

## Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024

Yuli Andika Fajri<sup>1</sup>, Erlinengsih<sup>2\*</sup>, Putri Widya Herman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi, Indonesia

\*Corresponding author, e-mail: erlinengsih24@gmail.com

### Abstract

Based on the initial survey, it is known that there are 30 medical record officers. Meanwhile, according to the Regulation of the Minister of the Republic of Indonesia Number 30 of 2013, the Type C General Hospital should have 36 medical record officers. Based on interviews with medical record officers, several problems were found, including the number of medical record officers was unbalanced, so that the division of duties overwhelmed officers in processing medical record documents, the heaviest workload was in the registration, assembling, and storage sections. The purpose of this study is to determine the relationship between workload and the performance of medical record officers at Ibnu Sina Bukittinggi Islamic Hospital. This study uses a quantitative method with an analytical approach. The population and sample in this study are all medical record officers, namely 30 people, with a saturated sampling technique. Data collection using questionnaires and data analysis using the Chi Square Test. The results of the analysis showed that there was a significant relationship between the workload and the performance of medical record officers at Ibnu Sina Bukittinggi Hospital, with a p-value of 0.035 ( $p < 0.05$ ). Officers with heavy workloads tend to have poor performance (43.3%), while officers with light workloads tend to have good performance (26.7%). It was concluded that heavy workloads were associated with a decline in the performance of medical record officers. Suggestions are given to hospital management to evaluate and manage workloads to improve the performance of medical record officers.

**Keywords:** *Workload, Performance, Medical Record Officer, RSI Ibnu Sina Bukittinggi*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

### Pendahuluan

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Permahsakitan, rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit melaksanakan berbagai jenis pelayanan seperti pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, rumah sakit juga dijadikan tempat pendidikan dan pelatihan medik dan para medik, selain itu rumah sakit juga sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi kesehatan serta untuk menghindari risiko dan gangguan kesehatan (Kartikasari, 2019).

Menurut Permenkes RI Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis, rekam medis adalah dokumen yang berisikan data identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Indikator mutu medis yang baik dan komprehensif yang mengedepankan pengumpulan informasi, keakuratan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar hukum (Dewi et al., 2021). Rekam medis diselenggarakan dengan tujuan menciptakan data dan dokumen yang lengkap, benar dan akurat yang memiliki nilai *administratif, medis, legal, financial, riset, education, documentation* (ALFRED) (Kuala, 2019). Tujuan pembuatan rekam medis di Rumah Sakit adalah untuk mendapatkan catatan atau dokumen yang akurat dan memenuhi syarat tentang riwayat kesehatan pasien, serta riwayat penyakit mereka sebelumnya dan saat ini (Marzia, 2019).

Dokumen rekam medis yang lengkap tentu tidak akan lepas dari peran tenaga kerjanya yang berkualitas dan profesional dalam menginput semua data ke dalam sebuah dokumen rekam medis. Ketersediaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja di bagian rekam medis merupakan unsur pokok dalam suatu sistem pelayanan unit rekam medis dan memberikan andil besar dalam menciptakan sebuah dokumen dengan data yang lengkap. Untuk itu, diperlukan tenaga rekam medis yang mampu mengerjakan beban kerja yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh rumah sakit (Sumantri & Gunawan, 2022).

Namun terkadang beban kerja yang tak sesuai sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Beban kerja yang berlebihan (*overload*) membuat karyawan kelelahan fisik maupun mental, sehingga kinerja mereka berkurang dan hasil kerja mereka tidak memuaskan. Begitu juga dengan beban kerja yang kurang atau ringan, akan terjadi kebosanan dalam diri mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Hal ini dapat terjadi karena pihak manajemen tidak memperhatikan jumlah SDM yang dimiliki dan besaran beban kerja yang ada. Sehingga menyebabkan tidak seimbang antara besarnya pekerjaan dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Seperti yang dijelaskan dalam Permenkes RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit, jumlah

dan kualifikasi sumber daya manusia disesuaikan dengan hasil analisis beban kerja, kebutuhan, dan kemampuan pelayanan rumah sakit.

Menurut Permenkes RI Nomor 43 Tahun 2017 tentang Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Terlalu banyak pekerjaan akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan emosi yang tidak stabil. Sebaliknya, terlalu sedikit pekerjaan karena kurangnya gerak akan membuat karyawan menjadi bosan. Rasa bosan terhadap pekerjaan atau terlalu sedikit pekerjaan akan membuat karyawan kehilangan perhatian terhadap tugas mereka dan ini berdampak buruk bagi diri mereka (Azzari, 2022).

4 indikator beban kerja yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai

Cara pandang seseorang tentang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2) Kondisi Pekerjaan

Hal ini mencakup bagaimana individu mengevaluasi kondisi kerja mereka. Seperti membuat keputusan cepat mengenai cara menyelesaikan tugas dan menghadapi kejadian tak terduga, dan melakukan pekerjaan tambahan diluar jangka waktu yang telah ditetapkan.

3) Penggunaan Waktu

Adalah waktu yang dipergunakan untuk kegiatan yang langsung berkaitan dengan produksi.

4) Standar Pekerjaan

Pedoman yang menetapkan tingkat kualitas, kinerja, atau tindakan yang diharapkan dari seorang karyawan dalam lingkungan kerja tertentu. Ini membantu dalam menetapkan ekspektasi yang jelas terhadap perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Putra dalam Azzari, 2022).

Kinerja merupakan hasil suatu proses yang berlangsung dan disesuaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang sudah ada sebelumnya. (Edison, 2016 dalam Buanawati, 2019). Prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau organisasi selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga disebut kinerja (Chairunnisah et al., 2021).

Indikator Kinerja Karyawan, yaitu:

1) Kuantitas (jumlah)

Jumlah hasil yang diperoleh oleh seseorang juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Ini ditunjukkan dengan bentuk jumlah unit, mata uang, atau siklus kegiatan yang diselesaikan. Kuantitas yang diperoleh biasanya sudah ditetapkan untuk pekerjaan tertentu. Kuantitas yang diharapkan ialah jumlah yang memenuhi target.

2) Kualitas (mutu)

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan bisa digunakan sebagai alat ukur kinerja. Kualitas adalah tingkat aktivitas yang mana proses atau hasil dari aktivitas itu hampir sempurna. Semakin sempurna produknya, semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya, apabila kualitas kerja yang dibuat rendah, kinerja yang dihasilkan juga rendah. Pada kenyataannya, kualitas sebuah pekerjaan bisa diukur melalui nilai tertentu.

3) Ketepatan waktu (jangka waktu)

Artinya, ada batas waktu minimal dan maksimal untuk pekerjaan yang dilakukan. Kinerja dapat dianggap buruk apabila melanggar ketentuan waktu yang ditetapkan, dan sebaliknya. Ketepatan waktu, dalam arti yang lebih luas, didefinisikan sebagai kapan tugas atau hasil produksi dapat diselesaikan. Untuk jenis pekerjaan tertentu, kecepatan penyelesaian suatu tugas meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya, kecepatan penyelesaian suatu tugas menurunkan kinerjanya (Kasmir, 2016).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Azzari (2022) di RSUD Petala Bumi menjelaskan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja para tenaga kerja. Terlihat beban kerja yang ditanggung tenaga kerja cukup tinggi sehingga mengakibatkan kinerja tenaga rekam medis menurun, tidak sesuai kehendak dan peraturan yang ada serta tidak mencapai target yang diinginkan rumah sakit. Penelitian lain juga dilakukan oleh Marzia (2019) di RSUD Aceh Singkil beban kerja mempengaruhi kinerja petugas di instalasi rekam medis, sebab petugas mempunyai beban kerja yang banyak dan besar dari porsi beban kerja semestinya, sehingga standar kerja yang harus dipenuhi pegawai juga besar, akibatnya pelaksanaan tugas kurang maksimal dan menyebabkan kesalahan yang mengganggu dan menghambat terlaksananya proses pelayanan di instalasi rekam medis.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi, diketahui jumlah pengunjung per hari sekitar 800 sampai 1.000 orang. Dengan petugas rekam medis yaitu sebanyak 30 orang, sedangkan menurut Permenpan RI Nomor 30 Tahun 2013 seharusnya rumah sakit umum tipe C memiliki 36 orang petugas rekam medis, yaitu 30 orang tenaga terampil dan 6 orang tenaga ahli.

Berdasarkan wawancara dengan kepala ruangan unit rekam medis, jumlah dan pembagian tugas masing-masing petugas dengan jumlah pasien perhari membuat petugas kewalahan dalam

mengolah data dokumen rekam medis. Hal ini disebabkan jumlah petugas rekam medis tidak seimbang dengan jumlah pasien yang datang per harinya. Sehingga petugas rekam medis sering keteteran dalam mengerjakan status pasien. Ini membuat beberapa karyawan melakukan 2 tugas sekaligus. Seperti petugas *Assembling* juga mengerjakan pekerjaan petugas *Coding*, Kepala Unit juga melakukan pekerjaan petugas *Assembling*. Sehingga menyebabkan kelelahan fisik bagi para petugas dan pekerjaan yang mereka laksanakan jadi kurang efektif. Seperti pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, pekerjaan selalu menumpuk, dan sering tidak mencapai target.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa orang petugas rekam medis, mereka menyebutkan bahwa beban kerja yang paling berat itu berada pada bagian pendaftaran, *Assembling*, dan bagian penyimpanan. Begitupun dengan target unit rekam medis yang masih belum mencapai standar. Ini terdapat pada indikator mutu yang angkanya masih di bawah standar. Terlihat pada data capaian standar unit rekam medis, waktu penyediaan dokumen rekam medis pelayanan rawat jalan  $\leq 10$  menit dengan standar 100%. Untuk tahun 2024 bulan Januari baru mencapai 75,77%, bulan Februari baru mencapai 73,71%, dan bulan Maret baru mencapai 70,88%. Disini terlihat bahwa waktu penyediaan dokumen rekam medis selama 3 bulan berturut-turut selalu menurun. Dan untuk kelengkapan pengisian rekam medis memiliki standar  $\geq 80\%$ . Pada kenyataannya, bulan Januari baru mencapai 9,09%, bulan Februari baru mencapai 34,09%, dan bulan Maret baru mencapai 21,59%. Disini terlihat bahwa standar kelengkapan pengisian rekam medis selama 3 bulan berturut-turut angkanya naik turun.

Dari identifikasi masalah di atas, membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024"

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode jenis kuantitatif dengan pendekatan analitik. Variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja sebagai variabel X atau variabel bebas dan kinerja sebagai variabel Y atau variabel terikat. Data yang dianalisis dilaksanakan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang dan jumlah sampel sebanyak 30 orang petugas rekam medis. Lokasi dan waktu penelitian ini dilaksanakan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi khususnya di unit rekam medis pada bulan Juni 2024. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Prosedur pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuisioner tertutup. Dan uji statistik yang digunakan adalah uji Chi Square. Penelitian ini dilaksanakan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi khususnya di unit rekam medis.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden RSI Ibnu Sina Bukittinggi

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Responden di Unit Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
<b>Usia</b>		
24-33 Tahun	16	53,3%
34-43 Tahun	7	23,3%
44-53 Tahun	6	20,0%
>53 Tahun	1	3,3%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	11	36,7%
Perempuan	19	63,3%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	17	56,7%
DIII	13	43,3%
<b>Lama Kerja</b>		
<10 Tahun	14	46,7%
10-20 Tahun	12	40,0%
>20 Tahun	4	13,3%

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa responden paling banyak adalah dengan rentang usia 24-33 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (53,3%) dan responden paling sedikit adalah usia di atas 53 tahun, yaitu 1 orang (3,3%). Responden paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 19 orang (63,3%), sedangkan responden laki-laki hanya sebanyak 11 orang (36,6%). Pendidikan terakhir responden paling banyak adalah SMA yaitu sebanyak 17 orang responden (56,6%) dan selebihnya adalah tamatan DIII (Diploma III) yaitu sebanyak 13 orang (43,3%).

