara jumlah petugas dan pasien yang dilayani maka dalam melaksanakan pelayanan kesehatan berpedoman pada standar waktu pelayanan, apabila petugas rekam medis tidak seimbang dengan jumlah pasien yang berkunjung maka pasien harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan, hal ini akan mempengaruhi mutu pelayanan suatu rumah sakit. Dapat disimpulkan bahwa pentingnya membuat perencanaan tentang kebutuhan tenaga kerja untuk tahun yang akan mendatang.

Menurut Permenkes Nomor 81 tahun 2004 salah satu metode yang sering digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja dalam perencanaan sumber daya manusia adalah analisis menggunakan WISN (*Work Load Indicator Staff Need*). WISN adalah indikator yang menunjukkan

besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja. Perhitungan kebutuhan tenaga kerja ini meliputi lima langkah yaitu 1) Menetapkan waktu kerja tersedia, 2) Menetapkan unit kerja dan kategori SDM, 3) Menyusun beban kerja, 4) Menyusun kelonggaran, 5) Perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja. WISN berguna untuk menghitung kebutuhan saat ini dan saat mendatang bermanfaat untuk membandingkan SDM kesehatan pada daerah atau fasilitas kesehatan yang berbeda, sehingga dapat melihat apa petugas kesehatan tersebut sudah sesuai dengan profesinya atau tidak. Penjelasan tentang WISN diatas dapat diterapkan di rumah sakit untuk penyelesaian masalah tentang kebutuhan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo diketahui bahwa jumlah tenaga kerja unit rekam medis di rumah sakit ini sebanyak 3 orang dengan 1 yang ber latar belakang pendidikan D3 rekam medis dan 2 bukan berlatar belakang D3 rekam medis yang melakukan semua pekerjaan di unit rekam medis. Sehingga membuat pelayanan menjadi lama, menumpukan data yang belum diolah dan keterlambatan pengiriman laporan. Dengan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitiandengan judul “Tinjauan Kualifikasi Pendidikan dan Beban KerjaPetugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana kualifikasi pendidikan dan beban kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui kualifikasi pendidikan dan beban kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui kualifikasi pendidikan petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo.
- b. Menghitung kebutuhan SDM petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan karya tulis ilmiah ini antara lain :

1. Bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo

Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja rekam medis untuk meningkatkan mutu di unit kerja rekam medis.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran bagi dunia pendidikan terutama pada kualifikasi pendidikan petugas rekam medis.

3. Bagi Peneliti

- a. Menambah pengetahuan dan pengalaman di bidang rekam medis
- b. Mengetahui perbandingan antara teori yang didapatkan di bangku perkuliahan dengan kenyataan di rumah sakit.

4. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti lain serta dapat dijadikan untuk pengembangan penelitian yang lebih kompleks.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang “Tinjauan Kualifikasi Pendidikan Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo” belum pernah dilakukan oleh peneliti lain, tetapi ada penelitian yang hampir sama antara lain:

1. Reksadiana (2014) dengan judul “Analisis Kualifikasi dan Pendidikan Staf Rekam Medis dalam Menghadapi Akreditasi Rumah Sakit dan Akreditasi JCI”.

Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang kualifikasi pendidikan petugas rekam medis dan menggunakan penelitian deskriptif

kualitatif. Perbedaan dengan penelitian ini jelas judul, tujuan, lokasi dan penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan mutu akreditasi rumah sakit, sedangkan penelitian ini hanya meninjau kualifikasi pendidikan dan beban kerja petugas saja.

2. Janani (2015) dengan judul “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Uraian Pekerjaan di Bagian Rekam Medis RSIY PDHI”.

Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang sumber daya manusia di rekam medis dan menggunakan penelitian deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah judul, tujuan, lokasi dan penelitian yang menggunakan jenis kuantitatif.

3. Zahara (2013) dengan judul “Beban Kerja Petugas Tempat Penerimaan Pasien di Puskesmas Depok I Sleman Yogyakarta”.

Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang beban kerja petugas dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah judul, tujuan, dan lokasi yang berada di puskesmas.

4. Rahmawati (2016) dengan judul “Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Pengolahan Rekam Medis di Instalasi Rekam Medis RSUD Prambanan”.

Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang tenaga kerja petugas dan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah judul, tujuan, lokasi dan penelitian yang hanya ditujukan ke bagian pengolahan saja.