



**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Rekam Medis Di RSU
Wulan Windy**

***The Effect Of Workloads On Employees Performance In Medical Records Installation At Wulan
Windy Hospital***

**Chairulsyah Putra^{1*}, Aida Sulisna², Chintami Octavia³, Adventinus Mendrofa⁴, Varian
Fanandrosa Harefa⁵**

^{1,2,3,4,5} Dosen Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia,
Medan, Indonesia

* Penulis Korespondensi

Abstrak

Salah satu sektor industri yang perlu mendapat perhatian khusus dalam hal beban kerja SDM adalah rumah sakit. Berdasarkan survei awal yang dilakukan di RSU Wulan Windy, diketahui bahwa dalam pembagian tugas di instalasi rekam medis petugas yang berprofesi rekam medis mendapat tugas yang lebih banyak dari petugas non rekam medis. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif menggunakan metode pendekatan studi kasus untuk mengetahui dan mengidentifikasi bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada instalasi rekam medis di RSU Wulan Windy yang dilaksanakan mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni. Informan penelitian ini berjumlah enam orang yang diperoleh dengan teknik *Purposive Sampling*. Hasil penelitian didapatkan pelaksanaan uraian tugas rekam medis masih tumpang tindih. Beban kerja di Instalasi Rekam Medis tidak merata. Kesimpulan penelitian ini adalah pelaksanaan uraian tugas rekam medis masih tumpang tindih. Beban kerja rekam medis mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Instalasi Rekam Medis

Abstract

One industry sector that needs special attention in terms of HR workload is the hospital. Based on preliminary surveys conducted at Wulan Windy Hospital, it is known that in the division of tasks in the medical record installation officers who work in the medical record have more tasks than non-medical record officers. This type of research is a qualitative study with a case study approach to find out and identify how the influence of workload on employee performance in the medical record installation in Wulan Windy Hospital in which was carried out from January to June. Research informants this numbered six people who obtained the Purposive Sampling technique. The results showed the implementation of the job description edical records are still overlapping. The workload in the Medical Record Installation is not evenly distributed. The conclusion of this study is that the implementation of the job description of the medical record is still overlapping. Medical record workload affects employee performance.

Keywords: Workload, Employee Performance, Medical Record Installation

Alamat Korespondensi :

Chairulsyah Putra: Institut Kesehatan Helvetia, Jalan Kapten Sumarsono No. 107, Helvetia, Medan, Indonesia 20124. Hp. 081370212399. Email: chairulsyahputra@helvetia.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain (1). Sumber daya manusia (SDM) sering menjadi salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pekerjaan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme (2). Pelaksanaan pekerjaan yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan faktor penentu dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta maupun organisasi publik. Dikatakan sebagai faktor penentu, karena maju mundurnya sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya (3).

Salah satu fenomena yang banyak dihadapi oleh suatu organisasi saat ini yaitu stres kerja yang dialami oleh SDM akibat beban kerja yang berlebihan. Stres kerja akan menyebabkan SDM meninggalkan pekerjaannya (4). Akibat dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh kelebihan beban kerja tersebut maka suatu metode perhitungan beban kerja perlu diadakan oleh suatu organisasi dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kerja serta prestasi kerja pegawai (5).

Beban kerja yang diberikan pada pekerja perlu disesuaikan dengan kemampuan psikis dan fisik pekerjaan bersangkutan, keadaan perjalanan, waktu perjalanan dari tempat ke tempat kerja yang seminimal mungkin dan seaman mungkin berpengaruh terhadap kondisi kesehatan kerja pada umumnya dan kelelahan kerja khususnya (6). Kemudian Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (rata-rata waktu) dan waktu yang tersedia per-tahun yang dimiliki oleh masing-masing kategori tenaga (7).

Salah satu sektor industri yang perlu mendapat perhatian khusus dalam hal beban kerja SDM adalah rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya

yang paling dominan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan adalah seseorang yang bekerja secara aktif dibidang kesehatan baik berpendidikan formal kesehatan maupun non kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan (7). Dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya sangat bergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu SDM tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (8).

Rekam medis merupakan salah satu pilar yang sangat penting yang tidak bisa dianggap sepele dalam suatu rumah sakit, dengan perkembangan ilmu kedokteran, hukum kesehatan dan perkembangan teknologi ditambah lagi dengan pasien/masyarakat yang lebih pintar dan kritis mengenai hak-haknya, sehingga penyelenggaraan rekam medis harus dikelola dengan personil-personil yang profesional (9). Rekam medis mempunyai makna yang lebih kompleks tidak hanya catatan biasa, karena didalam catatan tersebut sudah tercermin segala informasi menyangkut seorang pasien yang akan dijadikan dasar dalam menentukan tindakan lebih lanjut dalam upaya pelayanan maupun tindakan medis lainnya yang diberikan kepada seorang pasien yang datang ke rumah sakit (10).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ahid Mudayana di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, karena beberapa bagian rumah sakit masih kekurangan pegawai, sehingga beberapa pegawai diberi tanggung jawab ganda yang berdampak pada beban kerja yang akan meningkat. Adanya proses pengembangan rumah sakit menjadikan beban kerja pegawai meningkat karena pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang meningkat menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajemen menjadi sangat penting karena berkaitan dengan prestasi kerja serta besaran insentif yang akan diterima oleh pegawai (11).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di RSUD Wulan Windy, diketahui bahwa petugas

Rekam Medis berjumlah 17 orang yang terdiri dari 6 orang petugas yang berprofesi rekam medis dan 11 orang petugas non rekam medis. Petugas rekam medis ditempatkan masing-masing 4 orang di rekam medis poliklinik rawat jalan dan 2 orang di rekam medis Instalasi Gawat Darurat (IGD) untuk pelayanan pasien gawat darurat dan rawat inap, sehingga dalam pembagian tugas (*Job Description*) di Instalasi Rekam Medis petugas yang berprofesi rekam medis mendapat tugas yang lebih banyak dari petugas non perekam medis. Hal ini disebabkan karena tugas rekam medis hanya dapat dilaksanakan oleh perekam medis saja, seperti pelaksanaan Coding, yaitu pengkodean diagnosa pasien menggunakan ICD 10 dan ICD 9 untuk pengkodean tindakan yang diberikan dokter kepada pasien, kemudian dalam pelaksanaan pelaporan Rutin Laporan (RL) 1-5 yang berisi laporan *Updating*, bulanan, dan tahunan rumah sakit yang harus dilaksanakan oleh perekam medis. Sesuai dengan pernyataan “Setiap petugas harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar prosedur operasional yang berlaku, etika profesi, etiket, dan menghormati hak pasien” (12).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan metode pendekatan studi kasus (*Case Study*) yang bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kinerja pegawai terhadap beban kerja pada instalasi rekam medis di RSUD Wulan Windy. Informan penelitian ini berjumlah enam orang yang diperoleh dengan teknik *Purposive Sampling*, yaitu empat orang petugas rekam medis yang terdiri dari dua tenaga berpendidikan rekam medis dan dua tenaga non rekam medis, Kepala Seksi Informasi Pemasaran Sosial dan Upaya Rujukan dan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian (SDM). Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer yang diperoleh melalui pengamatan terhadap seluruh petugas

rekam medis RSUD Wulan Windy dalam melaksanakan tugasnya, melihat uraian tugas jabatan instalasi rekam medis, pedoman pengorganisasian instalasi rekam medis, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan Instalasi rekam medis yang berguna sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas setiap pegawai serta untuk mencapai target kerja (hasil) yang diharapkan dalam pelayanan di Instalasi rekam medis (13), dan wawancara dilakukan menggunakan pedoman wawancara yang berupa daftar pertanyaan bersifat terbuka yang telah disiapkan oleh peneliti, kemudian data sekunder diperoleh dengan cara dokumentasi pada saat proses observasi dan wawancara.. Untuk memperoleh validasi data penelitian, penelitian ini menggunakan *Triangulasi* sumber, yaitu peneliti membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara dengan empat informan yang non rekam medis dengan melakukan *triangulasi* kepada dua informan yang berprofesi rekam medis sebagai informan utama, kemudian membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang terkait di instalasi rekam medis.

HASIL

Adapun hasil penelitian ini terdiri dari karakteristik informan yang sudah ditentukan oleh peneliti yaitu:

- Berlatar belakang pendidikan minimal SMA,
- Masa kerja di rumah sakit 8-10 tahun untuk tenaga berpendidikan rekam medis dan 8-12 tahun untuk tenaga non rekam medis.

