

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, menyatakan keberadaan puskesmas sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, dalam menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Menurut Permenkes No 33 Tahun 2015 Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah seseorang yang bekerja secara aktif dibidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Perkam medis merupakan salah satu sumber daya dibidang kesehatan.

Pelayanan kesehatan yang prima tidak terlepas dari penyelenggaraan rekam medis yang bermutu. Pengelolaan rekam medis yang baik membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang rekam medis dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas tenaga kerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan tingkat pendidikan, sedangkan kuantitas adalah jumlah tenaga kerja yang ada harus sesuai dengan beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa bentuk dan jenis pelayanan kesehatan yang diselenggarakan untuk pasien sangatlah berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima petugas terutama oleh petugas rekam medis (Gultom & Sopian, 2018).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan

pekerjaan yang tepat pada waktu, yang kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Sutrisno, 2017). Salah satu indikator untuk menentukan kebutuhan SDM di institusi pelayanan kesehatan adalah berdasarkan beban pekerjaan nyata. Dengan dilakukan perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja akan didapatkan jumlah SDM yang dibutuhkan yang sesuai dengan beban pekerjaan nyata di unit atau bagian tertentu. Metode perhitungan kebutuhan tenaga yang dapat digunakan untuk melakukan perhitungan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja dengan menggunakan *Workload Indicator Staffing Need (WISN)*. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknik mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. (Afandi, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih dkk, 2020) tentang Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode *Workload Indicator Staffing Needs (WISN)* di UPTD Puskesmas Weru Tahun 2020 menyatakan bahwa untuk waktu kerja tersedia 1.925 jam/tahun atau 115.500 menit/ tahun, kebutuhan beban kerja bagian pendaftaran rawat jalan 452.375 menit, bagian filing 2.749.542 menit, bagian pendaftaran rawat inap atau UGD 420.063 menit. Penghitungan standar kelonggaran adalah 0,15 jam/tahun, penghitungan kebutuhan tenaga yaitu 5 tenaga, jadi perlunya penambahan 1 petugas di bagian pendaftaran rawat jalan UPTD Puskesmas Weru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Fitri, 2021) tentang Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Berdasarkan Metode *Workload Indicator Staffing Needs (WISN)* di Puskesmas Dempo Palembang Tahun 2021 di dapatkan bahwa hari kerja di Puskesmas Dempo Palembang sebanyak 1911 jam/tahun atau 114.600 menit/tahun, kegiatan pokok di ruang rekam medis meliputi mencari berkas rekam medis dan mengembalikan berkas rekam medis ke rak penyimpanan, standar beban kerja yaitu 318.500 menit, standar kelonggaran yaitu 0,09 menit, dan jumlah kebutuhan tenaga petugas berjumlah 1 orang.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 4 November 2022 di Puskesmas Sindanglaut Kabupaten Cirebon, hasil wawancara dengan salah satu petugas Rekam Medis diketahui bahwa jumlah petugas di unit rekam medis berjumlah 3 orang, dengan kualifikasi pendidikan D3 Rekam Medis 1 orang, dan 2 orang lulusan SMA, rata-rata jumlah kunjungan pasien rawat jalan umum setiap harinya sekitar 150 pasien dan rawat jalan BPJS sekitar 70 pasien. Berdasarkan data yang diperoleh dari Puskesmas Sindanglaut, kunjungan pasien pada tahun 2022 adalah sebanyak 38.223. Berdasarkan hasil wawancara, beban kerja petugas di unit rekam medis di rasa tinggi, karena banyaknya kunjungan pasien setiap harinya, dan juga beberapa petugas merangkap tugas lain.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kebutuhan Tenaga Di Unit Rekam Medis Menggunakan Metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) di Puskesmas Sindanglaut Kabupaten Cirebon tahun 2022“.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Berapa jumlah kebutuhan tenaga di unit rekam medis dengan perhitungan WISN di Puskesmas Sindanglaut tahun 2022?”

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui berapa kebutuhan tenaga di unit rekam medis dengan metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) di Puskesmas Sindanglaut tahun 2022.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui karakteristik SDM rekam medis berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

- b. Untuk mengetahui gambaran waktu kerja yang tersedia di unit rekam medis.
- c. Untuk mengetahui gambaran standar beban kerja di unit rekam medis.
- d. Untuk mengetahui gambaran standar kelonggaran kerja di unit rekam medis.
- e. Untuk mengetahui gambaran jumlah kebutuhan tenaga kerja di unit rekam medis.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat menjadi bahan masukan dalam pembelajaran dan meningkatkan pengetahuan seputar dunia rekam medis, khususnya bagi mahasiswa rekam medis.

##### 2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia di puskesmas.

##### 3. Bagi Puskesmas Sindanglaut

- a. Bahan pertimbangan bagi kepala puskesmas dalam penataan organisasi, evaluasi pelaksanaan tugas, penelitian prestasi kerja dan pelaksanaan pengawasan khususnya di unit rekam medis.
- b. Sebagai masukan bagi kepala puskesmas khususnya dalam menentukan kebijakan pengembangan SDM dan peningkatan produktivitas kerja pegawai, khususnya di unit rekam medis.

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1  
Keaslian Penelitian

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Letak Perbedaan
1.	Mulyana, Masriani, Syarah	Analisis Beban Kerja Berdasarkan Kebutuhan Petugas Rekam Medis Dengan Metode WISN di Puskesmas Sei Langkai Tahun 2022	Kualitatif	Kebutuhan tenaga rekam medis	metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian
2.	Raden Minda Kusumah	Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Penyediaan Berkas Rekam Medis Berdasarkan Metode <i>Workload Indicator of Staffing Need (WISN)</i> di RSUD "X" Tahun 2022	Deskriptif Kualitatif	Kebutuhan tenaga kerja penyediaan berkas rekam medis	Variabel penelitian, lokasi dan waktu penelitian
3.	Sri, Fahmi, Yul	Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode <i>Workload Indicator Staff Need (WISN)</i> di UPTD Puskesmas Weru tahun 2020	Deskriptif	Kebutuhan tenaga rekam medis	Metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian
4.	Raden Minda Kusumah	Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran	Deskriptif	Kebutuhan tenaga kerja petugas pendaftaran	Metode penelitian, variabel penelitian, lokasi dan

		Berdasarkan Metode WISN ( <i>Workload Indicator Staffing Need</i> ) di UPTD Puskesmas X Tahun 2021			waktu penelitian
5.	Fitri Maisarah	Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Berdasarkan Metode <i>Workload Indicator Staffing Need</i> (WISN) di Puskesmas Dempo Palembang Tahun 2021	Deskriptif Kuantitatif	Kebutuhan tenaga kerja rekam medis	Metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian