

HUBUNGAN BEBAN KERJA PEGAWAI REKAM MEDIS DENGAN MUTU PELAYANAN RSUD LANGSA TAHUN 2024

Herna Linda¹, Novi Afrianti², Nurrahmani³, Muhibbudin⁴ Ayunda Ningtyas⁵

¹STIKes Bustanul Ulum Langsa

³Diploma III Akademi Akupuntur Aceh

* Corresponding Author: hernalinda99@gmail.com, muhibaiyub1985@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 2024-05-23

Revised : 2024-06-26

Accepted : 2025-01-30

Available online : 2025-01-30

Kata Kunci:

Beban Kerja, Mutu Pelayanan, Rekam Medis

Keywords: *Workload, Quality of service, Medical Records*

ABSTRAK

Beban kerja pegawai rekam medis adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada volume kerja yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menurunkan produktifitas pegawai itu sendiri. Hal ini memungkinkan penurunan mutu pelayanan rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengidentifikasi bagaimana hubungan beban kerja pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan di Rumah Sakit Umum Langsa Tahun 2024 dilihat dari beban kerja, sumber daya manusia (SDM) dan uraian tugas (*job description*).

Metode: Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan desain *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Langsa sebanyak 31 orang dengan teknik *total sampling*. Analisa data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*. **Hasil:** penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit dengan *p-value* 0,001 ($p < 0,05$). Ada hubungan sumber daya manusia (SDM) pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit dengan *p-value* 0,000 ($p < 0,05$). Ada hubungan *job description* pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit dengan *p-value* 0,001 ($p < 0,05$). **Simpulan:** Ada hubungan beban kerja, sumber daya manusia dan *job description* pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit.

ABSTRACT

Medical records employee workload is a situation where employees are faced with the volume of work that must be completed at a certain time. Too much workload can reduce employee productivity. This allows a decrease in the quality of hospital services. The aim of this research is to find out and identify the relationship between the workload of medical records employees and the quality of service at Langsa General Hospital in 2024 in terms of workload, human resources (HR) and job descriptions. Method: This type of research is an analytical survey with a cross sectional design. The sample in this study was all 31 medical records officers at Langsa General Hospital using a total sampling technique. Data analysis was carried out univariate and bivariate using the chi-square test. Results: research shows that there is a relationship between the workload of medical records

employees and the quality of hospital services with a p-value of 0.001 ($p < 0.05$). There is a relationship between human resources (HR) of medical record employees and the quality of hospital services with a p-value of 0.000 ($p < 0.05$). There is a relationship between the job description of a medical records employee and the quality of hospital services with a p-value of 0.001 ($p < 0.05$). Conclusion: It is hoped that hospitals will reorganize the role of medical record officers in filling out documentation and increase a positive attitude in working and evaluating performance every year.

PENDAHULUAN

Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009, Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna yang dimaksud adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Pelayanan tugas kesehatan perorangan secara paripurna tersebut, pada dasarnya rumah sakit mempunyai fungsi menyelenggara pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai standar pelayanan rumah sakit (Muninjaya, 2019).

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Permahsakitan, rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit melaksanakan berbagai jenis pelayanan seperti pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, rumah sakit juga dijadikan tempat pendidikan dan pelatihan medik dan para medik, selain itu rumah sakit juga sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi kesehatan serta untuk menghindari risiko dan gangguan kesehatan (Kartikasari, 2019).

Rumah sakit memiliki peran penting dalam menunjang pelayanan kesehatan serta peningkatan kualitas, efektivitas, dan efisiensi layanan, maka untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan evaluasi berkelanjutan terhadap implemmentasi sistem. Evaluasi ini perlu dilakukan pada seluruh tahapan mulai dari studi kelayakan, pengembangan sistem, implementasi dan pasca implementasi serta saat melakukan perubahan dari sistem tersebut untuk memperkuat informasi bagi pembuat keputusan dan meningkatkan keberhasilan sistem informasi (Fadilla dan Setyonugroho, 2021).

