

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang - Undang Republik Indonesia No.44, 2009). Rumah sakit memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi tenaga kesehatan untuk dapat menjalankan pelayanan kesehatan tersebut.

Tenaga kesehatan 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 (Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 36, 2014). Salah satu tenaga kesehatan yang berkontribusi di fasilitas kesehatan atau rumah sakit adalah tenaga perekam medis atau biasa disebut perekam medis.

Menurut (Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 36, 2014), Perekam medis dan informasi kesehatan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga keteknisian medis. Tugas dari perekam medis dan informasi kesehatan yaitu mengelola data pasien menjadi informasi kesehatan yang berguna bagi pengambilan keputusan pengelolaan rekam medis yang baik membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang rekam medis dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas tenaga kerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan tingkat pendidikan. Sedangkan kuantitas adalah jumlah tenaga kerja yang ada harus sesuai dengan beban kerja.

Beban kerja sangat mempengaruhi efisiensi, efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Sehingga perlu adanya kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja di suatu unit pelayanan. Salah satu metode untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja yaitu dengan menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di mana metode tersebut dapat menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan bukan kerja, sehingga lokasi atau relokasi akan lebih mudah dan rasional (Nuraini N., 2010).

Menurut (Astiena, 2015), menyebutkan bahwa beban kerja tenaga kesehatan adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun dalam satu sarana pelayanan kesehatan. Beban kerja pada satu unit pada dasarnya merupakan keseimbangan antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dituntut dari karyawan dengan jumlah tenaga yang ada dalam suatu unit tersebut. Beban kerja juga mempertimbangkan standar jumlah tenaga menurut profesi tersebut, standar kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan. Jadi, tinggi rendahnya beban kerja tidak hanya tergantung pada jumlah tenaga yang tersedia, namun tergantung juga dengan kualifikasi tenaga kesehatan tersebut. Beban kerja bisa menjadi tinggi apabila kompetensi tenaga kesehatan lebih rendah dari kualifikasi yang disyaratkan, begitu juga sebaliknya.

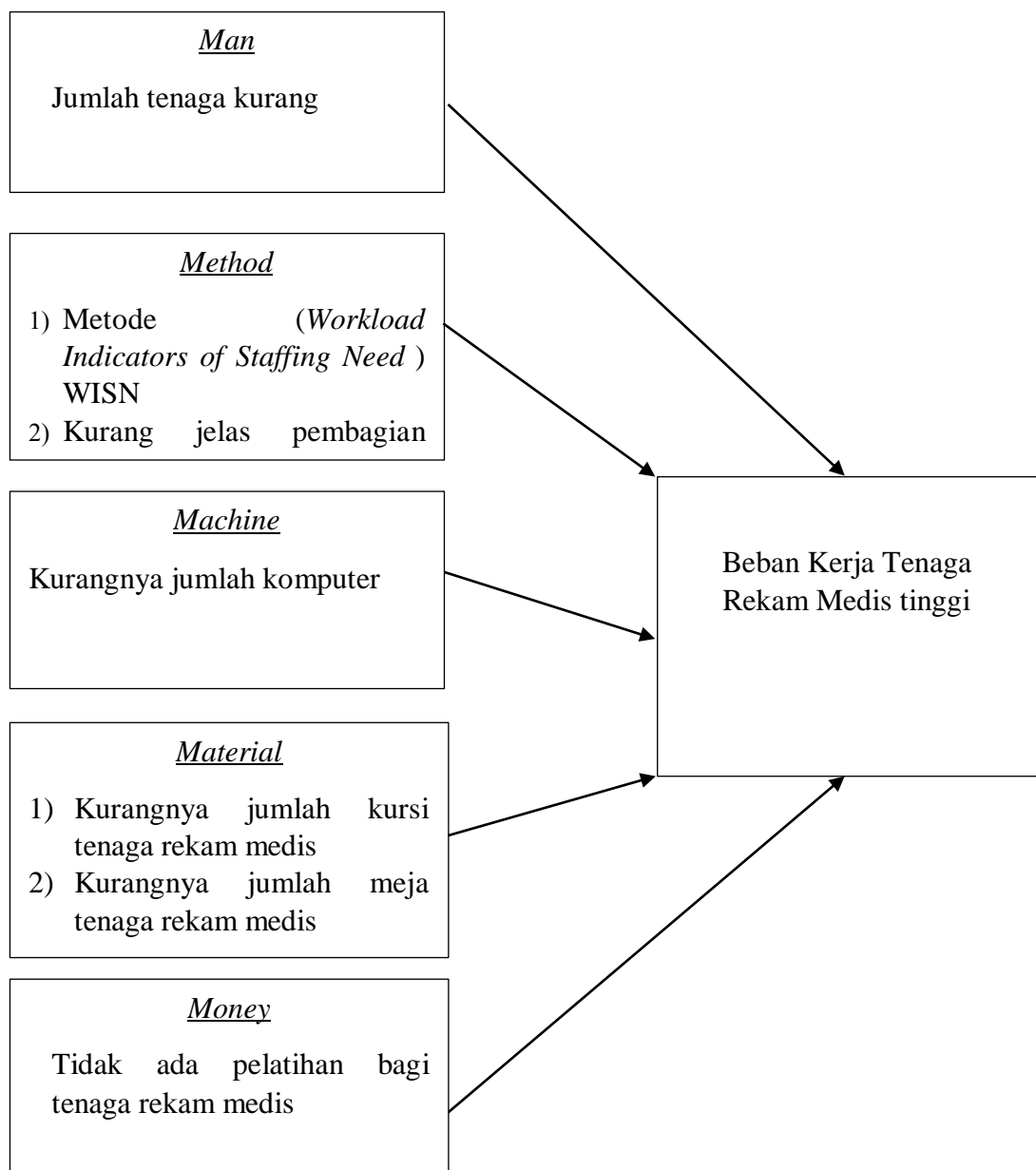
Adapun salah satu metode yang dapat digunakan dalam penentuan kebutuhan tenaga kesehatan menurut (Keputusan Menteri Kesehatan No. 81 Tahun, 2004) adalah dengan menggunakan Indikator kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN). Kelebihan

