

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada masa ini dunia telah menyediakan berbagai teknologi digital yang semakin maju demi keberlangsungan hidup manusia, khususnya dalam bidang kesehatan. Pada bidang kesehatan teknologi digital sudah dapat dirasakan dengan adanya *Electronic Medical Record* di berbagai fasilitas kesehatan dunia (Tiorintap, 2020)

Di Indonesia penerapan Rekam Medis Elektronik (RME) sudah mulai merebak di berbagai fasilitas kesehatan khususnya rumah sakit. Menurut LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Direktorat Pelayanan Kesehatan Rujukan tahun 2020, bahwa pada tahun 2020 target indikator pencapaian RME ini adalah 20% dari 575 rumah sakit yaitu 115 RS. Dari target 115 rumah sakit, telah tercapai 74 RS yang menerapkan RME. Di negara Indonesia sendiri penerapan RME diatur pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 yang menjelaskan bahwa fasyankes wajib menggunakan rekam medis elektronik sebagai dokumen dalam pemberian pelayanan di fasyankes.

Rumah sakit didefinisikan sebagai fasilitas pemberi jasa pelayanan kesehatan seperti rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat (Permenkes Nomor 3 Tahun 2020). Rumah sakit perlu adanya Sumber Daya Manusia seperti tenaga kerja kesehatan untuk mengupayakan pelayanan kesehatan

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu seseorang yang berkerja sebagai penggerak pada suatu pekerjaan atau organisasi, baik di dalam institusi ataupun perusahaan yang berfungsi sebagai asset sehingga kemampuannya harus dikembangkan demi mencapai tujuan organisasi (Susan, 2019). Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses pemanfaatan seseorang dalam kegiatannya menerima, menggunakan, mengembangkan, serta memelihara SDM bertujuan mencapai kegiatan organisasi yang telah ditetapkan (Nurung & Hasmin, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melingkupi beberapa hal seperti

persiapan SDM, perekrutan strategis, pelatihan pekerja, manajemen kompensasi pertumbuhan, efisiensi, hubungan karyawan, perawatan kesehatan, kepuasan pekerja, dan penyediaan pelayanan pekerja yang mencakup kebijakan dan praktik yang ditetapkan untuk meningkatkan efisiensi organisasi, keterlibatan pekerja, dan kualitas kerja (Khan & Abdullah, 2019).

Dalam fungsinya rumah sakit dapat melaksanakan berbagai pelayanan kesehatan sesuai dengan standar yang ditetapkan, rumah sakit juga berfungsi sebagai media kesehatan perorangan yang diselenggarakan oleh berbagai tenaga kerja medis yang berada di rumah sakit tersebut. Dalam menjalankan upaya pelayanan kesehatan rumah sakit memerlukan pelayanan penunjang salah satunya yaitu adanya unit rekam medis (Permenkes 3 Tahun 2020).

Salah satu cara mewujudkan kualitas tenaga kerja kesehatan yang unggul dan baik yaitu dengan merencanakan kebutuhan SDM pada tiap unit berdasar beban kerja yang dilakukan, hal tersebut dapat memberikan dampak positif pada pelayanan pasien karena meningkatkan kepuasan pasien pada kualitas rumah sakit (Chrismawanti, 2020). Sebaliknya apabila kebutuhan sumber daya manusia tidak sesuai dengan beban kerjanya maka akan memberikan dampak negatif berupa kelelahan kerja atau kerja petugas menjadi tidak efektif. Kebutuhan sumber daya manusia berhubungan erat dengan beban kerja yang mempengaruhi tingkat kesiapan atau kemampuan kerja, jika sumber daya manusia tidak sesuai dengan beban kerja maka akan menyebabkan penurunan kualitas tenaga kerja sehingga berdampak buruk pada mutu rumah sakit. Pada tahun 2022 pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan baru yaitu Permenkes Nomor 24 Tahun 2022 yang mewajibkan rumah sakit menyelenggarakan rekam medis elektronik, hal itu tentu saja mempengaruhi beban kerja petugas apakah dengan adanya RME beban kerja petugas dapat berkurang atau bertambah.

Berdasar studi pendahuluan, RS Bethesda Lempuyangwangi sudah menggunakan rekam medis elektronik yang terintegrasi, hal itu memudahkan pekerjaan tenaga kerja di unit rekam medis menjadi lebih efektif dan efisien. Dapat dilihat bahwa dengan adanya RME apakah ada perubahan jumlah SDM di bagian filing unit kerja rekam medis, maka perlu diadakanya analisis kebutuhan SDM yang

dilihat dari beban kerja yang dilakukan sehingga dapat menunjukkan hasil akhir jumlah SDM yang sesuai standar ABK-Kes.

