

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puskesmas merupakan sebuah fasilitas pelayanan kesehatan yang mengelola program pelayanan kesehatan untuk masyarakat serta individu di tingkat pertama, dengan memprioritaskan upaya promosi serta pencegahan pada wilayah kerjanya. Salah satu tanggung jawab puskesmas yaitu menyelenggarakan rekam medis, melaksanakan pelaporan, pendokumentasian serta penilaian terhadap akses, mutu serta cakupan pelayanan kesehatan. Penyelenggaraan rekam medis merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kualitas pelayanan yang diberikan di puskesmas. Selain itu, rekam medis yang dikelola dengan baik akan membantu puskesmas dalam merencanakan, mengawasi serta mengevaluasi berbagai program kesehatan yang dijalankan, sehingga pelayanan yang diberikan dapat lebih efektif juga efisien. Ketentuan ini diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang pusat Kesehatan masyarakat.¹

Rekam medis merupakan sebuah berkas yang berisi data identitas pasien, pemeriksaan, tindakan, pengobatan, serta pelayanan lain yang diterima oleh pasien atau diberikan oleh tenaga kesehatan. Lalu, individu yang telah menyelesaikan pendidikan di bidang Rekam Medis dan Informasi Kesehatan (RMIK) sesuai dengan persyaratan regulasi yang berlaku dapat disebut sebagai Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK). Tujuan pelaksanaan rekam medis yaitu untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan di fasilitas pelayanan kesehatan. Selain berfungsi sebagai catatan kesehatan, rekam medis juga berfungsi sebagai alat komunikasi antara tenaga medis dan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas diagnosis serta pengobatan. Dengan adanya rekam medis yang akurat juga lengkap, pelayanan fasilitas Kesehatan dapat dilaksanakan lebih terstruktur dan mendukung pengambilan keputusan yang

efektif. Sejalan dengan hal tersebut, analisis beban kerja juga berperan dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Dengan adanya distribusi beban kerja yang tepat, tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan efisien, sehingga mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan pada rekam medis yang akurat. Ketentuan ini diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 tentang rekam medis.²

Untuk mengetahui seberapa efisien dan efektif suatu perusahaan berdasarkan jumlah pekerjaan yang dilakukan, maka dilakukan analisis beban kerja yang merupakan suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis. Kegiatan analisis beban kerja bisa menjadi tolok ukur bagi petugas maupun bagi masing-masing unit organisasi dalam pembagian serta pelaksanaan tugasnya, diantaranya seperti standar waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, standar beban kerja dan prestasi kerja, pembentukan formasi pegawai, serta perbaikan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya. Selain itu, analisis beban kerja berperan penting dalam memastikan distribusi tugas yang adil serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi. Ketentuan ini diatur dalam keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja.³

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen utama dalam terselenggaranya pembangunan nasional Republik Indonesia. Karena hampir semua aktivitas operasional dalam suatu organisasi dilakukan oleh manusia, SDM menjadi faktor produksi yang esensial dan memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Perencanaan SDM merupakan proses yang bertujuan untuk menentukan arah dan pedoman pelaksanaan, sekaligus menjadi patokan dan alat kontrol dalam manajemen pegawai. Proses ini meliputi aspek kualitas dan kuantitas petugas yang akan mengisi berbagai posisi dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, beban kerja harus seimbang serta tenaga kerja yang

didistribusikan pada pekerjaan yang sesuai. Maka dari itu, pengelolaan tenaga kerja yang tepat, termasuk dalam hal penempatan yang sesuai dengan kompetensi, serta pengaturan beban kerja yang seimbang, menjadi faktor kunci dalam mewujudkan produktivitas dalam sebuah organisasi yang optimal.⁴

Ada berbagai jenis metode untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja pada sebuah organisasi, dua metode yang sering dipakai adalah *Workload Indicator Staffing Need* (WISN) dan Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABKkes). Tetapi dalam penelitian ini, peneliti menghitung kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) yang dimana dilakukan dengan membandingkan waktu kerja yang tersedia secara subjektif dengan waktu kerja dengan waktu penyelesaian suatu pekerjaan. FTE menghitung beban kerja dalam periode satu tahun, dimana menghasilkan nilai yang menunjukkan beban kerja serta jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Metode FTE dianggap lebih unggul dibandingkan WISN dan ABKkes karena FTE lebih fleksibel dan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kebutuhan tenaga kerja. WISN dan ABKkes lebih berfokus pada beban kerja yang berbasis indikator tertentu, sedangkan FTE menawarkan pendekatan yang lebih menyeluruh, karena mempertimbangkan seluruh jam kerja yang dihabiskan oleh pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas.⁴

Terdapat 3 kategori implikasi *Full Time Equivalent* (FTE) yaitu *overload*, normal serta *underload*. Disebut beban kerja yang berlebih (*overload*) apabila jumlah tenaga yang dipekerjakan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima sehingga menyebabkan kelelahan fisik serta mental yang berdampak pada produktivitas tenaga kerja. Sementara, dapat disebut beban kerja yang terlalu rendah (*underload*) apabila terlalu banyak karyawan yang dipekerjakan yang menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk gaji karyawan lebih banyak yang berdampak

kepada *inefisiensi* biaya. Terlalu berat atau terlalu sedikit beban kerja dapat menyebabkan inefisiensi dalam kerja.⁵

