

KONTRIBUSI KARAKTERISTIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT REKAM MEDIS RSUD CHASBULLAH ABDULMADJID BEKASI

Nanda Aula Rumana¹, Febi Aquila², Wiwik Viatiningsih³, Deasy Rosmala Dewi⁴

^{1,4}Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No.9 Jakarta Barat
Email: ¹nanda.rumana@esaunggul.ac.id ; ⁴deasyidris@gmail.com

²RS Mitra Keluarga Kalideres, Jl. Peta Selatan No. 1 Jakarta Barat
Email: ²febiaquila10@gmail.com

⁴Ciputra Hospital, Jl. Citra Raya Boulevard Banten
Email: ²wiwik.viatiningsih@ciputrahospital.com

ABSTRACT

The characteristics and performance of the employees of the medical record unit are one of the important components that must be completed in conducting medical records at RSUD dr .Chasbullah Abdulmadjid Bekasi in order to achieve the quality of medical record services.. The research method using quantitative, cross-sectional research design using fisher exact test and independent t test. The results showed the fact that the average age was 30 years, male sex was 50.9%, senior high school education was 43.4%, non-medical record background education was 77%, average length of work was 7 years, lack of knowledge was 58 , 5%, and 83.0% never attended training. Based on the results of the study, from the results of age, length of work, gender, recent education, educational background, training, and knowledge, only the educational background variables that proved significant (Value 0.043) affected the performance of the RSUD Medical Record Unit records at RSUD dr .Chasbullah Abdulmadjid.

Keywords: Characteristics, Employees, Performances, Medical Record

ABSTRAK

Karakteristik dan kinerja karyawan unit rekam medis merupakan salah satu komponen penting yang harus di perhatikan dalam penyelenggaraan rekam medis di RSUD dr.Chasbullah Abdulmadjid Bekasi guna tercapainya mutu pelayanan rekam medis. Tujuan umum penelitian ini Mengetahui kontribusi karakteristik terhadap kinerja karyawan unit rekam medis RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Bekasi. Metode dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, desain penelitian crosssectional menggunakan uji fisher exact dan uji t independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur karyawan rata-rata 30 tahun, jenis kelamin laki-laki 50,9%, pendidikan terakhir SMA 43,4%, latar belakang pendidikan non rekam medis 77%, lama kerja rata-rata 7 tahun, pengetahuan kurang sebanyak 58,5%, dan 83,0% tidak pernah mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian, dari seluruh karakteristik yang diuji yaitu umur, lama kerja, jenis kelamin, pendidikan terakhir, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengetahuan, hanya variabel latar belakang pendidikan yang terbukti signifikan (Pvalue 0,043) berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit rekam medis di Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid.

Kata kunci: Karakteristik, Karyawan, Kinerja, rekam medis

PENDAHULUAN

Saat ini organisasi dituntut untuk dapat bersaing secara ketat dan sehat. Pada sektor jasa, elemen pelayanan sangat penting dalam memenuhi kepuasan para pelanggan. Pelayanan yang baik merupakan hal utama bagi organisasi penyedia jasa seperti rumah sakit. Bagi rumah sakit, kepuasan pasien

merupakan hasil dari produktivitas kerja yang baik. Produktivitas kerja yang baik merupakan impian setiap pimpinan diorganisasi manapun. Terlebih lagi saat ini, orientasi para pimpinan perusahaan mengarah kepada peningkatan produktivitas kinerja karyawannya. Produktivitas kerja yang tinggi berawal dari pencapaian kinerja karyawannya yang

optimal. Karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik maka akan berpengaruh besar kepada perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung (Nur, 2013).

Melalui evaluasi pencapaian kinerja, seorang karyawan bisa mengukur tingkat kesulitan dan kemudahan yang dihadapi di tempat kerja. Selanjutnya, para karyawan bisa bertindak melalui sikap positif untuk memperbaiki semua kekurangan serta menjaga kualitas yang ada pada diri mereka. Output akhirnya adalah dapat menciptakan produktivitas rumah sakit yang tinggi.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi petugas rekam medis, kehadiran petugas, konservasi petugas (Susanti, 2013).

