

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Perkam Medis dan Informasi Kesehatan

2.1.1 Pengertian Perkam Medis dan Informasi Kesehatan

PERMENKES RI No.55 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perkam Medis, menyatakan bahwa: “Perkam Medis adalah seorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.1.2 Kompetensi Perkam Medis

Menurut PERMENKES RI No.377/Menkes/SK/III/2007, menyatakan Kompetensi Perkam medis meliputi:

- 1) Klasifikasi dan Kodefikasi Penyakit, masalah-masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan tindakan medis.

Perkam Medis mampu menetapkan kode penyakit dan tindakan dengan tepat dan sesuai klasifikasi yang berlaku di Indonesia tentang penyakit sesuai ICD-10 dan tindakan medis sesuai ICD-9 CM dalam pelayanan manajemen kesehatan.

- 2) Aspek Hukum dan Etika Profesi.

Perkam Medis mampu melakukan tugas dalam memberikan pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan yang bermutu tinggi dengan memperhatikan perundangan dan etika profesi yang berlaku.

3) Manajemen Rekam Medis dan Informasi Kesehatan

Perekam Medis mampu mengelola rekam medis dan informasi kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan medis, administrasi dan kebutuhan informasi kesehatan sebagai bahan pengambilan keputusan di bidang kesehatan.

4) Menjaga Mutu Rekam Medis

Perekam Medis mampu mengelola, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan menilai mutu rekam medis.

5) Statistik Kesehatan

Perekam Medis mampu menggunakan statistik kesehatan untuk menghasilkan informasi dan perkiraan yang bermutu tinggi sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan di bidang pelayanan kesehatan.

6) Manajemen Unit Kerja Rekam Medis dan Informasi Kesehatan

Perekam Medis mampu mengelola sumber daya yang tersedia di unit kerja rekam medis untuk dapat mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang informasi kesehatan.

7) Kemitraan Profesi

Perekam Medis mampu berkolaborasi intern dan ekstern profesi yang terkait dalam pelayanan kesehatan.

2.2 Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Untuk memahami pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Menurut Nawawi (2008) pengertian secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas waktu tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun yang belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Disamping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dll. Sedang secara khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut :

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kelengkapan).
- b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Setiap SDM berbeda-beda potensinya, maka kontribusinya dalam bekerja untuk mengkonkritkan rencana operasional bisnis menjadi kegiatan bisnis tidak sama satu dengan yang lain. Kontribusinya itu sesuai dengan keterampilan dan keahlian

masing-masing, harus dihargai antara lain dalam bentuk finansial. Dalam kenyataannya semakin tinggi keterampilan dan keahliannya maka semakin besar pula penghargaan finansial harus diberikan, yang berpengaruh pula pada biaya (Cost) produksi, sehingga SDM berfungsi juga sebagai investasi.

- c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan YME, sebagai organisasi/perusahaan berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemampuan yang dimilikinya, mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya. Dalam nilai-nilai kemanusiaan itu terdapat potensi berupa keterampilan, keahlian dan kepribadian termasuk harga diri, sikap motivasi, kebutuhan lain yang mengharuskan dilakukan perencanaan SDM, agar SDM yang dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.

2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia Kesehatan

Berdasarkan Permenkes No. 33 Tahun 2015 dinyatakan bahwa: “SDMK adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan”.

2.2.3 Tenaga Kesehatan

Berdasarkan Permenkes No. 33 Tahun 2015 dinyatakan bahwa: “Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui

pendidikan formal di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan”.

2.2.4 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2008), Perencanaan SDM adalah proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, anggaran dan standar (tolak ukur) keberhasilan suatu kegiatan.

Pengimplementasian pengertian perencanaan tersebut di atas dalam perencanaan SDM berarti di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan harus dilakukan rangkaian kegiatan menetapkan tujuan, memilih strategi dan metode serta penyediaan anggaran untuk mendapatkan anggota baru, yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi/perusahaan.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Berdasarkan KEPMENKES Nomor 81/Menkes/SK/I/2004 beban kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun dalam satu sarana pelayanan kesehatan. Sedangkan Standar Beban Kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh seseorang tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun kerja sesuai dengan standar profesional dan telah memperhitungkan waktu libur, sakit, dll.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua yaitu:

a. Beban kerja oleh karena faktor eksternal.

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai *stressor*.

b. Beban kerja oleh karena faktor internal.

Faktor internal beban kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*.

2.3.2 Uraian Tugas

Uraian jabatan merupakan langkah pertama dari proses analisa jabatan, yaitu gambaran jabatan yang tersedia, pernyataan yang akurat dan ringkas mengenai apa-apa yang diharapkan karyawan didalam pekerjaan, menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pemangku jabatan. Menurut Zaenal (2004:125), “deskripsi jabatan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengelola informasi mengenai pekerjaan”. Uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

Adanya deskripsi jabatan diharapkan setiap pegawai yang memegang jabatan tertentu akan mengetahui batasan tugas, wewenang tanggung jawabnya. Hal ini akan mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan dan pekerjaan ganda antara jabatan satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu sebaiknya deskripsi jabatan dibuat sedemikian rupa agar mudah dipahami dan dimengerti oleh pegawai dalam instansi.

2.4 Perhitungan Analisis Beban Kerja Kesehatan

Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan pada beban kerja yang dilaksanakan oleh setiap jenis SDM pada tiap fasilitas kesehatan (Faskes) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Metode ini digunakan untuk menghitung semua jenis SDM.

Terdapat 6 langkah perhitungan metode Analisis Beban Kerja Kesehatan menurut Permenkes RI No. 33 Tahun 2015. Langkah perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan Faskes dan Jenis SDM Perekam Medis
2. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT)

WKT adalah Waktu yang dipergunakan oleh SDM untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya dalam kurun waktu 1 (satu) tahun

Tabel 2.1 Menetapkan Waktu Kerja Tersedia dalam 1 tahun

	Kode	Komponen	Keterangan	Rumus	Jumlah	Satuan
	A	B	C	D	E	F
1	A	Hari Kerja	6 hr kerja/mg	52 (mg)	312	hr/th
2	B	Cuti Pegawai	Peraturan Kepegawaian		12	hr/th
3	C	Libur Nasional	Dalam 1 th (Kalender)		19	hr/th
4	D	Mengikuti Pelatihan	Rata-rata dalam 1 th		6	hr/th
5	E	Ketidakhadiran Kerja	Rata-rata dalam 1 th		12	hr/th
6	F	Waktu Kerja (dalam 1 minggu)	Kepres No. 68/1995		40	jam/mg
7	G	Jam Kerja Efektif	Permen PAN-RB 26/2011	$70\% \times E6$	28	jam/mg
8	WK	Waktu Kerja (dalam 1 hari)	6 hr kerja/mg	$E7/6$	4.667	jam/hr
9	WKT	Waktu Kerja Tersedia (hari)	6 hr kerja/mg	$E1 - (E2 + E3 + E4 + E5)$	264	hr/th
		Waktu Kerja Tersedia (jam)	6 hr kerja/mg	$E1 - (E2 + E3 + E4 + E5) \times E8$	1232	jam/th
Waktu Kerja Tersedia (WKT) Dalam jam					1200	jam/th
Waktu Kerja Tersedia (WKT)..... Dalam menit					72000	mnt/th

JKE (Jam Kerja Efektif) akan menjadi alat pengukur dari beban kerja yang dihasilkan setiap Faskes.

3. Menetapkan Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu

Komponen beban kerja adalah jenis tugas dan uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan oleh jenis SDM tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan.

Norma waktu adalah rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh seorang SDM yang terdidik, terampil, terlatih dan berdedikasi untuk melaksanakan suatu kegiatan secara normal sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku di fasyankes bersangkutan. Kebutuhan waktu untuk menyelesaikan kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi standar pelayanan, Standar Prosedur Operasional (SPO), sarana dan prasarana medik yang tersedia serta kompetensi SDM itu sendiri.

Rata-rata waktu ditetapkan berdasarkan pengamatan dan pengalaman selama bekerja dan kesepakatan bersama. Agar diperoleh data rata-rata waktu yang cukup akurat dan dapat dijadikan acuan, sebaiknya ditetapkan berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok oleh SDM yang memiliki kompetensi, kegiatan pelaksanaan standar pelayanan, Standar Prosedur Operasional (SPO), dan memiliki etos kerja yang baik.

Data dan informasi dapat diperoleh dari:

- a. Komponen Beban Kerja dapat diperoleh dari Standar Pelayanan dan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang telah ditetapkan oleh Institusi yang berwenang.
- b. Norma Waktu atau Rata-rata Waktu tiap kegiatan pokok dapat diperoleh dari data Analisis Jabatan tiap jabatan dari Faskes yang bersangkutan.
- c. Bilamana Norma Waktu atau Rata-rata Waktu per kegiatan tidak ada dalam analisis jabatan institusi, dapat diperoleh dengan pengamatan atau observasi langsung pada SDM yang sedang melaksanakan tugas dan kegiatan.

