

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah alat dan atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan atau masyarakat (Pemerintah Republik Indonesia, 2024). Rumah sakit memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan rekam medis selain memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Rekam medis adalah salah satu bentuk manajemen penunjang medis yang menjadi pondasi dalam penyelenggaraan pelayanan medis dan dapat digunakan untuk menilai mutu suatu rumah sakit (Peraturan Menteri Kesehatan, 2018).

Rekam Medis adalah dokumen yang berisikan data identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien (Peraturan Menteri Kesehatan, 2022). Rekam Medis merupakan salah satu elemen penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk manajemen dan mengolah setiap tindakan medis di pelayanan kesehatan. Penyelenggaraan rekam medis menjadi faktor yang menentukan baik atau buruknya pelayanan di Rumah Sakit. Tanpa didukung dengan sistem yang baik dan benar pelayanan rumah sakit menjadi kurang optimal dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan di fasilitas kesehatan yang diharapkan (Warsi Maryati, 2015).

Penyelenggaraan rekam medis berguna untuk menggambarkan kualitas pelayanan kesehatan, keperluan pendidikan dan penelitian, dasar pembayaran biaya pelayanan kesehatan, data statistik kesehatan serta alat bukti dalam proses penegakan hukum (Suraja, 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa rekam medis memiliki peran yang sangat penting, sehingga harus dikelola oleh seseorang yang kompeten dan memiliki kewenangan sesuai peraturan perundangan yang berlaku yaitu perekam medis (Peraturan Menteri Kesehatan, 2020).

Tenaga profesi yang kompeten dengan pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan harus tersedia di unit kerja rekam medis untuk menjamin terselenggaranya pelayanan kesehatan. SDM yaitu sebuah kunci yang dapat berpengaruh terhadap perkembangan dalam suatu perusahaan. Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) adalah metode penentuan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) didasarkan pada beban kerja yang diberikan oleh masing-masing jenis SDMK untuk masing-masing Fasilitas Pelayanan kesehatan (Fasyankes) berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Jumlah pegawai yang melebihi kapasitas atau kurang dari kebutuhan organisasi menunjukkan bahwa suatu organisasi kurang efisien dan efektif dalam perencanaan SDM.

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan komponen penting dalam suatu organisasi kesehatan, tidak terkecuali pada setiap unit yang ada di rumah sakit, salah satunya bagian Unit Rekam Medis dan Admisi. Mutu pelayanan Unit Rekam Medis dan Admisi berkaitan erat dengan segi kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Berdasarkan segi kualitas petugas rekam medis harus memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan jenjang pendidikan minimal sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Sementara, yang dimaksud dari segi kuantitas adalah jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja karena hal tersebut sangat memengaruhi tingkat efisiensi dan produktivitas kerja (Rizki Fadila, 2019). Namun, kondisi kenyataan yang ada di lingkungan rumah sakit tidak selalu sesuai dengan pernyataan yang telah dijelaskan pada kalimat sebelumnya karena adanya beban kerja yang tinggi.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2015). Beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) mengindikasikan adanya kelebihan tenaga kerja dan menyisakan banyak waktu nonproduktif yang membuat pekerjaan menjadi kurang efektif. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi (*overload capacity*) menyebabkan kelelahan kerja (Clarissa Amalia Putri, 2021). Tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja petugas rekam medis (Ennyl Marzia, Fauziah Nur, 2019). Kinerja merujuk pada hasil atau *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Supardi, 2022). Kinerja karyawan diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja dapat menjadi kurang maksimal apabila terjadi ketidakseimbangan antara banyaknya porsi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang karyawan dengan jumlah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya. Perbedaan utama antara kinerja dan beban kerja terletak pada fokusnya: beban kerja berkaitan dengan seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang harus dihadapi karyawan, sementara kinerja berkaitan dengan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan secara langsung dapat memengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan (Tania Eka Putri Sinaga, 2023).

Tujuan diadakan perencanaan sumber daya manusia yaitu untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan dipekerjakan disuatu institusi, menjamin ketersediaan tenaga kerja masa kini maupun masa yang akan datang, menghindari tumpang tindih pekerjaan yang dilakukan, menghindari adanya kelebihan atau kekurangan pegawai dan meningkatkan produktivitas dan mutu (Imelva Andreyana, Zalfa Hasna Nurfadilah, 2021).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan menganjurkan penggunaan dua metodologi untuk perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan, yaitu ABK Kesehatan dan Standar Ketenagaan Minimal. Metode ABK Kes adalah suatu metode perhitungan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) berdasarkan pada beban kerja yang dilaksanakan oleh setiap jenis SDM pada tiap fasilitas pelayanan kesehatan (Fasyankes) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Metode ini digunakan untuk menghitung kebutuhan semua jenis SDM.

Penelitian ini menggunakan metode ABK Kesehatan karena perhitungan beban kerja pada metode ABK Kesehatan bertujuan untuk merencanakan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan baik di tingkat manajerial maupun tingkat pelayanan sesuai dengan beban kerja, sehingga diperoleh informasi kebutuhan jumlah pegawai yang dapat menggambarkan rencana kebutuhan pegawai secara nyata sesuai dengan beban kerja suatu organisasi.

Tabel 1.1 Data Kunjungan Pasien Rawat Inap dan IGD di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar

Kunjungan Pasien RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar			
Tahun	RI	IGD	Jumlah
2022	35932	35900	71.832
2023	40024	38412	78.436
2024	44542	39716	84258
Jumlah	120.498	114.028	234.526

Tabel 1.1 menunjukkan data kunjungan pasien rawat inap dan IGD tahun 2022 – 2024 di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar memiliki kunjungan sebanyak 234.526 pasien. Di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar terdapat 1 (satu) petugas unit *filig*. Beban kerja masing-masing pegawai tentu berbeda satu sama lain sesuai dengan jenis kegiatan yang diberikan oleh pimpinan. Pekerjaan yang harus dilakukan terus menerus sesuai dengan uraian tugasnya merupakan beban yang harus dipikul oleh pegawai tersebut. Menghitung beban kerja dapat ditetapkan standar beban kerja setiap pegawai dengan jelas. Data ini digunakan sebagai penilaian kinerja bagi pegawai dan juga dapat digunakan sebagai dasar menghitung kebutuhan pegawai di unit rekam medis dan informasi kesehatan.



Gambar 1.1 Kondisi Penumpukan Berkas Rekam Medis

Gambar 1.1 menunjukkan dampak dari jumlah tenaga yang belum sesuai dengan besarnya beban kerja petugas unit *filing* RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar menyebabkan terjadinya penumpukan rekam medis. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, jumlah tenaga rekam medis dengan jumlah pasien dan beban kerja tidak sebanding sehingga membuat petugas rekam medis tersebut kadang kewalahan melakukan pekerjaannya. Peminjaman dan pengembalian berkas rekam medis masih menggunakan catatan sehingga pencatatan yang dilakukan secara manual dapat dikatakan belum efisien karena pencatatan secara manual mengakibatkan terjadinya reduksi data, mengalami kehilangan berkas/missfile dan kesulitan mengetahui riwayat dari peminjaman rekam medis. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Analisis Kebutuhan Petugas Di Unit *Filing* Dengan Menggunakan Metode Abk-Kes Di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar”.

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Umum PKL

Menganalisis beban kerja petugas di unit *filing* dengan menggunakan metode ABK-Kes di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar tahun 2025.

1.2.2 Tujuan Khusus PKL

1. Menetapkan fasilitas pelayanan kesehatan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK)
2. Menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT) petugas unit *filing* di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar tahun 2025.
3. Menetapkan Komponen Beban Kerja dan Norma Waktu petugas unit *filing* di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar tahun 2025.
4. Menghitung Standar Beban Kerja (SBK) petugas unit *filing* di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar tahun 2025.