Saat ini, banyak beberapa penelitian yang mengukur kinerja petugas rekam medis di sebuah rumah sakit, diantaranya penelitian (Susanti, 2013) dalam proses pengolahan data adalah adanya kesulitan dalam pengolahan data, data yang tercecer atau pengarsipan data yang belum teratur. Selain itu data rekam medik yang tersimpan di rak-rak penyimpanan semakin hari semakin bertambah dan semakin menumpuk sehingga memakan tempat yang banyak. Berdasarkan penelitian Sukaesih diketahui bahwa waktu tunggu pasien bervariasi setiap pasien. Kondisi ini menunjukkan bahwa waktu tunggu pasien di RS Rokan hulu masih lama, dibandingkan dengan rata-rata indikator yang direkomendasikan (Sukaesih, 2008). Begitu juga dengan hasil penelitian Dindatia dimana hal yang masih menjadi kendala di rekam medis RSUD Kota Kendari adalah pengisian berkas rekam medis pasien yang terkadang tidak diisi lengkap, penulisan dokter yang terkadang tidak bisa dibaca dan dipahami, dan permasalahan lain yaitu pengambilan berkas rekam medik pasien terbilang lama atau tidak sesuai standar (Dindatia, Junaid, & Rasama, 2017).

Indikator penilaian kinerja pernah diteliti oleh Susanti yang menghasilkan data bahwa kinerja petugas rekam medis dengan indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kehadiran, supervisi, dan konservasi diketahui bahwa sebanyak 63,6 % petugas mempunyai kinerja yang baik sedangkan 36,4% petugas mempunyai kinerja yang kurang baik (Susanti, 2013).

Penyelenggaraan rekam medis pada suatu sarana pelayanan kesehatan merupakan salah satu indikator mutu pelayanan pada institusi tersebut. Berdasarkan data pada rekam medis tersebut akan dapat dinilai apakah pelayanan diberikan sudah cukup baik atau tidak. Kegiatan di Unit Rekam Medis berupa sebuah sistem yang didalamnya terdapat urutan penyelenggaraan rekam medis yang dituangkan dalam uraian tugas rekam medis.

Rekam medis merupakan kumpulan fakta tentang kehidupan seseorang dan riwayat penyakitnya, termasuk keadaan sakit, pengobatan saat ini dan saat lampau yang ditulis oleh para praktisi kesehatan dalam upaya mereka memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Hatta, 2014). Sedangkan menurut Kemenkes rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen mengenai identitas pasien, hasil pemeriksaan, pengobatan, tindak pelayanan lainnya yang diterima pasien pada sarana kesehatan, baik rawat jalan maupun rawat inap (Depkes RI, 2008).

RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Bekasi merupakan rumah sakit yang terletak di Jalan Pramuka No.55 Bekasi Selatan dengan sumber daya cukup banyak yaitu PNS 578 orang dan Non PNS 377 orang yang hadir untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Salah satu unit pelayanan yang ada di RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Bekasi adalah unit rekam medis dengan jumlah 53 karyawan.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang kontribusi karakteristik terhadap kinerja petugas rekam medis RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Bekasi, sehingga dapat memberikan kontribusi berupa masukan mengenai kinerja petugas rekam medis kepada rumah sakit, agar dapat meningkatkan pelayanan.

METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah desain crosssectional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit rekam medis di RS dr. Chasbullah Abdulmadjid sebanyak 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara pengisian angket untuk pertanyaan karakteristik dan pengetahuan, sedangkan untuk pengukuran kinerja menggunakan observasi/pengamatan langsung menggunakan daftar tilik. Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian

dilakukan analisis data menggunakan uji fisher exact dan uji t independen untuk mengetahui hubungan antara karakteristik dan kinerja.

HASIL

Tabel 1 Gambaran Karakteristik Karyawan Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid

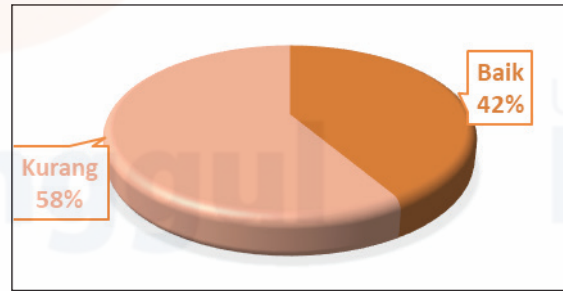
Variabel	Jumlah	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	27	50,9
Perempuan	26	49,1
Pendidikan Terakhir		
SMA	23	43,4
D3	15	28,3
D4/S1	15	28,3
Latar Belakang Pendidikan		
Non Rekam Medis	41	77
Rekam Medis	12	23
Pelatihan		
Pernah	9	17,0
Tidak pernah	44	83
Total	53	100,0

Tabel 1 menunjukkan gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini. Terlihat bahwa persentase jenis kelamin hampir merata antara laki-laki dan perempuan. Berbeda dengan pendidikan terakhir dimana didominasi oleh pendidikan SMA sebanyak 43,4%. Sebanyak 77% latar belakang karyawan adalah non rekam medis. Kebanyakan karyawan menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan terkait rekam medis sebanyak 83%.