metode WISN ini adalah mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis (Bayu S., 2015). *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi akan lebih mudah dan rasional. Pada dasarnya metode *Workload Indicators of Staffing Need* (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).

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan pada 6-9 Mei 2022 di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo telah dilakukan wawancara secara singkat bahwa diketahui tenaga rekam medis berjumlah 12 orang, yang dimana tugas tenaga rekam medis meliputi, *assembling*, *filling*, dan *coding*. Dengan tugas yang dihadapi oleh tenaga rekam medis tersebut belum dilakukannya pembagian tugas yang menyebabkan perekam medis menjadi merangkap beberapa pekerjaan. Hal tersebut membuat peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan mengambil permasalahan beban kerja karena belum pernah sama sekali dilakukan perhitungan beban kerja selama rumah sakit tersebut berdiri. Beban kerja bagi perekam medis sangatlah penting karena dapat membantu pembagian waktu dan tugas dari tenaga rekam medis. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik dan bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

1.2 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas adanya permasalahan yaitu belum dilakukan perhitungan beban kerja dan menyebabkan perekam medis menjadi merangkap beberapa pekerjaan. Berikut adalah identifikasi penyebab masalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan Gambar 1.1, dapat diuraikan bahwa identifikasi penyebab masalah dari 5 aspek yaitu sebagai berikut :

1. *Man*

Tenaga rekam medis yang ada di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo masih kurang.

2. *Method*

Belom pernah dilakukan perhitungan beban kerja dan kurang jelasnya pembagian tugas dan wewenang *job description*.

3. *Machine*

Kurangnya jumlah komputer pada Unit Rekam Medis yang menyebabkan beban kerja semakin tinggi.

4. *Material*

Jumlah kursi dan Meja pada Unit Rekam Medis masih kurang dan belum sesuai standar.

5. *Money*

Tidak pernah dilakukan pelatihan bagi tenaga rekam medis yang menyebabkan kurangnya wawasan.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah agar penelitian lebih fokus dalam memahami permasalahan apa saja yang akan diteliti, yaitu menghitung kebutuhan tenaga kerja untuk mengetahui berapa kebutuhan tenaga kerja terutama pada bagian

rekam medis berdasarkan beban kerja dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

1.4 Rumusan Masalah

Menghitung bagaimana kebutuhan tenaga rekam medis dengan metode perhitungan *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) pada Unit Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dengan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN) di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui jumlah tenaga rekam medis dan kualifikasi SDM di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.
2. Menghitung waktu kerja tersedia bagi tenaga rekam medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.
3. Menghitung standar beban kerja bagi tenaga rekam medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.
4. Menghitung standar kelonggaran bagi tenaga rekam medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

5. Menghitung tingkat kebutuhan tenaga rekam medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

1.6 Manfaat

1. Manfaat untuk Mahasiswa

Menambah wawasan dan pengetahuan juga pengalaman dalam meneliti beban kerja untuk standar beban kerja, serta sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan.

2. Manfaat untuk Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberi masukan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi kebutuhan tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo sesuai dengan beban kerja berdasarkan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN)

3. Manfaat untuk Stikes Yayasan RS. Dr Soetomo Surabaya

Dapat meningkatkan minat membaca dan berbagai referensi terkait dengan keadaan lapangan khususnya mengenai perhitungan kebutuhan tenaga dan beban kerja dengan menggunakan metode *Workload Indicator of Staffing Need* (WISN) di Rumah Sakit dan menambah referensi di perpustakaan STIKES Yayasan RS. Dr Soetomo Surabaya.