

HUBUNGAN BEBAN KERJA PEGAWAI REKAM MEDIS DENGAN MUTU PELAYANAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) LANGSA

Herna Linda¹, Novi Afrianti², Nurrahmani³

^{1,2,3} STIKes Bustanul Ulum Langsa

* Corresponding Author: hernalinda99@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 2024-07-10

Revised : 2024-07-27

Accepted : 2024-07-27

Available online

Kata Kunci:

Beban Kerja, Mutu Pelayanan, Rekam Medis

Keywords: Family Workload, Quality of Service, Medical Records

ABSTRAK

Pendahuluan : 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

Introduction: 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.

*This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Nusantara 2000*



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).

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).

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.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di RSUD Langsa diketahui bahwa petugas rekam medis berjumlah 31 orang dengan kualifikasi Pendidikan yang sesuai dengan rekam medis berjumlah 8 (25,8%) dan 23 (74,2%) orang petugas rekam medis dengan latar belakang Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Diploma Kebidanan, Sekolah Menengah Atas. Hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap 5 orang petugas rekam medis menyatakan beban kerja yang dihadapi adalah sulitnya pelaksanaan coding dalam hal ini ditemukan tidak semua petugas mendapatkan pelatihan terkait rekam medis, sehingga dalam pembagian tugas (job description) di unit rekam medis petugas yang berprofesi rekam medis mendapatkan tugas yang lebih banyak dibandingkan petugas non medis. Hal ini disebabkan karena tugas rekam medis hanya dapat dilaksanakan oleh petugas rekam medis saja, seperti pelaksanaan coding, pelaporan rutin (bulanan dan tahunan). Selain itu, dengan semakin meningkatnya jumlah pasien pelaksanaan tugas menjadi tidak efektif dikarenakan petugas rekam medis harus meningkatkan tugas utamanya untuk membantu proses pelayanan pasien.

Berdasarkan uraian berat beban kerja petugas rekam medis akan berdampak pada mutu pelayanan Rumah Sakit, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Pegawai Rekam Medis Dengan Mutu Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Langsa.

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 ini dilaksanakan di ruang rekam medis RSUD Langsa yang 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*. Pengumpulan data yaitu data primer yang diperoleh langsung dari subjek sebagai sumber informasi, sedangkan data sekunder data yang diperoleh dari laporan rekam medis dan tinjauan kepustakaan. Instrument penelitian berupa kuisisioner yang peneliti kembangkan dari tinjauan kepustakaan. Analisis data yang di gunakan yaitu Univariat dan Bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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. Tabel 1 :Distribusi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi i (f)	Persentas e (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	7	22,6
2	Perempuan	24	77,4
Jumlah		31	100
Usia			
1	20-29 Tahun	2	6,4
2	30-39 Tahun	15	48,4
3	40-49 Tahun	12	38,8
4	50-59 Tahun	2	6,4
Jumlah		31	100
Pendidikan			
1	D-III Rekam Medis	8	25,8
2	S1 Administrasi Rumah Sakit	23	74,2

Jumlah		31	100
Masa Kerja			
1	5-10 Tahun	15	48,4
2	11-15 Tahun	12	38,8
3	16-20 Tahun	2	6,4
4	>20 Tahun	2	6,4
Jumlah		31	100

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas perempuan sebanyak 24 responden (77,4%), berdasarkan usia mayoritas berusia antara 30-39 tahun sebanyak 15 responden (48,4%), berdasarkan pendidikan mayoritas S1 Administrasi Rekam Medis sebanyak 23 responden (74,2%) dan berdasarkan masa kerja sebagian besar 5-10 tahun sebanyak 15 responden (48,4%).

b. Tabel 2 : Mutu Pelayanan

No	Mutu Pelayanan	Frekuensi (f)	Persentas e (%)
1	Baik	21	67,7
2	Kurang Baik	10	32,3
Jumlah		31	100

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden mayoritas mengatakan mutu pelayanan rekam medis di RSUD Langsa sudah baik sebanyak 21 responden (67,7%).

c. Tabel 3 : Beban kerja

No	Beban Kerja	Frekuensi (f)	Persentas e (%)
1	Ringan	17	54,8
2	Sedang	14	45,2
3	Berat	0	0
Jumlah		31	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 31 responden mayoritas memiliki beban kerja yang ringan sebanyak 17 responden (54,8%).

d. Tabel 4 : Sumber Daya Manusia

No	Sumber Daya Manusia (SDM)	Frekuensi (f)	Persentas e (%)
1	Memadai	20	64,5
2	Kurang Memadai	11	35,3
Jumlah		31	100

Berdasarkan tabel 5.4 diatas hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 31 responden mayoritas mengatakan SDM sudah memadai sebanyak 20 responden (64,5%).

e. Tabel 5 : Job Description

No	Job Deskripsi	Frekuensi (f)	Persentas e (%)
1	Baik	20	64,5
2	Kurang Baik	11	45,2
Jumlah		31	100

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden mayoritas memiliki *job description* yang baik sebanyak 20 responden (64,5%).

f. Tabel 6 : Hubungan Beban Kerja Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan

No	Beban Kerja	Mutu Pelayanan						<i>p-Value</i>
		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_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit.

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-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 sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Hasil penelitian dari 73 responden menunjukkan bahwa ada hubungan

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.

Beban kerja sangatlah dibutuhkan di semua kalangan pekerjaan salah satunya di Rumah Sakit. Setiap unit dirumah sakit memerlukan perhitungan bebankerja agar tidak tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan sehingga beban kerja sesuai kapasitas yang dibutuhkan. Salah satunya di bagian rekam medis sangat membutuhkan perhitungan beban kerja. Rekam medis merupakan penunjang tertibadministrasi di suatu rumah sakit, tanpa adanya rekam medis yang baik, maka tertib administrasi di suatu rumah sakit tidak akan berhasil sebagaimana yang diharapkan. Rekam medis yang bermutu diperlukan tenaga kesehatan yang juga bermutu dan sesuai dengan kompetensinya. Mutu pelayanan berkaitan dengan beban kerja, maka beban kerja harus sesuai dengan jumlah tenaga kerja agar pelayanan menjadi bermutu sesuai SOP (Andreya dkk, 2021).

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.

g. Tabel 7 : Hubungan SDM Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan

No	Sumber Manusia	Daya	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_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan

bahwa ada hubungan sumber daya manusia pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit.

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.

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).

Rumah sakit harus menyediakan sumber daya manusia yang seimbang agar tercapainya mutu pelayanan yang lebih baik. Namun saat ini banyak hambatan dalam pelayanan kesehatan salah satunya ialah kurangnya sumber daya manusia di rumah sakit terutama pada unit rekam medis. Jumlah tenaga kesehatan yang kurang di unit rekam medis dapat menambah beban kerja karyawan yang dapat mengakibatkan terhambatnya pelayanan terhadap pasien. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia harus disusun dengan baik dan benar agar tersusunnya pengorganisasian jabatan dan pembagian tugas kerja di unit rekam medis sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Nazhifah dkk, 2021).

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.

h. Tabel 8 : Hubungan *Job Description* Pegawai Rekam Medis dengan Mutu Pelayanan

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.

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 laksanakan, 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

A. Simpulan

Mutu pelayanan RSUD Langsa mayoritas mengatakan mutu pelayanan rekam medis di RSUD Langsa sudah baik sebanyak 21 responden (67,7%). Beban kerja responden mayoritas memiliki beban kerja yang ringan sebanyak 17

responden (54,8%). Sumber daya manusia mayoritas sudah memadai sebanyak 20 responden (64,5%). memiliki *job description* responden mayoritas baik sebanyak 20 responden (64,5%). 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 pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit dengan *p Value* = 0,000 ($p < 0,05$). Dan ada hubungan *job description* pegawai rekam medis dengan mutu pelayanan rumah sakit dengan *p Value* = 0,001 ($p < 0,05$).

B. Saran

Di harapkan kepada pihak RSUD untuk menertibkan kembali peran petugas rekam medis dan meningkatkan sikap yang positif dalam bekerja dan mengevaluasi kinerja setiap tahun agar mengetahui keluhan karyawan dan tidak terjadi kelebihan dan kebosanan kerja yang akan berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit. Bagi Institusi Pendidikan Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit, agar menambah bahan pustaka dalam pengembangan ilmu dan pendidikan yang berhubungan dengan mutu pelayanan rekam medis. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar dapat menambah faktor lain yang mungkin berhubungan dengan mutu pelayanan rekam medis dan memperluas sampel serta menggunakan teknik analisa data yang berbeda untuk meningkatkan kualitas penelitian.

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.
- Alfianto, Lucky., dan Zakiyah, Erna. (2020). *Analisa Perkiraan Jumlah SDM Rekam Medik di Unit Filing dengan Metode WISN (Work Load Indicator Staff Need) di RSUD Kabupaten Wonogiri*. *Indonesian Journal On Medical Science*, 2 (1).

- Bramantoro, T. (2017). *Pengantar Klasifikasi dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan: Penjelasan Praktis dari Undang-Undang dan Peraturan Menteri Kesehatan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Danang, Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- 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.
- Handoko, T.H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi, Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat. (2017). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- 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.
- Kemenkes RI. (2019). *Pedoman Rekam Medis Rumah Sakit*. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik.
- Kemenkes 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.
- Rahmadiliyani dan Faizal. (2022). *Kerahasiaan Rekam Medis di Rumah Sakit Aveciena 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.