Dari hasil pendahuluan tersebut peneliti ingin mengambil penelitian mengenai analisis SDM petugas filing berkas rekam medis di unit kerja RMIK Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta dengan mengangkat judul “Analisis Beban Kerja Petugas Filing Rekam Medis Pasca Rekam Medis Elektronik Di Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta”.

### **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini mengambil rumusan masalah yaitu “Bagaimana Analisis Beban Kerja Petugas filing Rekam Medis Pasca Penerapan Rekam Medis Elektronik di Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta Tahun 2023?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Umum

Menganalisis beban kerja SDM filing rekam medis pasca penerapan rekam medis elektronik di Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta menggunakan metode ABK-Kes.

#### 2. Khusus

- a. Mengetahui jenis fasilitas kesehatan dan jenis Sumber Daya Manusia Kesehatan di unit kerja rekam medis RS Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta.
- b. Mengetahui Waktu Kerja Tersedia (WKT) petugas filing di unit kerja rekam medis RS Bethesda Yogyakarta.
- c. Mengetahui berbagai komponen beban kerja dan norma waktu petugas filing di unit kerja rekam medis RS Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta.
- d. Mengetahui perhitungan Standar Beban Kerja (SBK) petugas filing di unit rekam medis RS Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta.
- e. Mengetahui perhitungan standar kegiatan penunjang atau Faktor Tugas Penunjang (FTP) petugas filing di unit rekam medis RS Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta.

- f. Mengetahui kebutuhan SDM rekam medis di bagian filing unit kerja rekam medis Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta.

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta  
Dapat digunakan sebagai sarana meninjau ulang kebutuhan SDM di bagian filing rekam medis serta dapat dijadikan bahan pertimbangan pengambilan suatu kebijakan atau keputusan Rumah Sakit terutama pada bagian instalasi rekam medis.
- b. Bagi Institusi Pendidikan  
Bagi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta Prodi D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan dapat dipergunakn sebagai sarana pembelajaran mahasiswa mengenai manajemen unit pada kebutuhan SDM unit kerja rekam medis.
- c. Bagi Peneliti Lain  
Dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam menyusun penelitian dan sebagai sarana untuk dapat mengembangkan penelitian yang lebih sempurna..

#### E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

N O	Tahun	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	2020	Mey Chrisma wanti	Tinjauan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Di Rekam Medis Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (Abk-Kes)	Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kes) Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan cara observasi dan wawancara.	Hasil perhitungan SDM dengan metode ABK Kes di Rumah Sakit "Darmayu" Ponorogo perlu penambahan petugas dibagian pendaftaran 1 petugas, assembling 2 petugas dan coding 2 petugas. Saran dari peneliti adalah penambahan sumber daya manusia rekam medis di bagian pendaftaran,

			Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo		assembling, dan coding untuk meningkatkan kualitas kinerja petugas di Rumah Sakit Umum "Darmayu" Ponorogo.
2	2018	Gultom, Suheri.dan Afrizal Sihotang	Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018	Hasil penelitian dengan menggunakan metode WISN	Terdapat kekurangan tenaga rekam medis di bagian pendaftaran di Rumah Sakit Umum Haji karena dari hasil perhitungan dibutuhkan tambahan 1 orang dan saat ini hanya ada 2 orang tenaga rekam medis
3	2008	Irnalita	Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode Work Sampling Pada Instalasi Gawat Darurat BPKRSU Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh	Variabel bebas: jumlah optimal kebutuhan tenaga perawat Variabel terikat: kekegiatan sesungguhnya berdasarkan beban kerja perawat	Berdasarkan hasil analisa diperoleh hasil jumlah tenaga perawat 22 orang sehingga 1 orang perawat melayani 3-4 orang, sehingga dapat dikatakan tdak perlu dilakukan penambahan tenaga perawat.
4	2018	Cahyani ngrum et al.,	Tinjauan Beban Kerja Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode Wisn Di Rsui Banyu Bening Boyolali	Penelitian deskriptif dengan metode observasi menggunakan pendekatan cross sectional	Jumlah keseluruhan beban kerja di unit rekam medis adalah 323.515 menit/tahun. Jumlah kebutuhan SDM di unit Rekam Medis adalah 11 petugas

---

5	2019	Fadila	Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rekam Medis Di Unit Filing	pendekatan kualitatif dengan metode observasi	Bagian filing adalah 237.164 menit/tahun. jumlah keseluruhan SDM yang dibutuhkan di bagian filing adalah 6 orang
---	------	--------	--	--	---

---

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA