



Analisis Kinerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Anak Setatah Kecamatan Rangsang Barat Kabupaten Meranti Tahun 2022

Analysis Of Officers Performance Of Medical Recording In Puskesmas Anak Setatah Rangsang Barat District Meranti Regency 2022

Nurul Suci Rahayu¹, Henny Maria Ulfa^{2,3}, Yessi Harnani³,
Nur'aina Basir⁴, Raviola⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Hang Tuah Pekanbaru

e-mail : hennyulfa84@gmail.com

Histori artikel	Abstrak <i>Abstract</i>
Received: 12-11-2022	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Permasalahan yang ditemukan masih kurangnya kemampuan dan keahlian petugas rekam medis di bagian penyimpanan berkas rekam medis, dan masih kurangnya sarana prasarana di ruang rekam medis. Tujuan penelitian ini secara umum untuk mengetahui kinerja petugas rekam medis. Penelitian menggunakan kualitatif dengan metode observasi, wawancara mendalam. Penelitian dilakukan di Bagian Rekam Medis Puskesmas Anak Setatah Kecamatan Rangsang Barat Kabupaten Meranti pada bulan Februari-April 2022. Subjek dalam penelitian terdiri dari kepala puskesmas, kepala rekam medis, petugas rekam medis, petugas pendaftaran dan TU puskesmas. Teknik pengolahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi metode dan triangulasi data. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi/ kesimpulan. Hasil penelitian diketahui masih ada beberapa berkas rekam medis yang salah simpan dan masih ada ditemukannya penyediaan berkas rekam medis lebih dari 10 menit, belum ada dilakukannya pelatihan untuk petugas rekam medis, motivasi yang diberikan atasan hanya berupa arahan tidak diberikan reward, kurangnya sarana prasarana seperti komputer yang support terhadap aplikasi dan kurang luasnya ruangan rekam medis. Untuk itu diharapkan kepada petugas untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian petugas, mengikuti pelatihan, memberikan peningkatan motivasi kepada petugas serta dapat menambahkan fasilitas pendukung agar dapat menunjang peningkatan kinerja petugas yang lebih baik lagi.</p>
Accepted: 24-11-2022	<p>Kata Kunci: <i>Kinerja, Rekam Medis, Kemampuan, Pengetahuan, Motivasi, Lingkungan Kerja</i></p>
Published: 05-01-2023	<p><i>Performance is the result of work achieved by workers or employees in quality and quantity in accordance with their duties and responsibilities. The problem found is that there is still a lack of ability and expertise of medical record officers in the medical record file storage section, and there is still a lack of infrastructure in the medical record room. The purpose of this study in general is to determine the performance of medical record officers. This study uses qualitative methods of observation, in-depth interviews. The research location was conducted at the Medical Record Section of the Setatah Children's Health Center, Rangsang Barat District, Meranti Regency in February-April 2022. The subjects in the study consisted of the head of the puskesmas, head of medical records, medical record officer, registration officer and TU of the puskesmas. The data processing technique uses source triangulation, method triangulation and data triangulation. Data analysis in this study consisted of data reduction, data presentation and verification/conclusion. The results of the study revealed that there were still some medical record files that were incorrectly stored and the provision of medical record files was found for more than 10 minutes, there had been no training for medical record officers, the motivation given by superiors was only in the form of directions not given rewards, lack of infrastructure such as computers. which supports the application and the lack of a medical record room. For this reason, officers are expected to improve the abilities and expertise of officers, participate in training, provide increased motivation to officers and can add supporting facilities so that they can support better officer performance.</i></p>
	<p>Keywords: <i>Performance, Medical Record, Ability, Knowledge, Motivation, and Work Environment</i></p>

PENDAHULUAN

Upaya kesehatan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan oleh pemerintah dan masyarakat (UU Kesehatan No.36 Tahun 2014). Salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat serta memiliki peran strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat yaitu Puskesmas. Puskesmas adalah suatu unit pelayanan kesehatan yang memiliki sarana pelayanan kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan memberikan pelayanan promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes No. 43 Tahun 2019).

Sehubungan dengan perkembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh tenaga kesehatan sebagai pemberi pelayanan kesehatan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang ada di puskesmas. Menurut Mangkunegara (2017), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja dapat dilihat dari kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang dilakukan terhadap tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

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 yaitu bersumber dari rekam medis.

Menurut Permenkes RI No 269/Menkes/Per/III/2008, Rekam medis adalah suatu berkas tentang keterangan pasien yang berisikan catatan, dokumen dan identitas milik pasien, seperti pengobatan, pemeriksaan serta pelayanan dan tindakan yang telah diberikan kepada pasien. Pengolahan data rekam medis merupakan suatu kegiatan yang dilakukan sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian rekam medis. Sistem pengolahan yang ada di rekam medis terdiri dari beberapa subsistem diantaranya yaitu, assembling, coding, indexing, statistik dan pelaporan rumah sakit, korespondensi rekam medis, analisa rekam medis, filing, pengambilan rekam medis, retensi dan pemusnahan rekam medis (Depkes RI, 2006).

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 377/Menkes/SK/III/2007 mengatakan bahwa petugas rekam medis yang profesional ialah petugas yang telah memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan standar kompetensi dan kode etik profesi. Kompetensi petugas rekam medis yaitu: Profesionalisme yang luhur, mawas diri dan pengembangan diri, komunikasi efektif, manajemen data dan informasi kesehatan, keterampilan klasifikasi klinis, kodifikasi penyakit dan masalah kesehatan lainnya serta prosedur klinis, aplikasi statistik kesehatan, epidemiologi dasar dan biomedik, manajemen pelayanan RMIK (Kepmenkes No. 312 Tahun 2020).

Kabupaten Meranti memiliki 10 (sepuluh) Puskesmas yang terdiri dari Puskesmas Alahair, Alai, Anak Setatah, Bandul, Kedabu Rapat, Pulau Merbau, Selat Panjang, Sungai Tohor, Tanjung Samak, dan Teluk Belitung. Berdasarkan observasi jumlah pasien dari 3 (tiga) Puskesmas yang ada di Kabupaten Meranti, Puskesmas Anak Setatah merupakan Puskesmas dengan jumlah kunjungan pasien terbanyak pada tiga tahun terakhir dibandingkan Puskesmas lainnya yaitu 45.747 pasien. Data jumlah kunjungan pasien Puskesmas Anak Setatah Kecamatan Rangsang Barat Tahun 2019 jumlah pasien keseluruhan 19.044 pasien, terdiri dari pasien rawat jalan 18.762 pasien dan rawat inap 282 pasien. Selanjutnya pada tahun 2020 jumlah pasien keseluruhan 15.349 pasien, terdiri dari pasien rawat jalan 15.029 pasien dan rawat inap 320 pasien. Dan pada tahun 2021 jumlah pasien keseluruhan 11.354 pasien, terdiri dari pasien rawat jalan 11.175 pasien dan rawat inap 179 pasien. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah pasien dari tahun 2019-2021 Puskesmas Anak Setatah menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara non formal dengan salah satu petugas rekam medis di puskesmas, ditemukan beberapa permasalahan di bagian rekam medis seperti lamanya proses pendaftaran rawat jalan untuk pasien lama ≥ 10 menit. Menurut Standar Pelayanan Rekam Medis SK MENKES RI No. 129/MENKES/SK/0/2008 standar waktu penyediaan dokumen rekam medis rawat jalan ≤ 10 menit dan standar waktu penyediaan dokumen rekam medis rawat inap ≤ 15 menit. Permasalahan lain yang ditemukan adalah masih kurangnya kemampuan dan keahlian petugas rekam medis dibagian penyimpanan berkas rekam medis, dikarenakan kurang telitinya petugas rekam medis sehingga terdapat beberapa berkas rekam medis yang salah simpan. Tidak ada dilakukannya analisa kelengkapan berkas rekam medis sebelum penyimpanan, sehingga adanya formulir yang belum terisi dengan lengkap, dikarenakan kurangnya komunikasi antar petugas rekam medis. Masalah lain yang perlu diperhatikan yaitu masih kurangnya sarana prasarana seperti komputer yang support terhadap aplikasi, dan tidak adanya map yang digunakan untuk pendistribusian berkas rekam medis ke poli yang dituju sehingga adanya berkas rekam medis yang sobek.

TUJUAN

Untuk Mengetahui Kinerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Anak Setatah Kecamatan Rangsang Barat Kabupaten Meranti Tahun 2022.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan melakukan observasi dan wawancara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja petugas rekam medis di Puskesmas anak Setatah Kecamatan Rangsang Barat Kabupaten Meranti Tahun 2022. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang. Dengan informan kuncinya yaitu Kepala Puskesmas, informan utamanya Kepala Rekam Medis, Petugas Rekam Medis dan Petugas Pendaftaran serta informan pendukungnya TU (Tata Usaha) Puskesmas. Instrument atau alat yang dipakai dalam pengumpulan data antara lain adalah: Pedoman wawancara mendalam, pedoman observasi, alat tulis, perekam suara dan kamera. Teknik pengolahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi metode dan triangulasi data. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi dan kesimpulan.

HASIL

A. Hasil Observasi

Tabel 1

Hasil Observasi Kemampuan dan Keahlian Petugas Rekam Medis Di Puskesmas Anak Setatah Kecamatan Rangsang Barat Kabupaten Meranti Tahun 2022

No	Variabel Yang Diamati	Ada	Tidak	Ket
Kemampuan dan Keahlian				
1	SOP di bagian Rekam Medis	√		Sudah tersediannya <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) di bagian rekam medis
2	Kemampuan <i>Assembling</i>		√	Belum dilakukannya kegiatan assembling
3	Kemampuan pemberian kode diagnosa pasien	√		Petugas <i>coding</i> sudah memberikan kode sesuai dengan diagnosa pasien
4	Kemampuan Indeks	√		petugas membuat tabulasi sudah sesuai dengan kode yang sudah dibuat dalam indeks-indeks dengan menggunakan kartu indeks

5	Kemampuan pengambilan berkas rekam medis	√	Pengambilan berkas rekam medis yang sudah sesuai dengan peraturan puskesmas dan nomor rekam medis yang diambil sesuai dengan yang dibutuhkan pasien
6	Kemampuan petugas menyimpan berkas rekam medis (<i>Filling</i>)	√	Penyimpanan berkas rekam medis yang sudah sesuai dengan sistem penataan rekam medisnya
7	Analisa Kelengkapan Berkas Rekam Medis	√	Sudah dilakukannya analisa kelengkapan berkas rekam medis tetapi masih jarang dilakukan
8	Kemampuan petugas dalam menyediakan berkas rekam medis rawat jalan kurang dari 10 menit	√	sudah dilakukan tetapi masih ditemukan penyediaan berkas rekam medis lebih dari 10 menit

Tabel 2

Hasil Observasi Lingkungan Kerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Anak Setatah Kecamatan Rangsang Barat Kabupaten Meranti Tahun 2022

No	Variabel Yang Diamati	Ada	Tidak	Ket
Lingkungan Kerja				
1	Ruangan Kerja : Kondisi kebersihan lingkungan kerja rekam medis Kondisi kebersihan fasilitas kerja rekam medis Kondisi kebersihan lingkungan saat melakukan pekerjaan di ruang rekam medis	√	√	Kondisi kebersihan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kebersihan lingkungan saat melakukan pekerjaan di ruang rekam medis sudah baik, tidak ada sampah, debu dan serangga di area kerja
2	Sarana dan Prasarana : Rak terbuka (open self unit) Map	√		Tersedianya fasilitas kerja di ruang rekam medis akan tetapi belum memadai

Penyekat	√
Komputer	√
Printer	√
Troli	√
Tangga	√

B. Hasil Wawancara

a. Kemampuan dan Keahlian

Berdasarkan hasil wawancara informan terkait kemampuan dan keahlian petugas rekam medis di Puskesmas sudah sesuai SOP di bagian rekam medis, menguasai teknik dan alur dalam pendaftaran, pengkodean dan penyimpanan sesuai dengan pekerjaan yang ada di bagian rekam medis. Untuk penyediaan berkas rekam medis petugas kadang bisa cepat dan kadang bisa lambat karna untuk sistem di puskesmas masih menggunakan sistem manual apabila pasien tidak membawa kartu berobat petugas harus mencari berkas rekam medis satu persatu dan masih belum ada dilakukannya kegiatan assembling dikarenakan file rawat jalan dan rawat inap yang masih disimpan terpisah serta masih jarang dilakukannya analisa kelengkapan berkas sebelum penyimpanan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan infodman berikut ini :

"...sudah sesuai SOP, untuk puskesmas sendiri juga sudah akreditasi dan untuk SOP nya juga sudah ada, untuk kinerja petugas Rekam Medis juga sudah bekerja sesuai SOP..." (I K)

"...untuk kemampuan dalam pengolahan rekam medis itu bisa dilihat mulai dari petugas pendaftarannya sampai nanti berkas dikirimkan ke polinya kemudian kembali lagi ke bagian rekam medisnya, sejauh ini untuk pengolahan rekam medisnya berjalan baik, hanya saja kadang juga masih ada kekeliruan dari petugas sendiri dalam pengolahan berkas mulai dari pendaftaran sampai berkas di simpan, seperti penyimpanan kadang kalo petugas kurang teliti juga bisa salah simpan dan kalo untuk assembling kita memang belum ada terapkan karna file rawat jalan dan rawat inap disimpan terpisah..." (I U1)

"...penyediaan berkas rekam medis kadang bisa tepat waktu kadang bisa gak yaa, tergantung pasiennya juga, kalo pasien datang membawa kartu berobat mungkin bisa cepat tapi kalo tidak membawa itu yang biasanya bisa lambat karna harus kita cari satu-satu, jadi tergantung kita juga dapat berkasnya cepat atau lambat..." (I U2)

"...untuk analisa kelengkapan berkas disini masih jarang dilakukan, tapi untuk evaluasi bulanan biasanya dari atasan juga sering mengingatkan, cuman dari petugasnya kadang sedikit lalai..." (I U3)

"...untuk kemampuan dan keahlian petugas rekam medis tergantung dari individu masing-masing..." (I P)

b. Pengetahuan

pengetahuan petugas sudah sesuai kompetensi rekam medis namun masih ada petugas rekam medis yang pendidikan belum semuanya sesuai dengan kompetensi dan pendidikan sangat berpengaruh dengan kinerja petugas serta belum ada dilakukannya pelatihan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan berikut :

“...untuk pelatihan kita di sini belum pernah ada dilakukannya pelatihan untuk petugas rekam medisnya, cuman untuk pendidikan menurut saya sangat berpengaruh jika dilihat dari petugas sebelumnya yang bukan dari rekam medis dengan yang benar-benar dari pendidikan rekam medis...” (I K)

“...untuk pengaruh pendidikan itu sendiri tentunya sangat berpengaruh yaa, untuk petugas yang berpendidikan rekam medis mereka akan lebih paham dengan teori rekam medis itu sendiri, kalau untuk masalah pelatihan kita di sini belum ada melakukan pelatihan khusus untuk rekam medisnya...” (I U1)

“...kalo pelatihan selama kakak kerja di sini belum ada dilakukannya pelatihan...” (I U2)

“...untuk pendidikan pasti ada pengaruhnya dan kalo pelatihan untuk saat ini belum ada dilakukan...” (I U3)

“...kalo kita lihat dari pendidikannya mungkin sangat berpengaruh yaa dengan kinerjanya, mereka yang memang berpendidikan rekam medis lebih paham dan lebih mengerti tentang alur dan kegiatan rekam medis dengan baik sesuai teori dibandingkan dengan yang bukan pendidikan rekam medis, kalo untuk pelatihan sendiri setau saya untuk pelatihan di sini belum pernah dilakukan...” (I P)

c. Motivasi

Atasan memberikan motivasi kepada petugas hanya sekedar berupa ucapan untuk semangat dalam bekerja saja, sedangkan untuk *reward* tambahan belum ada diberikan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan berikut :

“...untuk motivasi di sini hanya sekedar berupa ucapan untuk semangat dalam bekerja saja, untuk reward tambahan belum ada diberikan...” (I K)

“...untuk motivasinya di sini tidak ada, kalau dari atasannya biasanya hanya memberikan arahan agar kerjanya bisa lebih baik lagi...” (I U1)

“...kalo motivasi hanya dalam bentuk ucapan atau arahan untuk semangat kerja saja biasanya ...” (I U2)

“...untuk motivasi hanya sekedar perintah dari atasan saja...” (I U3)

“...motivasi yang diberikan puskesmas selama ini belum ada tapi kalau dari atasan sendiri biasanya hanya sekedar pujian saja...” (I P)

d. Lingkungan Kerja

Kondisi kebersihan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kebersihan lingkungan saat melakukan pekerjaan di ruang rekam medis sudah baik tidak ada sampah dan debu di ruang rekam medis,

kurangnya fasilitas sarana prasarana di ruang rekam medis seperti, ruang kerja rekam medis yang masih terlalu kecil sehingga petugas merasakan tidak leluasa untuk menyusun berkas, kemudian sudah adanya computer akan tetapi tidak *support* terhadap aplikasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan pada kutipan berikut :

“...kebersihan lingkungan kerja rekam medis sudah cukup bersih, kalo untuk ruang rekam medis kita sekarang ini sudah pakai AC hanya saja belum cukup besar, untuk fasilitas seperti rak-raknya sudah ada...” (I K)

*“...kalau masalah kebersihan ruangan setiap hari petugas kebersihan membersihkan semua ruangnya dan untuk masalah kebersihan fasilitas atau tata letak berkasnya biasanya dari kita petugas rekam medis yang merapikannya lebih kurang 3 kali dalam 1 minggu tergantung seberapa berantakan tata letak berkas tersebut, dan untuk segi luasnya mungkin masih kurang luas, masih numayan kecil, kalau untuk fasilitas pendukungnya juga masih kurang seperti computer sudah ada tapi untuk yang *support* sama aplikasi belum ada, tapi karna di puskesmas sistemnya masih menggunakan manual jadi masih tetap bisa di tangani...” (I U1)*

“...sudah bersih, untuk kebersihan lingkungan di dalam ruangan sudah bersih, untuk dari segi luasnya memadai atau belum kayaknya belum yaa, karna yaa emang untuk ruangan penyimpanan rekam medisnya juga masih sempit, kalo fasilitas pendukungnya sudah cukuplah untuk puskesmas menurut kakak...” (I U2)

“...kebersihan lingkungan kerja sudah bersih, hanya saja untuk segi luasnya belum memadai, masih agak sempit, untuk fasilitasnya juga masih kurang seperti computer yang hanya satu dan masih kurang mendukung juga untuk penggunaan aplikasi...” (I U3)

“...untuk kebersihan lingkungan dan fasilitas dalam bekerja sudah baik, kalo untuk segi luasnya menurut saya masih belum luas, masih agak sempit dan pastinya juga mempengaruhi petugas dalam bekerja seperti penyimpanan berkas misalnya, kalo untuk fasilitasnya menurut saya untuk kelas puskesmas sudah cukup, seperti rak, map untuk penyimpanan juga sudah ada...” (I P)

PEMBAHASAN

A. Analisis Kemampuan dan Keahlian Dalam Kinerja Petugas Rekam Medis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja seorang petugas bisa dilihat dari kemampuan dan keahlian petugas rekam medis dalam mengerjakan tugasnya yang sudah sesuai SOP di setiap bagian rekam medis, menguasai teknik-teknik dan alur dalam pengolahan rekam medis sesuai dengan masing-masing tugas di bagian rekam medis namun belum ada dilakukannya kegiatan *assembling* dikarenakan file rawat jalan dan rawat inap disimpan terpisah, memberikan kode sesuai diagnosa pasien, membuat tabulasi sudah sesuai dengan kode yang sudah dibuat dalam indeks-indeks dengan menggunakan kartu indeks, pengambilan berkas rekam medis yang sudah sesuai dengan peraturan puskesmas dan nomor rekam medis yang

diambil sesuai dengan yang dibutuhkan pasien, penyimpanan berkas rekam medis yang sudah sesuai dengan sistem penataan rekam medisnya akan tetapi dikarenakan kurang telitnya petugas rekam medis dalam penyimpanan maka terjadi salah simpan berkas rekam medis dan tidak ada dilakukannya analisa kelengkapan berkas sebelum penyimpanan serta sudah terlaksananya standar yang ditetapkan oleh puskesmas dalam penyediaan/ distribusi berkas pasien di setiap unit akan tetapi masih ditemukannya berkas rekam medis yang lebih dari 10 menit dikarenakan pasien tidak membawa kartu berobat dan lamanya petugas dalam pencarian berkas di karenakan menggunakan sistem manual.

Sistem pengolahan yang ada di rekam medis terdiri dari penataan berkas rekam medis (*assembling*), pemberian kode (*coding*), tabulasi (*indexing*), statistik dan pelaporan rumah sakit, korespondensi rekam medis, analisa rekam medis, penyimpanan rekam medis (*filling*), pengambilan rekam medis, retensi dan pemusnahan rekam medis. Tujuan dibuatnya rekam medis agar dapat tercapainya tertib administrasi dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Menurut Standar Pelayanan Rekam Medis SK MENKES RI No. 129/MENKES/SK/0/2008 standar waktu penyediaan dokumen rekam medis rawat jalan ≤ 10 menit dan standar waktu penyediaan dokumen rekam medis rawat inap ≤ 15 menit.

Menurut teori Wagiran & Pebiana, (2020) mengatakan bahwa *assembling* adalah kegiatan pengolahan rekam medis dengan merakit dan menganalisis kelengkapan dari dokumen rekam medis. Dampak tidak adanya kegiatan *assembling* adalah pengembalian dokumen rekam medis mengalami keterlambatan, urutan formulir-formulir rekam medis menjadi tidak beraturan, serta isi dari dokumen rekam medis belum memenuhi standar yang sudah ada.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfah & Maryati (2020) bahwa pegawai rekam medis memiliki kemampuan yang mendukung dalam hal pekerjaannya. Kemampuan yang dimiliki petugas pendaftaran yaitu menerangkan informasi dengan jelas kepada pasien yang belum memahami alur pelayanan BPJS dan non BPJS sehingga pasien dapat memahaminya dan mengoperasikan komputer guna menginput data pasien. Kemampuan yang dimiliki petugas kartu (pengambilan dan pendistribusian berkas) yaitu melakukan pencarian berkas dengan cepat, mengoperasikan komputer untuk mendapatkan trase dan dapat melakukan komunikasi antar petugas. Kemampuan yang dimiliki petugas pelaporan yaitu mengoperasikan komputer sesuai tugas yang dilakukan (pelaporan dibagi menjadi 4 bagian petugas, yaitu *assembling*, *coding*, KLPCM/ Ketidaklengkapan Pengisian Catatan Medis dan laporan harian).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kasmir (2016), yang mengemukakan bahwa kemampuan merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak

memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara benar. Dengan demikian kemampuan dan keahlian berpengaruh dalam kinerja seseorang.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya diatas peneliti berpendapat bahwa kinerja petugas rekam medis dapat dilihat dari kemampuan dan keahlian setiap individunya karena kemampuan dan keahlian merupakan suatu kesanggupan seorang individu dalam melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan petugas rekam medis di Puskesmas Anak Setatah yang terdiri dari pendidikan rekam medis serta memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi juga kinerjanya dan begitu pula sebaliknya serta diperlukan penambahan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja petugas rekam medis yang lebih baik lagi.

B. Analisis Pengetahuan Dalam Kinerja Petugas Rekam Medis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa petugas rekam medis memiliki kinerja tergantung dari pengetahuan individu masing-masing petugas karena setiap individu memiliki pengalaman kerja yang berbeda dan kinerja petugas bisa dibilang masih kurang baik karena masih ada petugas rekam medis yang pendidikan belum semuanya sesuai dengan kompetensi.

