

Tinjauan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Tere Margareth Tahun 2022

Angelia Putriana¹, Erlindai², Febryo Siburian³

^{1,2,3}Program Studi D-III Perekam Medis dan Informasi Kesehatan, Universitas Imelda Medan,
Indonesia

Article Info

Article history:

Received Apr 18, 2023

Revised Feb 28, 2024

Accepted Feb 29, 2024

Keywords:

Compensation
Medical Records
Hospital

ABSTRACT

An employee can be said to be productive if he is able to produce goods or services as expected in a short or precise time. The population of this study is medical records officers in the medical records room at RSU Tere Margareth. The sample size is 5 RM employees. The instrument in this research used interviews with respondents who were RM officers at RSU Tere Margareth. The research results showed that the distribution of respondents' answers based on interviews showed that the identification of the Main Duties of Officers in the Hospital Medical Records Unit. Tere Margareth already has a medical record service manual No. Kep/095/I/2019 as follows regarding working time arrangements at Tere Margareth Medan Hospital, divided into 2 work shifts. The performance of medical records officers at Tere Margareth Hospital has two meanings, where first, compensation and performance are directly proportional to the implementation of the quality of work of medical records officers, where from the results of interviews it was found that officers felt very happy, enthusiastic and eager to carry out their responsibilities if their work compensation was increased. However, in the second aspect, whether or not there is compensation for medical records officers, they are still enthusiastic about doing their work because it is their responsibility to do daily work without having to be lured by high compensation. This indicates that awareness of the work responsibilities of medical records officers in Tere Margareth Hospital is good. Based on the results of the research conducted, it can be concluded that RSU.Tere Margareth should pay attention to officer compensation, so that it can help in increasing the productivity of medical records officers at Tere Margareth Hospital, Medan City and officers must also be aware that without compensation, officers continue to work and are responsible for his job.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Angelia Putriana

Program Studi D-III Perekam Dan Informasi Kesehatan,
Universitas Imelda Medan,

Jl. Bilal No. 52 Kelurahan Pulo Brayan Darat I Kecamatan Medan Timur, Medan - Sumatera Utara.

Email: angel93putriana@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja. Menurut [5] Kepuasan kerja adalah suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Berdasarkan hasil penelitian [1] menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada RS. Martha Friska Medan. Dengan demikian apabila kepuasan kerja meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja perawat tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja ini penting untuk dikaji lebih lanjut guna meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Menurut [8] kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut penelitian [2] terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi.

Petugas rekam medis dapat melaksanakan pekerjaannya jika ditunjang dari pemberian kompensasi baik kompensasi *financial* maupun nonfinancial, sehingga timbul motivasi dan kepuasan kerja petugas akan dapat meningkatkan kinerja. Dengan melaksanakan tugas dan fungsi rekam medis yang baik, tentunya akan menunjang terselenggaranya upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menghasilkan rekam medis yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan maka diperlukan perekam medis yang berkompeten karena rekam medis memegang peranan yang sangat penting dalam penyediaan informasi pasien [5].

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberikan penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan yang memiliki keterampilan, bergabung dalam sebuah organisasi untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi atau perusahaan. Jadi kompensasi finansial merupakan unsur penting untuk menunjang keberlangsungan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan memberikan jasanya kepada perusahaan dan perusahaan memberikan balas jasanya berupa gaji atau upah. Dengan adanya kompensasi yang layak maka karyawan dengan sendirinya akan bekerja dengan baik sebaliknya jika kompensasi yang diterima kurang sesuai maka kinerja karyawan pun tidak sesuai yang diharapkan perusahaan [3].

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat Seorang petugas rekam medis dinilai produktif jikalau memiliki sikap mental untuk terus memacu dan mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Dengan begitu, petugas rekam medis dapat menangani berkas rekam medis sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat [3].

Berdasarkan hasil penelitian [2] tentang Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Dalam Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Hasil penelitian didapatkan ada nilai signifikan sebesar 0,019

Kepuasan pada pekerjaan, nilai signifikan sebesar 0,040 Kepuasan pada kompensasi, nilai signifikan sebesar 0,043 kepuasan pada pemimpin, nilai signifikan sebesar 0,088 kepuasan pada hubungan rekan kerja, dan nilai signifikan sebesar 0,000 kepuasan pada promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan di RS Bhayangkara Denpasar serta sebesar 73,3%. Kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada pemimpin, kepuasan pada hubungan rekan kerja, dan kepuasan pada promosi memiliki korelasi yang tinggi pada kinerja petugas dalam pengisian rekam medis pasien rawat jalan di RS Bhayangkara Denpasar.