Pesponden paling banyak bekerja dibawah 10 tahun yaitu sebanyak 14 orang (46,7%), sedangkan responden yang paling lama bekerja hanya 4 orang (13,3%).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebagian besar usia tenaga rekam medis yang bekerja di unit rekam medis berusia 24-33 tahun yaitu sebanyak 16 orang (53,3%) dari 30 orang responden, dengan artian sebagian besar tenaga rekam medis merupakan masa dewasa awal yaitu 24-33 tahun. Untuk tenaga rekam medis masa dewasa akhir rentang usia 34-43 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), tenaga rekam medis masa lansia awal dengan rentang usia 44-53 tahun sebanyak 6 orang (20%) dan untuk tenaga rekam medis berusia diatas 53 tahun ada 1 orang (3,3%). Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia tenaga rekam medis di RSI Ibnu Sina Bukittinggi termasuk ke dalam usia muda yang ideal untuk bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Budiman, etc. (2022) mengatakan bahwa semakin tinggi atau dewasa seseorang semakin meningkat dan baiklah kinerja seseorang tersebut.

Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar tenaga rekam medis di RSI Ibnu Sina Bukittinggi didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 19 orang (63,3%) sedangkan laki-laki hanya 11 orang (36,7%) saja. Sama seperti yang dijelaskan oleh Buanawati (2019) yang menyebutkan bahwa sikap seorang wanita lebih bervariasi dibandingkan dengan laki-laki, perempuan lebih mengutamakan kondisi pekerjaan, jam kerja dan kemudahan dalam bekerja, serta pengawasan dan nilai sosial dari pekerjaannya, sedangkan laki-laki lebih mengutamakan gaji, peluang untuk maju, serta peraturan dan manajemen. Berdasarkan hasil penelitian juga terlihat bahwa tenaga rekam medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi yang perempuan jauh lebih rajin dan aktif dibandingkan yang laki-laki, serta dalam memberikan pelayanan terhadap pasien pun jauh lebih ramah dibanding tenaga rekam medis laki-laki.

Jika dilihat dari segi tingkat pendidikan atau pendidikan terakhir, sebagian besar petugas rekam medis di RSI Ibnu Sina Bukittinggi adalah tamatan SLTA atau SMA yaitu sebanyak 17 orang (56,7%) dan untuk tenaga rekam medis yang tamatan DIII hanya 13 orang (43,3%). Buanawati (2019) mengatakan pendidikan adalah gambaran dari keterampilan dan kemampuan seseorang yang menjadi faktor utama yang akan mempengaruhi kinerja seseorang tersebut. Tingkat pendidikan berpengaruh besar terhadap sikap dan cara pikir seseorang, hal ini terlihat dari cara mereka berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan hasil penelitian terlihat sebagian besar tenaga rekam medis di RSI Ibnu Sina Bukittinggi berlatar belakang pendidikan SLTA atau SMA.

Sebagian besar tenaga rekam medis di RSI Ibnu Sina Bukittinggi bekerja kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 14 orang (46,7%), 12 orang (40%) bekerja dalam rentang waktu 10-20 tahun dan tenaga rekam medis yang sudah bekerja diatas 20 tahun hanya 4 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga rekam medis belum begitu lama bekerja di RSI Ibnu Sina Bukittinggi. Sebagaimana dijelaskan oleh Safitri (2022), semakin lama masa kerja seseorang semakin produktif pula lah mereka dan mereka lebih berpengalaman serta lebih mahir dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

#### Gambaran Beban Kerja Petugas Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja di Unit Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi

Beban Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Berat	17	56,7%
Ringan	13	43,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa dari 30 orang responden yang mengatakan beban kerja berat yaitu sebanyak 17 orang responden dengan presentase (56,7%) di RSI Ibnu Sina Bukittinggi dan yang mengatakan beban kerja ringan sebanyak 13 orang (43,3%).

Hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian Buanawati (2019) bahwa beban kerja berat sangat mempengaruhi produktifitas tenaga kerja. Sedangkan menurut Azzari (2022) beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas tenaga kerja dapat mengurangi mutu diri dan mutu kerja mereka, serta juga berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan diri mereka.

