

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU RI, 2009). Paripurna yang dimaksud dalam hal ini meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Dalam menunjang hal tersebut rumah sakit memerlukan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dalam menjalankan pelayanan kesehatan.

Tenaga Kesehatan menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (UU RI, 2014). Salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit adalah perekam medis atau petugas rekam medis. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 55 Tahun 2013, perekam medis adalah seorang yang telah lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenkes RI, 2013). Untuk melaksanakan kegiatan di unit kerja rekam medis harus ditunjang dengan tenaga perekam medis yang kompeten, professional dan kesesuaian beban kerja dengan jumlah petugas yang ada (Chamid & Yunengsih, 2021).

Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dilakukan dengan memperhitungkan beban kerja sehingga mendapatkan hasil kebutuhan jumlah tenaga kesehatan. Beban Kerja menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri, 2008). Analisis terhadap beban kerja tenaga rekam medis sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan pelayanan rekam medis di suatu rumah sakit. Hal ini bertujuan agar dapat diketahui beban kerja mana yang perlu di efisiensikan. Selain itu, dengan adanya analisis atau pengukuran beban kerja, dapat dilakukan pengambilan keputusan yang berbasis bukti ilmiah (Gultom & Sihotang, 2018).

Metode yang tepat terkait perhitungan kebutuhan tenaga kesehatan adalah *Workload Indicator Staff Need* atau WISN. Metode WISN merupakan suatu metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan (Wardanis, 2018). Metode ini diadaptasi dan digunakan oleh Departemen Kesehatan RI serta disahkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 81/Menkes/SK/2004. Keunggulan metode WISN antara lain: (1) Mudah dilaksanakan karena data yang dikumpulkan dapat berasal dari laporan kegiatan rutin masing-masing unit pelayanan; (2) Prosedur perhitungan mudah dilakukan sehingga dapat membantu manajer untuk melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia; (3) Hasil perhitungan dapat segera diketahui sehingga membantu manajer dalam pengambilan keputusan

secara cepat dan tepat; (4) Metode perhitungan WISN dapat diterapkan pada seluruh jenis ketenagaan, termasuk tenaga non kesehatan; (5) data yang digunakan adalah sesuai kenyataan, sehingga hasil perhitungan yang didapatkan bersifat realistis (Yulaika & Dzykryanka, 2018). Dengan kelebihan tersebut metode WISN masih banyak digunakan dalam penelitian. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jurnal-jurnal pada terbitan 5 tahun terakhir dalam memperhitungkan kebutuhan tenaga kerja masih menggunakan metode WISN, seperti jurnal “Perhitungan Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Dengan Metode WISN Di RSIA Andini Pekanbaru” yang diterbitkan pada bulan Januari 2022. Pada dasarnya metode WISN ini dapat digunakan di rumah sakit, puskesmas, dan sarana kesehatan lainnya, atau bahkan dapat digunakan untuk kebutuhan tenaga di Kantor Dinas Kesehatan (Cahyaningrum et al., 2018). Dengan menerapkan metode ini, diharapkan dapat mengetahui waktu kerja tiap kategori standar beban kerja, standar kelonggaran, kuantitas kegiatan pokok dan akhirnya dapat mengetahui kebutuhan SDM pada unit kerja tersebut (Wanri et al., 2018). Metode WISN dipilih karena bisa menghitung untuk setiap bagian dalam unit rekam medis (Rosita et al., 2022).

Berdasarkan survey awal dan wawancara pada tanggal 11 Mei 2022 dengan kepala unit rekam medis bahwa unit rekam medis di RSI Jemursari sudah pernah melakukan perhitungan beban kerja akan tetapi dengan metode yang berbeda. Metode yang digunakan oleh kepala rekam medis RSI Jemursari adalah metode ILYAS. Diketahui jumlah pasien pada periode bulan Januari sampai dengan bulan April adalah 311.555 pasien dengan rata-rata kunjungan pasien per hari adalah

2597. Petugas rekam medis bagian pelayanan bekerja dengan 2 shift, shift pagi jam 07.00-14.00 dan shift sore jam 14.00-21.00. Terdapat beberapa petugas rekam medis yang melakukan rangkap kerja, seperti petugas SKM juga mengerjakan verifikasi ketidaklengkapan Rekam Medis Elektronik (RME). Tenaga rekam medis di RSI Jemursari Surabaya terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagian pelayanan dan pengelolaan rekam medis dengan jumlah seluruh petugas adalah 21 orang. Adapun petugas rekam medis pada bagian pelayanan berjumlah 11 orang dengan rincian sebagai berikut:

