

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, pelayanan prima merupakan suatu elemen utama di rumah sakit sehingga setiap rumah sakit selalu dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan secara optimal sehingga dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya (Dewi, 2019). Rumah sakit dinyatakan berhasil, tidak hanya diukur pada kelengkapan fasilitas yang diunggulkan, akan tetapi juga dari sikap dan layanan sumber daya manusianya. Ketatnya persaingan sumber daya manusia khususnya tenaga kesehatan, maka setiap tenaga kesehatan dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kerjanya karena sumber daya manusia yang tidak mampu bersaing akan tersisih dengan sendirinya (Jacobis, 2013). Salah satu usaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik maka perlu ada peningkatan kualitas melalui produktivitas kinerja.

Produktivitas merupakan sikap tidak mudah puas terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan dan ingin terus mengembangkan kemampuannya (Sutrisno dalam Astari, 2020). Produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu efektivitas kerja yang mengarah pada pencapaian etos kerja yang maksimal dengan tercapainya target indikator – indikator yang telah ditetapkan selanjutnya dan efisien kerja yang mengarah pada bagaimana pekerjaan tersebut bisa terselesaikan sesuai dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan (Shahril, 2020). Produktivitas yang menurun akan berpengaruh

terhadap performa kinerja yang menyebabkan tanggung jawab yang diberikan tidak akan sesuai dengan target yang diinginkan (Susilawati, 2022).

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja dan lingkungan kerja. Menurut penelitian Sesrianty (2018) menjelaskan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka produktivitas kinerja tinggi dan juga semakin terampil dalam menghadapi masalah sebaliknya jika masa pendek maka produktivitas akan rendah dan kurang terampil dalam menghadapi masalah yang muncul. Selain faktor tersebut, lingkungan kerja juga merupakan yang menjadi faktor penyebab produktivitas. Penelitian Panjaitan (2017) menyebutkan bahwa dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkat produktivitas kerja. Produktivitas kinerja yang baik akan sangat dibutuhkan untuk peningkatan keberhasilan pekerjaan (Rahayuningsih dkk, 2018). Salah satu sumber daya manusia yang perlu dikontrol untuk produktivitasnya adalah perekam medis.

Perekam Medis merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan (RMIK) sesuai ketentuan peraturan perundang undangan (Kepmenkes No. 312 Tahun 2020). Berdasarkan KMK No. HK.01.07-MENKES-312-2020 perekam medis merupakan tenaga kesehatan yang wajib ada dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Kegiatan yang dilakukan oleh perekam medis dimulai dari : 1. pendaftaran pasien yang berfungsi sebagai tempat pengumpulan data meliputi pasien rawat jalan, rawat inap dan unit gawat darurat (Sihotang dkk, 2019); 2. *assembling* yang bertanggungjawab atas kelengkapan rekam medis (Savitri dalam Yuliasuti, 2020); 3. *Coding* sebagai proses pemberian kode gabungan

antara angka dan huruf yang berdasarkan dengan ICD-10 dan ICD- 9 diberikan pada penyakit yang diderita pasien (Kurnianingsih, 2020); 4. *Indexing* adalah membuat tabulasi data sesuai dengan kode -kode yang ada menjadi satu (Ramadani dkk, 2021); 5. *Filling* merupakan tempat penyimpanan berkas rekam medis serta pendistribusian berkas dan membantu retensi berkas rekam medis (Pujilestari, 2016).

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di RS Panti Waluya Sawahan Malang melalui wawancara dengan petugas rekam medis di ketahui bahwa dalam lingkungan kerja meliputi tidak adanya sirkulasi udara dan kelembapan udara yang buruk pada ruangan pengelolaan rekam medis mengakibatkan hilangnya fokus dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu petugas rekam medis di RS Panti Waluya Sawahan Malang diketahui bahwa dalam setiap tahunnya jumlah petugas rekam medis mengalami perubahan seperti berikut ini :

Tabel 1.1 Tabel Ketenagakerjaan Rekam Medis RS Panti Waluya Sawahan Malang

2019	2020	2021	2022	2023
28	28	25	25	24

Diketahui dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2019 – 2023 jumlah petugas rekam medis mengalami penurunan sebesar 89,28% – 85,71%. Penurunan jumlah petugas rekam medis terjadi pada tahun 2021 – 2023. Petugas rekam medis di RS Panti Waluya Sawahan Malang berjumlah 24 orang dengan 1 petugas memiliki pendidikan D4 rekam medis, 21 petugas memiliki pendidikan D3 rekam medis dan 1 petugas lainnya memiliki pendidikan SMA. Jumlah kunjungan rata-rata perhari mencapai 105

kunjungan baik rawat jalan maupun rawat inap pada tahun 2022. Sedangkan petugas kodefikasi pada RS Panti Waluya Sawahan Malang berjumlah 2 orang yang mampu memberikan kodefikasi pada berkas rekam medis rawat jalan dan rawat inap sebanyak 40 – 60 berkas rekam medis setiap harinya karena tulisan dokter yang sulit untuk dibaca. Lamanya waktu yang digunakan untuk memberi kodefikasi pada berkas rekam medis tersebut. Maka dapat berdampak pula pada proses pengelolaan rekam medis menjadi tidak efektif dan efisien (Fannya, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada RS Panti Waluya Sawahan Malang mengenai hubungan masa kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja petugas rekam medis di RS Panti Waluya Sawahan Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan masa kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja petugas rekam medis di RS Panti Waluya Sawahan Malang ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan masa kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja petugas rekam medis RS Panti Waluya Sawahan Malang.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kinerja petugas rekam medis RS Panti Waluya Sawahan Malang.
2. Untuk mengetahui gambaran masa kerja petugas rekam medis RS Panti Waluya Sawahan Malang.
3. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja petugas rekam medis RS Panti Waluya Sawahan Malang.
4. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja petugas rekam medis RS Panti Waluya Sawahan Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan, pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang rekam medis khususnya terkait hubungan masa kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja petugas rekam medis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi RS Panti Waluya Sawahan Malang

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pelayanan kesehatan dalam membuat kebijakan dibidang pelayanan yang mampu mendorong produktivitas kinerja petugas.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk tambahan kepustakaan di institusi pendidikan mengenai hubungan masa kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja petugas rekam medis.

3. Bagi Tenaga Rekam Medis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam peningkatan produktivitas kinerja petugas rekam medis.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai produktivitas kinerja dengan faktor-faktor dan metode penelitian yang berbeda.