

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 03 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, pasal 1, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia (UU RI) Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis, perekam medis adalah seorang yang telah lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Salah satu cara menciptakan tenaga kesehatan dengan kuantitas kualitas yang memadai yaitu melakukan perencanaan SDM dengan memperhatikan kebutuhan tenaga dan beban kerja. 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. 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. Perencanaan SDM dapat dilakukan dengan cara melakukan perhitungan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN). WISN adalah indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi atau relokasi akan lebih mudah dan rasional. Metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja WISN adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada ini dapat

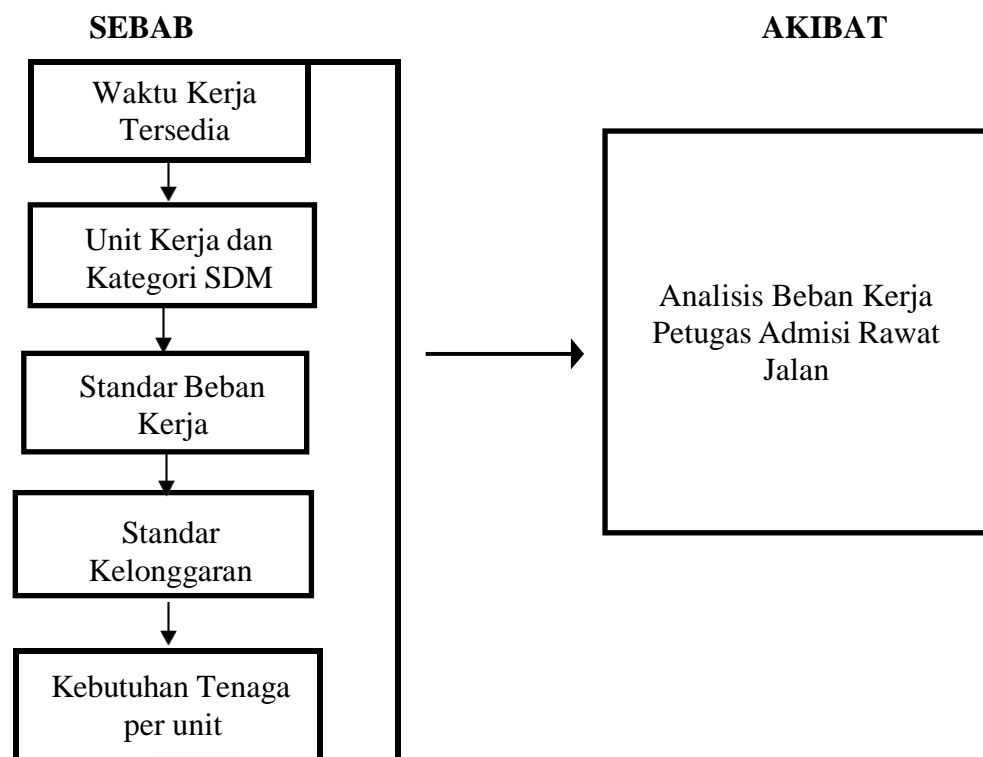
digunakan di rumah sakit, puskesmas, dan sarana kesehatan lainnya, atau bahkan dapat digunakan untuk kebutuhan tenaga di Kantor Dinas Kesehatan (Kepmenkes no.81/MENKES/SK/I/2004). Tentang pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan di tingkat provinsi kabupaten/kota serta rumah sakit. Metode WISN (*Workload Indicator Staffing Needs*), berfungsi sebagai perhitungan dalam kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan menggunakan beban kerja oleh SDM kesehatan pada seluruh unit kerja pada fasilitas pelayanan (Septya Anggari Salsa Hari Sukma, dkk., 2023).

Berdasarkan studi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Warijan, dkk., 2018) di RSI Sultan Agung Semarang mengenai “Analisis Kebutuhan Pendaftaran Rawat Jalan Dan Dan Pasien Rawat Inap Menggunakan Menggunakan Metode WISN (*Work Load Indicator Staff Need*)” menyebutkan bahwa hasil perhitungan kebutuhan petugas pendaftaran pasien pasien rawat jalan di RSI Sultan Agung Semarang berdasarkan metode WISN sebanyak 13 petugas, sedangkan di RSI Sultan Agung Semarang memiliki 12 petugas. Jumlah tersebut hampir sesuai dengan hasil perhitungan dengan metode WISN, sehingga rumah sakit perlu menambahkan 1 petugas agar pelayanan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan survei awal penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Juni 2023 di RSUD Sidoarjo. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah satu petugas admisi rawat jalan diperoleh informasi bahwa banyaknya pasien klinik rawat jalan pada bulan Maret 2023

sebanyak 749 pasien yang mendaftar admisi rawat inap terkadang membuat petugas admisi rawat jalan menjadi kewalahan pada saat melakukan proses pendaftaran pasien tersebut. Jumlah petugas admisi rawat jalan hanya satu orang dan tidak sebanding dengan kunjungan jumlah pasien dari klinik rawat jalan yang akan didaftarkan di rawat inap. Hal tersebut menyebabkan beban kerja petugas menjadi berlebih dan menyebabkan dampak kelelahan pada petugas admisi rawat jalan dan pelayanan admisi rawat jalan menjadi kurang efektif dan efisien. Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti ingin mengambil penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Petugas Admisi Rawat Jalan Dengan Menggunakan Metode Work Load Indicator Staff Need di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo”.

1.2 Identifikasi Masalah



Gambar 1. 1 Identifikasi Masalah

Perhitungan waktu kerja tersedia, identifikasi unit dan kategori SDM, perhitungan standar beban kerja, perhitungan standar kelonggaran, perhitungan kebutuhan tenaga kerja per unit petugas admisi rawat jalan yang menjadikan perhitungan analisis beban kerja petugas admisi rawat jalan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti melakukan batasan dalam melakukan penelitian yakni terbatas di ruang admisi rawat jalan dengan petugas admisi rawat jalan dengan fokus penelitian mengenai analisis beban kerja petugas admisi rawat jalan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN) di RSUD Sidoarjo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:“Bagaimana analisis beban kerja petugas admisi rawat jalan menggunakan metode work load indicator staff need di rumah sakit umum daerah sidoarjo?”

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis perhitungan beban kerja petugas rekam medis dan kebutuhan SDM dengan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN) di RSUD Sidoarjo.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi unit kerja dan kategori SDM admisi rawat jalan di RSUD Sidoarjo.

2. Menghitung waktu kerja tersedia petugas admisi rawat jalan di RSUD Sidoarjo
3. Menghitung standar beban kerja petugas admisi rawat jalan di RSUD Sidoarjo.
4. Menghitung standar kelonggaran petugas admisi rawat jalan di RSUD Sidoarjo.
5. Menghitung kebutuhan tenaga kerja per unit admisi rawat jalan di RSUD Sidoarjo.

1.6 Manfaat

1.6.1 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan untuk rumah sakit agar menganalisis beban kerja petugas admisirawat jalan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need (WISN)*.

1.6.2 Manfaat Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

1. Sebagai bahan referensi dan panduan untuk mahasiswa STIKES Yayasan rumah Sakit Dr. Soetomo tahun berikutnya.
2. Sebagai bahan Referensi untuk bahan ajar dalam evaluasi beban kerja petugas admisi rawat jalan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need (WISN)*.

1.6.3 Manfaat Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman belajar baik dalam bidang penelitian dan menambah wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai bidang evaluasi beban kerja petugas admisi rawat jalan menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need (WISN)*.