

MOTIVASI KERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN JOMBANG

Laila Azizah Qomarul Fathah¹, Tri Marhaeni Widiastuti

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Malang

Program Studi Diploma 3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan

Laila Azizah Qomarul Fathah qomarullaila0@gmail.com

Abstract

Work motivation is the driving force or driving force that createst enthuisiasm for work for someone to want to work fogether. Work motivation greatly influences the quality of work possessed by every medical recorder. The aim of writing this research is to find out the work motivation of medical records officers at the Jombang Regency General Hospital. This type of research is descriptive research using a qualitive approach and data collection techniques for research using observation techniques. For data analysis, research use (1) Data Collection (2) Data Reduction (3) Data Presentation (Data Display) (4) Concluding Drawing/Verification). The result of the research show that physiological needs such as salary are sufficient to meet daily needs, for rest time it is concluded that when guaranteed, thus reducing worry about loss of data security, social needs, medical record officers feel supported by colleagues who help each other and have good communication with each other. The needs provided are sufficient, such as bonuses for achievements, thanks from the leadership for the results provided, and self-actualization needs have been met, namely trough training and education for competency development. The advice given for rest needs is to prepare an appropriate rest schedule, determine and provide sufficient rest time for medical records officers to be more productive and not get tired at work. The need for appreciation is to maintain and increase the work motivation of medical record officers so that they obtain optimal and appropriate work productivity.

Keywords : Work Motivation, Physiological Needs, Safety Needs, Social Needs, Esteem Needs, Self-Actualization Needs.

Abstrak

Motivasi kerja merupakan dorongan dari suatu anggota organisasi yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan agar produktivitas kerja meningkat. Penulisan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif serta Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik Observasi. Analisis data kualitatif menggunakan Milles & Hubberman (1992:16) (1) Pengumpulan data (*Data Collection*) (2) Reduksi Data (*Data Reduction*) (3) Penyajian Data (*Data Display*) (4) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*). Hasil penelitian menunjukan bahwa kebutuhan fisiologis seperti gaji sudah cukup memenuhi

kebutuhan sehari-hari, untuk waktu istirahat berpendapat bahwa Ketika jam kerja kunjungan ramai mereka tidak dapat istirahat, kebutuhan akan rasa aman juga telah terjamin keamanannya sehingga mengurangi rasa cemas akan hilangnya keamanan data, kebutuhan sosial, petugas rekam medis merasa didukung oleh rekan kerja yang saling membantu dan memiliki komunikasi yang baik satu sama lain. kebutuhan penghargaan, sudah cukup seperti adanya pemberian bonus atas prestasi, ucapan terima kasih dari pimpinan atas hasil yang diberikan, dan kebutuhan aktualisasi diri telah dipenuhi yaitu melalui pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan kompetensi. Saran yang diberikan, untuk kebutuhan istirahat yaitu Menyusun jadwal istirahat yang sesuai, menetapkan dan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk petugas rekam medis agar lebih produktif dan tidak kelelahan dalam bekerja. Untuk kebutuhan penghargaan yaitu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja para petugas rekam medis sehingga mendapatkan produktivitas kerja yang optimal dan sesuai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Akan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat menentukan perkembangan organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan dari organisasi. Untuk mencapai peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang produktif dibutuhkan adanya motivasi sebagai faktor pendorong tercapainya pelayanan yang bermutu dalam bidang kesehatan. Sesuai yang diungkapkan Devi (2009) dalam Prihantoro (2015), bahwa dalam mewujudkan produktivitas diperlukan motivasi dan peran pemimpin dalam organisasi. Peran dan motivasi ini diharapkan mampu memberikan semangat kerja yang optimal bagi para pekerja tersebut. Sumber daya manusia yang produktif dan pemimpin yang berkontribusi aktif dalam memberikan motivasi merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi. Pemberian motivasi adalah hal dasar yang perlu dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja yang baik.

Motivasi pada dasarnya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik untuk mencapai suatu tujuan. (Huffman, 2018). Oleh karena itu penelitian ini masih layak dilakukan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan oleh peneliti yang pertama adalah penelitian Yusuf, (2018) yang menyampaikan adanya hubungan yang signifikan antara pemberian insentif, aktivitas fisik, prestasi pegawai dan tanggungjawab terhadap kinerja petugas rekam medis. Kedua adalah penelitian Yolanda, (2019) yang menyampaikan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis. Namun, jika ditinjau dari subvariabel motivasi kerja, motivasi ekstrinsik memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai dibandingkan motivasi intrinsik. Ketiga penelitian Ramadani (2020) yang

menyampaikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dan kerja pegawai.

a. Motivasi

Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses yang mulai dari adanya kekurangan baik secara psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau intensif. Dari berbagai macam definisi motivasi, ada tiga hal penting dalam pengertian motivasi, yaitu hubungan antar kebutuhan, dorongan dan tujuan kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang secara psikologis. Dorongan merupakan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan adalah akhir dari siklus motivasi (Luthans, 2012).

Menurut (Hasibuan, 2007) tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan (mampu menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa dihargai, terinspirasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya).
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan (mampu menciptakan lingkungan dan kultur kerja yang sehat dan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja)
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan (mampu menciptakan suasana agar karyawan tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama, mampu menciptakan strategi untuk membuat karyawan merasa senang, puas, termotivasi dan loyal terhadap perusahaan).

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan (menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Ketika karyawan termotivasi, akan lebih cenderung bersemangat, lebih fokus, bertanggungjawab dan lebih disiplin terhadap pekerjaan yang mereka lakukan).
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan (meningkatkan efisiensi dengan membuat proses pengadaan karyawan lebih cepat dan hemat biaya, dan efektivitas dengan mendapatkan karyawan yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan).
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (mendorong semangat, kepuasan, dan kerjasama di antara anggota tim atau karyawan agar membangun hubungan yang stabil dan kuat di antara anggota tim atau karyawan).
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan (memberikan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup, memberi penghargaan/apresiasi atas kinerja karyawan yang baik)
- h. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya (menciptakan budaya kerja yang positif dimana setiap individu merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi)
- i. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan (menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif).

- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (mendorong individu atau kelompok agar bekerja secara lebih efektif dan produktif dalam menggunakan segala sumber daya yang tersedia untuk mengurangi biaya produksi). Sedangkan pengelompokkan tujuan dari motivasi adalah:
- Untuk meningkatkan semangat, gairah, dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja)
 - Memupuk rasa memiliki (*sence of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan
 - Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
 - Meningkatkan produktifitas (prestasi) kerja karyawan
 - Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow (1943) pengertian motivasi kerja sebagai berikut:

- 1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)**
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.
- 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman (*safety needs*)**
Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti

keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan. Prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyedia transportasi bagi pegawai.

3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan oranglain.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki dari kebutuhan Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari diri seseorang. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, dan memberikan pekerjaan yang menantang.

b. Rekam Medis

Rekam medis menurut Permenkes No. 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis pada Bab 1 Pasal 1 Rekam Medis yaitu berkas yang berisikan

catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan pada pasien. Rekam medis diartikan sebagai keterangan baik yang tertulis maupun terekam, dan memuat informasi yang cukup dan akurat tentang identitas pasien, anamnesis, pemeriksaan, penentuan fisik, perjalanan penyakit, laboratorium, diagnosis, segala pelayanan dan tindakan medis serta proses pengobatan yang diberikan kepada pasien, dan dokumentasi hasil pelayanan baik yang dirawat inap, rawat jalan, maupun pelayanan rawat darurat di suatu sarana pelayanan kesehatan, dengan demikian rekam medis merupakan bukti tentang proses pelayanan medis kepada pasien.

Rekam Medis adalah berkas atau dokumen yang berisi catatan tentang identitas pasien, hasil diagnosa, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien (Pasal 46 ayat (1) UU Praktik Kedokteran).