Berdasarkan penelitian [13] Lisa pada tahun 2018 tentang pengaruh motivasi dan kinerja dokter dalam pengisian rekam medis di ruang rawat inap RSUD. Deli Serdang Lubuk Pakam Tahun 2018 terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, penghargaan, kedisiplinan, dan tanggungjawab dokter dalam pengisian rekam medis di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah deli serdang lubuk pakam. Variabel yang paling berpengaruh terhadap pengisian data rekam medis adalah variabel penghargaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian Fitriani dkk pada tahun 2017 tentang hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD. Aisyiyah Ponorogo yaitu seorang tenaga kerja yang baik harus mempunyai kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap dan etika agar menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi, mudah dicapai apabila didukung oleh tenaga kerja yang sering termotivasi oleh pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya. Produktivitas kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh banyak instansi, salah satunya rumah sakit. Dari hasil pengolahan data menggunakan uji spearman rank program SPSS 16.0. Ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo. Hasil dari analisa menunjukkan ρ value lebih kecil dari 0,05 (sig. ρ 0,023 < 0,05) dengan tingkat koefisien korelasi sedang yaitu sebesar 0,504.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Tere Margareth bahwa masih ada petugas yang belum menyelesaikan tugasnya secara baik seperti melengkapi rekam medis pasien sesuai pemeriksaan yang telah dilakukan, sehingga perencanaan pengobatan dan perawatan yang akan diberikan kepada pasien menjadi terganggu. Kemudian masih adanya petugas yang lalai dalam pengerjaan tugasnya karena tidak stabilnya semangat kerja. Hal ini mungkin karena disebabkan petugas rekam medis kurang mendapatkan kompensasi hasil kerjanya masih diberikan terlalu kecil, maka hal ini dapat menyebabkan petugas rekam medis tidak nyaman kerja di rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengaturan kompensasi secara adil. Sehingga petugas bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai tujuannya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tinjauan pemberian kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja petugas rekam medis di rumah sakit tere margareth tahun 2022.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif bersifat observasional analitik yaitu penelitian yang dilakukan berbasis tinjauan kondisi maupun keadaan yang dapat dideskripsikan secara naratif untuk menjelaskan sebuah fenomena yang analisisnya untuk mengeksplorasi tinjauan yang ada nyata terjadi pada lokasi penelitian. Rancangan penelitian yang digunakan dengan pendekatan *cross sectional* yaitu observasi dan pengumpulan data yang dilakukan pada saat bersamaan.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Agustus Tahun 2022. Adapun lokasi penelitian adalah di RSUD Tere Margaret Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi variabel bebasnya adalah produktifitas kerja petugas rekam medis yaitu pegawai yang ada diruang rekam medis RSU. Tere Margareth sebanyak 5 orang. Teknik sampling yaitu cara pengambilan sampel dengan mengambil responden atau kasus yang kebetulan ada atau tersedia. Adapun tehnik pengambilan sampling yaitu total sampling 5 orang.

Teknik Sampling

Accidental sampling adalah pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia disuatu tempat sesuai dengan konteks penelitian [9]. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* dengan 2 orang tugas pengklaiman.

Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dengan mengamati objek penelitian secara langsung seperti SOP pelepasan informasi, dokumen prasyarat kelengkapan pelepasan asuransi, sumber data yang diperoleh adalah data primer dan sekunder.

Data primer merupakan data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan petugas asuransi yang manangani pengklaiman asuransi dan kepala unit rekam medis dan hasil observasi.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari data yang sudah ada seperti SOP dan dari dokumen pengklaiman asuransi.

Defenisi Operasional

Defenisi operasional menurut [10], merupakan uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau tentang apa yang di ukur oleh variabel yang bersangkutan.

1. Pemberian Kompensasi
2. Produktivitas Kerja

Instrumen

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara. Pada penelitian ini wawancara yang disusun merupakan wawancara mendalam yang diberikan kepada petugas rekam medis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Pemberian Kompensasi Langsung Kepada Petugas Rekam Medis Di RSU Tere Margareth

Daftar Pertanyaan	Inisial Responden	Jawaban Responden
Apakah anda pernah mendapatkan kompensasi langsung dari tempat anda bekerja?	MSN	Ya, Pernah berupa uang
	NSY	Ya, Pernah berupa uang
	TS	Ya, Pernah berupa uang
	JS	Ya, Pernah berupa uang
	NSB	Ya, Pernah berupa uang
Seberapa sering anda mendapatkan uang lembur ditahun 2022?	MSN	1 kali
	NSY	2 kali
	TS	2 kali
	JS	1 kali
	NSB	2 kali

Berdasarkan tabel 1 mengenai pemberian kompensasi langsung dapat kita lihat bahwa seluruh responden pernah mendapatkan kompensasi sedangkan pada pemberian uang lembur jawaban responden memiliki keragaman, dari hasil wawancara dengan responden semua responden pernah memperoleh uang lembur dengan besaran tingkat keseringan tertinggi 2 kali dan besaran terendah sebanyak 1 kali memperoleh uang lembur.

Tabel 2. Pemberian Kompensasi Tidak Langsung Kepada Petugas Rekam Medis Di RSU Tere Margareth

Daftar Pertanyaan	Inisial Responden	Jawaban Responden
Apakah anda pernah mendapatkan kompensasi tidak langsung berupa kuota cuti? (berapa kali)	MSN NSY TS JS NSB	Ya, pernah 2 kali Ya, pernah 1 kali Ya, pernah 1 kali Ya, pernah 1 kali Ya, pernah 1 kali

Berdasarkan tabel 2 mengenai pemberian kompensasi tidak langsung dapat kita lihat bahwa seluruh responden pernah mendapatkan kompensasi tidak langsung dengan besaran tingkat keseringan tertinggi 2 kali mendapatkan kuota cuti dan besaran terendah sebanyak 1 kali.

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Responden Petugas Rekam Medis Di RSU Tere Margareth Tahun 2022

Inisial Responden	Usia	Latar Belakang Pendidikan	Lama Bekerja
MSN	29 Tahun	D III RMIK	5 Tahun
NSY	35 Tahun	D III RIMIK	8 Tahun
TS	26 Tahun	D III Keperawatan	2 Tahun
JS	31 Tahun	D III Keperawatan	6 Tahun
NSB	25 Tahun	D III RMIK	1 Tahun

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dipahami bahwa jumlah petugas rekam medis sebanyak 5 orang, dimana memiliki ragam usia dari yang tertua 31 tahun hingga yang termuda 25 tahun, 3 orang dari latar belakang pendidikan RMIK dan 2 dari latar belakang keperawatan namun masih dalam lingkup alumni jurusan kesehatan, sementara itu lama bekerja memiliki variasi beragam mulai dari 1 tahun, 2 tahun, 5, 6, hingga 8 tahun.

Tabel 4. Pemberian Motivasi Kepada Responden Petugas Rekam Medis Di RSU Tere Margareth Tahun 2022

Daftar Petanyaan	Inisial Responden	Jawaban Responden
Motivasi apakah yang mendorong anda untuk meningkatkan produktifitas kerja?	MSN NSY TS JS NSB	Pujian dari senior/atasan ditempat saya bekerja Adanya perhatian dari atasan di tempat saya bekerja Pujian dari senior di tempat saya bekerja Adanya perhatian/pujian dari atasan Dihargai atasan/senior atas pencapaian kinerja yang saya lakukan
Menurut anda, apabila tidak diberikan kompensasi apakah anda masih produktif dalam bekerja? (mengapa)	MSN NSY TS JS NSB	Ya, karena itu sudah menjadi tanggung jawab pekerjaan saya Ya, karena itu sudah menjadi tanggung jawab pekerjaan saya

Berdasarkan tabel 4 selain kompensasi yang diberikan terhadap responden adanya motivasi dari senior/atasan atas pencapaian kinerjanya yang mendorong responden untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.

Dari hasil wawancara dengan responden ada atau tidak adanya pemberian kompensasi mereka masih tetap semangat dalam menjalankan pekerjaannya, karena sudah menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan.

Tabel 5. Kedisiplinan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis di RSUD Tere Margareth Medan

Daftar Pertanyaan	Inisial Responden	Jawaban Responden
Apakah anda pernah terlambat/terlat datang dari jam kerja yang di tentukan? (berapa kali)	MSN NSY TS JS NSB	Ya, pernah 2 kali Ya, pernah 1 kali Ya, pernah 1 kali Ya, pernah 2 kali Ya, pernah 1 kali

Berdasarkan tabel 5 semua responden pernah terlambat datang dari jam kerja yang sudah di tentukan dengan besaran tingkat keseringan 2 kali dan besaran terendah 1 kali.

