

Produktivitas Kerja Staf Instalasi Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi

Ema Purnama Sari, Yuli Prapanca Satar, Wahyu Sulistiadi, Djajang
Universitas Respati Indonesia
Email : ema_purnamasari@urindo.ac.id

ABSTRAK

Salah satu parameter untuk menentukan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit adalah informasi data rekam medis yang baik dan lengkap. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah karakteristik individu, pengetahuan dan motivasi berhubungan dengan produktivitas kerja di RSUD Ciawi. Tempat penelitian adalah di Rumah sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor. Penelitian dilakukan bulan November – Januari 2016. Populasi penelitian adalah seluruh staff instalasi rekam medis RSUD Ciawi, dimana jumlah staff adalah 39 orang. Tanggapan responden terhadap produktivitas tergolong dalam kategori cukup baik. Namun disini terlihat ada kesenjangan antara skor aktual dengan harapan yaitu sebesar 36,77 % yang menunjukkan bahwa ada masalah yang menjadikan produktivitas masih belum terlalu sesuai dengan yang diharapkan. Kesimpulan penelitian ini adalah Pengetahuan ,motivasi dan pendidikan mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja di instalasi rekam medis RSUD Ciawi.

Kata kunci: Rekam Medis, Staf, Produktivitas

ABSTRACT

One of the parameters to determine the quality of health services at the hospital is information on medical records that are good and complete. The purpose of this study is to find out whether individual characteristics, knowledge and motivation are related to work productivity in Ciawi Hospital. The place of research is in the Ciawi Regional General Hospital, Bogor Regency. The study was conducted in November - January 2016. Population research was all medical record installation staff at Ciawi Hospital, where the number of staff was 39 people. Respondents' responses to productivity belong to the fairly good category. But here there seems to be a gap between actual scores and expectations, which is 36.77% which indicates that there are problems that make productivity still not as expected. The conclusion of this study is that knowledge, motivation and education have a relationship to work productivity in the medical record installation of Ciawi Hospital.

Keywords: Medical Record, Staff, Productivity

PENDAHULUAN

Masyarakat menginginkan pelayanan yang cepat, praktis, akurat dan murah. Mereka merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit. Salah satu parameter untuk menentukan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit adalah informasi data rekam medis yang baik dan lengkap. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang akan dilakukannya akan membuat pekerjaan yang dilakukannya menghasilkan keluaran yang baik sesuai standar yang ada begitu pula sebaliknya, itulah yang dinamakan produktivitas kerja. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas seperti disebut diatas adalah motivasi. Berdasarkan uraian diatas, mengenai produktivitas instalasi rekam medis masih belum

sesuai dengan standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh Kemenkes. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui apakah karakteristik individu, pengetahuan dan motivasi berhubungan dengan produktivitas kerja.

METODE

Metode penelitian adalah dengan penelitian kuantitatif dengan metode survey, pendekatan waktu dan pengumpulan data dengan pendekatan *cross sectional* penelitian dimana pengukuran variable dilakukan satu kali pada satu saat. Tempat penelitian adalah di Rumah sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor. Penelitian dilakukan bulan november – januari 2016. Populasi penelitian adalah seluruh staff instalasi rekam medis RSUD Ciawi, dimana jumlah staff adalah 39 orang. Peneliti

menggunakan metode validitas dan reabilitas
survei dengan kuesioner melalui uji coba
menggunakan kuesioner. kuesioner.
Sebelum dilakukan
penelitian , dilakukan uji

HASIL

Karakteristik individu

Tabel Gambaran Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik individu	Frekuensi	Persentasi
1	Umur		
	a. < 38 tahun	1	38%
	b. > 38 tahun	5	62%
2	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	2	53%
	b. Perempuan	1	47%
3	Masa Kerja		
	a. < 9 tahun	2	58%
	b. > 9 tahun	3	42%
4	Status pegawai		
	a. PNS	2	71%
	b. Kontrak	8	29%
5	Pendidikan		
	a. Sarjana (S1)	6	15%
	b. Diploma (D3)	8	20%
	c. SMA	2	60%
	d. Lainnya	3	5%

Tabel Hubungan Variabel Pengetahuan Dengan Produktivitas

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Pengetahuan	35.6667	11.06758	39
Produktivitas	41.1026	8.22639	39

Correlations			
		Pengalaman	Produktivitas
Pengetahuan	Pearson Correlation	1	.871 **

huan	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Produkti	Pearson Correlation	.871**	1
viitas	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan produktivitas , dimana

nilai sig < 0,05 ,nilai sig pengetahuan 0,000 (menggunakan uji person korelasi).

Hubungan variabel motivasi dengan produktivitas

Tabel Hubungan Variabel Pengetahuan Dengan Produktivitas

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	31.5128	2.86422	39
Produktivitas	41.1026	8.22639	39

Correlations

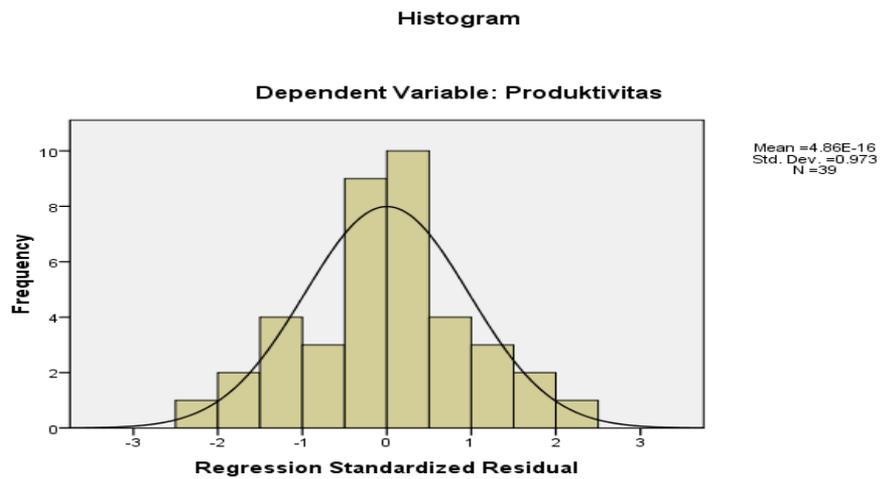
		Motivasi	Produktivitas
Motivasi	Pearson Correlation	1	.186
	Sig. (2-tailed)		.256
	N	39	39
Produktivitas	Pearson Correlation	.186	1
	Sig. (2-tailed)	.256	
	N	39	39

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan produktivitas , dimana

nilai sig > 0,05 ,nilai sig motivasi 0,256 (menggunakan uji person korelasi)

Analisa data

a. Uji asumsi klasik

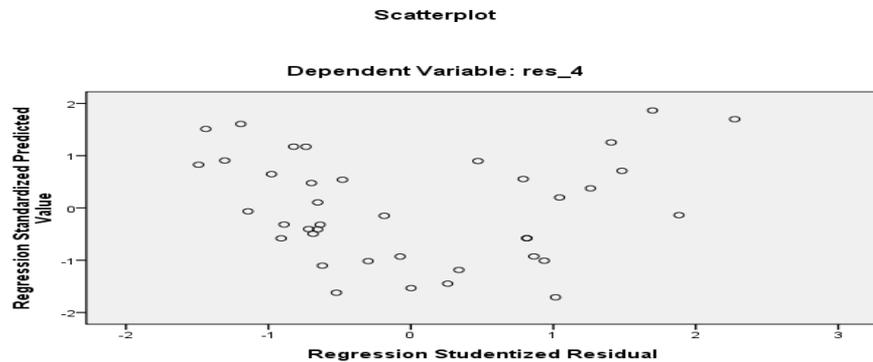


Dari gambar di atas menunjukkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov test* nilai signifikansi (Asymp.sig) 0,837. Sesuai kriteria diatas jika nilai sigfikansi (Asymp.sig) > 0,005 , maka dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel ditemukan nilai tolerance untuk kedua variabel bebas adalah > 0,1 dan nilai VIF kedua variabel bebas < 10. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data.

Grafik Scatterplot



Dari grafik maka terlihat tidak ada pola yang jelas, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Uji hipotesa dengan Uji t

		Coefficients					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.148	6.639		4.390	.000		
	Pendidikan	.308	.103	.463	2.996	.005	.840	1.191
	Motivasi	.180	.213	.130	.843	.405	.840	1.191

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dengan produktifitas kerja. Dari hasil penelitian seperti terlihat dari tabel 5.5 variabel pendidikan t hitung = 2,996 pada Sig 0,005 ($P Value < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan produktifitas kerja. Dari hasil penelitian seperti terlihat dari tabel 5.5 variabel motivasi t hitung = 0,843 pada Sig 0,405 ($P Value > 0,05$)

maka H_0 diterima dan H_a

ditolak.

