

Hubungan Status Kepegawaian Dan Masa Kerja Staf Unit Kerja Rekam Medis Dengan Produktivitas Kerja Di Blud RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Correlation of Labor's Status and Their Working Period with the Productivity In Dr. H. Moch Ansari Saleh State Hospital Banjarmasin

RusmanEfendi¹, Hosizah¹, Lisda Novilia³

¹STIKES Husada Borneo, Jl. A. Yani Km 30,5 No. 4 Banjarbaru, Kalimantan Selatan

²Alumni STIKES Husada Borneo, Jl. A. Yani Km 30,5 No. 4 Banjarbaru, Kalimantan Selatan
Korespondensi :

ABSTRACT

Introduction: Every organization wants to have high motivated labors and optimal productivity, punctuality and objectified implementation, all in harmony, so that the labor productivity can be acquired maximally. Thus, the objective of this research is to find out the correlation between labor's working status and working period with their productivity in Dr. H. Moch. Ansari Saleh State Hospital Banjarmasin.

Method: Type of research used in this research is correlation research with cross-sectional design. The research is done to 18 correspondents in medical record unit; the instrumentations are observation and questioner.

Result: Based on the research on working status, there are 38,8% state labors and 61,1 non - state labors. While the research for working period acquires data that < 1 year working period is 16,6%, 1-5 years working period is 33,3% and > 5 years working period is 50%. As for the labor productivity, there are 77,77% in high productivity, 11,11% in average productivity and 11,11% in low productivity. Based on the statistic calculation with several variables using exact fisher test shows the correlation between working status and labor productivity is $P= 0,137 > \alpha=0,05$. It means there is no significant correlation between those two variables. In addition, the exact fisher test calculation between working period and labor productivity is $P=0,471 > \alpha=0,05$. It means there is no significant correlation between those variables.

Keywords : Working Status, Working Period, Labor Productivity, Medical Record Unit

Pendahuluan

Pada saat ini kita telah memasuki era globalisasi persaingan, diperlukan peningkatan mutu dari segala bidang yang salah satunya adalah peningkatan layanan bermutu di Rumah Sakit, yang harus di dukung dengan peningkatan mutu pelayanan Rekam Medis melalui sistem pengelolaan manajemen informasi kesehatan yang baik dan benar di Rumah Sakit. Manajemen adalah kompleks konseptual yang saling terkait, SDM dan komponen teknik(1).

Produktivitas kerja adalah kuantitatif kerja, yang artinya dapat mengukur tingkat spesifik kerja untuk fungsi yang spesifik. Produktivitas kerja pada umumnya digunakan oleh manajer untuk mengawasi kemampuan individu staf dan kemampuan unit fungsional atau unit kerja secara keseluruhan (2)

Ada berbagai bidang khususnya bidang organisasi, sumber daya manusia (SDM) masih menjadi masalah utama dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap individu saling berinteraksi dan berkomunikasi. Faktor tenaga kerja (staf) adalah yang paling spesifik karena manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, perilaku dan kehidupan pribadi. Tinggi rendahnya kualitas staf unit kerja rekam medis sangat berpengaruh pada pengembangan dan peningkatan mutu pelayanan, hal tersebut dikarenakan staf unit kerja rekam medis memegang peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (3).

Staf adalah sumber daya manusia yang mempunyai karakteristik individu berupa jenis kelamin, status kerja, status perkawinan, masa kerja, umur

dan lain-lain. Karakteristik individu yang paling berhubungan dengan produktivitas di lingkungan kerja adalah status kerja dan masa kerja staf. Karena dengan status kerja, staf bisa menjadi termotivasi atau malah menjadi kurang produktif dalam bekerja. Misalkan status kerja seorang staf sudah menjadi pegawai tetap bisa saja produktivitasnya tinggi karena ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi atau bisa saja menjadi kurang produktif karena sudah menjadi pegawai tetap dan mendapatkan uang pensiun dan tunjangan (4).

Masa kerja adalah lama seseorang bekerja dari pertama kali berinteraksi dan bekerja di lapangan pekerjaan. Dengan masa kerja yang lama staf menjadi terbiasa dengan lingkungan kerja dan menjadi nyaman dalam bekerja sehingga semangat kerja meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Beda halnya dengan staf yang masa kerjanya baru sehingga masih perlu penyesuaian dengan lingkungan dan pekerjaan yang dikerjakan sehingga menjadi penghambat dalam produktivitas kerja. (5)

BLUD RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin merupakan salah satu Rumah Sakit milik pemerintah tipe B yang mempunyai banyak jenis pelayanan dan instalasi serta jumlah tempat tidur sebanyak 240 buah dan kunjungan pasien selama 1 bulan pada periode april 2013 s/d mei 2013 sebanyak 11.740 dengan rata-rata 200 s/d 300 pasien/hari. Dengan banyaknya jenis pelayanan dan jumlah kunjungan pasien serta aktivitas yang relatif kompleks sehingga pihak rumah sakit khususnya unit kerja rekam medis BLUD RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin yang mempunyai jumlah staf sebanyak 19 orang menjadi salah satu instalasi yang paling penting dalam kelancaran proses pelayanan pasien sehingga memerlukan staf yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Setiap organisasi menginginkan agar stafnya mempunyai semangat kerja yang tinggi yang mampu menciptakan produktivitas kerja yang optimal, tepat waktu dan pelaksanaannya terarah

secara harmonis sehingga produktivitas kerja dapat dicapai dengan sempurna (6).

Berdasarkan pertimbangan diatas maka peneliti mengajukan penelitian yang judulnya "Hubungan Status kepegawaian dan Masa Kerja dengan produktivitas Kerja di Rumah Sakit BLUD RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional. Sumber datanya adalah total populasi yang berhadir pada hari penelitian dilakukan. Secara keseluruhan staf pada jajaran Unit Kerja Rekam Medis Rumah Sakit BLUD RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin berjumlah 18 orang. Teknik pengumpulan data dengan teknik kuesioner dan observasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik *exact fisher*. Pengolahan data menggunakan program komputer.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 : Frekuensi status kepegawaian staf UKRMBLUD RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
PNS	7	38,8
Non PNS	11	61,1
Jumlah	18	100

Berdasarkan status kepegawaian, dari total 18 staf unit kerja rekam medis sebanyak 7 orang (38,8%) berstatus sebagai PNS dan 11 orang (61,1%) sebagai non PNS. Staf unit kerja rekam medis terbanyak berstatus kepegawaian sebagai staf non PNS sebanyak 61,1%.

Tabel 4.2 : Frekuensi masa kerja staf UKRM BLUD RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	3	16,6
1 – 5 tahun	6	33,3
> 5 tahun	9	50
Jumlah	18	100

Berdasarkan lama kerja, staf (16,6%) dari 18 staf unit kerja rekam medis berada pada masa kerja < 1 tahun atau singkat, 6 staf (33,3%) berada pada masa kerja 1-5 tahun atau sedang dan 9 staf (50%) berada pada masa kerja > 5 tahun atau lama. Staf unit kerja rekam medis terbanyak berada pada masa kerja lama yaitu sebesar 50%.

Tabel 4.3. Frekuensi kategori Produktivitas Kerja staf Unit Kerja Rekam Medis BLUD RSU Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Produktivitas Kerja	Frekuensi	Persentase
Tinggi	14	77,77
Sedang	2	11,11
Rendah	2	11,11
Jumlah	18	100

Masa Kerja	Produktivitas Kerja				Jumlah
	Tinggi & Sedang	%	Rendah	%	
< 1 Tahun & 1-5 Tahun	9	100	0	0	9
>5 Tahun	7	77,8	2	22,2	9
Jumlah	16	88,9	2	11,1	18
α = 0,05 Fisher's Exact Test (P) = 0,471					

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa dari 18 responden di unit kerja rekam medis ada 14 responden atau 77,77% memiliki produktivitas tinggi, 2 responden (11,11%) yang

menghasilkan produktivitas sedang dan 2 responden (11,11%) yang menghasilkan produktivitas rendah. Dan pekerjaan terbanyak menghasilkan produktivitas tinggi yaitu 77,77%.

Tabel 4.4 :Hubungan status kepegawaian dengan produktivitas kerja staf UKRM BLUD RSU Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Status Kepegawaian	Produktivitas Kerja				Jumlah
	Tinggi & Sedang	%	Rendah	%	
PNS	5	71,4	2	28,6	7
Non PNS	11	100	0	0	11
Jumlah	16	88,9	2	11,1	18
α = 0,05 Fisher's Exact Test (P) = 0,137					

Berdasarkan tabel 4.4, status kepegawaian PNS menghasilkan produktivitas kerja tinggi & sedang yaitu sebanyak 5 responden (71,4%), yang menghasilkan produktivitas kerja rendah sebanyak 2 responden (28,6%). Untuk status kepegawaian non PNS yang menghasilkan produktivitas kerja tinggi dan sedang sebanyak 11 responden (100%) dan tidak ada yang menghasilkan produktivitas kerja rendah.

Hasil uji statistic *fisher exact* diperoleh nilai $P=0,137 > \alpha=0,05$ (hasil uji terlampir) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “ H_0 diterima (H_1 ditolak) maka tidak ada hubungan yang signifikan status kepegawaian dengan produktivitas kerja staf unit kerja rekam medis BLUD RSU Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin”

Tabel 4.5: Hubungan masa kerja dengan produktivitas kerja staf UKRM BLUD RSU Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Berdasarkan tabel 4.5, masa kerja <1 tahun dan 1-5 tahun

menghasilkan produktivitas kerja tinggi & sedang sebanyak 9 responden (100%) dan menghasilkan produktivitas kerja rendah tidak ada, untuk masa kerja > 5 tahun yang menghasilkan produktivitas kerja tinggi & sedang sebanyak 7 responden (77,8%) dan yang menghasilkan produktivitas kerja rendah ada 2 responden (22,2%).

Hasil uji statistik *fisher exact* diperoleh nilai $P=0,471 > \alpha=0,05$ (hasil uji terlampir) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “*Ho* diterima (*Hi* ditolak) maka tidak ada hubungan yang signifikan masa kerja dengan produktivitas kerja staf unit kerja rekam medis BLUD RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin”

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.1 status kepegawaian staf unit kerja rekam medis dikategorikan menjadi PNS dan non PNS. Status kepegawaian PNS sebanyak 38,8% dan status kepegawaian non PNS sebanyak 61,1%. Dapat diketahui bahwa staf unit kerja rekam medis di BLUD RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebagian besar berstatus kepegawaian non PNS karena masih banyak yang berumur muda sehingga masih banyak yang belum terdaftar sebagai PNS. Apabila menunggu jatah pegawai dari pemerintah yang memakan waktu cukup lama maka rumah sakit tidak dapat optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien dikarenakan terus bertambahnya jumlah pasien yang masuk dan perbaikan mutu rumah sakit persiapan taraf internasional maka perekrutan pegawai non PNS sangat diperlukan (8).

Berdasarkan tabel 4.2 masa kerja dibagi 3 yaitu < 1 tahun, 1-5 tahun dan > 5 tahun. Staf unit kerja rekam medis dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 16,6%, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 33,3% dan masa kerja > 5 tahun sebanyak 50%. Dapat diketahui bahwa masa kerja staf yang

terbanyak adalah masa kerja > 5 tahun.

Berdasarkan tabel 4.3 produktivitas kerja dibagi 3 yaitu produktivitas kerja tinggi (> 100 rekam medis / hari), produktivitas kerja sedang (50-100 rekam medis / hari) dan produktivitas kerja rendah (< 50 rekam medis / hari). Staf unit kerja rekam medis dengan produktivitas kerja tinggi sebanyak 77,77%, produktivitas kerja sedang sebanyak 16,66% dan produktivitas kerja rendah sebanyak 5,55%. Dapat diketahui bahwa produktivitas kerja staf yang terbanyak adalah produktivitas kerja tinggi karena dalam jam kerja (5 jam) menghasilkan lebih dari standar jumlah rekam medis yang dihasilkan (9). Produktivitas kerja sedang menghasilkan frekuensi 2 dengan persentase 11,11 yang artinya pekerjaan ini menghasilkan 50-100 rekam medis karena arus kerjaan yang masuk sesuai standar. Dan untuk produktivitas kerja rendah menghasilkan 2 frekuensi dengan persentase 11,11. Hal ini disebabkan karena jumlah rekam medis yang masuk untuk dianalisis pada hari penelitian berjumlah kurang dari 50 rekam medis.

Hasil uji statistik uji *fisher exact* diperoleh nilai $P=0,137 > \alpha=0,05$ (hasil uji terlampir) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “*Ho* diterima (*Ha* ditolak) maka tidak ada hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan produktivitas kerja staf unit kerja rekam medis BLUD RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin di unit kerja rekam medis BLUD RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin status kepegawaian PNS atau non PNS tidak ada hubungan dalam produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini karena kesadaran staf unit kerja rekam medis dalam memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas masing-masing. Dan kemungkinan disebabkan karena jumlah sampel yang diteliti sedikit yaitu hanya

berjumlah 18 responden sehingga mempengaruhi dalam perhitungan uji statistik sehingga menghasilkan tidak ada hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan produktivitas kerja (10).

Kesimpulan

Standar Prosedur Operasional (SPO) sensus harian rawat inap masih menggunakan prosedur yang lama dan belum ada revisi Standar Prosedur Operasional (SPO) pada tahun 2013.

Pelaksanaan sensus harian rawat inap banyak terdapat ketidakakuratan pada kelas VIP, kelas I, kelas II, dan kelas III yang disebabkan pengisian jumlah sisa pasien yang berbeda dengan pasien awal yang dilakukan oleh perawat.

Dari 124 lembar sensus harian rawat inap di Rumah sakit Khusus Bedah Banjarmasin Siaga didapatkan rata-rata keakuratan sisa pasien dan pasien awal seluruh ruangan sebesar 53,5% dengan kriteria cukup baik. Rata – rata keakuratan pada rekapitulasi sebesar 46,46% dengan kriteria cukup baik.

Daftar Pustaka

1. Huffman, E. K. (1994) *Health Information Management*. Berwyn, Illinois: Physician Record Company.
2. Arikunto, S (2012) *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
3. Budi, Savitr iCitra. (2011) *Manajemen Unit Kerja Rekam Medis*. Yogyakarta: Quantum Sinergis Media.
4. Darmawan, Yudhi. (2006) *Sistem Informasi Efisiensi Penggunaan Tempat Tidur Unit Rawat Inap dengan menggunakan Indikator Grafik Barber Jhonsons di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang*. Artikel, Magister, Ilmu Kesehatan Masyarakat Konsentrasi Sistem Informasi Manajemen Kesehatan Universitas Diponegoro.
5. Notoatmodjo, Soekidjo (2010) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: RinekaCipta.
6. Hatta, Gemala R. Ed. (2011) *Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan di Sarana Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
7. Rustiyanto, Ery. (2012) *Etika Profesi Perkam Medis & Informasi Kesehatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
8. Sudra, RanoIndradi (2010) *Statistik Rumah Sakit*. Jakarta: Graha Ilmu
9. Muafidah, Anis Fathul. (2009) *Keakuratan dan Ketepatan Sensus Harian Rawat Inap Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Informasi Kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Mutiara Bunda Martapura*. Karya Tulis Ilmiah, Perkam Medis dan Informasi Kesehatan STIKES Husada Borneo.
10. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2007) *Izin Praktik dan Pelaksanaan Praktik Kedokteran*. Jakarta: Depkes