

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rumah Sakit**

##### **2.1.1 Pengertian Rumah Sakit**

Rumah sakit adalah fasilitas medis yang merencanakan dan melaksanakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat secara lengkap untuk setiap pasien. Layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif semuanya termasuk dalam kategori layanan kesehatan paripurna. (Undang-undang, 2009).

##### **2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit**

Rumah sakit bertugas menawarkan perawatan kesehatan individu yang menyeluruh (Undang-undang, 2009). Rumah sakit mempunyai fungsi, sebagai berikut:

- a. Pelayanan perawatan dan pemulihan kesehatan diatur sesuai dengan persyaratan pelayanan rumah sakit.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pribadi melalui layanan kesehatan sekunder dan tersier yang ekstensif yang disesuaikan dengan kebutuhan individu.
- c. Menyiapkan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan kapasitas dalam memberikan layanan kesehatan.
- d. Menerapkan penyaringan teknologi serta penelitian dan pengembangan di bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan mempertimbangkan etika ilmu kesehatan.

## **2.2 Rekam Medis**

### **2.2.1 Definisi Rekam Medis**

Berkas yang berisi informasi mengenai identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan layanan lain yang diberikan kepada pasien disebut rekam medis (Permenkes, 2008). Sementara itu, rekam medis, yang didefinisikan oleh *World Health Organization* (WHO), adalah kumpulan data yang berkaitan dengan riwayat hidup dan kesehatan pasien. Rekam medis berisi catatan data mengenai perkembangan penyakit di masa lalu dan masa kini, serta rencana perawatan atau tindakan lain yang didokumentasikan oleh para profesional medis.

Data atau informasi dari rekam medis yang akurat dan lengkap merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk menilai kualitas layanan kesehatan yang diberikan di rumah sakit. Keakuratan, ketepatan waktu, kelengkapan isi, dan kesesuaian dengan kriteria hukum merupakan ciri rekam medis yang berkualitas tinggi. Untuk perawatan dan pengobatan pasien, bukti hukum rumah sakit dan dokter, serta keperluan administrasi dan penelitian medis, rekam medis yang lengkap sangat berharga. Oleh karena itu, rekam medis yang lengkap yang mencakup informasi akurat dan data statistik terkait perawatan harus selalu dapat diakses (Rahmadiliyani, 2022).

### **2.2.2 Tujuan Rekam Medis**

Tujuan dari pengelolaan rekam medis adalah untuk memberikan manajemen yang efisien dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan rekam medis. Manajemen rekam medis yang efektif dan efisien sangat penting untuk kelancaran administrasi rumah sakit; tanpa itu, hasilnya akan mengecewakan. Sementara itu,

salah satu elemen kunci yang mempengaruhi inisiatif layanan kesehatan rumah sakit adalah manajemen yang efisien (Afriany *et al.*, 2016).

### **2.2.3 Kegunaan Rekam Medis**

Menurut Departemen Kesehatan (Depkes) Republik Indonesia Tahun 2006 kegunaan rekam medis terdiri dari beberapa aspek, antara lain:

#### 1) Aspek Administrasi

Karena informasi dalam berkas rekam medis berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan oleh anggota staf medis dan paramedis dalam rangka mencapai tujuan pelayanan kesehatan, berkas tersebut memiliki arti administratif.

#### 2) Aspek Medis

Berkas rekam medis sangat berharga karena berfungsi sebagai dasar untuk mengatur perawatan dan pengobatan yang diperlukan yang harus diberikan kepada pasien.

#### 3) Aspek Hukum

Karena isinya menyangkut masalah jaminan kepastian hukum yang berlandaskan keadilan, maka dalam rangka upaya penegakan hukum dan penyajian alat bukti untuk menegakkan keadilan, berkas rekam medis mempunyai nilai hukum.

#### 4) Aspek Penelitian

Karena data dan informasi yang terkandung dalam berkas rekam medis dapat digunakan untuk penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan, maka berkas rekam medis memiliki nilai penelitian.

#### 5) Aspek Pendidikan

Karena informasi yang terkandung dalam berkas rekam medis berkaitan dengan kegiatan perawatan medis pasien dan perkembangan kronologisnya, maka berkas rekam medis memiliki nilai pendidikan. Para profesional pendidikan kesehatan dapat memanfaatkan informasi ini sebagai bahan ajar atau sebagai referensi.

#### 6) Aspek dokumentasi

Karena informasi yang terkandung dalam berkas rekam medis merupakan sumber ingatan yang perlu direkam dan digunakan sebagai informasi untuk laporan fasilitas dan pertanggungjawaban pelayanan kesehatan, maka berkas rekam medis memiliki nilai dokumentasi.

