

Kinerja Dokter Spesialis Dalam Pengisian Rekam Medis Elektronik Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin Tahun 2025

Rizal Akbar Krisdarmanto¹, Sumijatun², Sakti Brata Ismaya³

**¹Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit,
Universitas Respati Indonesia**

Email : rizalbarkrisdarmanto@gmail.com

Abstrak

Rekam Medis Elektronik (RME) merupakan sistem digital bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pelayanan kesehatan, akurasi pencatatan, dan kemudahan akses informasi bagi tenaga medis yang digunakan untuk mengelola data kesehatan pasien secara terintegrasi. Ketidaklengkapan dalam pengisian RME menjadi salah satu masalah yang belum teratasi sampai saat ini. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2024 sampai Februari 2025 dengan tujuan menganalisis pengaruh beban kerja, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif analitik dengan desain *cross-sectional*, melibatkan 25 responden pengguna RME. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan pengisian kuesioner. Mayoritas responden berusia 40-50 tahun dan seluruhnya adalah dokter spesialis berstatus mitra. Hasil univariat menunjukkan bahwa responden mempunyai beban kerja rendah (60%), komitmen rendah (56%), kepuasan kerja tinggi (60%) dan kinerja tinggi (64%). Hasil bivariat dengan menggunakan uji *chi square* menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja ($0.00 < 0.05$), komitmen memengaruhi kinerja ($0.013 < 0.05$) dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja ($0.004 < 0.05$). Pada multivariat dengan menggunakan regresi logistik berganda menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh pada kinerja. Rekomendasi dari penelitian ini adalah mengurangi beban kerja dokter spesialis dalam tugas administrasinya

Kata kunci : beban kerja, komitmen, kepuasan. kinerja, RME

Abstract

Electronic Medical Records (EMR) is a digital system aimed at improving the efficiency of health services, recording accuracy, and ease of access to information for medical personnel used to manage patient health data in an integrated manner. Incompleteness in filling out EMR is one of the problems that has not been resolved to this day. This research was conducted from November 2024 to February 2025 with the aim of analyzing the influence of workload, commitment, and job satisfaction on the performance of specialist doctors in filling out EMR in the inpatient installation of Bhayangkara Hospital Tk.III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin. The research method used quantitative analytics with a cross-sectional design, involving 25 EMR users. Data collection was carried out through interviews, observations, and filling out questionnaires. The majority of respondents were aged 40-50 years and all of them were specialist doctors with associate status. Univariate results showed that respondents had a low workload (60%), low commitment (56%), high job satisfaction (60%) and high performance (64%). Bivariate results using the chi square test stated that workload affects performance ($0.00 < 0.05$), commitment affects performance

(0.013 < 0.05) and job satisfaction affects performance (0.004 < 0.05). In multivariate using multiple logistic regression shows that workload is the most influential variable on performance. The recommendation from this research is to reduce the workload of specialist doctors in their administrative tasks.

Keywords: workload, commitment, satisfaction, performance, EMR

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan serta suatu organisasi yang selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Upaya kesehatan diselenggarakan dengan pendekatan *promotif, preventif, kuratif, paliatif* dan *rehabilitatif* yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan (Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023).

Banyak komponen pendukung dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang antara lain bidang administrasi, sarana prasarana dan sumber daya manusia (Nurfadhilah, 2015). Salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan yang baik dan bermutu adalah kelengkapan dokumentasi pada berkas rekam medis. Berdasarkan Permenkes RI No. 24 Tahun 2022, rekam medis adalah dokumen yang memuat data

identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis, dan layanan lainnya yang diberikan kepada pasien. Rekam medis berperan penting sebagai catatan kesehatan pasien, bukti hukum, serta dasar administrasi rumah sakit. Rekam medis yang lengkap, akurat, dan tepat waktu sangat penting untuk menjamin akuntabilitas, transparansi, serta peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Rekam medis juga berfungsi sebagai bahan penelitian, pendidikan, dan evaluasi layanan. Rekam medis wajib mencantumkan identitas pasien, waktu kunjungan, hasil anamnesis, pemeriksaan fisik dan penunjang, diagnosis, rencana perawatan, jenis tindakan dan pengobatan, persetujuan tindakan, perkembangan pasien, ringkasan pulang, serta tanda tangan petugas medis. Untuk pasien gigi, odontogram juga harus disertakan.

Salah satu upaya pemerintah di bidang kesehatan terkait transformasi kesehatan adalah penerapan rekam medis elektronik. RME menjadi tempat penyimpanan

informasi elektronik yang memuat status pelayanan kesehatan dan data kesehatan serta kebutuhan informasi yang diterima pasien sepanjang hidupnya, yang secara otomatis menjadi bagian dari data demografi dalam sistem informasi kesehatan.

Beberapa dampak yang ditimbulkan dari pengisian rekam medis yang tidak lengkap adalah menghambat hak pasien untuk mengakses rekam medisnya sendiri, mengganggu proses klasifikasi dan pengkodean penyakit, menghambat proses penulisan laporan serta pembuktian kasus hukum dan pengajuan klaim asuransi. Pengisian rekam medis yang tidak lengkap juga memengaruhi mutu pelayanan oleh pemberi layanan rekam medis, dimana permasalahan yang ada belum terdefinisi mengenai tanggung jawab dokter dalam register. Selain itu salah satu dampak dari ketidaklengkapan pengisian RME ini juga penolakan klaim oleh BPJS. Jika informasi dalam RME tidak lengkap atau tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan, BPJS dapat menolak klaim tersebut atau pengajuan klaim yang lambat dan

kesalahan dalam perhitungan klaim BPJS maupun pihak asuransi lain. Berbagai dampak yang disebabkan oleh masalah pengisian RME yang tidak lengkap ini akan menyebabkan kerugian finansial bagi rumah sakit.

Berdasarkan laporan analisis data kelengkapan pengisian RME RS Bhayangkara Tk III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin, kelengkapan pengisian RME ruang rawat inap memperoleh nilai tertinggi yaitu 80% pada bulan Juli 2023. Sementara itu, data kelengkapan pengisian RME pada bulan Agustus hingga Desember 2023 cenderung berfluktuasi dibawah <60%, dengan data kelengkapan pengisian RME bangsal rawat inap terendah pada bulan September 2023 sebesar 42%. Dalam 10 bulan terakhir yaitu dari bulan Januari 2024 sampai bulan Oktober 2024 persentase rata-rata RME yang tidak lengkap sebesar 45%. Sebagian besar unsur yang belum lengkap pada RME yang diisi oleh dokter spesialis adalah pada bagian resume medis. Sehingga ketidaklengkapan pada unsur-unsur tersebut memengaruhi penatalaksanaan perawatan pasien selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*, responden dalam penelitian ini adalah 25 orang dokter spesialis yang menjadi dokter penanggung jawab di ruang rawat inap. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dalam pengisian RME sedangkan variabel independen adalah beban kerja, komitmen, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin mulai bulan

November 2024 sampai Februari 2025.

Data sekunder adalah tabulasi kelengkapan rekam medis elektronik sejumlah 241 lembar pada bulan Januari 2025 dan data primer diperoleh menggunakan kuesioner yang berdasarkan penelitian sebelumnya dan dimodifikasi oleh peneliti. Untuk kuesioner beban kerja tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas karena sifat dari pertanyaannya faktual dan objektif, sedangkan kuesioner komitmen dan kepuasan kerja dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan perolehan hasil uji valid dan reliabel.

HASIL PENELITIAN

1. UNIVARIAT

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RS Bhayangkara Tk III.
Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin Tahun 2025 (n: 25)**

No	Karakteristik	Jumlah	
		n	%
1	Usia	≤40 tahun	8 32.0
		41 – 50 tahun	12 48.0
		>50 tahun	5 20.0
Jumlah		25	100.0
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	14 56,0
		Perempuan	11 44.0
		Jumlah	25 100.0
3	Status	Organik	0.0 0.0
		Mitra	25.0 100.0

		Jumlah	25.0	100.0
4	Masa Kerja	≤5 tahun	11	44.0
		6 – 10 tahun	11	44.0
		>10 tahun	3	12.0
		Jumlah	25	100.0
5	Jenis spesialis	Obgyn	5	20.0
		Anak	3	12.0
		Bedah Mulut	2	8.0
		Bedah Umum	2	8.0
		Urologi	2	8.0
		Jantung dan Pembuluh Darah	2	8.0
		Saraf	1	4.0
		Penyakit Dalam	5	20.0
		THT-KL	2	8.0
		Orthopedi	1	4.0
		Jumlah	25	100.0

(Sumber : Hasil pengolahan data, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia diatas 40 tahun, merupakan usia produktif, jenis kelamin laki-laki, seluruh status kepegawaianya adalah mitra, lama kerja dibawah 10 tahun . Jenis spesialistik terbanyak adalah Obgyn dan Penyakit Dalam

Tabel 2. Persepsi mayoritas responden terhadap beban kerja, komiten dan kepuasan kerja dalam pengisian RME di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Tahun 2025

No	Pernyataan	Jawaban	n	%
A. Beban Kerja				
1	Jumlah tempat praktek responden sesuai dengan izin praktek yang berlaku	2 tempat	13	52

2	Rata-rata jumlah pasien yg dilayani perhari di RS Bhayangkara Tk III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin	>36 org	16	64
3	Rata-rata waktu bekerja di RS Bhayangkara Tk III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin	<6 jam	16	64
4	Perasaan khawatir tentang kesalahan medis yang mungkin terjadi di RS Bhayangkara Tk III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin	Kadang-kadang	21	84
5	Menerima panggilan untuk tindakan kedaruratan di RS Bhayangkara Tk III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin	Kadang-kadang	21	84
6	Pengaruh pekerjaan di RS Bhayangkara Tk III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin terhadap hubungan dengan keluarga	Tidak berpengaruh	16	64
7	Prosentase waktu yang dihabiskan untuk tugas administrasi (menulis RME, membuat laporan, dll) di RS Bhayangkara Tk III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin	<20%)	14	56

B. Komitmen

8	Terdapat rasa kepedulian terhadap Rumah Sakit Setuju yang besar		19	76
9	Sangat bangga menjadi bagian dari Rumah Sakit ini	Setuju	15	60
10	Mengorbankan seluruh tenaga, pikiran, dan waktu demi Rumah Sakit adalah prioritas	Kurang Setuju	14	56
11	Meninggalkan Rumah Sakit ini merupakan sebuah kerugian besar dan bertentangan dengan prinsip saya	Setuju	12	48

12	Bertahan di Rumah Sakit ini adalah keputusan yang Setuju rasional	17	68
13	Loyalitas terhadap Rumah Sakit ini adalah hal yang Setuju penting	20	80
14	Bertahan di Rumah Sakit ini karena rasa tanggung Setuju jawab	20	80

C. Kepuasan Kerja

1	Terdapat insentif atau penghargaan tambahan Puas terkait kualitas pengisian RME	17	68
2	Tanggung jawab yang diberikan oleh Rumah Sakit Puas & dalam hal pengisian RME merupakan tantangan S.Puas positif dan prioritas	20	80
3	Pencapaian kualitas pengisian RME adalah target Puas & bersama S.Puas	23	92
4	Terdapat kerjasama yang baik dengan rekan kerja Puas & dalam menyelesaikan tugas terkait RME S.Puas	24	96
5	Pihak manajemen memberikan dukungan dan Puas & bimbingan yang cukup dalam pengisian RME S.Puas	20	80
6	Pengisian RME sesuai dengan keahlian saya Puas	12	48

(Sumber : Hasil pengolahan data, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut diatas terlihat bahwa :

1. Mayoritas responden mempunyai tempat praktek di 2 tempat, rata-rata pasien perhari lebih dari 36 orang, waktu kerja di rumah sakit kurang dari 6 jam, kadang-kadang merasa khawatir tentang kesalahan medis yang akan

terjadi, kadang-kadang menerima panggilan untuk kedaruratan , waktu yang dihabiskan untuk mengerjakan administrasi sekitar 10% dan pekerjaan dirumah sakit tidak berpengaruh pada hubungan keluarganya

2. Mayoritas responden menyatakan bahwa loyalitas terhadap rumah sakit

ini penting dan bertahan bekerja di rumah sakit ini karena mempunyai rasa tanggung jawab. Sebagian besar responden menyatakan kurang setuju bahwa mengorbankan seluruh tenaga, pikiran, dan waktu demi Rumah Sakit merupakan prioritas

3. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pengisian RME kurang sesuai dengan kualitasnya, hampir seluruh

responden menyatakan puas dan sangat puas atas pencapaian kualitas pengisian RME sebagai target dan kerjasama yang baik sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas terkait MRE. Dukungan manajemen dan bimbingan dalam pengisian RME juga memuaskan. Tanggung jawab yang diberikan oleh Rumah Sakit dalam hal pengisian RME diterima dan dipandang sebagai tantangan positif dan prioritas.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Variabel Independen dan Dependensi di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.Tahun 2025

No	Variabel Independen	Kategori			
		Tinggi		Rendah	
		n	% :	n	%
1	Beban Kerja	10	40	15	60
2	Komitmen	11	44	14	56
3	Kepuasan	15	60	10	40

No	Variabel Dependensi	Baik		Tidak Baik	
		n	%	n	%
	Kinerja	16	64	9	36

(Sumber : Hasil pengolahan data, 2025)

Pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan beban kerja dan komitmen masih dirasakan rendah. Sedangkan, kepuasan

termasuk tinggi serta kinerja dirasakan baik.

2. BIVARIAT

Analisis bivariat pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel menggunakan uji *chi square*

Tabel 3. Tabulasi Silang Beban Kerja , Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME .

		Kinerja Dokter			Pearson	
		Baik	Tidak Baik	Total		
Beban Kerja	Tinggi	jumlah	2	8	10	
	%		20,0	80,0	100	
Komitmen	Rendah	Jumlah	14	1	15	Chi-Square Sig
	%		93.3	6.7	100.	(2-tailed)
Kepuasan Kerja	Total	Jumlah	16	9	25	= 0,000
	%		64.0	36.0	100	
Komitmen	Tinggi	Jumlah	10	1	11	Pearson
	%		90.9	9.1	100.	Chi-Square Sig
Kepuasan Kerja	Rendah	Jumlah	6	8	14	(2-tailed)
	%		42.9	57.1	100.	= 0,013
Kepuasan Kerja	Total	Jumlah	16	9	25	
	%		64.0	36.0	100.	
Kepuasan Kerja	Tinggi	Jumlah	13	2	15	Pearson
	%		86.7	13.3	100.	Chi-Square Sig
Kepuasan Kerja	Rendah	Jumlah	3	7	10	(2-tailed)
	%		30.0	70.0	100.	= 0,004

Total	Jumlah	16	9	25
	%	64.0	36.0	100.

(Sumber : Hasil pengolahan data, 2025)

Dari Tabel 3, dapat diketahui bahwa :

1. Sebagian besar beban kerja yang rendah menghasilkan kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME yang baik yaitu sebanyak 93,3% dengan nilai p value = 0,000 atau $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin.
2. Sebagian besar komitmen yang tinggi menghasilkan kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME yang baik yaitu sebanyak 90,9% dengan. nilai p value = 0,013 atau $<$
3. Sebagian besar kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME yang baik yaitu sebanyak 86,7% dengan. nilai p value = 0,004 atau $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin

3. MULTIVARIAT

Tabel 4. Hasil analisis regresi logistik berganda dengan uji Wald

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wal d	df	Sig.	Exp (B)	95% EXP(B)	C.I.for
							Lower	Upper

Step 1 ^a	Beban Kerja (X1)	-3.380	1.54	4.80	1	.028	.034	.002	.699
	Komitmen (X2)	2.502	1.72	2.11	1	.146	12.206	.418	356.710
	Kepuasan Kerja (X3)	2.305	1.560	2.185	1	.139	10.028	.472	213.171
	Constant	-1.627	1.760	.854	1	.355	.197		

a. Variable(s) entered on step 1: Beban Kerja (X1), Komitmen (X2), Kepuasan Kerja (X3).

(Sumber : Hasil pengolahan data, 2025)

Berdasarkan tabel 4 variabel terlihat bahwa :

1. Beban Kerja (X1) memiliki nilai B negatif (-3,380) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin kecil kemungkinan (odds) kejadian yang diprediksi terjadi. Nilai B (koefisien regresi) menunjukkan arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap peluang (odds) dari kejadian yang diprediksi. Jika B negatif, artinya ada hubungan negatif antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi cenderung mengurangi peluang

variabel dependen terjadi. X1 atau beban kerja mempunyai nilai Sig Wald $0,028 < 0,05$ yang berarti beban kerja memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja.

2. X2 atau komitmen mempunyai nilai Sig Wald $0,146 > 0,05$ yang berarti komitmen tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja. Komitmen (X2) memiliki nilai B positif 2,502 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen, semakin besar kemungkinan kejadian yang diprediksi terjadi.

3. X3 atau kepuasan kerja mempunyai nilai Sig Wald 0,139 > 0,05 yang berarti kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja. Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai B positif 2,305 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen,

semakin besar kemungkinan kejadian yang diprediksi terjadi.

4. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja rekam medis rawat inap RS Bhayangkara Tk.III Banjarmasin adalah variabel beban kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 16 (64%) orang dokter spesialis memiliki kinerja dalam pengisian rekam medis elektronik yang baik, sedangkan terdapat 9 (36%) orang dokter spesialis masih memiliki kinerja kurang optimal dalam mengisi rekam medis elektronik. Hasil analisa univariat menunjukkan bahwa jumlah tempat praktik dokter spesialis sangat memengaruhi tingkat beban kerja. Dokter dengan banyak tanggung jawab di berbagai tempat cenderung kelelahan, sehingga kurang fokus dan tidak optimal dalam mengisi rekam medis. Penelitian Ulfa & Widjaya (2017) juga menyebutkan bahwa keterbatasan waktu akibat tingginya beban kerja menjadi penyebab utama ketidaklengkapan rekam medis, terutama karena dokter rawat inap juga praktik di poliklinik. Di RS Bhayangkara Tk.III Banjarmasin, mayoritas dokter

menangani <36 pasien per hari, namun skor ideal kinerja tetap rendah. Beban kerja fisik menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja, tetapi beban waktu dan psikologis juga berpengaruh signifikan. Beban waktu berlebih dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi, serta meningkatkan risiko *burnout*. Beban psikologis dapat menyebabkan hilangnya fokus, empati, bahkan gangguan mental seperti kecemasan dan depresi.

Ketiga aspek beban kerja fisik, waktu, dan psikologis berdampak langsung pada kinerja dokter spesialis, termasuk kelengkapan pengisian Rekam Medis Elektronik (RME). Penelitian Krisdiana dkk (2022) mendukung hal ini, bahwa beban kerja tinggi dapat menyebabkan kelelahan, menurunnya kinerja, bahkan gangguan kesehatan. Beban kerja juga memengaruhi kepuasan hidup secara tidak langsung. Oleh karena itu, penting

bagi dokter spesialis menyampaikan keluhan beban kerja kepada manajemen rumah sakit agar dapat ditemukan solusi demi menjaga mutu kinerja, khususnya dalam pengisian RME.

Komitmen adalah sebuah janji atau tekad yang kuat, baik secara pribadi maupun profesional, untuk menjalankan suatu tugas, tanggungjawab, atau mencapai tujuan tertentu secara konsisten, meskipun menghadapi tantangan atau hambatan. Komitmen melibatkan dedikasi, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap sesuatu yang dianggap penting, seperti pekerjaan, hubungan, nilai, atau prinsip. Dari hasil penelitian diasumsikan bahwa dokter spesialis di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Banjarmasin memiliki tingkat komitmen kontinuitas yang tidak terlalu tinggi, sedangkan untuk tingkat komitmen afektif dan normatif memiliki nilai yang cukup tinggi. Pada penelitian sebelumnya mengenai hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Hasthakirti (dalam Ginanjar, 2015) menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen afektif dan komitmen

normatif, namun tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen kontinuitas.

Komitmen berkelanjutan ini merupakan suatu gambaran bagaimana pola pikir seorang karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan dikarenakan takut jika tidak mendapatkan keuntungan, gaji serta tidak dapat mencari pekerjaan lain. Secara garis besar komitmen berkelanjutan mencerminkan ikatan keuangan dengan organisasi dengan mempertimbangkan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi (Anwar, 2017). Hasil yang didapatkan pada penelitian ini tentunya sejalan dengan bagaimana seorang dokter yang harus selalu menjunjung tinggi nilai-nilai sosial tanpa memandang materi. Kebutuhan akan tenaga dokter spesialis yang tinggi tentunya juga berpengaruh pada nilai komitmen berkelanjutan ini. Para dokter spesialis merasa tidak khawatir untuk meninggalkan sebuah rumah sakit jika permasalahannya adalah aspek keuangan karena masih banyak rumah sakit lain yang ingin mendapatkan jasanya. Pada sisi lain rata-rata dokter spesialis memiliki lebih dari satu tempat praktik sehingga untuk mengorbankan seluruh tenaga, waktu, dan pikiran tidak dapat hanya

diprioritaskan pada satu tempat saja. Selain itu dokter spesialis juga memiliki hal lain yang perlu di prioritaskan selain di rumah sakit seperti keluarga, kesehatan diri, dan memberikan edukasi atau mengajar.

Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, mencakup berbagai aspek seperti gaji, fasilitas kerja, hubungan antar rekan, dan peluang pengembangan diri. Dari hasil penelitian diasumsikan bahwa kepuasan kerja dokter spesialis dalam aspek pemberian insentif atau penghargaan (reward) terkait kualitas pengisian RME belum maksimal. Kepuasan kerja dalam hal pengisian RME para dokter masih merasa belum cukup ahli dalam melakukannya. Hasil ini berbanding lurus dengan kerjasama yang baik bersama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas terkait RME. Hal ini menandakan sebagian besar dokter spesialis yang mayoritas berusia diatas 40 tahun merasa terbantu dalam menyelesaikan tugas terkait RME. Selain itu kebijakan tentang RME ini masih tergolong baru, sedangkan mayoritas dokter spesialis sudah terbiasa dengan menggunakan rekam medis manual. Hal tersebut terlihat pada saat observasi

beberapa dokter spesialis masih menggunakan rekam medis manual dan untuk input data ke RME dibantu oleh perawat atau bidan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dalam Pengisian RME.

Analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja rekam medis dengan *p-value* < 0,05. Dari hasil observasi, beberapa dokter spesialis yang memiliki beban kerja tinggi setiap hari menangani sekitar 36-48 orang pasien dengan durasi 6-8 jam perhari. Beban kerja dokter spesialis semakin bertambah karena rata-rata memiliki sekitar tiga tempat praktik di luar rumah sakit. Selain itu kadang-kadang juga mendapatkan panggilan darurat di rumah sakit. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin banyak pasien yang ditangani, semakin besar pula jumlah dokumen yang harus diisi, sehingga waktu yang tersedia bagi dokter spesialis menjadi tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh pengisian rekam medis secara lengkap. Beberapa dokter spesialis dengan beban kerja tinggi menghabiskan waktu untuk tugas administrasi sebanyak 20%. Secara umum, beban kerja merupakan sejumlah tugas

dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh dokter spesialis dalam menjalankan profesiya dalam jangka waktu tertentu di rumah sakit.

Dokter spesialis dituntut melakukan dan memberikan pelayanan kesehatan secara prima kepada pasien yang menjadi tanggung jawabnya baik untuk pasien rawat inap, ruang tindakan maupun di Rawat Jalan. Akibatnya tugas dan kewajiban yang bersifat fisik tersebut menimbulkan rasa kelelahan , sehingga lebih memilih untuk melayani dan mengobati pasien dari pada melakukan pengisian rekam medis. Semakin banyak jumlah tempat praktik, maka akan semakin banyak jumlah pasien yang harus dilayani serta semakin banyak pula waktu yang diperlukan untuk memberikan pelayanan kesehatan dan menyelesaikannya dalam memenuhi semua kewajiban profesi dokter yang dilakukan, termasuk dalam pendokumentasiannya Akibatnya, mereka tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pengisian dokumen rekam medis secara lengkap. Sesuai protokol, batas waktu untuk melengkapi rekam medis, termasuk lembar resume, maksimal dua hari setelah pasien dinyatakan pulang. Selain dari jumlah

tempat praktek dokter, jarak yang perlu ditempuh antara tempat praktek juga dapat memengaruhi tingkatan beban kerja dokter. Waktu yang sebetulnya dapat dimanfaatkan untuk mengisi rekam medis atau istirahat telah dipakai selama perjalanan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ulfa & Widjaya (2017) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya ketidaklengkapan pengisian berkas rekam medis adalah keterbatasan waktu yang disebabkan beban kerja dokter yang tinggi sehingga waktu yang digunakan untuk mengisi rekam medis sangat terbatas. . Penelitian yang dilakukan oleh Fantri Pamungkas (2015) mengungkapkan bahwa faktor utama yang menyebabkan ketidaklengkapan dalam melakukan dokumentasi rekam medis pasien di ruang rawat inap adalah rendahnya disiplin dokter dalam mengisi rekam medis. Ketidakdisiplinan ini terjadi karena dokter lebih memprioritaskan pelayanan kesehatan kepada pasien dibandingkan dengan pencatatan rekam medis. Akibatnya, dokter menjadi terlalu sibuk dan mengalami keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pengisian dokumen rekam medis.

Beban kerja sering dikaitkan dengan tuntutan penyelesaian tugas harian. Dalam konteks pelayanan kesehatan, beban kerja mencakup jenis tugas yang dilakukan, total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaiannya, serta penyediaan layanan kesehatan lainnya (Fishbein et al., 2020). Tingginya beban kerja pada tenaga kesehatan memiliki peran krusial dalam memengaruhi efisiensi dan kualitas perawatan pasien. Seiring dengan meningkatnya beban kerja, penting bagi pengambil kebijakan di rumah sakit untuk menjaga kestabilan beban kerja di setiap unit medis. Hal ini berpengaruh langsung terhadap keselamatan pasien, termasuk risiko kematian atau terjadinya insiden yang tidak diinginkan (Ball et al., 2018).

