

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagian rekam medis memainkan peran yang sangat penting dalam pengelolaan informasi medis pasien. Sesuai dengan Permenkes RI No. 24 Tahun 2022, rekam medis adalah dokumen yang memuat data identitas pasien, hasil pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan layanan lainnya yang telah diberikan kepada pasien. Rekam medis memiliki nilai yang sangat signifikan, tidak hanya bagi pasien dan dokter atau rumah sakit yang merawat, tetapi juga untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, memberikan kepastian hukum dalam pengelolaan rekam medis, serta menjamin keamanan, kerahasiaan, integritas, dan ketersediaan data rekam medis. Selain itu, rekam medis juga berfungsi untuk pemeliharaan kesehatan dan pengobatan pasien, sebagai alat bukti dalam proses penegakan hukum, serta sebagai syarat untuk pengajuan *reimbursement* dari asuransi.

Dikarenakan pentingnya rekam medis, Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (UU Kesehatan) dalam Pasal 296 menyatakan, setiap tenaga medis dan tenaga kesehatan yang memberi pelayanan kesehatan perseorangan wajib membuat rekam medis yang harus dilengkapi setelah pasien menerima pelayanan kesehatan.

Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) nomor 24 tahun 2022 tentang Rekam Medis, pencatatan rekam medis pasien kini beralih ke sistem berbasis elektronik. Kebijakan ini mewajibkan fasilitas pelayanan kesehatan

(Fasyankes) untuk menggunakan sistem pencatatan riwayat medis pasien secara elektronik.

Terkait pelaksanaan RME, rekam medis Rumah Sakit Sapta Medika saat ini sedang berada dalam masa transisi menuju implementasi penuh sistem Rekam Medik Elektronik (RME). Meskipun langkah-langkah signifikan telah diambil untuk memodernisasi proses pencatatan medis, penggunaan rekam medis manual masih tetap berlangsung. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh data pasien tetap aman dan terintegrasi dengan baik selama periode transisi ini. Menurut penuturan direktur RS. Sapta Medika saat ini, sekitar 70% dari sistem RME sudah disiapkan namun belum optimal, diperlukan waktu tambahan untuk mencapai kesiapan penuh hingga 100%.

Rekam medis memiliki keterkaitan yang erat dengan fasilitas pelayanan kesehatan, salah satunya adalah rumah sakit. Rumah sakit berfungsi sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan secara menyeluruh kepada individu, melalui berbagai jenis pelayanan, termasuk promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif. Layanan yang ditawarkan mencakup perawatan inap, perawatan jalan, dan penanganan gawat darurat (UU No. 17 Tahun 2023).

Kualitas pelayanan kesehatan tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga mencakup aspek lain yang mendukung upaya kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Salah satunya adalah melalui penyelenggaraan manajemen informasi kesehatan yang berbasis pada data dan informasi kesehatan yang berkualitas serta terintegrasi dengan baik, yang bersumber dari rekam medis (Sari dkk, 2022). Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh

rumah sakit akan berdampak positif pada kinerja rumah sakit itu sendiri. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja rumah sakit, salah satunya adalah kualitas kinerja pegawai di bagian rekam medis. Bagian rekam medis memainkan peran penting dalam mendukung kinerja rumah sakit, terutama dalam hal administrasi rekam medis. Administrasi yang tertib dan berkualitas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di bagian rekam medis sangat baik. Oleh karena itu, hasil kinerja pegawai bagian rekam medis secara langsung menentukan kualitas pelayanan rekam medis (Tobing, 2022).

Rekam medis sebagai sumber informasi perlu dikelola secara profesional untuk memenuhi beragam kebutuhan, seperti administrasi, hukum, keuangan, penelitian, pendidikan, pendokumentasian, dan kesehatan masyarakat. Pengolahan data rekam medis menghasilkan informasi kesehatan melalui beberapa tahapan, mulai dari pengumpulan, integrasi, hingga analisis data pelayanan kesehatan primer dan sekunder, serta penyajian dan diseminasi informasi yang berguna bagi perencanaan dan pengambilan keputusan. Karena itu, pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan harus ditangani oleh individu yang kompeten dan berwenang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Standar kompetensi ini dirancang sebagai panduan bagi perekam medis dan informasi kesehatan untuk meningkatkan kualitas layanan rekam medis dan informasi kesehatan dalam mendukung pelayanan kesehatan di Indonesia (Kepmenkes No. 312 Tahun 2020).

Rekam medis merupakan informasi yang sensitif karena berisi data pribadi tentang individu yang mengalami penyakit, riwayat kesehatan, serta diagnosis lainnya (Jusuf dkk, 2023). Mengingat pentingnya konten dan fungsi rekam medis, semua rumah sakit dan fasilitas kesehatan harus bertanggung jawab untuk

menyimpan, mengorganisasi, dan memelihara informasi pasien dengan baik. Hal ini mencakup perlindungan terhadap informasi tersebut dari kerusakan atau penyalahgunaan oleh pihak yang tidak berwenang, serta memastikan bahwa informasi pasien disimpan, diatur, dan dipelihara dengan tepat agar selalu tersedia saat diperlukan.

Keberhasilan bagian rekam medis tidak hanya bergantung pada adanya sistem informasi medis yang canggih, tetapi juga pada kinerja sumber daya manusia (SDM) yang terlibat. SDM memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah organisasi, di mana pegawai yang berkualitas dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hutagalung, 2022). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi; tanpa mereka, perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan efektif. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik agar memiliki kemampuan dan kompetensi yang dapat membantu organisasi mencapai sasaran yang diinginkan. Kualitas karyawan secara langsung mempengaruhi kualitas suatu perusahaan, sehingga pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal (Rahmadani & Sampeliling, 2023). Selain itu, penting bagi SDM yang melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan motivasi secara terus-menerus agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya (Kasmir, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Nazhifah dkk. (2021) menunjukkan bahwa sumber daya manusia di bagian rekam medis memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pelayanan kesehatan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketersediaan sumber daya manusia yang seimbang, yang mencakup kompetensi dan

motivasi, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit, terutama pada sektor rekam medis.

Karyawan adalah aset berharga yang perlu dikelola secara optimal oleh suatu organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya bekerja dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Efektivitas dan efisiensi sangatlah penting untuk mendukung kelangsungan organisasi dalam persaingan yang semakin ketat. Selain itu, kualitas dan jumlah karyawan juga berperan dalam kemajuan organisasi, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan yang telah direncanakan. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, diperlukan tujuan yang jelas serta perencanaan kerja yang rasional. Oleh karena itu, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja pegawai agar rencana awal dapat tercapai (Pratiwi dkk, 2022).

Sejalan dengan perkembangan dan peningkatan sumber daya manusia, perhatian utama yang perlu diberikan adalah pada masalah kinerja. Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kontribusi semua karyawan. Oleh karena itu, manajer atau direktur perusahaan perlu memahami seberapa baik kinerja karyawannya dalam melaksanakan tugas (Widodo, 2022). Menurut Mangkunegara (2020), istilah kinerja berasal dari konsep *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang merujuk pada prestasi kerja atau pencapaian yang sesungguhnya diraih oleh individu.

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai melalui pemenuhan tugas serta tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Widyandari dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja memiliki keterkaitan erat dengan keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan

kinerja organisasi secara keseluruhan, di mana keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu. Kinerja ini mencakup perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai wujud prestasi kerja sesuai peran mereka dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Afandi & Bahri, 2020). Mangkunegara (2020) menyebutkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kasmir (2016) menambahkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya, seperti kemampuan, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Penelitian Isbullah (2019) dalam tulisannya berjudul “Analisis Kinerja SDM Bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Daerah Istimewa Yogyakarta” membahas tentang pendistribusian berkas rekam medis karena pasien sendiri yang membawa berkas rekam medisnya ke poli. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama mengangkat topik kinerja SDM dibagian rekam medis, dan sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif, namun perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian Isbullah (2019) bertujuan untuk mengetahui pendistribusian berkas rekam medis pada pasien rawat jalan serta kompetensi SDM dalam pengamanan rekam medis, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara spesifik faktor kemampuan, pengetahuan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guna mengetahui kinerja dari petugas rekam medis, kemudian perbedaan selanjutnya yaitu pada lokasi penelitian.

Penelitian Dewi dkk (2021) dalam tulisannya berjudul “Analisis Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Besema Kota Pagar Alam”. Penelitian ini membahas terkait ketidaklengkapan berkas rekam medis sehingga memberikan mutu yang tidak baik bagi rumah sakit. Penelitian Dewi dkk (2021) menggunakan kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan desain penelitian studi kasus. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama mengangkat topik kinerja SDM dibagian rekam medis, kemudian perbedaannya ada pada metode dan lokasi penelitian.

Berdasarkan survei awal di Rumah Sakit Sapta Medika, rumah sakit ini memiliki standar ketenagaan yang dirancang untuk memastikan pelayanan kesehatan yang optimal, termasuk dalam bidang rekam medis. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 30 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Perekam Medis dan Angka Kreditnya, formasi jabatan fungsional perekam medis di rumah sakit tipe D telah ditetapkan yaitu 15 tenaga terampil dan 4 tenaga ahli. Peraturan ini juga mengatur kualifikasi pendidikan bagi perekam medis: tenaga terampil diwajibkan memiliki ijazah minimal Diploma III dalam bidang rekam medis informasi kesehatan, sedangkan tenaga ahli harus memiliki pendidikan minimal Sarjana atau Diploma IV (Menpan RI, 2013).

Di unit rekam medis RS Sapta Medika Indrapura, hanya terdapat 2 orang petugas, yang jelas tidak memenuhi ketentuan dalam Permenpan RI No. 30 Tahun 2013. Berdasarkan peraturan tersebut, rumah sakit tipe D seharusnya memiliki 19 petugas rekam medis, terdiri dari 15 tenaga terampil dan 4 tenaga ahli. Dengan

demikian, jumlah petugas rekam medis saat ini masih jauh dari ketentuan yang telah ditetapkan.

Kondisi ini menyebabkan setiap shift hanya diisi oleh 1 petugas, yang jelas tidak memenuhi kebutuhan standar. Situasi ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan rekam medis, seperti pengolahan data pasien yang lambat, serta berpotensi menambah beban kerja yang berlebihan pada petugas yang ada, ditambah lagi jumlah pasien yang semakin banyak. Berdasarkan data jumlah kunjungan pasien RS. Sapta Medika per Januari-Agustus 2024 jumlah kunjungan pasien per 8 bulan tersebut adalah 22.320 dimana rata-rata perharinya sekitar 93 kunjungan pasien, tahun 2023 jumlah kunjungan pasien adalah 19.440 pasien dimana rata-rata perharinya sekitar 54 kunjungan pasien, tahun 2022 jumlah kunjungan pasien keseluruhan adalah 16.200 pasien dimana rata-rata perharinya sekitar 45 pasien yang terdiri dari pasien rawat jalan, rawat inap dan IGD. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah kunjungan pasien dari tahun 2022-2024 RS. Sapta medika mengalami peningkatan.

Berdasarkan data kunjungan di Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura, terdapat rata-rata 93 kunjungan pasien per hari, dengan rata-rata 12 pasien di antaranya memerlukan rawat inap setiap hari. Setiap pasien yang dirawat inap rata-rata selama 3 hari dengan nilai BOR 72%. Dengan BOR sebesar 72%, Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura berada dalam kisaran ideal yang ditetapkan oleh Depkes RI, yaitu antara 60% hingga 85%. Ini menunjukkan bahwa rumah sakit memanfaatkan kapasitas tempat tidurnya dengan cukup efisien dan sesuai dengan standar yang disarankan.

Berdasarkan hasil evaluasi internal terkait standar kompetensi karyawan di rumah sakit ini, teridentifikasi bahwa dari 2 petugas rekam medis yang ada saat ini, 1 di antaranya memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, yaitu 6 bulan, sedangkan satu lainnya memiliki masa kerja 1 tahun. Meskipun tidak ada angka pasti mengenai berapa lama pengalaman kerja yang dibutuhkan, umumnya, pengalaman kerja di bidang rekam medis akan sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi perekam medis. Dengan pengalaman kerja yang relatif singkat, petugas-petugas ini mungkin belum sepenuhnya menguasai prosedur dan sistem yang ada, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan atau keterlambatan dalam pengolahan data rekam medis. Selain itu, minimnya jumlah petugas juga menambah beban kerja, yang dapat berujung pada penurunan kualitas layanan dan potensi kelelahan bagi petugas yang ada.

Kemudian dalam SOP yang berlaku di rumah sakit ini, disebutkan bahwa setiap pengambilan rekam medis harus disertai dengan penggunaan *tracer*, yang berfungsi sebagai alat bantu pelacakan agar berkas dapat kembali ke unit rekam medis. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan SOP tersebut. Berdasarkan wawancara kepada kepala rekam medis beserta stafnya ditemukan bahwa tidak ada penggunaan *tracer* sama sekali. Kondisi ini mengakibatkan sulitnya menemukan berkas rekam medis ketika dibutuhkan. Masalah lain yang perlu diperhatikan yaitu masih kurangnya sarana prasarana seperti ruangan yang terlalu sempit, rak yang tidak memadai, dan tidak adanya map yang digunakan untuk pendistribusian berkas rekam medis ke poli yang dituju sehingga adanya berkas rekam medis yang sobek. Petugas juga tidak memahami atau bahkan tidak mengetahui SOP, hanya mengandalkan informasi dari rekan kerja

dan petugas sebelumnya. Selain itu, kekurangan SDM dengan jumlah pasien yang terus bertambah dan harus menangani tugas di luar *jobdesk* menyebabkan beban kerja meningkat namun belum ada diberikan reward tambahan sehingga mereka merasa kewalahan dan kurang termotivasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura” dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana kinerja SDM di bagian rekam medis Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam menyusun skripsi ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja SDM di bagian rekam medis Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui kemampuan petugas rekam medis di Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura

2. Mengetahui pengetahuan petugas rekam medis di Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura
3. Mengetahui motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura
4. Mengetahui lingkungan kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini diantaranya adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan SDM, khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan mengimplementasikan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh peneliti dari kampus UIN Sumatera Utara Medan.

2. Bagi Pihak Rumah Sakit Sapta Medika Indrapura

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Rumah Sakit Sapta Medika sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan mutu pelayanan rekam medis yang lebih baik.

3. Bagi Kampus UIN Sumatera Utara Medan

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan sehingga bermanfaat bagi mahasiswa lain untuk masa yang akan datang.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN