

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 3 Tahun 2020 tentang klasifikasi dan Perizinan Rumah sakit, merupakan institusi pelayanan kesehatan yang mengadakan kegiatan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat. Salah satu Upaya meningkatkan kualitas rumah sakit adalah dengan meningkatkan mutu pelayanan rekam medis. Dengan meningkatkan mutu rekam medis, rumah sakit dapat memberikan layanan Kesehatan yang lebih berkualitas dan bermutu tinggi bagi pasien.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis, Rekam Medis adalah dokumen yang berisikan data identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Dalam penyelenggaraan Rekam Medis tentunya dibutuhkan perekam medis/tenaga medis yang kompeten dan mampu mengembangkan pengetahuannya.

Pentingnya Perekam Medis yang kompeten dalam pelayanan Kesehatan khususnya di unit rekam medis, untuk memastikan kelancaran pelayanan kesehatan. Perekam medis yang terlatih dan memenuhi syarat memegang peran penting dalam mengumpulkan dan mengelola informasi kesehatan pasien, memproses klaim asuransi. Beberapa jenis pekerjaan dalam rekam medis memerlukan kewenangan khusus untuk melakukan upaya kesehatan Perekam medis yang kompeten harus memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang Kesehatan, serta menyelesaikan Pendidikan D-3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan yang diwajibkan oleh pemerintah kementerian Kesehatan (Reichenbach et al., 2019).Peningkatan kompetensi perekam medis membutuhkan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Analisis beban kerja Kesehatan (ABK-Kes) dapat digunakan untuk menentukan jumlah

perekam medis yang dibutuhkan saat ini dan di masa depan, memastikan keterampilan yang tepat dan mengoptimalkan alokasi sumber daya. Seperti yang dijelaskan Tahir (2023) perencanaan SDM bertujuan untuk memprediksi kebutuhan SDM di masa depan dan mengalokasikannya secara tepat.

Jumlah karyawan yang melebihi kapasitas atau kurang dari kebutuhan suatu organisasi menunjukkan bahwa suatu organisasi tidak efisien dan relevan dalam perencanaan SDM, contohnya kekurangan SDM dapat menyebabkan *double job* dan kelelahan yang berlebihan atau sebaliknya.. Tujuan perencanaan SDM adalah untuk menghitung kebutuhan SDM. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi adalah kuncinya. Tujuan dari analisis beban kerja karyawan rekam medis untuk diketahui berapa banyak beban kerja mana yang harus dilakukan untuk memberikan pelayanan yang baik di unit rekam medis (Suryanto, 2020).

Saat ini pemerintah telah mewajibkan setiap fasilitas pelayanan kesehatan untuk menerapkan rekam medis elektronik dengan adanya Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022, tentang Rekam Medis. Bahwa mewajibkan fasilitas pelayanan kesehatan untuk menerapkan rekam medis elektronik mungkin akan berdampak pada kebutuhan jumlah tenaga kerja. Melalui pernyataan tersebut penulis ingin mengetahui apakah ada perubahan dalam tenaga kerja yang diperlukan di unit rekam medis setelah penerapan rekam medis elektronik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dengan metode ABK-Kes berjudul “Perbandingan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Elektronik dan manual Di Rumah Sakit Tipe C” menemukan bahwa di RS Roemani Muhammadiyah Semarang 13 tugas pokok dengan penggunaan Rekam Medis Elektronik sedangkan komponen beban kerja di RS Panti Waluyo Surakarta 17 tugas pokok menggunakan rekam medis manual. Jika dibandingkan maka komponen beban kerja rekam medis manual lebih banyak dibandingkan dengan komponen beban kerja RME yang dimana pekerjaan menjadi lebih efisien dan beban kerja petugas menjadi berkurang.

Berdasarkan Studi Pendahuluan, Rumah Sakit Umum Daerah Nyi Ageng Serang Kabupaten Kulon Progo memiliki tingkat pelayanan kesehatan dengan tipe C dan empat loket pendaftaran rawat jalan. Tenaga Kesehatan di bagian pendaftaran rawat jalan ada 4 tenaga medis yang bekerja dengan kualifikasi tiga diantaranya D3 Rekam Medis dan satu lainnya memiliki kualifikasi S1 Kesehatan Masyarakat. Salah satu petugas pendaftaran ada yang mengalami *double jobdesc* dikarenakan masih adanya kegiatan analisis berkas Rekam Medis Elektronik tetapi belum ada petugas khusus yang mengerjakan sehingga harus mengambil dari petugas pendaftaran. Dalam tugasnya petugas mengerjakan analisis berkas rekam medis melalui SIMRS dengan waktu 3 jam setelahnya petugas melanjutkan pekerjaan di bagian pendaftaran. Adanya penerapan RME yang sudah diterapkan oleh rumah sakit tersebut dan beberapa perubahan terkait dengan tugas pokok dari pendaftaran, untuk mengetahui jumlah SDM yang sesuai maka perlu melihat beban kerja yang dilakukan sehingga dapat menunjukkan hasil akhir jumlah SDM yang sesuai dengan metode ABK-Kes.

Dari masalah tersebut, peneliti ingin mengambil judul “Kebutuhan Petugas Pendaftaran Dalam Mendukung Manajemen SDM di RSUD Nyi Ageng Serang Yogyakarta”, harapannya penelitian ini bagi rumah sakit dapat dijadikan evaluasi dalam kebutuhan SDM di UKRM.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang di atas, penelitian ini mengambil rumusan masalah yaitu “Bagaimana kebutuhan petugas pendaftaran dalam mendukung manajemen SDM di unit Rekam Medis RSUD Nyi Ageng Serang Kabupaten Kulon Progo?”

C. Tujuan Karya Ilmiah

1. Tujuan Umum

Mengetahui kebutuhan petugas pendaftaran dalam mendukung manajemen SDM di RSUD Nyi Ageng Serang Yogyakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui komponen beban kerja dan norma waktu di Pendaftaran Rawat Jalan di RSUD Nyi Ageng Serang Kabupaten Kulon Progo.
- b. Mengetahui berapa standar beban kerja di pendaftaran Rawat Jalan di RSUD Nyi Ageng Serang Kabupaten Kulon Progo.
- c. Mengetahui standar tugas penunjang di pendaftaran Rawat Jalan di RSUD Nyi Ageng Serang Kabupaten Kulon Progo.
- d. Mengetahui berapa kebutuhan SDM di unit pendaftaran Rawat Jalan di RSUD Nyi Ageng Serang Kabupaten Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian Karya Ilmiah

1. Bagi Keilmuan

Penelitian ini mampu dimanfaatkan untuk kajian teoritis tentang kebutuhan SDM dengan menggunakan metode ABK-Kes di unit kerja Rekam Medis Pendaftaran Rawat Jalan.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai referensi bagi institusi, khususnya dalam mengkaji kebutuhan sumber daya manusia dengan pendekatan ABK-Kes dan sebagai bahan referensi perpustakaan.

3. Bagi Peneliti

Memberikan manfaat untuk lebih memahami bagaimana kebutuhan sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan ABK-Kes.

PERPUSTAKAAN
JENDERAL ACHMAD YANING
UNIVERSITAS YOGYAKARTA

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Mey Christmawanti, (2020)	Tinjauan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Di Rumah Rekam medis Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2020	Berdasarkan dari penelitian dengan metode ABK-Kes Petugas di Unit Rekam Medis Rumah sakit umum Darmayu Ponorogo meliputi Pendaftaran Rawat Jalan, Rawat Inap, dan IGD berjumlah 9 orang petugas, <i>Assembling</i> berjumlah 3 orang petugas, <i>Indexsing</i> berjumlah 2 orang petugas, Coding berjumlah 3 orang petugas, Filing berjumlah 3 orang petugas	a. Penelian ini menggunakan metode ABK-Kes. b. Metode pengambilan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.	a. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif. b. Lokasi dan waktu penelitian.
2	Agustyarum Pradiska Budi, Inka Sasti, Wahyu Wijaya Widiyanto (2022)	Perbandingan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Elektronik dan manual menggunakan metode ABK-Kesehatan Tahun 2022	Di RS Panti Waluyo Surakarta terdapat 17 tugas pokok dan Roemani Muhammdiyah Semarang dengan 13 tugas jika dibandingkan maka beban kerja lebih banyak.	Menggunakan metode ABK-kes.	Lokasi dan waktu penelitian
3	Naurah Nazhifah, Imelda Alia Yustika, Meira Hidayati (2021)	Analisis Kebutuhan SDM Petugas Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode	Di Rumah Sakit tersebut memiliki petugas yang cukup bannyak, idealnya petugas rekam medis berjumlah 7 orang,	Penelitian ini menggunakan metode ABK-Kes.	a. Metode penelitian ini observasional deskriptif dengan pendekatan studi kasus. b. lokasi dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) Tahun 2021	akan tetapi jumlah petugas rekam medis yang dimiliki sebanyak 5 orang saja. Sehingga terjadi ketidakseimbangan antara pengunjung dengan jumlah petugas. Di unit Rekam Medis di RSAU Lanud Sulaiman juga tidak ada pembagian tugas kerja seperti assembling, filling, dan coding sehingga semua pekerjaan dilakukan oleh bagian pendaftaran.		
4	Inka Sasti, Agustyarum Pradiska Budi, Wahyu Wijayanto et al., (2022)	Perbandingan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Elektronik Dan Manual di Rumah Sakit Tahun 2022	Waktu Kerja Tersedia (WKT) di kedua RS tidak efektif di RS Roemani Muhammadiyah Semarang terdapat sisa waktu kerja yang hilang sekitar 2 jam 30 menit. Sedangkan di RS Panti Waluyo Surakarta terdapat sisa waktu kerja yang hilang sekitar 2 jam 30 menit. Maka dari itu jam kerja dua RS tersebut tidak efektif dikarenakan	a. penelitian ini menggunakan metode ABK-Kes. c. Penelitian ini menggunakan metode <i>Cross Sectional</i> .	a. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. b. Lokasi dan waktu penelitan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			tdiak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.		
5	Almahshunatul Hanifah, Noor Yulia, Laela, Deasy Rosmala Dewi, (2023)	Tinjauan kebutuhan Tenaga Alih Media Rekam Medis di RSUD Cempaka Putih Jakarta Tahun 2023	Hasil yang didapat hari kerja 5 hari, cuti pegawai selama satu tahun yaitu 12 hari. Libur hari Nasional 18 hari, 6 hari libur nasional berketepatan pada hari sabtu dan minggu dan 12 hari lainnya berketepatan pada hari kerja.	Menggunakan metode ABK-Kes.	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Lokasi dan waktu penelitian.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL AHMAD YANI
YOGYAKARTA