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dalam Pengisian RME.

Pada analisis bivariat, variabel komitmen mendapatkan p value 0,013 atau $< 0,05$ yang menandakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen terhadap kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME. . Penelitian yang dilakukan oleh Ida Respatiningsih (2015) mengenai pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa

terdapat hubungan positif antara komitmen dan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrismanda (2018) bahwa komitmen dokter spesialis berpengaruh signifikan terhadap performance rekam medis rawat inap. Maka dari itu komitmen dokter spesialis merupakan salah satu kunci dalam menciptakan dan memastikan pelayanan yang berkualitas serta optimal di rumah sakit salah satunya dalam hal pengisian rekam medis elektronik.

Komitmen dokter spesialis merupakan sikap yang muncul dari kesadaran pribadi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesiya demi kemajuan rumah sakit. Secara fundamental, komitmen ini sangat diharapkan karena memiliki peran yang krusial dan strategis dalam sebuah rumah sakit. Meskipun rumah sakit memiliki infrastruktur yang memadai, peralatan medis yang canggih, dan sistem manajemen yang baik, pelayanan berkualitas tetap tidak akan dapat terwujud tanpa adanya komitmen yang baik dari dokter spesialis yang kompeten dan bertanggung jawab.

Sebagian dokter menganggap pengisian resume medis secara lengkap tidak memerlukan banyak waktu dan bukan merupakan beban, karena sudah menjadi

bagian dari kewajiban mereka dalam menjalankan tugas. Beberapa dokter juga menyatakan bahwa hal ini tergantung pada kesadaran individu masing-masing. Meskipun jumlah pasien banyak, jika seorang dokter memahami bahwa tugas tersebut adalah kewajibannya, maka seharusnya tetap dilaksanakan. Terlebih lagi, pencatatan diagnosis memiliki peran penting dalam mendokumentasikan setiap temuan atau perkembangan kondisi pasien, yang nantinya akan memudahkan dokter dalam menentukan diagnosis akhir selama perawatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori dan penelitian sebelumnya, yang menegaskan bahwa komitmen juga berpengaruh terhadap tingkat kepatuhan seseorang dokter spesialis dalam pengisian RME.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dalam Pengisian RME.

Pada analisis bivariat, variabel komitmen mendapatkan p value 0,004 atau $< 0,05$ yang menandakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrismanda (2018) yang menemukan

bahwa variabel beban kerja dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan variabel kepuasan kerja tidak signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Rosalina (2013), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter dalam pengisian rekam medis, dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$.

Meskipun hasil penelitian ini berbeda akan tetapi masih memiliki persamaan dalam hal terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME walaupun nilai signifikansinya berbeda. Teori yang dikemukakan oleh Kreitner (2014) bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merujuk pada perasaan puas yang dirasakan dokter ketika dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. Semakin tinggi tingkat kepuasan dokter terhadap pekerjaannya, semakin besar dampak positif yang ditimbulkan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam pengisian rekam medis.

Kepuasan kerja mencerminkan pandangan karyawan mengenai apakah pekerjaan yang mereka lakukan menyenangkan atau tidak. Perasaan ini tercermin dari perilaku mereka terhadap pekerjaan dan

lingkungan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan, karena menunjukkan afeksi atau perasaan mereka terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini mencakup berbagai aspek, seperti gaji, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Handoko, 2020).

Dokter spesialis yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini berdampak positif pada kinerja mereka dalam pengisian RME. Mereka akan lebih teliti, cermat, dan berupaya memberikan informasi yang lengkap dan akurat dalam RME. Kepuasan kerja dokter spesialis juga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Dokter yang puas akan lebih memperhatikan

kebutuhan pasien dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Hal ini juga tercermin dalam pengisian RME yang lebih lengkap.

Berdasarkan hasil penelitian adanya insentif dari pihak rumah sakit terhadap kelengkapan RME mendapatkan respon positif dari dokter spesialis. Kelengkapan rekam medik juga dipengaruhi motivasi petugas medis dalam pengisian dokumen yang kurang, tidak ada sanksi untuk tenaga kesehatan yang tidak mengisi lengkap dokumen, monitoring dan evaluasi, kurangnya sosialisasi SOP pengisian rekam medik, susunan formular rekam medik yang kurang sistematis atau kurang sederhana dan terintegrasi, sumber dana yang terbatas untuk mendukung evaluasi kelengkapan berkas rekam medik. Beberapa menyebutkan dikarenakan banyaknya pasien yang ditangani sehingga ada dokumen yang tidak sempat terisi oleh tenaga kesehatan yang bertugas.

kerja memengaruhi kinerja dokter spesialis dalam pengisian Rekam Medis Elektronik di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tk III Hoegeng Imam Santoso Banjarmasin. Adapun yang paling memengaruhi adalah variabel beban kerja.

KESIMPULAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 25 orang dokter spesialis dan mayoritas dalam usia produktif (<50 tahun). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja, komitmen dan kepuisan

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa masih perlu adanya evaluasi dan perbaikan yang dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit dalam monitoring kualitas kinerja dokter spesialis dalam pengisian RME terutama dalam menjaga dan meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja dokter spesialis supaya pencapaian kelengkapan dalam pengisian RME tercapai. Penambahan tenaga kerja dalam bidang rekam medis juga dapat menjadi solusi untuk mengurangi beban

kerja dokter spesialis dalam tugas administrasinya.

Oleh karena itu upaya-upaya manajemen dalam mengevaluasi dan *monitoring* masalah beban kerja para dokter spesialis sangat dibutuhkan dan diperlukan juga mediasi antara manajemen dan para dokter spesialis untuk mencari solusi bersama terkait masalah ini demi tercapainya kinerja rekam medis yang baik.

care and nurse staffing in nine countries: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 78, 10–15. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.08.004>

Chrismanda H. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis Terhadap Performance Rekam Medis Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Kota Medan Tahun 2018.

Fantri Pamungkas, T. H. (2015). Identifikasi Ketidaklengkapan Dokumen Rekam Medis Rawat Inap di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Retrieved januari 2, 2021, from Jurnal Kedokteran Brawijaya, Vol. 28, No. 2, Tahun. 2015 <https://jkb.ub.ac.id/index.php/jkb/article/download/1049/456>

DAFTAR PUSTAKA

Anwar. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang)". *Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol. 12, No. 2, Hal: 1-10.

Agustina. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter di RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Universitas Lambung Mangkurat*. Vo. 1, No. 3.

Ball, J. E., Bruyneel, L., Aiken, L. H., Sermeus, W., Sloane, D. M., Rafferty, A. M., Lindqvist, R., Tishelman, C., & Griffiths, P. (2018). Post-operative mortality, missed

Fishbein, D., Nambiar, S., McKenzie, K., Mayorga, M., Miller, K., Tran, K., Schubel, L., Agor, J., Kim, T., & Capan, M. (2020). Objective measures of workload in healthcare: a narrative review. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 33(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-12- 2018-0288>

Ginanjar & Riyanti, Benedicha P. Dewi. (2015). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultas. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 4 (2).

Handoko T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Krisdiana, H., Ayuningtyas, D., Iljas, J., & Juliati, E. (2022). Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kelelahan Kerja di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Selama Pandemi. *Bikfokes*, 2(3).

Lihawa, C.N., N. Noermijati dan H.A Rasyid. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam

Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)". Dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14(2). PP. 300–308.

Muh. Abdul Aziz, Yesi Triana Sari, Alhidayatullah. (2022). Analisis Kinerja Dokter Dalam Pengisian Rekam Medis dan Rawat Jalan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 13 No 3, November 2022. Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Universitas Esa Unggul.

Nurfadhilah. (2015). Analisis Hubungan Kelengkapan Pengisian ResUME Medis Terhadap Kesesuaian Standar Tarif INA-CBG'S Instalasi Rawat Inap Teratai RSUP Fatmawati Jakarta. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, Vol. 13, No. 1.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 24 tahun 2022 tentang Rekam Medis.

Rachmawati, D., Farlinda, S., Sugeng, S., & Alfiansyah, G. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. *Jurnal Rekam medis*, March. <https://publikasi.polje.ac.id/index.php/jremi/article/view/1984>

Rosalina. (2013). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan. Program Studi Magister Manajemen: Universitas Diponegoro.

Respatiningsih, Ida., Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 4(3), 2302–2752.

file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.

Ulfa, Siti N dan Widjaya, L. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelengkapan Rekam Medis Rawat Inap dengan Menggunakan Diagram Fishbone di Rumah Sakit Pertamina Jaya Tahun 2017. Jurnal INOHIM, Vol.5, NO 1.