Berdasarkan karakteristik diatas maka informan penelitian ini adalah enam orang, yaitu empat orang petugas rekam medis yang terdiri dari dua tenaga berpendidikan rekam medis dan dua tenaga non rekam medis, Kepala Seksi Informasi Pemasaran Sosial dan Upaya Rujukan dan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian (SDM). Rincian karakteristik informan ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Informan

No.	Jabatan	Pendidikan	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Keterangan
1	Ka. Instalasi RM	D-III Rekam Medis	Pr	10 Tahun	Informan 1
2	Ka. Ruangan RM	D-III Rekam Medis	Pr	8 Tahun	Informan 2
3	Staf Ruang RM	SMK	Pr	12 Tahun	Informan 3
4	Staf Ruang RM	SMA	Pr	11 Tahun	Informan 4
5	Kasubbag Kepegawaian	S1 Sarjana Ekonomi	Lk	12 Tahun	Informan 5
6	Kasi. Informasi Pemasaran Sosial dan Upaya Rujukan	D-III Perawat	Lk	8 Tahun	Informan 6

a. Uraian Tugas (*Job Description*) Rekam Medis

Pelaksanaan uraian tugas yang ada di instalasi rekam medis saat ini belum terbagi dengan baik dikarenakan dari tujuh belas orang petugas yang ada di instalasi rekam medis, hanya empat orang tenaga rekam medis dan selebihnya adalah petugas non rekam medis, Sementara itu uraian tugas rekam medis melebihi dari jumlah tenaga rekam medis yang ada, sehingga dalam pelaksanaan uraian tugas di instalasi rekam medis, petugas rekam medis mengemban tugas tumpang tindih. Hal ini mengakibatkan petugas yang mendapat porsi tugas lebih banyak akan mendapat beban kerja yang lebih tinggi dari petugas yang porsi tugasnya lebih sedikit yang menyebabkan ketidak puasan dalam melaksanakan tugasnya serta disiplin kerja pegawai menjadi menurun, yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja petugas tersebut.

Instalasi rekam medis melakukan evaluasi terhadap petugas rekam medis mengenai uraian tugas (*Job Description*) rekam medis pada rapat bulanan yang dilakukan di ruang rekam medis. Hal ini dilakukan agar kepala ruangan rekam medis dapat melihat kualitas kinerja dari setiap petugas yang ada di ruang rekam medis, juga agar setiap petugas dapat *me-review* kembali uraian tugas mereka. Evaluasi terhadap petugas sangat perlu dilakukan di sebuah instansi untuk meningkatkan mutu pelayanan. Karena dapat membantu memperbaiki dan meningkatkan produktivitas dan kinerja para pegawai yang ada di Instalasi rekam medis dan juga untuk

meminimalisir kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pihak atasan juga dapat mengambil kebijaksanaan seperti memberi *reward* atau kenaikan pangkat terhadap pegawai yang rajin, ataupun memberi sanksi dan teguran terhadap pegawai yang kinerjanya menurun, sehingga para pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka, baik untuk peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit maupun untuk peningkatan mutu diri pegawai itu sendiri.

b. Beban Kerja

Dalam pembagian uraian tugas (*Job Description*) di ruang rekam medis saat ini belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan pegawai, yaitu rekam medis dikarenakan jumlah tenaga rekam medis hanya empat orang saja, sehingga untuk menutupi kekurangan tenaga dalam melaksanakan uraian tugas rekam medis maka banyak tenaga non rekam medis yang ditugaskan di instalasi rekam medis. Kemudian kendala yang dihadapi oleh pegawai di Instalasi Rekam Medis dalam menjalankan tugas adalah sarana dan prasarana yang kurang memadai juga menjadi kendala bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, seperti kurangnya komputer dan printer di beberapa bagian sehingga pegawai yang bertugas dalam *entry* data pasien, dan pegawai penanggung jawab laporan harus bergantian dalam menggunakan perangkat komputer tersebut, sehingga membuat beberapa tugas tertunda, kemudian belum tersedianya Sistem Manajemen Informasi Rumah