### **2.3 Motivasi Kerja**

Mengarahkan, memimpin, dan berperilaku dengan cara yang memotivasi orang agar mau bekerja keras dan melakukan upaya yang diperlukan untuk memberikan dampak terbesar pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai motivasi. (Hikmatiah, 2020). Selain itu, motivasi dapat dipahami sebagai pendorong dibalik penyediaan layanan berkualitas tinggi, khususnya di bidang medis. Sangatlah penting untuk memotivasi para petugas dan staf untuk meningkatkan kinerja mereka (Masyfufah, 2021). Dalam situasi ini, keterlibatan pemimpin sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan dalam memotivasi anggota staf untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang positif.

Pekerja harus mempunyai inspirasi untuk mencapai tujuan pribadi yang telah ditetapkan. Inspirasi dapat berasal dari harapan akan masa depan, keinginan yang belum terpenuhi, atau dorongan untuk mencapai tujuan. Faktor ekstrinsik dan intrinsik adalah dua kategori pengaruh yang dapat mempengaruhi motivasi. Kebutuhan fisiologis yang dimiliki setiap manusia dan diharapkan dapat dipenuhi dijelaskan oleh faktor ekstrinsik. Gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, tingkat pengawasan, dan hubungan interpersonal di antara rekan kerja adalah contoh faktor ekstrinsik.

Sebaliknya faktor intrinsik adalah faktor lingkungan kerja, akan sangat memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik. Beberapa contoh elemen internal adalah kesuksesan, pengakuan, akuntabilitas, peluang untuk berkembang, dan kepuasan dalam pekerjaan seseorang. (Lestari, 2021). Hasil kerja di masa depan diharapkan menjadi yang terbaik ketika memiliki motivasi yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga ada 4 macam indikator motivasi, antara lain tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian menurut Hamzah 2016 dalam (Yuliawati, 2017).

## **2.4 Lingkungan Kerja**

Aspek sosial, psikologis, dan fisik dari tempat kerja memiliki dampak yang signifikan pada seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka, hal ini dikenal sebagai lingkungan kerja (Danisa *et al.*, 2023). Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi, maka lingkungan kerja

meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung yang tidak dapat dipisahkan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Segala sesuatu yang secara fisik terdapat di tempat kerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung dianggap sebagai lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu:

- 1) Ruang kerja fisik, yang meliputi meja, kursi, pusat kerja, dan barang-barang lain yang secara langsung berkaitan dengan karyawan.
- 2) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia termasuk suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain disebut juga sebagai lingkungan perantara atau lingkungan umum.

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua situasi yang muncul sehubungan dengan interaksi kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan (Faida, 2019). Ketika para pekerja dapat melakukan tugasnya dengan efektif, aman, sehat, dan nyaman mungkin, maka lingkungan kerja dikatakan dalam kondisi yang baik. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan motivasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, rahasia penting bagi setiap organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya adalah menyediakan lingkungan kerja yang berkualitas tinggi. Sehingga ada 4 indikator yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan

antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja menurut Nitisemito 1992 dalam (Pratama, 2016).

## **2.5 Kinerja Petugas**

Kinerja adalah upaya maksimal yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tingkat pekerjaan yang memuaskan jika suatu tugas diselesaikan dengan hasil yang memuaskan, maka hal ini akan berdampak positif pada kepribadian karyawan dan lingkungan tempat kerja (Faiha, 2023). Motivasi di tempat kerja juga berdampak pada kinerja. Ketika karyawan terdorong untuk berhasil mereka akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, namun ketika karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai hanya sebuah rutinitas, mereka menjadi tidak termotivasi dan tidak berubah. Sehingga pada penelitian ini peneliti menggunakan kinerja kelengkapan pengisian formulir *informed consent* di unit rawat inap.

Karyawan menggunakan perencanaan kinerja sebagai titik awal untuk menentukan seberapa baik pekerjaan harus diselesaikan dan detail lainnya seperti wewenang pengambilan keputusan. Perencanaan kinerja biasanya diselesaikan selama satu tahun, meskipun dapat ditinjau secara berkala selama satu tahun tersebut. Kinerja karyawan mempengaruhi kinerja unit kerja dengan kata lain, kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi. Kinerja yang mendukung pencapaian tujuan unit kerja dan sesuai dengan standar organisasi dianggap sebagai kinerja yang optimal kinerja yang tidak memenuhi persyaratan tersebut dianggap buruk. Karena penilaian kinerja dan kinerja karyawan sangat berkaitan, maka suatu unit kerja harus melakukan penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja, juga dikenal sebagai evaluasi kinerja, suatu prosedur yang digunakan untuk mengukur atau menilai hasil kerja individu atau organisasi. Pertumbuhan mental karyawan dapat berdampak positif pada sikap dan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya dapat membantu unit kerja tersebut berkinerja lebih baik dan mencapai tujuannya. Meningkatkan kinerja pekerja merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah unit kerja karena hal ini akan menguntungkan unit kerja dan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi unit kerja (Ridwan, 2021).