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. 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 (Hartomo, 2018). 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 (Kemenkes RI, 2019).

Beban kerja pegawai adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada volume kerja yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menurunkan produktifitas pegawai itu sendiri salah satunya adalah pegawai rekam medis (Rendarti dkk, 2019). Rekam medis adalah dokumen yang berisikan data identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien (Permenkes, 2022).

Rekam Medis dikelola dengan prosedur dan standar kebijakan dari rumah sakit. Informasi tentang identitas, diagnosis, riwayat penyakit, riwayat pemeriksaan, dan riwayat pengobatan pasien dijaga kerahasiannya oleh dokter, dokter gigi, tenaga kesehatan, petugas pengelola dan pemimpin sarana pelayanan kesehatan. dengan ada surat pengantar dari pengadilan atau pihak asuransi serta membuat izin tertulis (Rahmadilayani dan Faizal, 2022).

Manfaat kegunaan rekam medis secara umum yaitu sebagai pemeliharaan kesehatan dan pengobatan pasien, alat bukti dalam proses penegakan hukum, disiplin pelayanan Kesehatan. Dalam pemanfaatan rekam medis sebagai keperluan pendidikan dan penelitian yang menyebutkan identitas pasien maka perlu persetujuan secara tertulis dari pasien atau ahli warisnya dan harus dijaga kerahasiaannya (Kemenkes RI, 2020).

Dokumen rekam medis yang lengkap tentu tidak akan lepas dari peran tenaga kerjanya yang berkualitas dan profesional dalam menginput semua data ke dalam sebuah dokumen rekam medis. Ketersediaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja di bagian rekam medis merupakan unsur pokok dalam suatu sistem pelayanan unit rekam medis dan memberikan andil besar dalam menciptakan sebuah dokumen dengan data yang lengkap. Untuk itu, diperlukan tenaga rekam medis yang mampu mengerjakan beban kerja yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh rumah sakit (Sumantri & Gunawan, 2022)

Namun terkadang beban kerja yang tak sesuai sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Beban kerja yang berlebihan (overload) membuat karyawan kelelahan fisik maupun mental, sehingga kinerja mereka berkurang dan hasil kerja mereka tidak memuaskan. Begitu juga dengan beban kerja yang kurang atau ringan, akan terjadi kebosanan

dalam diri mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Hal ini dapat terjadi karena pihak manajemen tidak memperhatikan jumlah SDM yang dimiliki dan besaran beban kerja yang ada. Sehingga menyebabkan tidak seimbang antara besarnya pekerjaan dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Seperti yang dijelaskan dalam Permenkes RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit, jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia disesuaikan dengan hasil analisis beban kerja, kebutuhan, dan kemampuan pelayanan rumah sakit. Instalasi rekam medis merupakan fasilitas yang memberikan pelayanan mulai dari pendaftaran pasien rawat jalan, pencarian berkas rekam medis, pendistribusian berkas rekam medis ke kepolisian, dan penyimpanan berkas pasien BPJS, dan lainnya. Pembuat SEP (Surat Eligibilitas Peserta) juga dilakukan di Instalasi Rekam Medis. Filing (Penyimpanan) merupakan bagian dari unit rekam medis yang tugas pokoknya menyimpan berkas rekam medis dengan cara tertentu sesuai dengan kebijakan penyimpanan berkas rekam medis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mudayana (2021), karena beberapa bagian rumah sakit masih kekurangan pegawai, sehingga beberapa pegawai diberi tanggungjawab 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

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah survey analitik untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen atau terikat, desain penelitian ini yang digunakan adalah penelitian *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Ruang Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret-April 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa sebanyak 31 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *Total Sampling*. Analisis yang di gunakan yaitu Univariat dan Bivariat.