Rekam Medis dijelaskan bahwa rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pasien, hasil diagnosa, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain kepada pasien pada sarana pelayanan kesehatan, yang diperbaharui dengan Permenkes Nomor 269/MenKes/Per/III/2008, tentang Rekam Medis menyatakan rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang pasien yang berisi identitas, pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis lain pada sarana pelayanan kesehatan untuk rawat jalan, rawat inap baik dikelola pemerintah

maupun swasta (Permenkes, Nomor 749a/MenKes/Per/XII/1989).

Kedua pengertian diatas diatas menunjukkan perbedaan yaitu Permenkes hanya menekankan pada sarana pelayanan kesehatan, sedangkan dalam UU Praktik Kedokteran tidak. Ini menunjukkan pengaturan rekam medis pada UU Praktik Kedokteran lebih luas, berlaku baik untuk sarana kesehatan maupun di luar sarana kesehatan.

Pengertian rekam medis adalah rekaman atau catatan mengenai siapa, apa, mengapa, bilamana, dan bagaimana pelayanan yang diberikan kepada pasien selama masa perawatan, yang memuat pengetahuan mengenai pasien dan pelayanan yang diperoleh serta memuat informasi yang cukup untuk mengidentifikasi pasien, membenarkan diagnosis, dan pengobatan serta merekam hasilnya (Huffman, 2018).

Tujuan Penyelenggaraan rekam medis adalah menunjang tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya peningkatan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tanpa di dukung suatu sistem pengelolaan rekam medis yang baik dan benar, tidak akan tercipta tertib administrasi rumah sakit sebagaimana yang diharapkan. Sedangkan tertib administrasi merupakan salah satu faktor yang menentukan di dalam upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit rawat jalan maupun yang mendapatkan pelayanan gawat darurat.

- a. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan;

- b. Memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan dan pengelolaan rekam medis;
- c. Menjamin keamanan, kerahasiaan, keutuhan, dan ketersediaan data Rekam Medis;
- d. Mewujudkan penyelenggaraan dan pengelolaan Rekam Medis yang berbasis digital dan terintegrasi.

3. METODE PENELITIAN

- a. Jenis Penelitian
Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun Karya Tulis Ilmiah ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif.
- b. Tempat dan Waktu Penelitian
Pemilihan pada lokasi penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang yang terletak di Jl. KH. Wahid Hasyim No.52, Kepanjen, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61416. Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 30 September 2024 s.d. 08 Oktober 2024.
- c. Fokus Penelitian
Fokus penelitian ini meninjau motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang khususnya yang berhubungan dengan kerja petugas rekam medis. Berdasarkan pokok permasalahan yang penulis teliti, maka acuan fokus penelitiannya sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan Fisiologis
 - b. Kebutuhan Akan Rasa Aman
 - c. Kebutuhan Sosial
 - d. Kebutuhan Penghargaan
 - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri
- d. Sumber Data
 - a. Data primer. data diperoleh melalui wawancara pada

beberapa informan ataupun data-data laporan dari tempat penelitian. Hasil dari wawancara tersebut digunakan untuk menggali informasi mengenai penelitian yang dilakukan.

- b. Data Sekunder. Data pendukung yang digunakan untuk melengkapi data utama yang ada. Data ini diperoleh melalui laporan, peraturan.
- e. Metode Pengumpulan Data
Metode pengumpulan data untuk meneliti menggunakan teknik observasi karena berkenaan dengan manusia dan proses kerja, selain observasi juga dengan menggunakan teknik wawancara kemudian dianalisis secara kualitatif. Disertai metode pengumpulan data dengan interview guide dan juga dokumentasi.
- f. Metode Keabsahan dan Analisis Data
Metode keabsahan data dalam penelitian ini yaitu keabsahan data di dalam penelitian kualitatif, suatu realistik bersifat majemuk dan dinamis, sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula. Sedangkan analisis data menggunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa kebutuhan dasar karyawan petugas rekam medis Rumah Sakit sudah terpenuhi dengan baik. Baik dari segi kebutuhan fisiologis seperti gaji sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, untuk waktu istirahat mereka berpendapat bahwa ketika jam kunjungan ramai mereka tidak istirahat pada waktu yang telah ditetapkan melainkan dengan memanfaatkan di sela-sela waktu kerja,