5. Menghitung Faktor & Standar Tugas Penunjang (FTP & STP) petugas unit *filing* di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar tahun 2025.
6. Menghitung jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) unit *filing* di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar tahun 2025.
7. Analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) unit *filing* RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar tahun 2025.

1.2.3 Manfaat PKL

1. Bagi Mahasiswa

- a. Dapat memahami tugas, wewenang, dan tanggung jawab sebagai seorang PMIK.
- b. Dapat mempelajari proses pengelolaan rekam medis secara langsung, terutama pengelolaan rekam medis di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar.
- c. Menjadi pengalaman bagi mahasiswa sebagai persiapan memasuki dunia kerja.

2. Bagi Institusi Pendidikan

- a. Informasi yang didapatkan selama PKL dapat menjadi tambahan materi dan topik diskusi dalam proses pembelajaran di Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan Politeknik Negeri Jember.
- b. Informasi selama PKL dapat menjadi referensi kepustakaan untuk Jurusan Kesehatan, terutama bagi civitas akademika Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan Politeknik Negeri Jember.
- c. Dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa/mahasiswi untuk mendukung penelitian, penyusunan tugas akademik, maupun mengembangkan ilmu pengetahuan terutama dalam aspek pengelolaan rekam medis, baik manual maupun elektronik.

3. Bagi Rumah Sakit

- a. Informasi yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan pelayanan kesehatan di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar.
- b. RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar bisa lebih dikenal di kalangan akademik dan dunia pendidikan.
- c. RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar mendapatkan bantuan tenaga dari mahasiswa yang melakukan PKL.

1.3 Lokasi Dan Waktu

1.3.1 Lokasi

Kegiatan PraktPKL ini dilakukan di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar, yang berlokasi di Jalan Pulau Bali, Dauh Puri Klod, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Proses PKL terbagi di beberapa unit, yaitu:

1. Unit Pendaftaran Rawat Jalan
2. Unit Pendaftaran IGD
3. Unit Rekam Medis
4. Koding
5. *Assembling*

1.3.2 Waktu

Pelaksanaan PKL dimulai dari tanggal 25 Agustus hingga 14 November 2025 dengan jangka waktu 3 bulan. Waktu pelaksanaan PKL dilakukan setiap hari Senin sampai dengan Jumat. Jam kerja pukul 07.00-16.00 untuk mahasiswa yang bertugas di Unit Pendaftaran Rawat Jalan, Koding, *Assembling*, dan Unit Rekam Medis., sedangkan jam kerja untuk mahasiswa yang bertugas di Unit Pendaftaran IGD pukul 08.00-14.00 (*shift* pagi) dan 14.00-20.00 (*shift* sore).

1.4 Metode Pelaksanaan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan pendekatan kualitatif untuk dapat memahami lebih mendalam mengenai fenomena yang terjadi dan dirasakan oleh informan. Dengan melakukan pendekatan kualitatif mahasiswa akan secara langsung berhadapan dengan informan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan, baik dari lokasi, tenaga kerja, serta rekam medis yang ada untuk mendukung penelitian. Sehingga di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar dapat diketahui jumlah optimal petugas unit *filing* yang dapat melakukan pelayanan dengan optimal sesuai dengan pekerjaannya.

Metode perhitungan yang digunakan yaitu ABK-Kes dengan hasil akhir berupa analisis kebutuhan petugas unit *filing*. Metode ini digunakan untuk menghitung kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Adapun langkah-langkah metode ABK-Kes dimulai dari menetapkan Fasilitas Pelayanan Kesehatan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), menetapkan Waktu Kerja Tersedia (WKT), menetapkan komponen beban kerja dan norma waktu, menghitung Standar Beban Kerja (SBK) kegiatan petugas unit *filing*, menghitung Faktor dan Standar Tugas Penunjang petugas unit *filing*, menghitung jumlah kebutuhan SDMK petugas unit *filing* di RSUP Prof. dr. I.G.N.G. Ngoerah Denpasar.