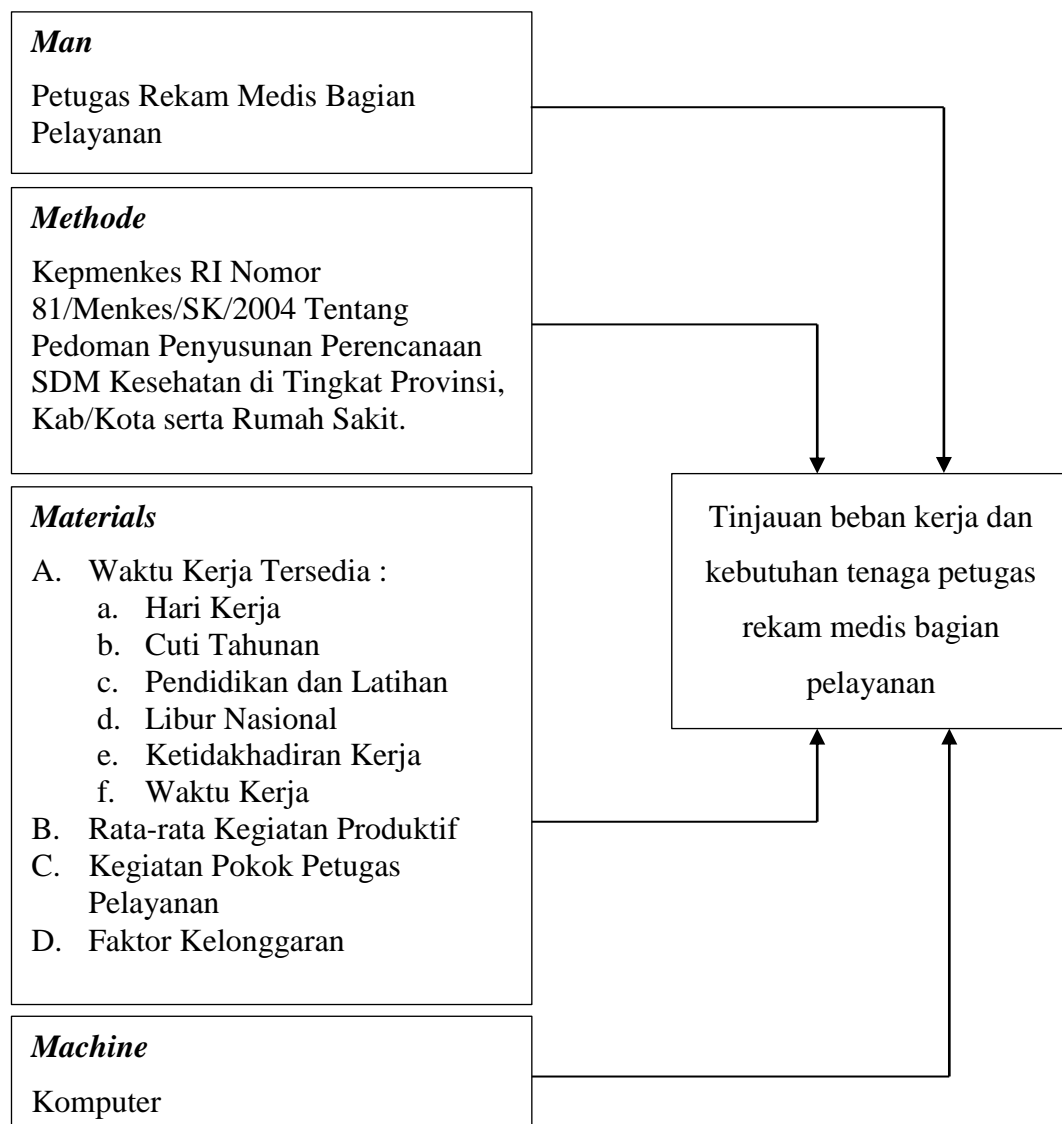
Tabel 1.1 Rincian Petugas Bagian Pelayanan Rekam Medis di RSI Jemursari
Sumber : Data Tupoksi Petugas Rekam Medis RSI Jemursari Surabaya (2022)