Untuk kebutuhan akan rasa aman juga telah terjamin dengan baik seperti lingkungan kerja yang dilengkapi dengan perangkat keamanan fisik berupa APAR, finger print. Untuk data rekam medis terjamin keamanannya sehingga dapat mengurangi rasa cemas akan kehilangan keamanan data, dimana keamanan data tersebut menjadi tanggungjawab petugas rekam medis.

Untuk kebutuhan sosial, petugas rekam medis merasa didukung oleh rekan kerja yang saling membantu dan memiliki komunikasi yang baik satu sama lain. Lalu, untuk kebutuhan penghargaan juga sudah cukup seperti adanya pemberian bonus atas prestasi, ucapan terima kasih dari pimpinan atas hasil yang diberikan, sehingga mendorong motivasi petugas rekam medis, dan sertifikat yang diberikan oleh atasan kepada petugas rekam medis untuk meningkatkan motivasi.

Sedangkan untuk kebutuhan aktualisasi diri juga telah dipenuhi yaitu melalui pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan kompetensi. Dimana lima aspek teori

motivasi ini saling berkaitan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini sesuai pendapat Herzberg (2011) motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang sudah sesuai dengan pendapat Maslow (1943). Yang menyatakan bahwa kurangnya apresiasi perusahaan terhadap prestasi individu, minimnya insentif material bagi kinerja yang baik, khususnya pada pegawai rekam medis, dianggap sebagai penyebab utama rendahnya motivasi kerja.

Hasil wawancara menunjukkan, untuk gaji atau kompensasi yang diterima sudah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari petugas rekam medis, sehingga untuk motivasi kerja dengan mempertimbangkan aspek kebutuhan gaji sudah baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman juga penting bagi motivasi dan kesehatan fisik pekerja rekam medis yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas mereka.

Namun untuk kebutuhan waktu istirahat terdapat beberapa perbedaan pendapat antar informan khususnya ketika kunjungan pasien yang ramai, jam istirahat mereka tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat menyebabkan kurang baiknya motivasi kerja para petugas rekam medis.

Untuk kebutuhan rasa aman cenderung pada aktivitas fisik dan lingkungan kerja, sesuai dengan pendapat Herzberg (2011) namun bila ditinjau dari rincian kebutuhan, artinya kebutuhan akan rasa aman sangat ditekankan, baik untuk data medis maupun lingkungan fisik di tempat bekerja. Dari aspek Jaminan

Kesehatan sudah terafiliasi dengan BPJS Kesehatan Nasional, lalu untuk Jaminan Hari Tua sudah terafiliasi dengan BPJS Ketenagakerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan dukungan sosial antar rekan kerja, kondisi kerja yang ergonomis, serta jaminan keamanan dan keselamatan kerja, terbukti mampu mendorong petugas rekam medis untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan

Kebutuhan dasar karyawan yang tinggi ini pada gilirannya, akan bermuara pada peningkatan produktivitas kerja sehingga, dari aspek kebutuhan keamanan fisik dan kebutuhan akan rasa aman untuk petugas rekam medis di lingkungan kerja rumah sakit sudah dikategorikan baik dan memenuhi standar operasional prosedur Rumah Sakit, yang nantinya hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi produktivitas para pekerja.