Sakit (SIMRS) juga menjadi kendala dalam menjalankan tugas rekam medis, karena banyaknya pelaporan dan data yang harus diolah di Instalasi Rekam Medis sistem manual sangatlah tidak efisien dalam pelaksanaan tugas rekam medis sehingga dalam pelaksanaan tugas para pegawai tidak dapat melaksanakan tugas mereka secara maksimal yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Beban kerja yang saat ini dilaksanakan oleh pegawai rekam medis RSUD Wulan Windy mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Instalasi rekam medis, hal ini terjadi karena setiap jabatan memiliki standar kerja yang harus dipenuhi, dan standar inilah salah satu yang digunakan untuk mengukur kinerja si pemegang jabatan. Nah, ketika si pemegang jabatan mendapat porsi beban kerja yang lebih banyak dan lebih besar dari porsi beban kerja

sebelumnya, maka semakin banyak dan besar pula standar kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai tersebut, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya menjadi tidak efisien dan kurang maksimal, menyebabkan terjadi beberapa kesalahan yang dapat mengganggu dan menghambat pelaksanaan proses pelayanan di Instalasi rekam medis.

Akibat dari pembagian beban kerja yang tak sesuai tersebut, maka dilakukan analisis beban kerja terhadap beban kerja pegawai di instalasi rekam medis RSUD Wulan Windy dilakukan oleh kepala ruangan dan kepala instalasi rekam medis, dan dibahas pada rapat bulanan ruang rekam medis.

Berikut adalah tabel perhitungan kebutuhan tenaga di instalasi rekam medis:

Tabel 2. Perhitungan Kebutuhan SDM Di Instalasi Rekam Medis RSUD Wulan Windy

No	Sub Bagian	WKT	SBK	SKG	Kuantitas (Jmlh Pasien)	SDM yang Dibutuhkan
1	Pendaftaran					
	a. Pasien RJ Baru	10.080	10.080	6,4	1.260	0,12
		10.080	5.040	6,4	1.260	0,25
		10.080	3.360	6,4	1.260	0,37
		10.080	22.400	6,4	1.260	0,05
		10.080	3.360	6,4	1.260	0,37
		10.080	3.360	6,4	1.260	0,37
					Total	1,53
	b. Pasien RJ Lama	10.080	5.040	6,4	1.260	0,25
		10.080	33.600	6,4	1.260	0,037
		10.080	5.040	6,4	1.260	0,25
		10.080	10.080	6,4	1.260	0,12
					Total	0,65
	c. Pasien IGD/Rawat Inap	10.080	3.360	6,4	504	0,15
		10.080	22.400	6,4	504	0,22
		10.080	5.040	6,4	504	0,10
		10.080	2.016	6,4	504	0,25
		10.080	2.016	6,4	504	0,25
					Total	0,97
2	Filling/Pendistribusian	10.080	3.360	6,4	1.260	0,37
		10.080	1.008	6,4	1.260	1,25
		10.080	2.016	6,4	1.260	0,62
		10.080	2.016	6,4	1.260	0,62
		10.080	1.008	6,4	1.260	1,25

					Total	4,11
3	Assembling/Analising	10.080	1.008	6,4	504	0,50
		10.080	2.016	6,4	504	0,25
		10.080	1.008	6,4	504	0,50
		10.080	2.016	6,4	504	0,25
		10.080	3.360	6,4	504	0,15
		10.080	2.016	6,4	504	0,25
					Total	1,9
4	Koding Rawat Jalan	10.080	28.800	6,4	1.764	0,061
		10.080	3.360	6,4	1.764	0,52
		10.080	3.360	6,4	1.764	0,52
					Total	1,10
5	Koding Rawat Inap	10.080	28.800	6,4	1.764	0,061
		10.080	3.360	6,4	1.764	0,52
		10.080	3.360	6,4	1.764	0,52
					Total	1,10
6	Pelaporan	10.080	504	6,4	504	1,01
		10.080	1.008	6,4	504	0,50
		10.080	1.008	6,4	1.260	1,25
		10.080	504	6,4	1.260	2,5
					Total	5,26
7	Korespondensi	10.080	672	6,4	63	0,10
		10.080	1.008	6,4	30	0,036
		10.080	672	6,4	25	0,046
		10.080	672	6,4	20	0,039
		10.080	504	6,4	5	0,022
		10.080	504	6,4	3	0,01
					Total	0,25

