

ANALISIS KOMPETENSI PETUGAS REKAM MEDIS DALAM PENCAPAIAN KINERJA RUMAH SAKIT IMELDA PEKERJA INDONESIA MEDAN

¹ *Parmen Silalahi*; ² *Anisa Debora Marbun*

¹ *Dosen APIKES Imelda, Jalan Bilal Nomor 52 Medan*; ² *Mahasiswa APIKES Imelda*

E-mail: ¹ parmincerior@gmail.com

ABSTRAK

Rekam medis merupakan salah satu bukti tertulis tentang proses pelayanan yang berisi tentang data klinis pasien selama proses diagnosis dan pengobatan. Pengelolaan rekam medis di rumah sakit adalah untuk menunjang tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya mencapai tujuan rumah sakit, yaitu peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan kinerja petugas pengelola data rekam medis di ruang penyimpanan Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia. Metode penelitian adalah seluruh petugas rekam medis dengan sampel 30 responden. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif. Hasil analisis kompetensi petugas rekam medis dalam pencapaian kinerja berdasarkan pendidikan sebagian tingkat lanjut rekam medis sebanyak 18 orang (60,0%). Petugas RS Imelda Medan sebagian adalah Amd.RMIK Rekam Medis sebanyak 8 orang (26,7 %). Petugas RS Imelda Medan sebagian adalah Sarjana 4 orang (13,3%). Masa Kerja petugas RS Imelda Medan sebagian adalah pegawai 0-2 tahun 26 orang (86,7%). Masa Kerja petugas RS Imelda Medan sebagian adalah pegawai 3-5 tahun 3 orang (10,0%) dan responden dengan masa kerja pegawai >5 tahun sebanyak 1 orang (3,3%). Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja petugas rekam medis yang terdiri dari motivasi, kompetensi diketahui sebanyak 10 petugas (33,3%) mempunyai kinerja yang baik sedangkan sebanyak 3 petugas (10,0%) mempunyai kinerja yang kurang baik.

Kata kunci: *Kompetensi, Petugas Rekam Medis, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Derajat kesehatan masyarakat dapat meningkat melalui peran serta organisasi pelayanan kesehatan yakni rumah sakit dan didukung oleh pola hidup masyarakat itu sendiri yang selalu menjaga kesehatan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang

menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Organisasi pemberi pelayanan kesehatan memiliki peranan penting dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan di masyarakat dengan memberikan pelayanan yang berkualitas. Kualitas suatu pelayanan kesehatan tidak hanya dilihat dari hasil akhir pelayanan, namun ada sisi lain yang mampu mendukung upaya kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, yaitu dengan menyelenggarakan pelayanan manajemen informasi kesehatan yang berbasis pada data dan informasi kesehatan yang berkualitas dan

terintegrasi dengan baik yang bersumber dari rekam medis.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis, rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, 2 pengobatan, tindakan dan pelayanan lain kepada pasien pada fasilitas pelayanan kesehatan. Catatan terkait pemeriksaan, pengobatan, tindakan atau pelayanan lain yang diberikan kepada pasien harus berkesinambungan untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien. Berkesinambungannya suatu catatan medis pasien tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang ahli dibidangnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang berwenang melaksanakan kegiatan rekam medis dan informasi kesehatan adalah perekam medis. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis, kegiatan perekam medis antara lain melaksanakan kegiatan pelayanan pasien dalam manajemen dasar Rekam Medis dan Informasi Kesehatan; melaksanakan evaluasi isi rekam medis; melaksanakan sistem klasifikasi klinis dan kodefikasi penyakit; melaksanakan indeks penyakit, kematian dan tindakan; melaksanakan evaluasi kelengkapan isi diagnosis dan tindakan serta melaksanakan pencatatan dan pelaporan surveilans .

Masing-masing kegiatan dalam unit rekam medis harus dibagi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh perekam medis. Pembagian tugas sesuai kompetensi bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja dari masing-masing individu agar menghasilkan kinerja yang optimal dan mampu mencapai tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja yaitu faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja . Seseorang

dengan 3 tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu . Sikap positif inilah yang nantinya mampu meningkatkan kinerja petugas dalam menjalankan tugasnya. kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,2016).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. hal lain yang tak kalah pentingnya adalah bahwa setiap pekerjaan harus selalu diawasi agar jangan sampai terjadi penyimpangan, baik disengaja maupun yang tidak disengaja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan salah satu petugas pendaftaran pasien rawat jalan di Rumah Sakit Imelda Medan, petugas pendaftaran pasien rawat jalan yang dalam pekerjaannya sekaligus merangkap sebagai petugas filing masih merasakan kurangnya kerjasama dengan rekan kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Kurangnya kerjasama dalam suatu kelompok ini dikarenakan perbedaan sikap dan watak dari masing-masing individu. Kondisi seperti ini mengakibatkan kurang maksimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh perekam medis di Rumah Sakit Imelda Medan, sehingga akan mempengaruhi

kepuasan dalam bekerja. Ketika seseorang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka kinerja orang tersebut dapat menurun. Dampak yang timbul dari kondisi seperti ini adalah terhambatnya proses kegiatan pada bagian pendaftaran pasien rawat jalan seperti lamanya pengambilan berkas rekam medis pasien di ruang filing rawat jalan yang nantinya akan didistribusikan ke masing-masing poliklinik karena tidak ada kerjasama yang baik antara bagian pendaftaran pasien rawat jalan dengan bagian filing rawat jalan. Apabila pendistribusian berkas 4 rekam medis pasien terhambat maka pemeriksaan pasien oleh tenaga kesehatan juga akan terhambat sehingga kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit bisa menurun.

Selain itu, adanya berkas rekam medis pasien rawat jalan yang tidak ditemukan menunjukkan bahwa petugas rekam medis di Rumah Sakit Imelda Medan kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaannya. Peristiwa ini menunjukkan bahwa petugas rekam medis kurang teliti dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila berkas rekam medis tidak ditemukan, maka petugas harus membuatkan berkas baru untuk pasien. Akibatnya, pemeriksaan pasien di fasilitas pelayanan kesehatan dirasa kurang efektif dan efisien, karena tidak adanya riwayat penyakit pasien terdahulu yang dapat diketahui oleh tenaga kesehatan. Berdasarkan latar belakang tersebut si peneliti tertarik dan memilih topik penelitian dengan judul Analisis Kompetensi Petugas Rekam Medis Dalam Pencapaian Kinerja Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2017.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan kerja petugas rekam medis berhubungan dengan kinerja petugas rekam medis di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Imelda Medan

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini terdiri atas tujuan umum dan tujuan khusus yaitu:

1. Tujuan Umum
Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja petugas rekam medis dengan kinerja petugas rekam medis di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Imelda Medan.
2. Tujuan Khusus
 - a. Mengetahui tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Imelda Medan
 - b. Mengetahui tingkat kinerja petugas rekam medis di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Imelda Medan.
 - c. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja petugas rekam medis dengan kinerja petugas rekam medis di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Imelda Medan.
 - d. Mengetahui indikator kepuasan kerja yang paling berhubungan dengan kinerja petugas rekam medis di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Imelda Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri atas manfaat praktis dan manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Rumah Sakit
Sebagai bahan evaluasi bagi pihak rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan melalui kinerja petugas rekam medis di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Imelda Medan.
 - b. Bagi Peneliti
Mampu menambah pengalaman dan memperluas wawasan peneliti mengenai manajemen rekam medis terkait kepuasan kerja dan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Imelda Medan.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan untuk menambah referensi dalam pembelajaran manajemen rekam medis agar pemahaman ilmu rekam medis semakin meningkat.

b. Bagi Peneliti Lain

Dapat mengembangkan pengetahuan dan menambah referensi sebagai bahan acuan untuk penulisan penelitian terkait kepuasan kerja dan kinerja petugas rekam medis.

METODE

Jenis Penelitian

Menurut Notoadmojo S, 2010 Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif. Deskriptif ialah salah satu cara penelitian dengan menggambarkan suatu objek sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa di lebih-lebihkan. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan masalah atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada masa sekarang. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau tabel dan grafik diolah dengan metode statistik.

Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian di mulai bulan maret-Juli 2017 di RSUD Imelda Pekerja Indonesia di unit rekam medis.

Tempat penelitian

Tempat yang dipilih penelitian adalah RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan di jln Bilal No. 24 Pulo Brayan, karena menurut penelitian RSUD Imelda Pekerja Indonesia merupakan tempat yang sesuai dan dijangkau oleh peneliti.

Populasi

Menurut Notoadmojo, 2010, populasi adalah suatu penelitian teknik sampling selalu berhadapan dengan objek yang diteliti atau yang diselidiki. Objek tersebut dapat berupa

manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda-benda mati lainnya, serta peristiwa dan gejala yang terjadi di dalam masyarakat atau dalam alam.