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan petugas rekam medis di Puskesmas Majalengka pada bulan September Tahun 2024, dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja pada Unit Rekam Medis sebanyak 3 (tiga) petugas yang meliputi 1 (satu) orang Ahli Madya Perekam Medis dan 2 (dua) orang petugas *non* lulusan Rekam Medis. Sementara itu, sejak 1 September Tahun 2023, Puskesmas Majalengka telah menerapkan sistem rekam medis elektronik sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis yang menetapkan bahwa semua fasilitas pelayanan kesehatan harus menerapkan rekam medis elektronik paling lambat pada 31 Desember 2023.² Adanya perbedaan latar belakang pendidikan ditambah dengan penerapan sistem rekam medis elektronik berpotensi meningkatkan beban kerja secara signifikan. Selain itu, diketahui bahwa proses penyelenggaraan rekam medis di Puskesmas Majalengka meliputi registrasi pasien dan Sistem Informasi Kesehatan (SIK), dimana kegiatan tersebut membutuhkan keterampilan khusus, kecepatan serta ketelitian yang lebih tinggi dalam pengelolaan data secara elektronik. Apabila beban kerja tidak diukur dan dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja, penurunan kualitas pelayanan, serta kesalahan dalam pengelolaan data. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) di Puskesmas Majalengka Tahun 2025” dengan tujuan dapat membantu menghitung kebutuhan tenaga kerja di unit rekam medis serta memberikan rekomendasi yang berguna dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Berapa jumlah kebutuhan sumber daya manusia petugas rekam medis dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) di Puskesmas Majalengka tahun 2025?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah menghitung kebutuhan sumber daya manusia petugas rekam medis berdasarkan Analisis Beban Kerja dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) di Puskesmas Majalengka tahun 2025.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Menggambarkan unit kerja beserta kategori tenaga rekam medis di Puskesmas Majalengka.
- b. Menggambarkan waktu kerja tersedia selama satu tahun di Puskesmas Majalengka.
- c. Menggambarkan standar kelonggaran, meliputi suatu kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan kegiatan pokok di Puskesmas Majalengka.
- d. Menggambarkan standar beban kerja tenaga rekam medis di Puskesmas Majalengka.
- e. Menghitung nilai indeks *Full Time Equivalent* (FTE) dan menetapkan kebutuhan tenaga rekam medis di Puskesmas Majalengka.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Puskesmas

Memberikan referensi dan panduan bagi pihak puskesmas dalam membuat keputusan manajemen terkait kebutuhan tenaga rekam medis.

2. Bagi Institusi

Menjadi bahan pembelajaran di bidang rekam medis, sumber referensi di perpustakaan dan dasar untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Mahasiswa

Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang rekam medis, terutama dalam menghitung tenaga kerja rekam medis menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE).

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Letak Perbedaan
Ismail Husein, Fatharani S, Dinda Chairani, (2024)	Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis di UPT Puskesmas PB Selayang II Menggunakan Metode FTE	Penelitian observasional dengan pendekatan deskriptif analitik	1. Unit kerja beserta kategori tenaga 2. Waktu kerja tersedia (WKT) 3. Standar kelonggaran 4. Standar beban kerja 5. Kebutuhan tenaga kerja.	Lokasi penelitian, waktu penelitian, pengumpulan data, jumlah populasi, dan sampel penelitian
Mayang Kusuma Damayanti, Nadiarani Anindita, Fandi Ahmad (2023)	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan ABK Melalui Metode FTE (<i>Full Time Equivalent</i>) Pada Instansi X	Penelitian campuran kualitatif dan kuantitatif	1. Unit kerja beserta kategori tenaga 2. Waktu kerja tersedia (WKT) 3. Standar kelonggaran 4. Standar beban kerja 5. Kebutuhan tenaga kerja	Lokasi penelitian, waktu penelitian, metode penelitian, jumlah populasi, dan sampel penelitian
Puri M, Rudiansyah (2019)	Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode FTE (<i>Full Time Equivalent</i>) di PKM Sungai Durian Sintang	Penelitian kualitatif pendekatan fenomenologis	1. Unit kerja beserta kategori tenaga 2. Waktu kerja tersedia (WKT) 3. Standar kelonggaran 4. Standar beban kerja 5. Kebutuhan tenaga kerja	Lokasi penelitian, waktu penelitian, metode penelitian, jumlah populasi, dan sampel penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Letak Perbedaan
Hanan M, Arya Hadid P, Alan Setiyawan, Teuku A, Hedi Sutiawan, Dwi Aliega F, Nurli Dian, Stefani Siantur (2024)	<i>Workload</i> ABK Dokter di Klinik Pratama Ubhara Jaya dengan Metode <i>Full Time Equivalent</i> (FTE)	Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	1. Unit kerja beserta kategori tenaga 2. Waktu kerja tersedia (WKT) 3. Standar kelonggaran 4. Standar beban kerja 5. Kebutuhan tenaga kerja	Lokasi penelitian, waktu penelitian, pengumpulan data, jumlah populasi, dan sampel penelitian
Rudiansyah, Ayu Mutia Sari (2020)	Analisis Perencanaan SDM Berdasarkan Beban Kerja Menggunakan Metode FTE (<i>Full Time Equivalent</i>) di PKM Kebong	Penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomologis.	1. Unit kerja beserta kategori tenaga 2. Waktu kerja tersedia (WKT) 3. Standar kelonggaran 4. Standar beban kerja 5. Kebutuhan tenaga kerja	Lokasi penelitian, waktu penelitian, metode penelitian, jumlah populasi, dan sampel penelitian