Posisi Petugas	Jumlah
Koding Rawat Jalan	2
Koding Rawat Inap	2
Surat Keterangan Medis (SKM) dan Verifikasi Ketidaklengkapan Rekam Medis Elektronik (RME)	5
<i>Helper</i>	2

Berdasarkan pengamatan selama pelaksanaan magang profesi di RSI Jemursari pada unit rekam medis bagian pelayanan bahwa beban kerja petugas rekam medis tidak merata. Terdapat petugas rekam medis yang memiliki waktu kerja kurang produktif disebabkan karena tidak seimbangnya waktu kerja dengan beban kerja yang diberikan, seperti jam kerja selesai lebih cepat dari waktu kerja tersedia. Selain itu, terdapat petugas yang melakukan rangkap kerja yang dapat menyebabkan tingginya beban kerja yang dirasakan petugas. Hal tersebut sangat memengaruhi efisiensi, efektivitas dan produktifitas tenaga kerja (Gultom & Sihotang, 2018). Sehingga perlu adanya kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja di suatu unit pelayanan. Akibat dampak negatif yang dapat

ditimbulkan oleh kelebihan beban kerja tersebut maka suatu metode perhitungan beban kerja perlu diadakan oleh suatu rumah sakit dalam mengevaluasi efektifitas dan efisiensi kerja serta prestasi kerja pegawai (Wanri et al., 2018). Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Tinjauan Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Bagian Pelayanan Berdasarkan Metode WISN di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya”.

1.2 Identifikasi Penyebab Masalah



Gambar 1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Gambar 1.1, identifikasi penyebab masalah pada penelitian “Tinjauan Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Bagian Pelayanan di RSI Jemursari Surabaya” dipengaruhi oleh:

1. *Man*

Terdapat petugas rekam medis yang memiliki waktu kerja kurang produktif disebabkan karena tidak seimbangnya waktu kerja dengan beban kerja yang diberikan, selain itu terdapat petugas yang melakukan rangkap kerja yang memungkinkan berpengaruh terhadap efisiensi, efektivitas dan produktifitas tenaga kerja.

2. *Method*

Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya pada unit rekam medis dalam melakukan perhitungan beban kerja dan perencanaan SDM belum pernah menggunakan *Workload Indicator Staff Need* atau WISN.

3. *Material*

Dalam melakukan perhitungan beban kerja dan perencanaan SDM perlu dilakukannya analisis dengan mengidentifikasi waktu kerja tersedia, rata-rata waktu kerja produktif, kegiatan pokok petugas pelayanan dan faktor kelonggaran.

4. *Machine*

Software SIMRS pada rekam medis elektronik masih sering terjadi bug, sehingga sering harus direfresh kembali.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini memfokuskan pada analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga rekam medis bagian koding rawat jalan, koding rawat inap, surat keterangan medis dan *helper* berdasarkan metode WISN di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini “Bagaimana analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga rekam medis bagian pelayanan berdasarkan metode WISN di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya?”

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis perhitungan beban kerja dan kebutuhan tenaga rekam medis bagian pelayanan berdasarkan metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN) di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi waktu kerja tersedia pada petugas rekam medis bagian pelayanan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.
2. Menghitung standar beban kerja petugas rekam medis bagian pelayanan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.
3. Menyusun standar kelonggaran petugas rekam medis bagian pelayanan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.
4. Menganalisis kebutuhan tenaga kerja rekam medis bagian pelayanan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

1.6 Manfaat

1.6.1 Bagi Peneliti

Menambah pengalaman serta pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen unit kerja, khususnya mengenai analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja unit rekam medis bagian pelayanan menggunakan metode WISN.

1.6.2 Bagi Rumah Sakit

Digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Islam Jemursari dalam melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan khususnya unit rekam medis bagian pelayanan supaya pekerjaan menjadi efektif.

1.6.3 Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan diskusi dan juga tambahan referensi secara tertulis di perpustakaan yang dapat digunakan mahasiswa untuk menambah wawasan serta pengetahuan terkait analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja rekam medis.