Menurut Permenkes RI (2007) Perekam medis merupakan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan formal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sehingga memiliki kompetensi yang diakui oleh pemerintah dan profesi serta mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan pelayanan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan pada unit pelayanan kesehatan (Permenkes RI, 2007).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani Daud et al., (2021) bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja petugas rekam medis tentang jenis pelayanan rekam medis dalam menguasai pekerjaan masing-masing belum sesuai dengan profesi petugas dimana di Puskesmas Kabila tidak memiliki ahli profesi rekam medis. Pengetahuan petugas tentang jenis pelayanan rekam medis dalam menguasai pekerjaan masing-masing masih kurang karena pekerjaan bukan berdasarkan pendidikan terakhir yang mereka miliki. Pengetahuan petugas tentang pekerjaannya berpengaruh pada kualitas yang dihasilkan, di Puskesmas Kabila untuk penyelesaian pekerjaannya sudah cukup baik, akan tetapi dalam beberapa hal yakni dalam pengolahan rekam medis belum maksimal, dimana dalam beberapa pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh ahli profesi perekam medis dikerjakan oleh profesi lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Astuti et al., (2021) pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks yang merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (Over Behavior). Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari dengan pengetahuan karena adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat

meningkatkan kinerja melalui penyelesaian dari setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan (Sutrisno, 2018).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori dari Setyorini et al., (2021) yang menjelaskan bahwa pengetahuan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi bisnis. Individu atau karyawan (SDM) yang memiliki sedikit pengetahuan dapat menghambat keberhasilan dalam sebuah institusi, organisasi dan instansi. Untuk itu setiap karyawan harus melakukan pengembangan serta menambahkan wawasan pengetahuan, agar dapat mengetahui tentang perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi yang terus maju dan berkembang dalam dunia bisnis modern.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya diatas peneliti berpendapat bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja petugas rekam medis, karena pengetahuan merupakan suatu informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran seorang individu, agar petugas rekam medis dapat melakukan pengolahan berkas rekam medis sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.

C. Analisis Motivasi Dalam Kinerja Petugas Rekam Medis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa atasan memberikan motivasi kepada petugas hanya berupa ucapan semangat dalam bekerja saja, sedangkan untuk *reward* tambahan yang dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik belum ada diberikan.

Menurut teori Notoatmodjo (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”, untuk itu kebutuhan dapat diartikan sebuah “potensi” yang dimiliki oleh manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Motivasi menurut Mangkunegara (2017) motivasi dapat didapatkan dalam suatu sikap (*attitude*) dalam melakukan pekerjaannya (*situation*) di lingkungan organisasinya. Untuk itu mereka yang memberikan sikap positif dalam bekerja menggambarkan motivasi kerja yang tinggi, namun sebaliknya jika mereka bersikap negative dalam melakukan pekerjaannya maka akan menggambarkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfah & Maryati (2020) yang menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas rekam medis, hal tersebut disebabkan bahwa petugas rekam medis mendapatkan motivasi positif dilihat dari hubungan interaksi dengan kepala rekam medis, hubungan kerja dan hal-hal yang membuat petugas termotivasi. Motivasi bekerja yang dimiliki petugas untuk bekerja yaitu mencapai cita-cita dan kesesuaian dengan pendidikan terakhir yang ditempuh. Selain motivasi dari dalam diri individu terdapat motivasi yang dapat muncul dari interaksi atasan, lingkungan kerja dan usaha pemimpin memberikan motivasi kepada petugas, dengan adanya motivasi yang dimiliki petugas maka dapat mempengaruhi petugas rekam medis dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya diatas peneliti berpendapat bahwa dari motivasi yang diberikan atasan kepada petugas rekam medis dapat mempengaruhi kinerjanya. Karena motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam maupun luar diri petugas rekam medis untuk mencapai hasil kerja yang baik serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang ada di puskesmas. Dengan demikian, kinerja petugas rekam medis akan meningkat apabila motivasi yang diberikan atasan kepada petugas didukung dengan memberikan *reward* tambahan untuk meningkatkan kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Anak Setatah yang lebih baik lagi.

D. Analisis Lingkungan Kerja Dalam Kinerja Petugas Rekam Medis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di rekam medis belum cukup memadai, masih kurang luasnya ruang rekam medis sehingga sulit untuk petugas dalam melakukan pekerjaannya dengan baik serta masih kurangnya fasilitas pendukung seperti, tidak adanya komputer yang *support* terhadap aplikasi akan berpengaruh terhadap kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Anak Setatah.

Menurut teori Kasmir (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya diatas peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja yang ada di puskesmas sangat berpengaruh terhadap kinerja petugasnya, karena lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar lokasi tempat bekerja seperti ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja petugas rekam medis. Dengan demikian, apabila lingkungan kerja seperti fasilitas sarana dan prasarana petugas rekam medis kurang memadai maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Anak Setatah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai analisis kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Anak Setatah Kecamatan Rangsang Barat tahun 2022, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Petugas rekam medis di Puskesmas sudah memiliki kinerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dan sudah sesuai SOP di bagian rekam medis, hanya saja belum ada dilakukannya kegiatan *assembling* dikarenakan file rawat jalan dan rawat inap disimpan terpisah

dan masih jarang dilakukannya analisa kelengkapan berkas sebelum penyimpanan serta masih ditemukannya penyediaan berkas rekam medis lebih dari 10 menit dikarenakan masih menggunakan sistem manual.

2. Petugas rekam medis memiliki kinerja tergantung dari pengetahuan individu masing-masing petugas karena setiap individu memiliki pengalaman kerja yang berbeda dan kinerja petugas bisa dibilang masih kurang baik karena masih ada petugas rekam medis yang pendidikan belum semuanya sesuai dengan kompetensi.
3. Atasan memberikan motivasi kepada petugas hanya berupa ucapan semangat dalam bekerja saja, sedangkan untuk *reward* tambahan yang dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik belum ada diberikan.
4. Lingkungan kerja di rekam medis belum cukup memadai, masih kurang luasnya ruang rekam medis sehingga sulit untuk petugas dalam melakukan pekerjaannya dengan baik serta masih kurangnya fasilitas pendukung seperti, tidak adanya komputer yang *support* terhadap aplikasi akan berpengaruh terhadap kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Anak Setatah.

UCAPAN TERIMAKASIH

Di dalam penelitian ini peneliti telah banyak memperoleh petunjuk dan bantuan dari berbagai pihak mulai dari melakukan proses pengerjaan penelitian hingga selesai, maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Henny Maria Ulfa, SKM., M.Kes Selaku Pembimbing 1
2. Ibu DR.Yessi Harnani, SKM, M.Kes Selaku Pembimbing 2
3. Puskesmas Anak Setatah Kecamatan Rangsang Barat Kabupaten Meranti

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. P. A., Nasution, S. L., & Prayoga, Y. (2021). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat*. Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), 01(01), 21–30.
- Depkes RI, 2006. *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor. HK. 01.07/MENKES/312/2020 tentang *Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013 tentang *Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang *Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- PERMENKES RI No 269/MENKES/PER/III/2008. Tentang Rekam Medis. Jakarta: Departemen Kesehatan RI (Vol. 2008, p. 7).

- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun*. *Magenta*, 9(2), 45–52. <http://magenta.untama.ac.id/index.php/1192012/article/view/57>.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabert, CV.
- Ulfah, F., & Maryati, H. (2020). *Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rsud Cibinong Kabupaten Bogor Tahun 2018*. *Promotor*, 3(2), 204. <https://doi.org/10.32832/pro.v3i2.4170>.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Kesehatan.
- Wagiran, & Pebiana. (2020). *Tinjauan Pelaksanaan Assembling Dokumen Rekam medis Di Puskesmas Kebong*. *JUPERMIK (Jurnal Perkam Medis Dan Informasi Kesehatan)*, 3(1), 20–26.