

BAB IV

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Menkes (2013) nomor 55 tentang penyelenggaraan kerja perekam medis menjelaskan tentang kualifikasi Pendidikan perekam medis antara lain Diploma 3 (D3) Rekam Medis dan Informasi Kesehatan dengan gelar Ahli madya, Diploma 4 (D4) Manajemen Informasi Kesehatan dengan gelar sarjan sains MIK, Stara 1 (S1) Manajemen Informasi Kesehatan dengan gelar sarjan Manajemen Informasi Kesehatan, serta Stara 2 (S2) Manajemen Informasi Kesehatan dengan gelar Magister Manajemen Informasi Kesehatan. Dalam menilai berjalan atau tidaknya suatu organisasi maka harus dilakukan analisis terkait efektivitas kerja bagi SDM yang ada di rumah sakit. Analisis efektivitas kerja tersebut dilakukan guna mengetahui seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan mengetahui sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berarti apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif (Mufida et al., 2013).

1. Mendeskripsikan hasil analisis kualifikasi sumber daya manusia (SDM) pada unit rekam medis terhadap tingkat efektivitas kerja dari berbagai jurnal.
 - a. Jurnal Mathar (2014), dengan judul Efektivitas Pelayanan Petugas Rekam Medis di RSUD Dr. Harjono Ponorogo

Hasil penelitian mengenai efektivitas pelayanan rekam medis di RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo menunjukkan bahwa 13 responden (59.1%) menyatakan bahwa efektivitas pelayanan masih kurang baik, dimana pengambilan dokumen rekam medis dari pelayanan rawat inap

terlambat hingga 3x24 jam setelah pasien pulang. Hal tersebut belum sesuai dengan jurnal Rusdiana dan Sari (2018) bahwa waktu pengembalian berkas rekam medis pasien rawat inap ke bagian rekam medis yaitu 2x24 jam setelah pasien keluar rawat sampai rekam medis pasien rawat inap dikembalikan ke bagian rekam medis. Ketidaktepatan waktu pengembalian rekam medis pasien rawat inap berdampak pada kurang terjaminnya kerahasiaan rekam medis pasien rawat inap, pengolahan data rekam medis, mulai dari *assembling*, koding, analisa kelengkapan, penyimpanan, pengambilan kembali berkas rekam medis menjadi terlambat, dan pengisian resume asuransi pun ikut terhambat apabila ada proses permintaan asuransi oleh pihak pasien.

Indikator lain yang mempengaruhi tingkat efektivitas kerja adalah tingkat pengetahuan dan kinerja petugas. Jurnal Mathar (2014) juga sejalan dengan jurnal Suhartini (2014), bahwa pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan adanya pengetahuan yang memadai maka semua perubahan yang terjadi dapat disikapi dengan tepat. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan jurnal Suhartini (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah suatu perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula Robins & Judge (2008) dalam (Suhartini, 2014).

- b. Jurnal Anshari (2019) dengan judul Efektivitas Pelayanan Pendaftaran online Rawat Jalan Di RSUP M Djamil Kota Padang

Jurnal tersebut menunjukkan bahwa kendala yang menghambat sistem pendaftaran online rawat jalan adalah kurangnya sumber daya manusia dalam mengarahkan pasien yang akan menggunakan sistem pendaftaran online rawat jalan, sehingga memerlukan bantuan dari pihak *security* rumah sakit untuk membantu langsung pasien yang akan mendaftar menggunakan sistem pendaftaran online rawat jalan. Hal

tersebut belum sesuai dengan jurnal Afrawati dan Inayati (2014) yang menyatakan bahwa Menurut Nengsih (2010), ketersediaan SDM rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Masalah yang sering terjadi dalam organisasi yaitu kurangnya jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan, kurangnya kompetensi serta keterbatasan dana dari rumah sakit sehingga tidak dapat menambah dan merawat SDM yang mereka butuhkan. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan agar tersedianya tenaga medis yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu perlu adanya keseimbangan antara jumlah petugas dengan jumlah pasien yang harus dilayani, agar dapat menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, efisien, dan produktif. Sumber daya manusia yang produktif dalam suatu organisasi dapat tercapai jika petugas yang terdapat didalamnya memiliki disiplin yang tinggi, kemampuan yang luas, pemahaman terhadap kinerja, yaitu mengetahui apa saja yang harus dilakukannya, bagaimana pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan bagian dari jabatannya, serta bertanggungjawab atas pekerjaan tersebut.

Dalam jurnal Anshari (2019) juga menunjukkan bahwa kendala pendaftaran online rawat jalan adalah kesalahan pasien dalam mengisi format pendaftaran yang ada di aplikasi karena masih banyak pasien yang meniru format yang tidak sesuai sehingga pasien salah poli tujuan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa belum ada alur/ SPO yang jelas terkait pendaftaran online rawat jalan. Hasil penelitian pada jurnal tersebut belum sesuai dengan jurnal Khasidah (2017) yang menyatakan bahwa SPO dan alur kerja yang efektif harus tersedia di unit rekam medis, agar menjadi acuan untuk petugas pendaftaran rawat jalan. SPO pendaftaran rawat jalan yang di dalamnya terdapat alur kerja dan penjelasan terkait pelaksanaan pendaftaran sangat dibutuhkan untuk pasien agar proses pendaftaran menjadi efektif dan pelayanan yang diberikan kepada pasien menjadi baik sehingga pasien puas dengan

pelayanan yang diberikan. Unit rekam medis juga memiliki tanggung jawab dari pasien datang ke pendaftaran hingga pasien pulang.

- c. Jurnal 3 Ajrinasari et al.(2014), dengan judul Efektivitas Sistem Informasi Pelayanan pada Rumah Sakit

Jurnal tersebut menunjukkan bahwa struktur organisasi instransi rawat jalan di rumah sakit tersebut memenuhi setiap bidang aktif yang ada di struktur pusat yang berkaitan dengan instalasi rawat jalan. Aktivitas kerja dalam instalasi rawat jalan sudah dilakukan sesuai dengan fungsinya dan mematuhi alur yang sudah ditentukan. Hasil penelitian pada struktur organisasi menjelaskan bahwa antara struktur organisasi pusat dengan struktur organisasi instalasi saling berkaitan sehingga dapat memberikan efektivitas kerja dalam melayani pasien yang datang. Hal tersebut sesuai dengan jurnal Risdiana (2016) yang menjelaskan bahwa penataan organisasi merupakan proses perencanaan sistematis yang menerapkan prinsip praktek dari keilmuan perilaku yang dikenalkan dalam kegiatan organisasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan penyempurnaan organisasi yang lebih baik dan kinerja organisasi yang lebih baik. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah penyelesaian pekerjaan yang berkualitas tepat waktu disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai target yang telah ditentukan. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil pekerjaan yang sesuai dengan mutu yang ditentukan sehingga dapat mencapai hasil dan sasaran yang diharapkan. Oleh sebab itu pentingnya sebuah struktur organisasi akan membantu manajer dalam mendesain organisasi sebagai cara untuk mengidentifikasi pengelolaan sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan (Gammahendra et al. 2014).

Hasil penelitian jurnal Ajrinasari et al.(2014) juga menunjukkan bahwa *job description* di rumah sakit tersebut dinyatakan efektif karena kekuatannya langsung diambil alih oleh direktur pusat, sehingga alur sistem informasi pasien dijalankan sesuai apa yang sudah disusun dan

seluruh karyawan bertanggung jawab langsung terhadap direktur pusat. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian pada jurnal Afrawati dan Inayati (2014) bahwa dengan adanya *job description* yang jelas maka dapat diketahui kompetensi masing-masing jabatan. Selain itu pemegang jabatan dapat mengetahui secara jelas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan hubungan dengan jabatan lain dalam suatu organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas dalam jabatan yang dikembangkannya dengan baik. Apabila pemahaman tentang *job description* jabatan tersebut tidak diperhatikan maka proses pelaksanaan suatu pekerjaan menjadi tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan petugas yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan karena kurang paham apa fungsi uraian tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh petugas. Begitu besar peranan pegawai khususnya rekam medis dalam mendukung kegiatan pelayanan di rumah sakit sehingga diperlukan penyesuaian ketersediaan tenaga kerja dengan uraian pekerjaan petugas. Tenaga kerja yang sesuai dengan uraian pekerjaan sangat mempengaruhi tingkat efisiensi dan produktivitas kerja.

Selain itu hasil penelitian Ajrinasari et al. (2014), menyatakan bahwa sistem informasi pada pelayanan instalasi rawat jalan di rumah sakit tersebut sudah efektif. Efektivitas tersebut dilihat bahwa instalasi rawat jalan sudah dapat menjalankan sistem kerja sesuai dengan yang sudah diatur, mentaati tanggung jawab dan fungsi bidang sesuai dengan perannya sehingga dapat menciptakan sistem informasi yang aktif dan berdampak baik pada keselamatan pasien. Kesesuaian jumlah tenaga kerja dengan pertumbuhan pasien dibuktikan dengan kunjungan pasien yang begitu banyak yang dapat tertangani sehingga pasien merasa nyaman dikarenakan usaha tersebut dapat meminimalisir antrian panjang bagi pasien. Hal tersebut sesuai dengan jurnal Janah dan Ruliana (2014) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia terait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja operasional dan tidak hanya

sebatas pada karyawan operasional semata. Wewenang dan tanggung jawab juga harus dicapai sesuai dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati. Peningkatan kinerja akan mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan jurnal Junaidi dan Lubis (2019) yang menyatakan bahwa kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek ketrampilan atau kekuatan tenaga fisiknya, akan tetapi ditentukan oleh pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kematangan, dan sikapnya. SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

2. Mendeskripsikan perbandingan analisis kualifikasi sumber daya manusia (SDM) pada unit rekam medis terhadap tingkat efektivitas kerja dari berbagai jurnal.

Dari ke 3 jurnal yang sudah dianalisis terdapat persamaan pada bagian tujuan yaitu menjelaskan efektivitas pelayanan pada bagian rekam medis. Akan tetapi jurnal 2 Anshari (2019) hanya mengetahui tingkat efektivitas pada bagian pendaftaran online rawat jalan saja, sedangkan jurnal 3 Ajrinasari et al. (2014) menjelaskan terkait bagaimana tingkat efektivitas sistem informasi pelayanan yang sudah diaplikasikan pada instalasi rawat jalan. Ketiga jurnal tersebut menggunakan wawancara dan observasi dalam melakukan pengumpulan data. Jurnal 1 Mathar (2014) menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan survey, jurnal 2 Anshari (2019) menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan jurnal 3 Ajrinasari et al. (2014) menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan studi kasus.