Untuk kebutuhan sosial cenderung pada pemberian pendapat dan masukan, sesuai dengan pendapat Maslow (1943) namun bila ditinjau dari rincian kebutuhan, artinya bahwa dalam aspek sosial, dukungan antar rekan kerja di RSUD Kabupaten Jombang menjadi faktor penting. Hal tersebut jika ditunjang dengan komunikasi dan kerjasama yang baik akan membantu petugas rekam medis dalam menyelesaikan masalah dengan efisien, selain itu dapat membangun tim yang solid dan meningkatkan produktivitas kerja. Komunikasi dan kerjasama yang baik akan membantu petugas rekam medis dalam menyelesaikan masalah, membangun tim yang solid, dan meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk kebutuhan penghargaan cenderung pada prestasi kerja, sesuai dengan pendapat Herzberg (2011) ditinjau dari rincian kebutuhan, artinya petugas rekam medis merasa dihargai atas kontribusinya.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa bentuk apresiasi kerja dari rumah sakit dalam bentuk materiil adalah berupa bonus sedangkan dalam bentuk non-materiil adalah sertifikat dan ucapan terimakasih dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja, serta hal tersebut memberikan kesenangan bagi petugas rekam medis.

Untuk kebutuhan aktualisasi diri cenderung pada proses pengembangan diri, hal ini sesuai dengan pendapat Herzberg (2011) namun bila ditinjau dari rincian kebutuhan, artinya pengembangan diri di tempat bekerja didukung seperti kesempatan untuk mengikuti latihan atau pendidikan lanjutan. Sehingga membuat sebuah program khusus dengan tujuan menambah kompetensi dan kemampuan dapat meningkatkan dan memberikan motivasi kerja lebih bagi petugas rekam medis. Selain itu juga meningkatkan keterampilan dan peluang karier petugas rekam medis yang penting untuk pertumbuhan profesional.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Jombang, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja petugas rekam medis ditinjau dari kebutuhan

fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis seperti gaji yang menurut persepsi pegawai sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun untuk waktu istirahat mereka berpendapat bahwa ketika jam kunjungan ramai mereka tidak istirahat pada waktu yang telah ditetapkan melainkan dengan memanfaatkan di sela-sela waktu kerja. tetapi ada perbedaan pendapat antar informan. Hal ini dimungkinkan terjadi perbedaan beban kerja antar informan dimana yang satu beban kerja lebih tinggi sedangkan yang lain tidak. Untuk informan yang pertama menunjukkan bahwa waktu istirahat yang digunakan kurang, karena waktu kerja yang tinggi atau jadwal yang padat tanpa adanya waktu istirahat yang memadai akan menurunkan produktivitas selama bekerja, informan ketiga berpendapat bahwa waktu istirahat ada, menunjukkan bahwa kemungkinan adanya persepsi individu yang berbeda terhadap waktu istirahat dikarenakan beban kerja yang dimiliki tinggi.

Untuk kebutuhan akan rasa aman juga telah terjamin dengan baik seperti lingkungan kerja yang dilengkapi dengan perangkat keamanan fisik berupa APAR, finger print. Untuk data rekam medis terjamin keamanannya sehingga dapat mengurangi rasa cemas akan kehilangan keamanan data,

dimana keamanan data tersebut menjadi tanggungjawab petugas rekam medis.

Untuk kebutuhan sosial, petugas rekam medis merasa didukung oleh rekan kerja yang saling membantu dan memiliki komunikasi yang baik satu sama lain.

Mengenai Kebutuhan penghargaan, petugas rekam medis berpendapat akan mempengaruhi pada produktivitas kerja, kebutuhan penghargaan di tempat kerja, namun antar informan memiliki persepsi yang berbeda. Dimana bahwa bentuk penghargaan yang diberikan Rumah Sakit dalam hal ini dari atasan seperti bonus, ucapan terimakasih, dan sertifikat dua orang informan menyatakan sudah memadai, tetapi informan ke 3 berpendapat bahwa penghargaan tersebut tidak ada pengaruhnya bagi pekerjaan. Hal ini dimungkinkan bahwa kondisi ekonomi dari masing-masing informan tidak sama.

Sedangkan untuk kebutuhan aktualisasi diri menurut pegawai Rekam Medis telah dipenuhi melalui pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan kompetensi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dari permasalahan penelitian ini, penelitian menemukan permasalahan yaitu berkaitan dengan perbedaan pendapat antar informan lain mengenai kebutuhan waktu istirahat dan kebutuhan penghargaan. Peneliti berusaha memberikan saran

yang dirasa mampu memberikan manfaat kepada Rumah Sakit.