HASIL

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 31 orang petugas rekam medis di RSUD Langsa, data yang diperoleh dari hasil tabulasi data primer berdasarkan jawaban kuisisioner dari responden didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Hubungan Beban Kerja Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan

Tabel. 6. Hubungan Beban Kerja Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Langsa Tahun 2023

No	Beban Kerja	Mutu Pelayanan						p-Value
		Baik		Kurang Baik		Jumlah		
		f	%	f	%	f	%	
1	Ringan	16	94,1	1	5,9	17	100	0,0
2	Sedang	5	35,7	9	64,3	14	100	01
Jumlah		21	67,7	10	32,3	31		

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai *p Value* = 0,001 ($p<0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit.

b. Hubungan SDM Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan

Tabel. 7. Hubungan Sumber Daya Manusia Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Langsa Tahun 2023

No	Sumber Daya Manusia	Mutu Pelayanan						p-Value
		Baik		Kurang Baik		Jumlah		
		f	%	f	%	f	%	
1	Memadai	19	95	1	5	20	100	0,000
2	Kurang Memadai	2	18,2	9	81,8	11	100	
Jumlah		21	67,7	10	32,3	31		

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai *p Value* = 0,000 ($p<0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan sumber daya manusia pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit.

c. Hubungan Job Description Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan

Tabel. 8. Hubungan Job Description Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Langsa Tahun 2023

No	Job Deskripsi	Mutu Pelayanan						p-Value
		Baik		Kurang Baik		Jumlah		
		f	%	f	%	f	%	
1	Baik	18	90	2	10	20	100	0,001
2	Kurang Baik	3	27,3	8	72,7	11	100	
Jumlah		21	67,7	10	32,3	31		

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai *p Value* = 0,001 ($p<0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan *job description* pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit.

PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan beban kerja pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Hal tersebut dilihat dari nilai $p\text{-value} = 0,001$ ($p < 0,05$).

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Azzari (2022) mengenai hubungan beban kerja tenaga rekam medis dengan mutu pelayanan di RSUD Petala Bumi. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan beban kerja tenaga rekam medis dengan mutu pelayanan di RSUD Petala Bumi dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,001.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan pegawai, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara Hasil penelitian dari 73 responden menunjukkan bahwa ada hubungan

Menurut (Nasution & Musnadi, 2018) beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari sudut pandang objektif dan subjektif, beban kerja objektif adalah total waktu yang digunakan atau jumlah kegiatan yang dilakukan. Beban kerja subjektif adalah ukuran yang digunakan seseorang untuk mengajukan pertanyaan tentang perasaan, perasaan kelebihan beban, dan stres kerja. Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi (Wibowo, 2011).

Untuk rumah sakit sendiri, pencapaian kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek pelayanan. Sedangkan beban kerja adalah sekumpulan atau kuantitas kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Satria, Sidin, & Noor, 2013). Penilaian kinerja adalah proses pengendalian kinerja pegawai dan mengevaluasinya menurut kriteria tertentu (Mudayana, 2012). Secara efektif melakukan penilaian kinerja, membimbing perilaku karyawan, memberikan layanan berkualitas tinggi, dan meningkatkan kualitas layanan.

sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Sedangkan menurut Sumantri dan Gunawan (2021), beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam

menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan beban kerja pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan RSUD Langsa. Semakin tinggi beban kerja pegawai rekam medis maka akan semakin rendah kinerja pegawai rekam medis yang akan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit tersebut. Tingginya beban kerja pegawai dapat berdampak buruk pada mutu pelayanan rumah sakit. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan pegawai mengalami kelelahan sehingga proses pengelolaan rekam medis pasien menjadi terhambat. Hal tersebut dapat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan rumah sakit.

Hubungan Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya sumber daya manusia (SDM) pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Hal tersebut dilihat dari nilai *p-value* = 0,000 ($p < 0,05$). Selanjutnya dari 31 responden terdapat 20 responden yang mengatakan SDM rekam medis memadai mayoritas mengatakan mutu pelayanan baik sebanyak 19 responden (95%), sedangkan dari 11 responden yang mengatakan SDM rekam medis kurang memadai mayoritas mengatakan mutu pelayanan kurang baik sebanyak 9 responden (81,8%).