Petugas rekam medis dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dan mampu menyelesaikan berbagai permasalahan pasien mengenai alur pelayanan maupun alur administrasi yang harus mereka lewati agar mendapat pelayanan medis. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja yang ditanggung petugas rekam medis cukup besar, terutama di bagian pendaftaran dan *assembling*. Hal ini terjadi karena peningkatan jumlah pengunjung per harinya, diketahui rata-rata jumlah pengunjung RSI Ibnu Sina Bukittinggi dalam satu hari mencapai 600 orang pengunjung bahkan terkadang bisa lebih. 600 orang pengunjung inilah yang dilayani oleh 9 orang petugas pendaftaran setiap harinya, yang mana untuk pendaftaran rawat jalan ada 6 loket pendaftaran, pendaftaran rawat inap 2 loket pendaftaran dan 1 loket pendaftaran di instalasi gawat darurat. Rata-rata 1 orang petugas pendaftaran melayani sekitar 50 orang pasien dalam satu hari.

Inilah yang membuat petugas kewalahan melayani pasien yang datang, belum lagi menghadapi pasien yang tidak tertib dengan antrian dan suka memburu-buru petugas, selain itu kejadian yang juga sering terjadi yaitu dokumen yang dibawa pasien untuk melakukan pendaftaran tidak lengkap. Tetapi mereka tetap bersikeras untuk tetap dilanjutkan proses pendaftarannya. Begitu juga dengan petugas *assembling*, jumlah pengunjung yang besar membuat petugas *assembling* membutuhkan waktu cukup lama dalam menyediakan status pasien. Sehingga hal ini

juga menghambat pelayanan di poli rawat jalan. Ramadhani et al. (2020) mengatakan penyebab utama tingginya beban kerja yang dirasakan petugas rekam medis adalah tidak seimbangnya jumlah tenaga rekam medis dengan tugas yang akan mereka kerjakan. Dalam penelitiannya Marzia (2019) juga mengatakan seorang karyawan yang mempunyai jumlah beban kerja berlebih dari karyawan lainnya akan membuat mereka merasa tidak puas dalam mengerjakan pekerjaannya, serta disiplin kerja mereka menurun dan juga mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di RSI Ibnu Sina Bukittinggi, beban kerja yang dirasakan oleh 17 orang (56,7%) petugas rekam medis adalah berat. Beban kerja yang melebihi kapasitas seorang petugas akan berdampak pada kesehatan fisik mereka. Azzari (2022) mengatakan seorang karyawan dapat mengalami gangguan atau penyakit akibat kerja karena beban kerja yang ditanggung berat atau berlebihan. Beban kerja berat yang dirasakan oleh petugas rekam medis berkemungkinan bukan hanya karena tenaganya yang kurang ataupun karena peningkatan pasien saja, tetapi ada faktor lain yang menyebabkan petugas merasakan beban kerja berat. Faktor lain bisa karena sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) yang digunakan belum efisien atau belum terintegrasi dengan baik, yang menyebabkan petugas rekam medis mungkin harus melakukan banyak tugas secara manual. Sehingga memperpanjang waktu kerja dan menambah beban fisik dan mental mereka.

#### Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja di Unit Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi

Kinerja	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang	18	60%
Baik	12	40%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa dari 30 orang responden yang memiliki kinerja kurang yaitu sebanyak 18 orang responden dengan presentase (60%) di RSI Ibnu Sina Bukittinggi dan 12 orang (40%) lagi memiliki kinerja baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan petugas rekam medis beragam, mulai dari penerimaan pasien di bagian pendaftaran hingga penyimpanan status pasien rak penyimpanan. Kinerja dari masing-masing petugas pun beragam, tergantung apa yang mereka kerjakan dan cara mereka mengerjakannya. Hal ini juga dijelaskan oleh Iba (2022) bahwa cara seseorang menyikapi pekerjaannya adalah hal utama agar menghasilkan kinerja yang baik. Dalam penelitiannya Marzia (2019) menyimpulkan bahwa beban kerja yang ditanggung oleh tenaga rekam medis berpengaruh terhadap kinerja mereka, sebab masing-masing jabatan mempunyai standar kerjanya sendiri yang perlu diwujudkan dan standar ini adalah salah satu yang akan dipakai untuk pengukuran kinerja tiap-tiap jabatan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sebanyak 18 orang (60%) petugas rekam medis memiliki kinerja yang kurang. Baik ataupun kurangnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak hal, bisa jadi karena beban kerja yang mereka miliki, keterampilan yang mereka miliki, sikap dan kepribadian, motivasi mereka untuk bekerja, kepuasan kerja yang mereka miliki, usia dan tingkat pendidikan, kepemimpinan yang ada serta banyak lagi. Sejalan dengan penelitian Buanawati (2019) mengatakan aspek yang berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat RSI Siti Aisyah Kota Madiun adalah aspek dalam diri mereka masing-masing, seperti keahlian dan pengetahuan karena aspek ini sangat diperlukan untuk memberikan tindakan keperawatan. Kurangnya kinerja yang dimiliki oleh seseorang bisa diatasi dengan meningkatkan motivasi kerja serta lebih mencintai pekerjaan yang sedang diemban.

#### Analisis Bivariat

**Tabel 4.** Distribusi Silang Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi

Beban Kerja	Kinerja						P Value
	Kurang		Baik		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Berat	13	43,3%	4	13,3%	17	56,7%	0,035
Ringan	5	16,7%	8	26,7%	13	43,3%	
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>60%</b>	<b>12</b>	<b>40%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa dari 17 orang responden yang mengatakan beban kerja berat, 13 orang diantaranya memiliki kinerja yang kurang dengan presentase (43,3%) dan 4 orang memiliki kinerja baik dengan presentase (13,3%). Sedangkan dari 13 orang responden yang mengatakan beban kerja ringan, 8 orang diantaranya memiliki kinerja baik dengan presentase (26,7%) dan 5 orang lainnya memiliki kinerja kurang dengan presentase (16,7%).

Hasil dari uji statistik didapatkan nilai P Value yaitu 0,035, maka H0 ditolak sehingga dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban dan kinerja petugas rekam medis. Penelitian ini sesuai dengan Buanawati (2019) yang mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan diantara beban kerja dengan kinerja tenaga perawat di RSI Siti Aisyah Kota Madiun.

Petugas rekam medis di RSI Ibnu Sina Bukittinggi sebanyak 60% memiliki kinerja yang kurang, sehingga diperlukan mengadakan evaluasi terhadap petugas untuk mengetahui apa yang menyebabkan kinerja mereka kurang, apakah berasal dari beban kerja yang mereka tanggung atau mungkin dari system kerja yang ada agar kinerja petugas lebih meningkat lagi. Silaen et al. (2021) mengatakan ada 3 aspek yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*) dan dukungan organisasi (*organization support*). Motivasi adalah dorongan pada diri sendiri untuk melakukan sesuatu, kemampuan adalah kesanggupan seseorang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, sedangkan dukungan organisasi adalah cara sebuah organisasi atau perusahaan dalam memberikan semangat kepada karyawannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap capaian kerja pegawai adalah cara yang tepat serta bermanfaat dalam mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan, hal ini berguna untuk memberi dorongan kepada tenaga kerja agar lebih baik lagi serta agar mereka lebih berkembang lagi (Huseno, 2016).

Hasil penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Marzia (2019) yang mengatakan beban kerja yang ditanggung petugas rekam medis berpengaruh terhadap kinerja petugas di unit rekam medis, ini disebabkan oleh masing-masing jabatan mempunyai standar kerja yang perlu dilaksanakan, kemudian standar tersebutlah yang dipakai untuk menilai kinerja setiap petugas.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, banyak faktor yang membuat petugas merasa beban kerjanya berat maupun kinerjanya yang kurang. Salah satu faktornya yaitu di unit rekam medis memiliki berbagai macam uraian tugas dengan volume kerja yang berbeda di masing-masing jabatannya. Berdasarkan hasil penelitian, jabatan yang memiliki beban kerja paling banyak yaitu bagian pendaftaran dan *assembling*. Hal ini karena di bagian pendaftaran petugas berhadapan langsung dengan pasien yang memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda. Selain itu peningkatan pasien juga menyebabkan beban kerja petugas bertambah. Pasien RSI Ibnu Sina Bukittinggi rata-rata setiap harinya mencapai 600 orang, dan untuk satu orang petugas melayani sekitar 50 sampai 60 orang pasien setiap harinya. Begitu pula dengan petugas *assembling*, seiring dengan bertambahnya jumlah pasien petugas *assembling* juga dituntut agar cepat dalam menyediakan status pasien. Jika tidak, ini akan menghambat pemberian pelayanan selanjutnya kepada pasien. Terutama untuk pasien rawat jalan, apabila status pasien tidak segera diberikan akan membuat pasien juga lama mendapat tindakan dari tenaga medis.

Selain itu, motivasi kerja dari petugas rekam medis juga perlu ditingkatkan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan baik dan pengawasan dari kepala unit juga diperlukan untuk mengawasi kerja setiap petugas. Beberapa penelitian terdahulu mengatakan adanya hubungan ataupun pengaruh antara beban kerja dengan kinerja petugas rekam medis. Untuk itu manajemen RSI Ibnu Sina Bukittinggi terutama unit rekam medis, perlu mengevaluasi kinerja setiap karyawannya agar pihak manajemen tahu penyebab kinerja karyawannya kurang atau menurun dan juga untuk mengetahui penyebab beban kerja karyawannya berat atau berlebih.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap petugas rekam medis di RSI Ibnu Sina Bukittinggi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan karakteristik, petugas rekam medis paling banyak berusia sekitaran 24 sampai 33 tahun yaitu sebanyak 53,3%, untuk jenis kelamin paling banyak adalah petugas perempuan sebanyak 63,3%, untuk tingkat pendidikan petugas rekam medis paling banyak tamatan SMA yaitu 56,7% dan petugas rekam medis paling banyak bekerja yaitu dengan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 46,7%.
2. Petugas rekam medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi sebanyak 56,7% memiliki beban kerja yang berat
3. Petugas rekam medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi sebanyak 60% memiliki kinerja kurang.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja petugas rekam medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi.

## Daftar Pustaka

- Azzari, W. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis Di Rsud Petala Bumi*.
- Buanawati, F. T. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. In *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab* (Vol. 1).
- Budiman, etc. (2022). Hubungan Usia Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalangsari Kabupaten Karawang. *Bandung Conference Series: Medical Science*, 2(1), 169–173. <https://doi.org/10.29313/bcsms.v2i1.551>
- Chairunnisah et al., (2021). “Kinerja Karyawan”. Widina Bhakti Persada Bandung
- Dewi, et al. (2021). Analisis Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA*, 4(2), 367–378.

---

<https://doi.org/10.32524/jksp.v4i2.281>

- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai. In *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- Iba, P. A. (2022). *Skripsi analisis faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada pekerja pembuat tahu di dusun janten kecamatan kasihan bantul*.
- Kartikasari, Dhian, (2019). "Administrasi Rumah Sakit". Wineka Media
- Kasmir, 2016. "Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)" . Jakarta : Rajawali Pers.
- Kemendes RI, 2017." Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2017 Tentang Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan". Jakarta: Kementerian Kesehatan RI
- Kemendes RI, 2020." Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit". Jakarta: Kementerian Kesehatan RI
- Kemendes RI, 2021." Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumhaskitan". Jakarta: Kementerian Kesehatan RI
- Kemendes RI, 2022." Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis". Kementerian Kesehatan RI
- Kemendes RI, 2013. "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Perkam Medis dan Angka Kreditnya". Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI
- Kuala, B. (2019). "Pedoman Penyelenggaraan Rekam Medik 2019". *repository.stikeshb.ac.id*
- Marzia, E. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada instalasi rekam medis di rsud aceh singkil tahun 2019*.
- Ramadhani, et al. (2020). Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode Wisn dan Fishbone di Puskesmas Ambulu Tahun 2019. *J-REMI : Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 1(4), 582–593. <https://doi.org/10.25047/j-remi.v1i4.2228>
- Safitri, J. H. (2022). *Tesis Pengaruh Rotasi Kerja, Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Intan Husada*. <https://library.moestopo.ac.id/>
- Silaen, et A. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sumantri & Gunawan (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu. *Jurnal Kesehatan : Jurnal Ilmiah Multi Sciences*, 9(02), 94–101. <https://doi.org/10.52395/jkjims.v9i02.159>