

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan instansi penyedia layanan kesehatan untuk masyarakat, dimana pasien dapat memperoleh pelayanan kesehatan yang diinginkan, yang meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif (Kemenkes RI, 1998). Dalam menjalankan kegiatan tersebut perlu didukung adanya unit-unit penunjang, salah satunya adalah unit rekam medis.

Rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang diberikan kepada pasien (Kemenkes RI, 2008). Pelayanan rekam medis ini dimulai dari pendaftaran, pendistribusian rekam medis, pengembalian rekam medis, *assembling*, koding, indeksing, analisa, pelaporan serta penyimpanan rekam medis. Rekam medis juga berfungsi sebagai alat komunikasi dokter dengan tenaga ahli lainnya yang ikut ambil bagian dalam proses pemberian pelayanan, pengobatan, dan perawatan kepada pasien dengan petugas rekam medis sebagai pengolah data berkas rekam medis tersebut.

Pengelolaan rekam medis yang baik membutuhkan tenaga yang kompeten di bidang rekam medis. Dalam upaya peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit, perlu adanya dukungan dari berbagai faktor. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi serta harus menjadi fokus perhatian sehingga langkah-langkah yang diambil oleh manajemen menjadi tepat guna, lebih menjamin bahwa di dalam organisasi tersedia tenaga kesehatan yang tepat untuk menduduki jabatan dan pekerjaan yang tepat dalam waktu yang tepat dalam rangka mencapai suatu tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perencanaan sumber daya manusia kesehatan adalah perencanaan tenaga rekam medis. Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit merupakan pedoman yang digunakan untuk penyusunan rencana penyediaan dan perencanaan Sumber Daya Manusia.

Kebutuhan SDM di institusi pelayanan kesehatan (rumah sakit, puskesmas). Pedoman tersebut menggunakan metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*), dimana metode tersebut merupakan indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga lokasi/relokasi akan lebih mudah dan rasional (Kepmenkes RI, 2004).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama praktek kerja lapang di RUMKITAL Dr.Ramelan Surabaya jumlah proporsi antara file rekam medis yang akan di *assembling* dengan jumlah petugas *assembling* tidak seimbang. Dikatakan demikian karena banyaknya jumlah berkas yang akan di *assembling* tidak sesuai dengan jumlah petugas yang hanya satu orang sehingga akan menyebabkan petugas kewalahan. Selain itu petugas distribusi juga tidak seimbang dengan jumlah file rekam medis yang akan di kirim pada poli yang menyebabkan melebihi batas standart pengdistribusian file yaitu lebih dari 10 menit sehingga menyebabkan banyaknya pasien mengeluh di karenakan rekam medis belum di kirim oleh petugas distribusi ke poli atau ruangan.

Pentingnya jumlah proporsi antara banyaknya file rekam medis yang digunakan dengan jumlah petugas yang ada akan mempercepat proses pelayanan di suatu rumah sakit. Dengan demikian mutu rumah sakit juga akan semakin baik. Untuk itu dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menyusun suatu laporan dengan judul “Tinjauan Kebutuhan SDM di bagian *assembling* dan distribusi file dengan Metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*) di Unit Administrasi Medis RUMKITAL Dr.Ramelan Surabaya Tahun 2016”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka timbul pertanyaan ”Berapa Kebutuhan SDM di bagian *assembling* dan distribusi file di Unit Administrasi Medis RUMKITAL Dr.Ramelan Surabaya dengan Metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*)?”

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menghitung Kebutuhan SDM di bagian *assembling* dan distribusi file dengan Metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*) di Unit Administrasi Medis RUMKITAL Dr.Ramelan Surabaya Tahun 2016.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menetapkan waktu kerja yang tersedia.
2. Menentukan unit kerja dan kategori SDM yang dihitung.
3. Menyusun standart beban kerja.
4. Menyusun standart kelonggaran.
5. Menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja.

1.4 Manfaat

1.4.1 Bagi Rumah Sakit

Instansi rumah sakit dapat mengetahui teori yang berkaitan dengan sistem manajemen rekam medis dari intitusi pendidikan melalui mahasiswa yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk cara pengelolaan rekam medis yang lebih baik.

1.4.2 Bagi Politeknik Negeri Jember

1. Sebagai bahan referensi untuk pembuatan laporan bagi mahasiswa rekam medis
2. Dapat mengetahui seberapa jauh mahasiswa menerapkan ilmu yang diperoleh selama dibangku kuliah
3. Menambah khasanah keilmuan dilingkungan Politeknik Negeri Jember, khususnya Jurusan Kesehatan Program Studi Rekam Medis.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

1. Menerapkan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan.
2. Mengembangkan kemampuan atau potensi diri.
3. Menciptakan dan melatih keterampilan dalam bekerja.
4. Mengetahui tugas-tugas dan fungsi apa saja yang dikerjakan sebagai perekam medis di Rumah Sakit.