Tabel 3. Hasil Perhitungan Kebutuhan SDM Di Instalasi Rekam Medis RSU Wulan Windy

No	Bagian	Jumlah Tenaga	Hasil Perhitungan Tenaga	Jumlah Kebutuhan
1	Kepala Instalasi	1	-	-
2	Kepala Ruangan	1	-	-
3	Kepala Ruang RM IGD	1	-	-
4	Pendaftaran			
	a. Pendaftaran RJ Baru	1	1	-
	b. Pendaftaran RJ Lama	1	1	-
	c. Pendaftaran IGD/ Rawat Inap	2	1	-
5	Filling/Pendistribusian	3	4	1
6	Assembling/Analising	2	2	-
7	Koding Rawat Jalan	1	1	-
8	Koding Rawat Inap	1	1	-
9	Pelaporan	2	5	3
10	Korespondensi	1	-	-

Total	17	16	4
-------	----	----	---

Berdasarkan perhitungan kebutuhan tenaga menggunakan WISN (*Work Load Indikator Staff Need*) yang dapat dilihat pada tabel 2 dan 3, peneliti memperoleh hasil perhitungan kebutuhan tenaga di Instalasi Rekam Medis bulan Mei dengan rincian sebagai berikut:

- Bagian pendaftaran, diperoleh hasil tenaga sebanyak tiga orang, kurang dari jumlah tenaga yang sudah ada sebanyak empat orang.
- Bagian filling/pendistribusian, diperoleh hasil kebutuhan tenaga sebanyak satu orang dari jumlah tenaga yang sudah ada sebanyak tiga orang.
- Bagian assembling/analising, diperoleh hasil tenaga sesuai dengan jumlah tenaga yang sudah ada sebanyak dua orang.
- Bagian koding, diperoleh hasil tenaga sesuai dengan jumlah tenaga yang sudah ada yaitu satu orang.
- Bagian pelaporan, diperoleh hasil kebutuhan tenaga sebanyak tiga orang dari jumlah tenaga yang sudah ada sebanyak dua orang.
- Bagian korespondensi, diperoleh hasil tenaga sesuai dengan jumlah tenaga yang sudah ada yaitu satu orang.

PEMBAHASAN

Dalam pembagian uraian tugas (*Job Description*) di ruang rekam medis saat ini belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan pegawai, yaitu rekam medis dikarenakan jumlah tenaga rekam medis hanya empat orang saja, sehingga untuk menutupi kekurangan tenaga dalam melaksanakan uraian tugas rekam medis maka banyak tenaga non rekam medis yang ditugaskan di instalasi rekam medis. Hal ini tidaklah sesuai dengan pernyataan bahwa “standar profesi perekam medis adalah batasan kemampuan minimal yang harus dimiliki atau dikuasai oleh perekam medis untuk dapat melaksanakan pekerjaan rekam medis dan informasi kesehatan pada fasilitas pelayanan kesehatan” (14).

Dalam pelaksanaannya, di instalasi rekam medis terdapat sanksi yang ditetapkan jika

dalam pelaksanaan uraian tugas (*Job Description*) tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan sesuai dengan prinsip pelaksanaan SOP poin keempat yaitu mengikat, SOP harus mengikat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur standar yang telah ditetapkan (15). Kemudian penyelenggaraan rekam medis harus dikelola dengan personil-personil yang profesional (9). Kemudian sosialisasi Standar Operasional Prosedur (SOP) instalasi rekam medis RSU Wulan Windy ke setiap unit terkait dengan rekam medis sudah dilaksanakan agar kegiatan perusahaan dapat terkontrol, sehingga target yang ingin dicapai dapat terwujud secara maksimal (16), serta untuk menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi pemerintahan untuk mewujudkan *good governance* (17).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (18). Akibat pembagian beban kerja yang tidak merata terhadap petugas yang ada di instalasi rekam medis RSU Wulan Windy sehingga menyebabkan terjadinya beberapa kesalahan yang mengganggu dan menghambat pelaksanaan proses pelayanan di Instalasi rekam medis. Hal ini tentunya mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di instalasi rekam medis, karena ketika pegawai yang bersangkutan merasa beban kerjanya terlalu banyak dari pegawai lain maka lingkungan kerjanya tidak lagi terasa nyaman dan juga mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja serta disiplin kerja pegawai tersebut (19).

Oleh karena kelebihan beban kerja maka kepala ruangan rekam medis perlu melakukan analisis beban kerja terhadap beban kerja pegawai di instalasi rekam medis dan dibahas pada rapat bulanan ruang rekam medis, sesuai dengan pernyataan “Analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan

tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional” (20).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan mengenai penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Rekam Medis RSUD Wulan Windy” adalah sebagai berikut: Pelaksanaan uraian tugas (*Job Description*) rekam medis di Instalasi Rekam Medis masih tumpang tindih, dikarenakan jumlah pegawai rekam medis lebih sedikit dari jumlah pegawai non rekam medis, sehingga dalam pembagian uraian tugas rekam medis pegawai yang berpendidikan rekam medis mendapat porsi tugas yang lebih banyak dari pegawai non rekam medis. Kemudian Instalasi rekam medis juga melakukan evaluasi terhadap petugas rekam medis mengenai uraian tugas (*Job Description*) rekam medis pada rapat bulanan yang dilakukan di ruang rekam medis. Beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai rekam medis saat ini mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Instalasi rekam medis, hal ini terjadi karena pegawai rekam medis mendapat porsi beban kerja yang lebih banyak dan lebih besar dari porsi beban kerja pegawai non rekam medis, akibatnya semakin besar pula standar kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai tersebut, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya pegawai menjadi kurang maksimal dan menyebabkan terjadinya beberapa kesalahan yang dapat mengganggu dan menghambat pelaksanaan proses pelayanan di Instalasi rekam medis. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan pola ketenagaan menggunakan rumus WISN (*Work Load Indicator Staff Need*) diperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan sebanyak empat orang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada RSUD Wulan Windy yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini. Dan ucapan terima kasih kepada para informan yang telah bersedia untuk diwawancarai dan membantu penulis dalam

mengumpulkan data penelitian ini sampai selesai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hariandja MTE. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT Grasindo; 2002.
2. Simamora H. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN; 2006.
3. Diana BA, Harta R. Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ-Universitas Terbuka Bandung. J Manaj Pelayanan Publik. 2017;1(1):1–11.
4. Qureshi MI, Iftikhar M, Abbas SG, Hassan U, Khan K, Zaman K. Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. World Appl Sci J. 2013;23(6):764–70.
5. Hartomo, Sidin AI, Noor NB. Gambaran Beban Kerja Unit Administrasi Di Rumah Sakit UNHAS. 2013;1–11.
6. K.M. LS. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Amara Books; 2011.
7. Menkes RI. Kepmenkes RI No. 81 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/kota serta Rumah Sakit. Jakarta: Sekretariat Kabinet RI. Jakarta; 2004.
8. Notoatmodjo S. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2015.
9. Ismainar H. Manajemen Unit Kerja: Untuk Perekam Medis dan Informatika Kesehatan, Ilmu Kesehatan Masyarakat, Keperawatan dan Kebidanan. Yogyakarta: Deepublish; 2018.
10. Departemen Kesehatan R. Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia. Jakarta Direktorat Jendral Bina Pelayanan Med. 2006;
11. Mundayana AA. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. J Kesehat Masy (Journal Public Heal. 2013;4(2).
12. Pedoman Pelayanan Rekam Medis. Aceh

- Singkil; 2018.
13. RI U. Undang-undang RI No 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Dipetik Mei. 2014;6:2016.
14. Menkes RI. Permenkes No. 55 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Rekam Medis. 2013;
15. Menpan. Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan. Jakarta; 2008.
16. Fatimah EN, Dkk. Strategi Pintar Menyusun SOP. Yogyakarta: Pustaka Baru Press; 2015.
17. Atmoko T. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Skripsi Univ Padjajaran Bandung. 2012;
18. Satria W, Sidin AI, Noor NB. Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di rumah sakit universitas hasanuddin tahun 2013. UNHAS Retrieved from Repos unhas id/bitstream/handle/123456789/5678/jurnalbebankerjadengankinerja.pdf. 2013;
19. Kasmir D. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada; 2016.
20. Mendagri. Permendagri No. 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah. Jakarta: Kementrani Dalam Negeri; 2008.