Tabel Uji F (anova)
ANOVA^b

Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1952.064	1	1952.064	116.58	.000
	Residual	619.526	37	16.744	3	a
	Total	2571.590	38			

Dari tabel uji F bahwa variabel-variabel bebas pendidikan secara bersama dengan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas .F hitung 116,583 pada Sig 0,000 (p Value < 0,05)

Gambaran variabel penelitian

Hasil penelitian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test. menunjukkan uji normalitas dengan nilai signifikansi (Asymp.sig) 0,255. (Asymp.sig) > 0,005 , disimpulkan bahwa data distribusi normal.

Gambaran karakteristik individu

Usia, responden penelitian,yang berusia

< 38 tahun 38% ,sedangkan yang berusia > 38 yaitu 62 %.Menurut (Robbins,1996) Hubungan antara umur dan kinerja makin penting

Jenis kelamin , adalah keadaan biologis responden pada saat kelahiran. Ada sedikit perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka.

Pendidikan , adalah Pendidikan formal terakhir responden Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Ciawi ,pendidikan formal staf instalasi adalah SMA sebanyak 60%,Diploma (D3 Rekam medis) sebanyak 20 %,Sarjana

(S1) sebanyak 15 %,sedangkan lainnya dalah 2%.

Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Status kepegawaian, adalah Status responden dalam bekerja, apakah Pegawai negeri Sipil atau pegawai kontrak. Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi pemerintahan. Pegawai yang baik dan memenuhi standard kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui

rekrutmen yang efektif.

Masa kerja , adalah Lama bekerja responden di bagian RM .Staff rekam medis yang bekerja kurang dari 9 tahun sebanyak 23 orang (58%) , sedangkan yang bekerja lebih dari 9 tahun adalah 16 orang (42%). Simanjuntak dalam Susilawati (2008) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula.

Hubungan variabel Pengetahuan dengan produktivitas

Tanggapan responden terhadap pengetahuan tergolong dalam Kategori cukup baik. Namun disini terlihat ada kesenjangan antara skor aktual dengan harapan yaitu sebesar 40,56 % yang menunjukkan bahwa ada masalah yang menjadikan pengetahuan masih belum terlalu sesuai

dengan yang diharapkan.
Hubungan variabel motivasi dengan produktivitas

tanggapan responden terhadap motivasi tergolong dalam kategori baik. Namun disini terlihat ada kesenjangan antara skor aktual dengan harapan yaitu sebesar 29,98 % yang menunjukkan bahwa ada masalah yang menjadikan motivasi masih belum terlalu sesuai dengan yang diharapkan.

Hubungan pengetahuan secara bersamaan dengan motivasi terhadap produktivitas

tanggapan responden terhadap produktivitas tergolong dalam kategori cukup baik. Namun disini terlihat ada kesenjangan antara skor aktual dengan harapan yaitu sebesar 36,77 % yang menunjukkan bahwa ada masalah yang menjadikan produktivitas masih

belum terlalu sesuai dengan yang diharapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik individu yang ada di instalasi rekam medis tersebut terdiri dari usia, dimana usia terbanyak > 38 tahun, jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding perempuan, dengan masa kerja terbanyak < dari 9 tahun, status pegawai paling banyak adalah PNS, dan pendidikan sebagian besar adalah SMA.
2. Pengetahuan, motivasi dan pendidikan mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja di instalasi rekam medis RSUD Ciawi

DAFTAR PUSTAKA

1. Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik. 2006.

- Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia Revisi Jakarta: Departemen Kesehatan RI. Direktur Jenderal Pelayanan Medis. 1997.
2. Pedoman Pengelolaan Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia. Jakarta: Departemen Kesehatan RI. Gemala R, Hatta. Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan Di Sarana Pelayanan Kesehatan (Jakarta: PERMENKES No.269/MENKES/PER/III/2008).
 3. Husein, Umar. 1999. Metode Penelitian: Aplikasi Dalam Pemasaran. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Imanti, M. (2015).
 4. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Unit Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Islam Kendal. Karya Tulis Ilmah: Universitas Dian Nuswantoro.
 5. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 81/Menkes/Sk/I/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit
 6. Keputusan Mentri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 377/Menkes/Sk/III/2007 tentang Standar Profesi Perekam dan Informasi Kesehatan. Nuraini, Nuni.
 7. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Work Load Indicator Staff Atau WISN.(dalam jurnal Rekam Medis Vo.4 No.1)APIKES Mitra Husada, Karanganyar, 2010.

8. Presiden Republik Indonesia.(2009).
Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta: Indonesia.
9. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia no 27 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Sistem Indonesia Case Base Groups (INA-CBG's).
10. Surat Edaran Kementrian Kesehatan Republik Indonesia HK 03.03/x/1185/2015 tentang Pedoman Penyelesaian Permasalahan Klaim INA CBG's Dalam Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan

