

Karakteristik Dan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Bagian Filing Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat

Ni Komang Wijiani Yanti*¹, Mega Sara Yulianti²

^{1,2}Dosen Prodi Rekam Medik Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Nusa Tenggara Barat

Article Info

Article history:

Received : 12 Febuari 2022

Publish: 03 Maret 2022

Keywords:

Characteristics, Performance, Medical Record Officers

Info Artikel

Article history:

Received : 12 Febuari 2022

Publish: 03 Maret 2022

ABSTRACT

Patient waiting time is a tangible manifestation of the performance of human resources. Based on the results of a preliminary study conducted by researchers on November 5, 2021 at the NTB Provincial Hospital, the problems that exist in the filing are delays in returning medical record files from inpatient care, incorrect file storage, wide medical record filing space, so the waiting time for the provision of medical record files not up to standard. The purpose of the study was to identify the characteristics and performance of medical record officers in the filing section of the NTB Provincial Hospital. This type of research is descriptive with a cross sectional design. The population of all medical record officers is 45 people with a sample of 25 people. The sampling technique used incidental sampling, data collection using a questionnaire. Data processing uses editing, coding, data entry, cleaning and data analysis using quantitative analysis with descriptive statistics, frequency distribution of characteristic variables and performance of medical record officers. The results of the research on the characteristics of medical record officers at the NTB Provincial Hospital showed that the average age was >30 years 60%, female sex 52%, diploma education 60%, training 96%, knowledge 88%, years of service >1 year 96%, and the performance level of medical record officers at the NTB Provincial Hospital in the sufficient category is 64%. The suggestion is that medical record officers need to increase knowledge through education as a medical recorder, the higher the education, the better the performance in carrying out the main tasks and functions included in the administration of medical record services at the NTB Provincial Hospital.

ABSTRAK

Waktu tunggu pasien merupakan wujud nyata dari kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 5 Nopember 2021 di RSUD Provinsi NTB, permasalahan yang ada di filing yaitu keterlambatan pengembalian berkas rekam medis dari rawat inap, salah simpan berkas, ruang filing rekam medis yang luas, sehingga waktu tunggu penyediaan berkas rekam medisnya belum sesuai standar. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi karakteristik dan kinerja petugas rekam medis di bagian filing di RSUD Provinsi NTB. Jenis penelitian deskriptif dengan desain *cross sectional*. Populasi seluruh petugas rekam medis yaitu 45 orang dengan sampel sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *incidental sampling*, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan *editing, coding, data entry, cleaning* dan analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan statistik deskriptif, distribusi frekuensi variabel karakteristik dan kinerja petugas rekam medis. Hasil penelitian karakteristik petugas rekam medis di RSUD Provinsi NTB menunjukkan rata-rata memiliki umur >30 tahun 60%, jenis kelamin perempuan 52%, pendidikan diploma 60%, pelatihan 96%, pengetahuan 88%, masa kerja >1 tahun 96%, dan tingkat kinerja petugas rekam medis di RSUD Provinsi NTB dalam kategori cukup 64%. Adapun sarannya adalah petugas rekam medis perlu meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan sebagai perekam medis, semakin tinggi pendidikan maka semakin baik kinerjanya dalam pelaksanaan tupoksi yang tercakup dalam penyelenggaraan pelayanan rekam medis di RSUD Provinsi NTB.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

4.0 Internasional



Corresponding Author:

Ni Komang Wijiani Yanti

Dosen Prodi Rekam Medik Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Nusa Tenggara Barat

1. PENDAHULUAN

Salah satu tempat pelayanan kesehatan yang bertanggungjawab terhadap pemulihan kesehatan masyarakat adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang berfungsi sebagai tempat pengobatan berbagai penyakit dan trauma, dan sudah berfungsi sebagai sarana untuk pencegahan, promosi kesehatan dan rehabilitas, ada dua jenis pelayanan di rumah sakit yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitas medik dan pelayanan perawatan.

Menurut PerMenkes No 269/MENKES/PER/III/2008 pasal 1, Rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen mengenai identitas pasien, hasil pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lainnya yang telah diberikan kepada pasien. Penyelenggaraan rekam medis merupakan proses kegiatan yang mulai pada saat diterimanya pasien di rumah sakit, diteruskan kegiatan pencatatan data medis pasien selama pasien itu mendapatkan pelayanan medis di rumah sakit, dan dilanjutkan dengan penanganan berkas rekam medis yang meliputi penyelenggaraan penyimpanan untuk melayani permintaan dari pasien atau keperluan lainnya (Muninjaya 2014).

Menurut SK Men PAN No 135 Tahun 2002, Catatan medik adalah catatan yang berisikan segala data mengenai pasien mulai dari saat baru lahir, tumbuh menjadi dewasa hingga akhir hidupnya. Data ini dibuat bila mana pasien mengunjungi instalasi pelayanan kesehatan baik sebagai pasien berobat jalan maupun pasien rawat inap. Filing merupakan bagian dari rekam medis yang bertanggung-jawab dalam menyimpan dokumen rekam medis. Filing juga bertanggung-jawab dalam menjaga kerahasiaan isi dokumen rekam medis dan dalam pengambilan kembali atau menyediakan dokumen rekam medis pasien yang akan berobat (Makhbub, 2016).

Pelayanan rekam medik yang bermutu tercermin dari minimnya waktu pasien untuk memperoleh kartu registrasi sampai memperoleh pelayanan kesehatan yang dibutuhkannya. Penataan dokumen rekam medik rawat jalan adalah 10 menit, dan pelayanan dokumen rekam medik pelayanan rawat inap selama 15 menit (Depkes RI, 2017). Waktu tunggu pasien merupakan wujud nyata dari kinerja sumber daya manusia. Pada prinsipnya kinerja sumber daya manusia adalah merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya di rumah sakit (Girsang, 2015).

Berdasarkan konsep determinan Kinerja yang dikemukakan Gibson (1987), dapat ditekan bahwa salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan adalah karakteristik individu selain dari faktor organisasi, dan faktor psikologis. Karakteristik individu atau petugas antara lain umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, kemampuan dan keterampilan (Ilyas, 2013). Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi NTB, adapun permasalahan yang ada di filing yaitu keterlambatan pengembalian berkas rekam medis dari rawat inap, salah simpan rekam medis, ruang filing rekam medis yang luas, sehingga waktu tunggu penyediaan berkas rekam medisnya belum sesuai standar. Oleh karena itu penulis tertarik meneliti tentang “Karakteristik dan Kinerja Petugas Rekam Medis di Bagian Filing Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat” .

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan bersifat *cross sectional*. Data variabel yang dikumpulkan yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, pengetahuan, pelatihan, dan kinerja petugas rekam medis. Lokasi penelitian dilaksanakan di bagian ruang penyimpanan rekam medis di RSUD Provinsi NTB dilaksanakan pada bulan Desember Tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas penyimpanan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi NTB yaitu sebanyak 25 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 25 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner terkait data mengenai umur, jenis kelamin, pendidikan, pelatihan dan kinerja petugas rekam medis di ruang

penyimpanan/filing. Responden penelitian diminta mengisi kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti, responden diberitahukan cara pengisian kuesioner yang benar. Pengambilan data dengan kuesioner dilakukan pada bulan Desember 2021. Pengolahan data dilakukan dengan cara *editing* (pemeriksaan data), *scoring, coding* (pemberian kode), input data (pemasukan data), memasukkan data yang telah diberi skor ke dalam program untuk diolah lebih lanjut. Selanjutnya *tabulating* (tabulasi), data disusun dalam bentuk tabel untuk kemudian dianalisis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan statistik deskriptif, distribusi frekuensi variabel karakteristik dan kinerja petugas rekam medis yaitu peneliti mendeskripsikan karakteristik responden (umur, jenis kelamin, pendidikan, pelatihan) dan kinerja petugas rekam medis di ruang penyimpanan/filing, yang kemudian menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel yang diteliti.

3. PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik petugas rekam medis adalah merupakan variabel independen yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, pelatihan, pengetahuan dan masa kerja.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pelatihan, pengetahuan dan masa kerja di RSUD Provinsi NTB

No	Variabel	f	%
Usia			
1	20-30 Tahun	10	40
2	>30 Tahun	15	60
Jenis Kelamin			
1	Perempuan	13	52%
2	Laki-laki	12	48%
Tingkat Pendidikan			
1	SMA	4	16%
2	Diploma	15	60%
3	Sarjana	6	24%
Pelatihan			
1	Pernah	24	96%
2	Tidak pernah	1	4%
Pengetahuan			
1	Baik	22	88%
2	Cukup	0	0%
3	Kurang	3	12%
Masa Kerja			
1	≥ 1 Tahun	24	96%
2	≤ 1 Tahun	1	4%
Jumlah		25	100%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 25 responden sebagian besar umur responden berada pada kelompok umur >30 tahun sebanyak 15 orang (60%), dan kelompok umur 20-30 sebanyak 10 orang (40%). Mathis dan Jackson (2012) mengemukakan bahwa pekerja usia 20-30 tahun mempunyai motivasi kerja relatif lebih rendah dibandingkan pekerjaan yang lebih tua, karena pekerja lebih muda belum berpijak pada realitas, sehingga seringkali mengalami kekecewaan dalam bekerja. Menurut Dayanto (2014), semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya, demikian pula psikologis serta menunjukkan kematangan jiwa. Citra Budi (2012) menyatakan usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijakan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan

motivasi. Pada hasil penelitian diketahui bahwa dari 25 responden mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 13 orang (52%), dibandingkan dengan laki-laki sebanyak 12 orang (48%). Ilyas, (2013) mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara perawat wanita dan perawat pria. Walaupun demikian jenis kelamin perlu diperhatikan karena sebagian besar tenaga petugas rekam medik berjenis kelamin wanita dan sebagian kecil berjenis kelamin pria.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 25 responden sebagian besar mempunyai pendidikan D-III (Diploma) sebanyak 15 orang (60%), sedangkan Sarjana yaitu sebanyak 6 orang (24%), dan selanjutnya SMA yaitu sebanyak 4 orang (16%). Pekerja yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi dan mewujudkan motivasi kerja yang berbeda dengan pendidikan yang lebih rendah. Latar belakang pendidikan tinggi mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Tenaga rekam medik yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan petugas yang berpendidikan rendah (Prawirosentoso, 2019). Petugas dengan pendidikan lebih tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa saran-saran yang bermamfaat terhadap pimpinan organisasi dalam upayanya meningkatkan kinerja petugas rekam medik (Depkes RI, 2017).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden pernah mengikuti pelatihan sebanyak 24 orang (96%), sedangkan yang tidak pernah 1 orang (4%). Berdasarkan pelatihan, diketahui ada tidaknya pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengetahuan petugas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya di dalam organisasi (Daryanto, 2014). Pelatihan dalam penelitian ini adalah ada tidaknya responden mengikuti pelatihan yang diadakan di rumah sakit atau di institusi lain yang berhubungan dengan pekerjaannya dalam penyelenggaraan rekam medik. Hasil penelitian dikategorikan menjadi 2 yaitu pernah jika responden pernah mengikuti pelatihan meskipun hanya satu kali, dan tidak pernah jika responden tidak pernah sama sekali mengikuti pelatihan rekam medik. Menurut Depkes RI (2016), pelatihan merupakan sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 25 responden sebagian besar responden mempunyai pengetahuan kategori baik yaitu sebanyak 22 orang (88%), dibandingkan dengan responden berpengetahuan kurang hanya 3 orang (12%). Menurut Siagian (1995) dalam Dhamanti (2013), menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan bimbingan tehnik secara rutin yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya dan kinerjanya secara keseluruhan. Pengetahuan petugas adalah komponen penting dari petugas dalam melakukan pekerjaannya. Dampak negatif dari rendahnya pengetahuan petugas terhadap tugas-tugasnya dalam suatu organisasi sangat berdampak terhadap hasil kerjanya, artinya Pengetahuan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Campbell (1996, dalam Girsang (2015), pengetahuan adalah faktor yang berperan besar terhadap kinerja seseorang, faktor ini meliputi kemampuan, kepribadian, pendidikan, dan hubungan antara bakat dan dan pelatihan. Armstrong (1998) dalam Makhbub (2016) menyatakan pengetahuan merupakan pengetahuan dasar individu dalam mengambil keputusan dalam situasi yang dihadapinya. Ketika pengetahuan dan keahlian disatukan maka pekerja tidak hanya tahu apa yang harus dilakukan tetapi pekerja juga tahu bagaimana melakukannya dengan benar.

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Shofari (2012), mengatakan bahwa semakin banyak tenaga aktif yang meninggalkan organisasi dan pindah keorganisasi lain mencerminkan ketidakberesan organisasi tersebut, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa 24 (96%) petugas rekam medis yang masa kerjanya diatas ≥ 1 tahun,

sedangkan petugas rekam medis yang masa kerjanya di bawah ≤ 1 tahun 1 orang (4%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa petugas rekam medis yang masa kerjanya di atas ≥ 1 tahun lebih banyak dibandingkan dengan petugas yang masa kerjanya belum mencapai ≥ 1 tahun. Dayanto (2014) menyatakan kemampuan tenaga medis berkaitan dengan karakter individu karena setiap tenaga medis pasti memiliki kemampuan dengan tingkat kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu, kemampuan tenaga medis berkaitan dengan masa kerja atau pengalaman selama bekerja di rumah sakit sehingga perlu penyesuaian antara kemampuan tenaga kesehatan dengan pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan kinerjanya di rumah sakit.

3.2. Kinerja Petugas Rekam Medis

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan kinerja di RSUD Provinsi NTB

No	Kinerja Petugas Rekam Medik	f	%
1	Baik	9	36
2	Cukup	16	64
3	Kurang	0	0
	Jumlah	25	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai kinerja cukup 16 orang (64%), sedangkan baik sebanyak 6 orang (36%). Menurut Veithzal (2015). Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan didalam organisasi. Kinerja petugas rekam medik dilihat dari prestasi kerja atau hasil yang dilakukannya terhadap tugas pokok dan fungsinya masing-masing pada unit-unit rekam medis. Pendapat Miner (1990) dalam Muninjaya (2016) menyatakan kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (actors) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja organisasi. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai perjanjian, mempunyai harapan dan masa depan yang lebih baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan mengenai karakteristik dan kinerja petugas rekam medis di RSUD Provinsi NTB yaitu sebagai Petugas rekam medis berusia >30 tahun 60% lebih banyak dibandingkan dengan berusia 20-30 tahun 40%, Petugas berjenis kelamin perempuan 52% lebih banyak dibandingkan dengan petugas berjenis kelamin laki-laki 48%, petugas yang pendidikan terakhirnya adalah Diploma 60% lebih banyak dibandingkan dengan yang berpendidikan Sarjana 24% dan SMA 16%, petugas yang pernah mengikuti pelatihan 96% lebih banyak daripada yang tidak pernah mengikuti pelatihan 4%, rata-rata petugas mempunyai pengetahuan baik sebanyak 88% dibandingkan dengan yang mempunyai pengetahuan kurang yaitu 12%, rata-rata masa kerja petugas di atas 1 tahun 96% lebih banyak dibandingkan dengan masa kerjanya kurang dari 1 tahun 4%. Kinerja petugas rekam medis berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing pada unit rekam medis dari 25 orang menunjukkan bahwa kinerja yang cukup 16 orang 64% dan baik 9 orang 36%.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Rektor dan LPPM Universitas Naahdlatul Ulama yang membantu penelitian ini melalui pemberian dana hibah penelitian internal kampus.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Citra Budi., (2012). *Landasan Teori, kerangka Teori, Pengelolaan Rekam Medis*. EGC: Jakarta.
- Dayanto., (2014). *Konsumen dan Pelayanan Prima*. Gava Media: Malang
- Departemen Kesehatan RI., (2016). *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit Di indonesia Revisi II*. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik [Internet] diakses tgl 10 Desember 2021
- Depkes RI., (2017). *Pedoman Pengelolaan Rekam Medis Di Rumah Sakit Indonesia Revisi I*. Dirjen Yanmed: Jakarta
- Dhamanti., (2013). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Waktu Tunggu Pelayanan di Rekam Medis Rawat Jalan (Studi di Rekam Medis Rawat Jalan RSUD Haji Surabaya)*. Penelitian Ilmiah. Universitas Airlangga: Surabaya
- Girsang R., (2015). *Evaluasi faktor-Faktor yang Berhubungan dengan waktu Tanggap Petugas Kesehatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Pusat H.Adam Malik Medan*. Tesis Pasca Sarjana Sumatera Utara: Medan
- Ilyas, Yaslis., (2013). *Kinerja :Teori Penilaian dan Penelitian FKM UI*: Jakarta
- Makhtub, Muhamad Jaka., (2016). *Analisis Beban kerja Perekam Medis Unit Filling Di RSUD Provinsi NTB*. Stikes Bagu: Lombok Tengah
- Mathis dan Jackson., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Muninjaya AAG., (2016). *Manajemen Kesehatan*. Penerbit Buku Kedokteran EGC: Jakarta
- Prawirosentoso S., (2019). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE. Yogyakarta
- Rivai Veithzal., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori dan Praktek , PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta*.
- Shofari, B., (2012). *Modul Pembelajaran Pengelolaan Rekam Medis dan Dokumentasi Rekam Medis (Buku 2)*. Pormiki Jateng : Semarang.