Teknik Sampling

Metode sampling adalah sebuah metode atau cara yang digunakan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Teknik sampling yang digunakan juga harus disesuaikan dengan tujuan dari peneliti.

Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang ciri-cirinya diteliti atau diukur, unit sampel dapat sama dengan populasi, tetapi juga dapat berbeda. Meskipun penelitian hanya mengambil sebagian dari objek yang diteliti, tetapi hasilnya dapat mewakili atau mencangkup seluruh objek yang diteliti.

Besarnya sampel ditentukan dengan rumus dan memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi, dimana kriteria tersebut menentukan dapat dan tidaknya sampel tersebut.

Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut

$$n = 15\% \times N$$

Keterangan:

n : besar sampel

N : besar populasi

Maka,

$$n : 15\% \times 198$$

$$= 29.7 \text{ (dibulatkan)}$$

$$= 30.$$

Dari perhitungan dengan rumus di atas maka diperoleh besar sampel sebanyak 30 orang yang menjadi responden.

Defenisi Operasional

Defenisi operasional pada penelitian adalah sebagai berikut:

A. Pendidikan

Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi sehingga lebih banyak pula pengetahuan yang didapatkan. Kategori Pendidikan:

1. Tingkat Lanjut
2. D-III

3. S-1

B. Masa kerja

Lama kerja adalah jumlah jam bekerja petugas saat bekerja dalam waktu tertentu.

Kategori Masa Kerja:

1. 0-2 tahun
2. 3-5 tahun
3. >5 tahun

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian adalah metode angket. Angket adalah suatu cara pengumpulan data atau suatu penelitian mengenai suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum. Angket dilakukan dengan mengedarkan suatu daftar pertanyaan yang berupa formulir-formulir, di ajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapat tanggapan, informasi jawaban, dan sebagainya.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk pengumpulan data, maka instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah koesioner. Koesioner adalah daftar pertanyaan yang sudah tersusun dengan baik, dimana pelayanan itu di ukur berdasarkan skala Gutman, dengan berbentuk pertanyaan sebanyak 10 soal, bila jawaban YA di beri skor 1 dan bila TIDAK diberi skor 0, setiap sub variabel pertanyaan, pelayanan memiliki 4 soal, komunikasi memiliki 3 soal, dan waktu tunggu memiliki 3 soal.

Teknik Analisa Data Penelitian

Data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan SPSS dan analisa secara deskriptif statistik dengan melihat persentase yang telah dikumpulkan dengan tabel distribusi frekuensi. Kemudian dicari besar persentase jawaban masing-masing responden.

Analisa bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keterkaitan dua variabel. Sedangkan analisa univariat adalah analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau per variabel.

HASIL

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sejarah Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia (RSU IPI)

Awal berdirinya rumah sakit ini dimulai dari klinik bersalin yang terletak di Jl. Bilal No.48 Medan dan didirikan oleh Yayasan Imelda Pada Tahun 1982, seiring dengan bertambahnya pasien bersalin dan berobat umum, Yayasan Imelda memperluas lahan dan pindah lokasi di Jl. Bilal No. 52 Medan serta mendapat izin sementara sebagai RSU Imelda.

Pada Tahun 1997 perpanjangan izin penyelenggaraan rumah sakit, berdasarkan Keputusan RI No. Ym. 02. 04. 4. 5 5504 pada tanggal 15 desember 1997. Pada tahun 2002 perpanjangan izin penyelenggaraan rumah sakit. Keputusan Menteri Kesehatan RI No. Ym. 02. 04. 2. 2. 864 pada tanggal 04 maret 2003.

Pada Tahun 2004 RSU Imelda berubah nama menjadi RSI Imelda Pekerja Indonesia tepatnya pada tanggal 24 mei 2004. Pada Tahun 2008 RSU Imelda Pekerja Indonesia menerima Sertifikat Akreditasi Penuh Tingkat Dasar dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia pada tanggal 06 februari 2004.

Pada Tahun 2009 keluarlah Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 822/MENKES/SK/IX/2009 tentang penetapan RSU Imelda Pekerja Indonesia sebagai rumah sakit kelas "B". Pada Tahun 2008 izin tetap RSU Imelda Pekerja Indonesia saat ini adalah dari Departemen Kesehatan Redpublik Indonesia No. 07. 06/III/522/08

Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia

Visi RSU IPI

Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia sebagai pusat pelayanan dan pendidikan kesehatan kepada masyarakat pekerja, pengusaha, dan umum, serta menjadi rumah sakit rujukan regional dan nasional.

Misi RSU IPI

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja, pengusaha, dan umum demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi melalui upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative.
2. Mengembangkan sarana pendidikan kesehatan termasuk bidang kesehatan kerja (*Occupational Medicine*).
3. Berperan aktif mengkampanyekan kesehatan kerja kepada para pekerja dan pengusaha.
4. Meningkatkan kinerja manajemen RSU IPI sesuai dengan standar peraturan pemerintah, kebijakan manajemen dan kebutuhan pasien.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia RSU IPI melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Meningkatkan pengenalan dan informasi kepada masyarakat luas bahwa RSU Imelda Pekerja Indonesia siap menerima dan memberikan pelayanan prima. Serta besarnya rentan kendali dari semua pimpinan diseluruh tingkatan organisasi.
7. Struktur organisasi menjadi suatu organisasi yang utuh.

Struktur Organisasi RSU IPI Medan

Organisasi merupakan sekelompok atau kumpulan orang yang mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam organisasi itu sendiri. Sedangkan struktur organisasi adalah gambaran secara skematis tentang hubungan atau kerjasama dalam melaksanakan kinerja antara orang-orang yang ada dalam organisasi tertentu.

Dengan adanya organisasi, maka setiap tugas dan kegiatan dapat didistribusikan dan dikerjakan oleh setiap anggota kelompok secara efisien dan efektif. Struktur organisasi hendaknya disusun sederhana mungkin dengan menggambarkan dalam bentuk skema organisasi dengan jelas dan dapat menggambarkan tujuan dan tugas-tugas pokok organisasi unsure-unsur kerja organisasi.

Ada 3 hal dasar yang dapat dilihat pada struktur organisasi yaitu:

1. Struktur organisasi memberikan gambaran mengenai pembagian tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian-bagian pada suatu organisasi.
2. Struktur organisasi memberikan gambaran mengenai hubungan pelaporan yang ditetapkan secara resmi dalam suatu organisasi, tingkat hirarki serta besarnya rentan kendali dari semua pimpinan diseluruh tingkat organisasi.
3. Struktur organisasi menetapkan pengelompokan individu menjadi bagian-bagian organisasi menjadi suatu organisasi yang utuh.

Data Univariat atau Data Umum

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Petugas Rekam Medis Dalam Pencapaian Kinerja Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2016

No	Pendidikan	Jumlah	
		F	%
1	Tingkat lanjut	18	60,0
2	Amd.RMIK	8	26,7
3	S1	4	13,3
Total		30	100,0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisa untuk variabel pertama karakteristik responden yakni "Pendidikan" bahwa responden dengan pendidikan Tingkat lanjut sebanyak 18 orang (60,0%) dan responden dengan pendidikan Amd, RMIK sebanyak 8 orang (26,7%) dan responden dengan pendidikan sarjana sebanyak 4 orang (13,3%)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Petugas Rekam Medis Dalam Pencapaian Kinerja Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2016

No	Masa Kerja	Jumlah	
		F	%
1	0-2 Tahun	26	86
2	3-5 Tahun	3	10,0
3	>5 Tahun	1	3,3
Total		30	100,0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisa untuk variabel kedua karakteristik responden yakni "Masa kerja" bahwa responden dengan masa kerja pegawai 0-2 tahun sebanyak 26 orang (86,7%), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 3 orang (10,0%) dan responden dengan masa kerja pegawai > 5 tahun sebanyak 1 orang (3,3%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kinerja petugas rekam medis dalam pencapaian kinerja rumah sakit imelda pekerja Indonesia Medan Tahun 2016

No	Kinerja	Jumlah	
		F	%
1	Baik	4	13,3
2	Cukup	20	66,7
3	Kurang	6	20,0
Total		30	100,0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisa untuk variabel ketiga karakteristik responden yakni "kinerja" bahwa responden dengan kinerja baik sebanyak 4 orang (13,3%), responden dengan kinerja cukup sebanyak 20 orang (66,7%) dan responden dengan kinerja kurang baik sebanyak 6 orang (20,0%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi petugas rekam medis dalam pencapaian kinerja rumah sakit imelda pekerja Indonesia Medan Tahun 2016

No	Motivasi	Jumlah	
		F	%
1	Baik	3	10,0
2	Cukup	17	56,7
3	Kurang	10	33,3
Total		30	100,0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisa untuk variabel keempat karakteristik responden yakni "motivasi" bahwa responden dengan motivasi baik sebanyak 3 orang (10,0%), responden dengan motivasi cukup sebanyak 17 orang (56,7%) dan responden dengan motivasi kurang baik sebanyak 10 orang (33,3%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kompetensi Petugas Rekam Medis Dalam Pencapaian Kinerja Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2016

No	Kompetensi	Jumlah	
		F	%
1	Baik	5	16,7
2	Cukup	17	56,7
3	Kurang	8	26,7
Total		30	100,0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisa untuk variabel kelima karakteristik responden yakni "Kompetensi" bahwa responden dengan kompetensi baik sebanyak 5 orang (16,7%), responden dengan kompetensi cukup sebanyak 17 orang (56,7%) dan responden dengan kompetensi kurang baik sebanyak 8 orang (26,7%).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja petugas rekam medis diketahui bahwa responden dengan kinerja baik sebanyak 4 orang (13,3%), responden dengan kinerja cukup sebanyak 20 orang (66,7%) dan responden dengan kinerja kurang baik sebanyak 6 orang (20,0%).

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Pengertian kinerja menurut (Kasmir, 2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar petugas rekam medis mempunyai pendidikan Tingkat lanjut sebanyak 18 orang (60,0%) dan responden dengan pendidikan Amd,RMIK sebanyak 8 orang (26,7%) dan responden dengan pendidikan sarjana sebanyak 4 orang (13,3%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja petugas rekam medis rata-rata 0-2 tahun sebanyak 26 orang (86,7%), masa

kerja 3-5 tahun sebanyak 3 orang (10,0%) dan responden dengan masa kerja pegawai > 5 tahun sebanyak 1 orang (3,3%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi petugas rekam medis rata-rata dengan kompetensi baik sebanyak 5 orang (16,7%), responden dengan kompetensi cukup sebanyak 17 orang (56,7%) dan responden dengan kompetensi kurang baik sebanyak 8 orang (26,7%).

KESIMPULAN

Jumlah responden pada penelitian sebanyak 30 orang yang bekerja di bagian ruang Rekam Medis. Tingkat pendidikan petugas RS Imelda Medan sebagian adalah Tingkat Lanjut Rekam Medis sebanyak 18 orang (60,0%). Tingkat pendidikan petugas RS Imelda Medan sebagian adalah Tingkat Lanjut Rekam Medis sebanyak 8 orang (26,7%). Tingkat pendidikan petugas RS Imelda Medan sebagian adalah Sarjana sebanyak 4 orang (13,3%). responden dengan masa kerja pegawai 0-2 tahun sebanyak 26 orang (86,7%), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 3 orang (10,0%) dan responden dengan masa kerja pegawai > 5 tahun sebanyak 1 orang (3,3%). Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja petugas rekam medis yang terdiri dari motivasi, kompetensi diketahui sebanyak 10 petugas (33,3%) mempunyai kinerja yang baik sedangkan sebanyak 3 petugas (10,0%) mempunyai kinerja yang kurang baik.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan selama pengerjaan penelitian ini saran yang perlu diperhatikan untuk pengembangan di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Bagi petugas rekam medis diharapkan dapat mengikuti pelatihan misalnya seminar yang diadakan oleh rumah sakit untuk dapat meningkatkan pengalamannya sehingga sering dengan masa kerja petugas maka kemampuan kerja petugas semakin baik dan kinerjanya juga mengalami peningkatan.

2. Bagi rumah sakit, hendaknya melakukan pembagian shift dimana selama ini petugas rekam medis yang bekerja di pagi hari jumlahnya lebih banyak dari pada yang malam hari, sehingga dengan pembagian shift yang baik, maka jumlah petugas baik pagi maupun malam jumlahnya seimbang.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kinerja petugas rekam medis.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, Angela, Michael Armstong. (2013). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. USA: Kogan Page.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine. Michael J. Wesson. (2011). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sandra, S.A. (2007). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUDDr.Djasamen Saragih Pematang Siantar*. Tesis PPS USU. Medan: USU.
- Soeroso, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Sebuah pendekatan Sistem*. Jakarta.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya. (2005). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wagemen, Ruth., et al. (2008). *Senior Leadership Teams*. Singapore: Harvard Business School.
- Wibisosno, D. (2006). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Erlangga.
- Williams, Chuck. (2008). *Effective Management*. The United States of America: Thomson South-Western.