

# **BAB I**

## **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 (Kementrian Kesehatan 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 (Kementrian Kesehatan RI, 2009).

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 (Chamid & Yunengsih, 2021). 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 3 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, 2018). Pada kegiatan magang ini penulis akan meninjau mengenai perhitungan beban kerja pada petugas pendaftaran di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari dengan menggunakan metode Workload Indicator Staff Need (WISN).

## **1.2 Tujuan**

### **1.2.1 Tujuan Umum**

Menganalisis perhitungan beban kerja berdasarkan metode Workload Indicator Staff Need (WISN) di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

### **1.2.2 Tujuan Khusus**

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