4. Menghitung Standar Beban Kerja

Standar Beban Kerja (SBK) adalah volume/kuantitas pekerjaan selama 1 tahun untuk tiap jenis SDM. SBK untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan (Rata-rata Waktu atau Norma Waktu) dan Waktu Kerja Tersedia (WKT) yang sudah ditetapkan.

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia (WKT)}}{\text{Norma Waktu per Kegiatan Pokok}}$$

Langkah-langkah perhitungan Standar Beban Kerja (SBK) sebagai berikut:

- a. Pengisian data Jenis tugas, Kegiatan, Norma Waktu, dan Waktu Kerja Tersedia / WKT.
- b. Selanjutnya menghitung Standar Beban Kerja (SBK)

$$\text{Standar Beban Kerja} = \text{WKT} / \text{Norma Waktu}$$

$$(7) = (6) / (4)$$

5. Menghitung Standar Tugas Penunjang (STP) dan Faktor Tugas Penunjang (FTP)

Tugas Penunjang adalah tugas untuk menyelesaikan kegiatan baik terkait langsung dan yang tidak terkait langsung dengan tugas pokok dan fungsinya yang dilakukan oleh seluruh jenis SDM.

Faktor Tugas Penunjang (FTP) adalah proporsi waktu yang digunakan untuk menyelesaikan setiap kegiatan per satuan waktu (per hari atau per minggu atau per bulan atau per semester).

Standar Tugas Penunjang (STP) adalah suatu nilai yang merupakan pengali terhadap SDM tugas pokok.

Langkah-langkah perhitungan, sebagai berikut:

- a. Waktu Kegiatan = Rata-rata waktu x 264 hr, bila satuan waktu per hari
 = Rata-rata waktu x 52 mg, bila satuan waktu per mg
 = Rata-rata waktu x 12 bln, bila satuan waktu per bulan
 = Rata-rata waktu x 2 semester, satuan waktu per semester

$$\begin{aligned} (6) &= (4) \times 264, \text{ bila satuan waktu per hari} \\ &= (4) \times 52, \text{ bila satuan waktu per minggu} \\ &= (4) \times 12, \text{ bila satuan waktu per bulan} \\ &= (4) \times 2, \text{ bila satuan waktu per semester} \end{aligned}$$

- b. Faktor Tugas Penunjang (FTP) = (Waktu Kegiatan) : (WKT) x 100

$$(8) = (6) / (7) \times 100$$

- c. Standar Tugas Penunjang (STP) = $(1 / (1 - FTP/100))$, sebagai faktor pengali

6. Menghitung Kebutuhan SDM Per Institusi / Fasyankes

Data dan informasi yang dibutuhkan per Faskes, sebagai berikut:

- a. Data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya yaitu :

- 1) Waktu kerja tersedia (WKT) ... dari langkah-02
- 2) Standar Beban Kerja (SBK) ... langkah-04, dan
- 3) Standar Tugas Penunjang (STP) ... langkah-05

- b. Data Capaian (Cakupan) tugas pokok dan kegiatan tiap Faskes selama kurun waktu satu tahun.

Rumus Kebutuhan SDM sebagai berikut:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Capaian (1 th)}}{\text{Standar Beban Kerja}} \times \text{STP}$$

Penelitian yang dilakukan Yuliani et al., (2013) yang berjudul Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Bagian Pendaftaran Pasien Rawat Jalan di UPT Puskesmas Pucang Sawit Surakarta menggunakan jenis penelitian deskriptif pendekatan *cross sectional* dengan menggunakan observasi dan wawancara terhadap petugas rekam medis. Penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa dari hasil perhitungan diperlukan penambahan petugas rekam medis di bagian pendaftaran sebanyak 1 orang. Sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat dan pasien tidak terlalu lama dalam antrian atau menunggu.

. Penelitian lain yang dilakukan Yulianingtyas et al., (2018) yang berjudul Perhitungan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis pada Bagian Pendaftaran Menggunakan Metode WISN di UPTD Puskesmas Sumberrejo menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan *total sampling* dengan cara observasi dan wawancara. Penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa dari hasil perhitungan diperlukan petugas sebanyak 3 orang dan di Puskesmas Sumberrejo terdapat 3 orang, sehingga tidak membutuhkan tambahan petugas. Tetapi pada petugas pendaftaran belum memenuhi kualifikasi pendidikan rekam medis..