Saran tersebut diantaranya, kebutuhan istirahat yaitu dengan menyusun jadwal istirahat yang sesuai, menetapkan dan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk petugas rekam medis agar lebih produktif dan tidak kelelahan dalam bekerja. Jam istirahat yang tidak teratur dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja petugas rekam medis.

Untuk kebutuhan penghargaan yaitu mempertahankan dan meningkatkan bentuk-bentuk program Rumah Sakit yang dapat meningkatkan motivasi kerja para petugas rekam medis, dengan kebijakan tersebut diharapkan dapat selalu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja para petugas rekam medis sehingga akan mendapatkan produktivitas kerja yang optimal dan sesuai.

Selanjutnya, juga dapat mempertahankan dan mengembangkan bentuk-bentuk program penghargaan berupa memberikan reward berupa program beasiswa atau fasilitas penunjang pendidikan bagi keluarga petugas rekam medis, motivasi kerja petugas rekam medis semakin meningkat dan muncul rasa tanggungjawab terhadap tugasnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

Alifa M.M., Faida,E.W., Sulistiyoadi, Fadhilah, M. (2024). Analisis Motivasi Petugas Rekam Medis dan

Petugas Admisi Rawat Jalan di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya. Jurnal Penelitian Kesehatan. Vol 22, No. 2.

Borneo, Admisi Husada. (2022). *Penjajaran Rekam Medis*. Diakses 28 juli 2024.

Borneo, Admisi Husada. (2022). *Sistem Penyimpanan Rekam Medis* Berdasarkan Aturan Depkes RI. Diakses 26 juli 2024.

Depkes RI. (2006). *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia* Revisi II. Jakarta: Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik.

_Dirjen_Pelayanan_Medik_No_78_Yanmed_RS_Umdik_YMU_I_91_Tentang_Penyelenggaraa_n_Rekam_Medis_di_Rumah_Sakit

Faiha H., Fannya P., Putra H, D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Tahun 2023. Jurnal Of Comprehensive Science Vol. 2 No. 9.

- Fauzi, K. E. (2018). *Tinjauan Motivasi Petugas Rekam Medis di RSUD Pasar Tebo Tahun 2018*.
- Hamzah, 2018. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta. Bumi. Aksara
- Hariyono, A,M. (2023). *Tinjauan Pustaka Rekam Medis* <https://repository.stikes-yrsds.ac.id/id/eprint/657/4/BAB%20II%20TINJAUAN%20PUSTAKA.pdf>. Diakses Pada Tanggal 31 Desember 2024
- Notoatmodjo, S. (2010). “Metode Penelitian Kesehatan”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Kesehatan PerMenkes RI No.269/MENKES/PER/III/2008 *tentang Rekam Medis*. Jakarta.
- Permenkes RI. (2022). *Tentang Rekam Medis*. Diakses tanggal 28 juli 2024. https://yankes.kemkes.go.id/unduh/fileunduhan_1662611251_882318.pdf
- P. Fannya, “TINJAUAN MOTIVASI KERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RSUD RADEN MATTATHER JAMBI”, *J. Perekam Medis dan Inf. Kesehat.*, vol 5, no. 1, 2022.
- P. Siangian, Sondang. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Puskesmas Waru *Tentang Penyelenggaraan Rekam Medis di Rumah Sakit*. <https://www.academia.edu/37069575/Keputusan>
- Simanjuntak N., Caisara O,D. (2018). *Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP H. Adam Malik Medan Tahun 2017*.
- Sugiyono. (2019). “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*”. Bandung: Alfabet.
- Suhenda A., Fadly F., Junaedi A,F., Nabilah N,F. (2022) *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS ‘X’ Tahun 2022*.

Yusuf A., Syafar M., Rosmasrah R.,
Hasmah H. (2023).
Pengaruh Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Tenaga
Rekam Medis. Jurnal Ilmiah
Kesehatan Sandi Husada.
Vol 10 No 2.