Tabel 2. Gambaran Umur dan Lama Kerja Karyawan Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid

Variabel	Jumlah	Min.	Max.	Mean	SD
Umur	53	19	53	30,32	10,1
Lama Kerja	53	1	27	7	8,3

Tabel 2 memperlihatkan data umur dan lama kerja, terlihat bahwa usia termuda karyawan adalah 19 tahun, tertua 53 tahun sedangkan rata-rata usia karyawan adalah 30 tahun. Untuk karakteristik lama bekerja, karyawan terlama bekerja selama 27 tahun sedangkan tercepat adalah 1 tahun, rata-rata karyawan bekerja selama 7 tahun.



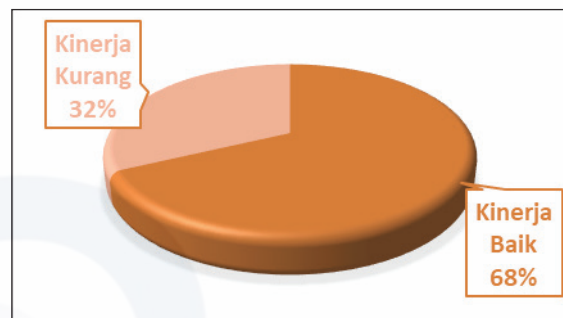
Gambar 1. Gambaran pengetahuan Karyawan Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid

Gambar 1 menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan memiliki pengetahuan yang kurang(58%). Pengetahuan diberikan kepada seluruh petugas rekam medis disesuaikan dengan bidang pekerjaannya diantaranya bagian pendaftaran, distribusi, analisis/ pelaporan, koding, dan filing. Persentase pengetahuan sesuai bidang pekerjaan tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Persentase pengetahuan sesuai bidang pekerjaan di Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid

No	Karyawan	Persentase Pengetahuan
1	Pendaftaran	71,42 %
2	Distribusi	74,16%
3	Analisis/Pelaporan	100,0%
4	Koding	78,88%
5	Filling	80,76%

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa pengetahuan karyawan yang memiliki presentase tertinggi yaitu karyawan analisis/Pelaporan (100,0%), disusul karyawan filling (80,76%), karyawan koding (78,88%), karyawan distribusi (74,16%), dan yang mempunyai pengetahuan terendah adalah karyawan bagian pendaftaran (71,42%).



Gambar 2. Gambaran Kinerja Karyawan Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid.

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa kinerja karyawan yang kurang sebanyak 32% sedangkan yang sudah memiliki kinerja baik sebanyak 68%.

Tabel 4. Hubungan Umur dan Lama Kerja dengan Kinerja Karyawan Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid

Variabel	Jumlah	Mean	SD	Pvalue
Umur				
Kinerja baik	36	30.19	10.141	0,897
Kinerja kurang	17	30.59	10.613	
Lama Kerja				
Kinerja baik	36	6.31	7.425	0,407
Kinerja kurang	17	8.65	10.228	

Dua variabel yang dilakukan analisis adalah umur dan lama kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji t independen terlihat bahwa tidak ada hubungan antara umur dan lama kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 5 Hubungan Karakteristik terhadap Kinerja Karyawan Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid

Variabel	Kinerja		Total	Pvalue
	kinerja baik	kinerja kurang		
Jenis Kelamin				
laki-laki	19	8	27	0,925
	70.4%	29.6%	100.0%	
perempuan	17	9	26	
	65.4%	34.6%	100.0%	
Pendidikan Terakhir				
D4/S1	11	4	15	0,276
	73.3%	26.7%	100.0%	
D3	12	3	15	
	80.0%	20.0%	100.0%	
SMA	13	10	23	
	56.5%	43.5%	100.0%	
Pelatihan				
Pernah	7	2	9	0,762
	77.8%	22.2%	100.0%	
Tidak Pernah	29	15	44	
	65.9%	34.1%	100.0%	
Pengetahuan				

Baik	14	8	22	0,791
	63.6%	36.4%	100.0%	
Kurang	22	9	31	
	71.0%	29.0%	100.0%	
Total	36	17	53	
	67.9%	32.1%	100.0%	

Berdasarkan tabel 5 hubungan antara jenis kelamin, pendidikan terakhir, pelatihan dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan menghasilkan pvalue > 0,05. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak ada hubungan antara jenis kelamin, pendidikan terakhir, pelatihan dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja Karyawan Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid

Latar Belakang Pendidikan	Kinerja		Total	OR	Pvalue
	kinerja baik	kinerja kurang			
Rekam Medis	11	1	12	7,040	0,043
	91.7%	8.3%	100.0%		
Non Rekam Medis	25	16	41		
	61.0%	39.0%	100.0%		
Total	36	17	53		
	67.9%	32.1%	100.0%		

Berdasarkan uji fisher exact yang menghubungkan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja terlihat bahwa pvalue < 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan. Nilai OR menghasilkan nilai 7,040 yang diartikan bahwa karyawan yang memiliki latar belakang rekam medis akan memiliki peluang untuk kinerjanya baik sebesar 7,040 dibandingkan karyawan yang tidak memiliki latar belakang rekam medis.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dari seluruh karakteristik yang diuji yaitu umur, lama kerja, jenis kelamin, pendidikan terakhir, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengetahuan, hanya variabel latar belakang pendidikan yang terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit rekam medis di Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmadjid, hal ini sejalan dengan penelitian Batubara yang menyebutkan bahwa latar belakang

pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan (Batubara, 2008). Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Hendrati yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja keuangan UKM (Hendrati & Muchson, 2010). Lulusan rekam medis dapat memiliki kinerja yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya seperti tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan no 55 tahun 2013 yang menyebutkan bahwa perekam medis dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan kompetensi, berdasarkan pendidikan dan pelatihan serta berkewajiban mematuhi Standar Profesi Perekam Medis (Kemenkes, 2013). Hal tersebut dikuatkan pula dengan adanya elemen penilaian manajemen informasi kesehatan dalam standar nasional akreditasi rumah sakit edisi 1 yang menyebutkan bahwa pengelola rekam medis dipimpin oleh tenaga rekam medis yang memiliki kompetensi dan kewenangan mengelola rekam medis sesuai dengan peraturan perundangan (KARS, 2018).

SIMPULAN

Gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini. Terlihat bahwa persentase jenis kelamin hampir merata antara laki-laki dan perempuan. Berbeda dengan pendidikan terakhir dimana didominasi oleh pendidikan SMA sebanyak 43,4%. Sebanyak 77% latar belakang karyawan adalah non rekam medis. Kebanyakan karyawan menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan terkait rekam medis sebanyak 83%. Untuk karakteristik usia, rata-rata berusia 30 tahun. Rata-rata karyawan bekerja selama 7 tahun. Lebih dari separuh karyawan memiliki pengetahuan yang kurang (58%). Sedangkan variabel kinerja menunjukkan data bahwa kinerja karyawan yang kurang sebanyak 32%, kinerja baik sebanyak 68%. Dari seluruh karakteristik yang diuji yaitu umur, lama kerja, jenis kelamin, pendidikan terakhir, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengetahuan, hanya variabel latar belakang pendidikan yang terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit rekam medis di Unit Rekam Medis RSUD Chasbullah Abdulmajid,

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih diucapkan kepada Prodi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan Universitas Esa Unggul yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, R. I. (2008). *Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kecakapan Profesional, Pendidikan Berkelanjutan, dan Independensi Pemeriksa terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Study Empiris pada Bawasko Medan)*. Universitas Sumatera Utara.
- Depkes RI. (2008). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/MENKES/PER/III/2008. Jakarta: Dirjen. Pelayanan Medik.
- Dindatia, N., Junaid, & Rasama. (2017). Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(6), 1–9.
- Hatta, G. R. (2014). *PEDOMAN Manajemen Informasi Kesehatan disarana pelayanan kesehatan*. (G. R. Hatta, Ed.) (Revisi 3). Jakarta.
- Hendrati, I. M., & Muchson, M. (2010). Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Jiwa Kewirausahaan terkait Kinerja Keuangan UKM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 27–36.
- KARS. (2018). Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1. Jakarta: Komisi Akreditasi Rumah Sakit.
- Kemenkes. (2013). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis. Jakarta.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 739–749.
- Sukaesih, F. (2008). *Hubungan Karakteristik Petugas dengan Kinerja Petugas Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu*. Universitas Sumatera Utara.
- Susanti, T. (2013). *Studi Tentang Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Persatuan Djamaah Haji Indonesia Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.