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rendarti dkk (2019) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pelayanan rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit dengan nilai *p-value* sebesar 0,001.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, banyak faktor yang membuat petugas merasa beban kerjanya berat maupun kinerjanya yang kurang. Salah satu faktornya yaitu di unit rekam medis memiliki berbagai macam uraian tugas dengan volume kerja yang berbeda di masing-masing jabatannya. Berdasarkan hasil penelitian, jabatan yang memiliki beban kerja paling banyak yaitu bagian pendaftaran dan assembling. Hal ini karena di bagian pendaftaran petugas berhadapan langsung dengan pasien yang memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda. Selain itu peningkatan pasien juga menyebabkan beban kerja petugas bertambah. Begitu pula dengan petugas assembling, seiring dengan bertambahnya jumlah pasien petugas assembling juga dituntut agar cepat dalam menyediakan status pasien. Jika

tidak, ini akan menghambat pemberian pelayanan selanjutnya kepada pasien. Terutama untuk pasien rawat jalan, apabila status pasien tidak segera diberikan akan membuat pasien juga lama mendapat tindakan dari tenaga medis.

Selain itu, motivasi kerja dari petugas rekam medis juga perlu ditingkatkan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan baik dan pengawasan dari kepala unit juga diperlukan untuk mengawasi kerja setiap petugas. Beberapa penelitian terdahulu mengatakan adanya hubungan ataupun pengaruh antara beban kerja dengan kinerja petugas rekam medis. Untuk itu manajemen RSUD Langsa terutama unit rekam medis, perlu mengevaluasi kinerja setiap karyawannya agar pihak manajemen tahu penyebab kinerja karyawannya kurang atau menurun dan juga untuk mengetahui penyebab beban kerja karyawannya berat atau berlebihan.

Mutu pelayanan rumah sakit merupakan cerminan dari semua sistem yang sudah berjalan. Pelayanan yang bermutu bukan hanya pada pelayanan medis saja, tetapi juga pada penyelenggaraan rekam medis yang menjadi salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit. Penyelenggaraan rekam medis akan berjalan secara efektif dan efisien apabila ketersediaan sumber daya manusia bisa profesional sesuai dengan kebutuhan pokok dan fungsinya Sumber Daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam rumah sakit sehingga keberadaannya perlu dikelola dengan baik (Rosita dkk, 2022).

Menurut (Yulianita, 2004) menjelaskan bahwa faktor Usia produktif berhubungan langsung dengan pemikiran logis dan pengetahuan, seiring dengan usia mengembangkan cara berpikir dan memperoleh kekuatan, maka pengetahuan yang diperoleh akan semakin baik. Terdapat persamaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam pemecahan masalah, keterampilan, motivasi, daya saing, motivasi, keterampilan sosial atau kemampuan belajar, kata Robin. Karyawan di instalasi rekam medis lebih banyak D3 rekam medis karena sejalan dengan (Permenkes, 2013) Orang yang mengatakan rekam medis melalui pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan yaitu memiliki rekam medis minimal D3 berdasarkan peraturan perundang-undangan dan sudah memiliki STR.

Peneliti berasumsi bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan mutu pelayanan di Rumah Sakit dikarenakan sangat berpengaruh dalam pelayanan yang tersedia. Selain itu juga perlu kecukupan jumlah pegawai rekam medis juga perlu diperhatikan agar pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit.

Hubungan *Job Description* Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya *job description* pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Hal tersebut dilihat dari nilai *p-value* = 0,001 ($p < 0,05$). Selanjutnya dari 31 responden terdapat 20 responden dengan *job description* baik mayoritas mengatakan mutu pelayanan baik sebanyak 18 responden (90%), sedangkan dari 11 responden dengan *job description* kurang baik mayoritas mengatakan mutu pelayanan kurang baik sebanyak 8 responden (72,7%).

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Afrawati dkk (2019), mengenai hubungan sumber daya manusia dan *job description* dalam unit kerja rekam medis dengan mutu pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Sumberejo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap hubungan *job description* dalam unit kerja rekam medis dengan mutu pelayanan dengan nilai *p-value* 0,000.

Job description (uraian jabatan) yaitu dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi. Uraian jabatan tersebut disusun dalam suatu format yang terstruktur sehingga informasi mudah dipahami oleh setiap pihak yang berkaitan di dalam organisasi.

Deskripsi pekerjaan (*job description*) harus memuat pernyataan secara ringkas dan terperinci dengan jelas serta akurat mengenai apa yang dikerjakan oleh SDM, dimana tugas di dilaksanakan, dan bagaimana proses mengerjakannya. Pegawai rekam medis harus memiliki *job description* yang jelas serta akurat dalam menjalankan tugasnya. Tugas pokok rekam medis ialah melaksanakan dan bertanggung jawab atas penyimpanan, penjajaran serta pengambilan kembali berkas rekam medis (Insani dkk, 2020).

Peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan *job description* pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit. Adanya *job description* yang baik pada pegawai rekam medis maka akan mempermudah untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila di suatu rumah sakit tidak ada pembagian kerja, maka akan adanya tumpang tindih pekerjaan dan menambah beban pekerjaan lain. Dengan demikian pegawai tidak fokus kepada tugas yang seharusnya dikerjakan sehingga akan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat menyebabkan buruknya mutu pelayanan kesehatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan beban kerja, sumber daya manusia dan job description pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit. ini bisa di lihat dari hasil yang sudah di jabarkan di atas bahwasanya semakin bagus dan jelas job Description maka semakin bagus Tingkat pelayanan yang di berikan oleh pihak rumah sakit Dimana pelayanan yang bagus akan semakin meningkatkan kepuasan penerima layanan dalam hal ini Masyarakat

DAFTAR PUSTAKA

- Afnawati, Aidas, D. (2019). Hubungan Sumber Daya Manusia dan Pelaksanaan Job-Description dalam Unit Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Sumberejo. *Jurnal Science Hospital*, 2(2), 16-21.
- Azzari, Widya (2022). Hubungan Pengaruh Beban Kerja Dengan Mutu Pelayanan di RSUD Petala Bumi. *Skripsi*. Universitas Gadjah Mada.
- Fadilla dan Setyonugroho. (2021). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Efisiensi: *Mini Literature Review*. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 8 (1), 357-374.
- Insani, T.H.N. (2020). Analisis Kesesuaian Deskripsi Kerja Petugas Unit Kerja Rekam Medis Di Puskesmas Kasihan I. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan AKBIDYO Yogyakarta.
- Kemendes RI. (2019). *Pedoman Rekam Medis Rumah Sakit*. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik.
- Kemendes RI. (2020). *Pedoman Tujuan dan Manfaat Rekam Medis*. Kementerian kesehatan RI. Direktorat Jenderal Bina pelayanan Medik.
- Muninjaya. (2019). *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Mudayana, A.A. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 35-40.
- Rustiyanto, Ery. (2009). *Etika profesi perekam medis dan informasi kesehatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Satria, W. A., Sidin, A. Indahwaty, & Noor, Noer Bahry. (2013). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di rumah sakit universitas hasanuddin tahun 2013. UNHAS. Retrieved from Repository. Unhas. Ac. Id/Bitstream/Handle/123456789/5678/Jurnalbebankerjadengankinerja. Pdf.

- Wibowo, Manajemen Kinerja. (2011). Edisi 3, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yulianita, Neni. (2004). Profesi PR Identik dengan Perempuan? MIMBAR: Jurnal Sosial Dan Pembangunan, 20(3), 343–368.
- Rahmadiliani dan Faizal. (2022). Kerahasiaan Rekam Medis di Rumah Sakit AVECENA Medika Martapura. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 69-78.
- Rendarti, Rindi dkk. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pelayanan Rekam Medis di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 14(1), 59-65.
- Rosita, R dkk. (2022). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan Pada Unit Rekam Medis. *Jurnal Prosiding Seminar Informasi Kesehatan Nasional (SIKESNAS)*
- Sumantri, B., dan Gunawan, E. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2 (1), 9-1.