Tabel 6. Keterampilan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis di RSUD Tere Margareth Medan

Daftar Pertanyaan	Inisial Responden	Jawaban Responden
Keterampilan apa yang anda miliki dalam berkontribusi di lingkungan kerja?	MSN	Saya pernah berkontribusi ketika rekan kerja saya kewalahan dalam bidang mengoperasikan komputer.
	NSY	Saya pernah berkontribusi ketika rekan kerja saya kewalahan dalam bidang berkomunikasi dengan pasien.
	TS	Saya pernah berkontribusi ketika rekan kerja saya kewalahan dalam bidang mengoperasikan komputer.
	JS	Saya pernah berkontribusi ketika rekan kerja saya kewalahan dalam bidang mengoperasikan komputer dan berkomunikasi dengan pasien.
	NSB	Saya pernah berkontribusi ketika rekan kerja saya kewalahan dalam bidang berkomunikasi dengan pasien

Berdasarkan tabel 6 semua responden pernah berkontribusi di lingkungan kerja, sebagian responden berkontribusi ketika rekan kerjanya kewalahan dalam bidang mengoperasikan komputer dan ada juga responden yang berkontribusi dalam hal pelayanan berkomunikasi dengan pasien.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas yang telah dijabarkan berdasarkan judul penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Tere Margareth memiliki dua pemaknaan, dimana pertama kompensasi dan kinerja berbanding lurus dalam penerapan produktifitas kerja petugas rekam medis, dimana dari hasil wawancara didapati bahwa petugas merasa sangat senang dan bersemangat melakukan tanggung jawabnya apabila kompensasi diberikan kepada petugas. Namun pada aspek ke dua ada atau tidak adanya

kompensasi bagi petugas rekam medis, mereka masih tetap bersemangat melakukan pekerjaannya karena sudah menjadi tanggungjawab untuk mengerjakan pekerjaan harian tanpa harus diiming-imingi oleh kompensasi yang tinggi hal ini menandakan bahwa kesadaran terhadap tanggungjawab kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Tere Margareth sudah baik.

REFERENCES

- [1] J. Sinaga, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Martha Friska Medan Tahun 2017," *Respositori Usu*, 2018.
- [2] Wiarah Wiarah, Ester Manik, "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi," *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, vol. 8, no. 2, pp. 62-72, 2014.
- [3] S. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2010.
- [4] Tarwaka, *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Press, 2014.
- [5] S. E. 5. Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5 ed., Yogyakarta: BPFE, 2017, p. Cetakan Pertama.
- [6] I. Mathar, *Manajemen Informasi Kesehatan Pengelolaan Dokumen Rekam Medis*, Yogyakarta: CV Budi Utomo, 2018.
- [7] E. Faida, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*, Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2019.
- [8] D. J. Priansa, *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.
- [9] Putu Ayu Seri, Andhari dan I Made Sukartha, *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility , Profitabilitas , Inventory Intensity , Capital Intensity dan Leverage Pada Agresivitas Pajak*, 2017.
- [10] A. P. Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 12 ed., Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- [11] N. Mohammad, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- [12] S. Notoatmodjo, *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- [13] Y. Z. N. Lisa Edian Tanjung, "PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA DOKTER DALAM PENGISIAN REKAM MEDIS DI RUANG RAWAT INAP RSUD DELI SERDANG LUBUK PAKAMTAHUN2018," *MIRACLE JOURNAL*, vol. 2, no. 1, pp. 148-161, 2022.

BIOGRAPHIES OF AUTHORS

	<p>Angelia Putriana, Gelar S1 diperoleh dari program studi S1 Ilmu Komunikasi, Universitas Sumatera Utara (USU) pada tahun 2015 dan program studi S1 Teologia dari Sekolah Tinggi Teologia Sola Fide. Gelar Magister diperoleh dari program studi S2 Ilmu Komunikasi dari Universitas Sumatera Utara pada tahun 2017. Saat ini aktif sebagai dosen tetap di Universitas Imelda Medan.</p>
	<p>Erlindai, Gelar D-III diperoleh dari Program Studi D-III Kebidanan, Universitas Imelda Medan (UIM). Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Promkes diperoleh dari Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Stikes Deli Husada Deli Tua pada Tahun 2013. Gelar Magister Kesehatan Masyarakat Kesehatan Reproduksi diperoleh dari Program Studi S2 Kesehatan Masyarakat, Stikes Deli Husada Deli Tua tahun 2015. Saat ini aktif sebagai dosen di Universitas Imelda Medan.</p>
	<p>Febryo doni partogi Siburian, Gelar D-III diperoleh dari Universitas Imelda Medan (UIM), Program Studi D3 Perekam dan Informasi Kesehatan pada tahun 2022.</p>