

ABSTRAK

Latar Belakang: Pada Unit Rekam Medis RSKIA Ummi Khasanah tidak diberlakukan pembagian pekerjaan melainkan semua petugas melakukan seluruh pekerjaan rekam medis pada setiap shift kerja. Petugas merasa beban kerja terlalu berat dan masih terdapat hambatan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, masih terdapat kekosongan petugas rekam medis saat shift malam yang mempengaruhi beban kerja paramedis. Jumlah petugas rekam medis yang ada pada saat penelitian adalah empat orang.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja dan kebutuhan SDM ideal di RSKIA Ummi Khasanah dengan metode analisis beban kerja kesehatan (ABK Kes).

Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan rancangan studi kasus. Subjek penelitian ini terdiri dari petugas rekam medis, bidan, perawat, dokter, dan petugas manajemen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil: Berdasarkan hasil perhitungan ABK Kes tidak dibutuhkan penambahan petugas rekam medis. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya beban kerja yang ada sudah dapat diemban oleh keempat petugas. Hanya saja diperlukan adanya pembagian pekerjaan pada setiap shift kerja agar setiap petugas merasa memiliki tanggungjawab akan pekerjaan apa yang harus dilakukan pada setiap shift. Belum terpenuhinya shift malam memerlukan pertimbangan dari manajemen antara beban kerja dan kebutuhan rumah sakit untuk membuka pelayanan 24 jam.

Kesimpulan: Perlu adanya pertimbangan dari pihak manajemen mengenai penambahan atau tidaknya petugas rekam medis karena berdasarkan beban kerja jumlah petugas sudah mencukupi, namun apabila dituntut untuk membuka pelayanan 24 jam belum mencukupi.

Kata kunci: Analisis Beban Kerja, Sumber Daya Manusia, Distribusi Petugas, Rekam Medis.

ABSTRACT

Background: In the RSKIA (Maternal and Child Hospital) Ummi Khasanah Medical Record Unit there is no division of labor but all officers carry out all medical record work on each work shift. The officers felt the workload was too heavy and there were still obstacles in carrying out the job. In addition, there are still vacancies in medical record officers on the night shift that affect the paramedic workload. The number of medical record officers at the time of the study were four people.

Objective: This study aims to determine the workload and the needs of the ideal Health Human Resources (HHR) in RSKIA (Maternal and Child Hospital) Ummi Khasanah with health workload analysis (HWA) method.

Methods: The type of research used is descriptive qualitative with a case study design. The subject of this study consisted of medical record officers, midwives, nurses, doctors, and management officers. Data collection techniques used were interviews, observation, and documentation studies. The validity test of the data used source triangulation and technical triangulation.

Results: Based on the results of health workload analysis calculation, there is no additional medical record officers needed. This shows that the actual workload can be carried out by the four officers. It is only needed to divide the work on each work shift so that each officer feels has a responsibility for what work to do on each shift. The unfulfilled night shift requires management consideration between workload and hospital needs to open 24-hour services.

Conclusion: There is consideration needed from the management regarding the addition or absence of medical record officers because based on the workload the number of officers is sufficient, but if required to open 24-hour service, it is not sufficient.

Keywords: Workload Analysis, Human Resources, Distribution of Officers, Medical Records.