

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat penelitian bagi tenaga kesehatan dan penelitian medis. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-undang RI, 2009). Pada umumnya tugas rumah sakit adalah menyediakan keperluan untuk pemeliharaan dan pemulihan kesehatan. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No: 983/Menkes/SK/XI/1992, tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan.

Persyaratan sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) yaitu Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan (Undang-undang RI no 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit Pasal 12). Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang salah satunya adalah produktivitas tenaga kerja. (Undang-undang RI no 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan). Produktivitas tenaga kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu pelayanan kesehatan. Produktivitas tenaga kerja akan sangat berpengaruh juga terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu pelayanan kesehatan.

Pada organisasi pelayanan kesehatan terutama rumah sakit, sangatlah penting untuk memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional. Proses evaluasi kinerja bagi profesional menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif. Kinerja pada dasarnya adalah yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang petugas dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui kinerja petugas dilakukan penilaian kinerja. Namun demikian penilaian kinerja harus dilakukan dengan tujuan memotivasi kinerja petugas sehingga menciptakan rasa puas, menciptakan budaya yang tinggi, tanggungjawab dan meningkatkan keterkaitan petugas dalam organisasi. Hasil penelitian Wahono (2013) menunjukkan 56,5% petugas rekam medis mempunyai kinerja baik. Variabel yang berhubungan dengan kinerja petugas rekam medis adalah persepsi kepemimpinan, persepsi intensif, fasilitas dan motivasi. Faktor yang berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja petugas rekam medis adalah motivasi, persepsi kepemimpinan, dan persepsi intensif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu pelayanan kesehatan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi pelayanan kesehatan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Manfaat penilaian kinerja bagi rumah sakit, yaitu a) untuk perbaikan kinerja petugas, b) kebutuhan latihan dan pengembangan, c) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja, d) dan membantu diagnosis kesalahan pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di unit rekam medis, pengangkatan pegawai belum sesuai antara kompetensi dengan jabatan/tugas yang diembannya karena petugas rekam medis rata-rata hanya lulusan SMA. Penempatan pegawai belum mengacu pada kebutuhan organisasi misalnya kepala rekam medis mempunyai riwayat pendidikan terakhir yaitu

dalam bidang keperawatan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada bulan agustus 2013 pada petugas rekam medis di unit kerja rekam medis diperoleh hasil dari beban kerja terlalu kecil sehingga petugas menunda-nunda pekerjaannya. Selain kegiatan-kegiatan yang kurang efektif diatas yang menyebabkan hambatan produktivitas, masih ada faktor lain yang menjadi pengaruh dalam produktivitas tenaga kerja. Faktor tersebut antara lain kondisi lapangan, yaitu kondisi di unit rekam medis.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti akan melakukan penelitian mengenai tingkat produktivitas rumah sakit khususnya di unit rekam medis untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang telah dicapai rumah sakit dengan menggunakan Metode FTE (*Full Time Equivalent*) karena dengan menggunakan metode FTE dapat menghitung sampai dengan tingkat produktivitas. Metode FTE (*Full Time Equivalent*) adalah satuan unit pengukuran yang menerangkan jumlah jam yang berbayar (*paid hour*) dari pekerja ”*regular full-time*”, atau juga bisa diartikan jumlah orang yang diperlukan untuk melakukan semua transaksi dari suatu proses dalam jangka waktu tertentu (Huffman, A. Edna ;1994). Dari perhitungan tersebut, pihak rumah sakit akan mengetahui tingkat produktivitas dari unit rekam medis Rumah Sakit PT.Perkebunan X Jember Klinik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam kegiatan tugas akhir ini adalah “Bagaimana tingkat produktivitas unit rekam medis Rumah Sakit PT.Perkebunan X Jember Klinik guna mengetahui seberapa besar kinerja yang telah dicapai dengan menggunakan metode FTE (*Full Time Equivalent*)?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum:

Mengukur produktivitas dengan menggunakan metode FTE (*Full Time Equivalent*) di Rumah Sakit Jember Klinik, dan dapat mengetahui tingkat produktivitasnya.

1.3.2 Tujuan Khusus :

1. Mengukur beban kerja tahun 2014
2. Mengukur rata-rata waktu yang dibutuhkan petugas untuk melaksanakan tugas pada satu dokumen rekam medis (waktu normal)
3. Mengukur waktu sela yaitu waktu yang dipakai saat melakukan kegiatan
4. Mengukur standar waktu
5. Mengukur target kerja perjam
6. Mengukur jam kerja selama satu tahun di unit rekam medis RS
7. Mengukur kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja
8. Mengukur produktivitas di unit rekam medis

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Rumah Sakit

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak rumah sakit tentang tingkat produktivitas yang sedang berlangsung di unit rekam medis.
2. Mengetahui faktor-faktor penyebab perubahan produktivitas untuk kemudian dapat diambil tindakan perbaikan, dapat pula digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan bagi pihak rumah sakit.

1.4.2 Bagi Politeknik Negeri Jember

1. Dapat menambah keilmuan khasanah dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan Politeknik Negeri Jember

2. Menambah referensi kepustakaan sehingga dapat memberikan masukan bagi peneliti di masa mendatang mengenai produktivitas di unit rekam medis.

1.4.3 Bagi Peneliti

1. Memperluas, memperdalam wawasan dan menambah pengalaman bagi peneliti.
2. Guna menerapkan teori–teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.
3. Sebagai pengembangan diri sebelum memasuki dunia kerja