



Jurnal Rekam Medis (Medical Record Journal)

e-ISSN 2776-6314

<https://jom.htp.ac.id/index.php/rmik>

Gambaran Penyediaan Fasilitas Kerja, Pembinaan Kerja dan Lingkungan Kerja Untuk menunjang Pelaksanaan Tugas Rekam Medis di Puskesmas XIII Koto Kampar Tahun 2020

Rizka Amelia Syamnur¹, Ahmad Hanafi² Siti Hasanah³ Sy.Effi Daniati⁴ Doni Jepisah⁵
^{1,2,3,4,5}Program Studi DIII Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan
Universitas Hang Tuah Pekanbaru
Email: ¹ amelia.syamnur15@gmail.com, ² ah0540705@gmail.com

Histori artikel

Received:
21 Oktober 2021

Accepted:
19 November 2023

Published:
16 Juli 2024

Abstrak

Tingkat Penyediaan fasilitas kerja, pembinaan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam menunjang pelaksanaan tugas rekam medis di Puskesmas XIII Koto Kampar. Mengetahui gambaran Penyediaan fasilitas kerja, pembinaan kerja, dan lingkungan kerja untuk menunjang pelaksanaan tugas rekam medis di Puskesmas XIII Koto Kampar. Metode penelitian yaitu menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian berjumlah 3 orang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi. Pengolahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian yaitu sarana dan prasarana pendukung untuk menunjang pelaksanaan rekam medis sudah ada tetapi belum sesuai dengan yang di inginkan, pembinaan khusus seminar kepada pegawai untuk meningkatkan ketrampilan dalam pelayanan khususnya rekam medis belum ada, lingkungan kerja di puskesmas ini bersih, nyaman, aman dan baik, pemisahan pegawai bagian pendaftaran dan bagian penyimpanan rekam medis tidak ada. Kesimpulan fasilitas kerja yang ada di Puskesmas XIII Koto Kampar sudah memadai namun belum di manfaatkan sesuai dengan fungsinya seperti komputer tidak bisa digunakan secara optimal karena terkendala jaringan yang belum normal

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Pembinaan Kerja dan Lingkungan kerja.

Latar Belakang

Kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap pada bulan Januari sampai Desember Tahun 2020 mengalami naik turun. Jumlah kunjungan pasien rawat jalan pada bulan Januari sebanyak 954 orang, pada bulan Februari sebanyak 884 orang, pada bulan Maret sebanyak 1357 orang, pada bulan April sebanyak 638 orang, pada bulan Mei sebanyak 446 orang, pada bulan Juni sebanyak 850 orang, pada bulan Juli sebanyak 720 orang, pada bulan Agustus sebanyak 689 orang, pada bulan September sebanyak 361 orang, pada bulan Oktober sebanyak 297 orang, pada bulan November sebanyak 325 orang, pada bulan Desember sebanyak 321 orang. Jadi semua jumlah kunjungan pasien rawat jalan di bulan Januari sampai Desember sebanyak 7842 orang. Sedangkan jumlah kunjungan pasien rawat inap pada bulan Januari sebanyak 345 orang, pada bulan Februari sebanyak 357 orang, pada bulan Maret sebanyak 362 orang, pada bulan April sebanyak 238 orang, pada bulan Mei sebanyak 174 orang, pada bulan Juni sebanyak 206 orang, pada bulan Juli sebanyak 162 orang, pada bulan Agustus sebanyak 201 orang, pada bulan September 0 orang, pada bulan Oktober 0 orang, pada bulan November 0 orang, pada bulan Desember 0 orang. Jadi semua jumlah kunjungan pasien rawat inap di bulan Januari sampai Desember sebanyak 2045 orang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan petugas puskesmas terkait fasilitas kerja di Puskesmas XIII Koto Kampar mengenai sarana dan prasarana yang ada meliputi meja, kursi, lemari, komputer, dan printer. Pada bagian pendaftaran masih menggunakan sistem manual, hal tersebut di karenakan terkendalanya akses jaringan internet yang kurang baik. Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat terlihat bahwa pembinaan kerja dalam rangka meningkatkan keterampilan dalam pelayanan khususnya rekam medis belum berjalan dengan baik ditandai dengan belum dilaksanakannya pelatihan khusus oleh dinas kesehatan kabupaten Kampar di bidang rekam medis. Selain itu, terkait dengan lingkungan kerja di Puskesmas XIII Koto Kampar, tingkat kebisingannya tergolong rendah, tidak terdapat gangguan berupa aroma yang tidak sedap, serta sirkulasi udara dan pencahayaannya cukup baik. Poin-poin tersebut adalah hal-hal yang menjadi tolak ukur atas baik tidaknya lingkungan kerja di Puskesmas XIII Koto Kampar yang tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja petugas di puskesmas tersebut.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Annisa Pekanbaru dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan bulan April 2021. Informan penelitian ini terdiri dari 3 orang, 1 orang sebagai Koordinator rekam medis, 1 orang petugas filling dan 1 orang petugas rekam medis..

Objek dalam penelitian ini adalah Tinjauan Pelaksanaan Kegiatan Retensi Dokumen Rekam Medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak Annisa Pekanbaru. Alat pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah Pedoman Wawancara, Pedoman Observasi, Alat tulis, Laptop dan Alat Perekam. Pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan wawancara dan observasi. Keabsahan data kualitatif dilakukan dengan metode Triangulasi

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Hasil Penelitian Berdasarkan Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terkait gambaran penyediaan fasilitas kerja dan lingkungan kerja untuk menunjang pelaksanaan.

Tabel 1. Hasil Observasi Penelitian Karya Tulis Ilmiah di Puskesmas XIII Koto Kampar Tahun 2020

No	Variabel yang diamati	Keterangan (Ada Atau Tidak ada)
1.	Fasilitas	
	a. Meja	Ada
	b. Kursi	Ada
	c. Lemari	Ada
	d. Komputer	Ada
	e. Printer	Ada
	f. Tangga	Tidak ada
	g. <i>Treser / outguide</i>	Tidak ada
	h. <i>Trolly</i>	Tidak ada
	i. Rak sortir	Tidak ada
	j. Petunjuk penyimpanan	Ada
	k. <i>Guide card</i>	Tidak ada
	l. Folder	Ada
	m. Map	Ada
	n. <i>Brief ordner</i>	Tidak ada
	o. <i>Srof map</i>	Tidak ada
	p. <i>Snelhechter</i>	Tidak ada
	q. <i>Hanging map</i> (map gantung)	Tidak ada
	r. Kartu indeks	Ada
	s. Mesin penghancur kertas	Tidak ada
2.	Lingkungan kerja	
	a. Kebisingan	Tidak ada
	b. Sirkulasi udara	Tidak ada

c.	Bau tidak sedap	Tidak ada
d.	Temperature	Tidak ada
e.	Kelembapan	Ada
f.	Suhu	Ada
3.	Penerangan atau pencahayaan	Ada
h.	Getaran mekanisme	Tidak ada
i.	Dekorasi	Ada
j.	Keamanan	Ada
4.	Musik	Tidak ada

Sumber : Hasil Observasi Lapangan Peneliti Di Puskesmas XIII Koto Kampar

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di puskesmas XIII Koto Kampar tentang fasilitas kerja dan lingkungan kerja, fasilitas di puskesmas sudah ada tapi masih ada yang kurang, dan tentang lingkungan kerja sudah mendukung, aman dan nyaman.

b. Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap informan, maka diperoleh informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan gambaran penyediaan fasilitas kerja, pembinaan kerja dan lingkungan kerja untuk menunjang pelaksanaan tugas rekam medis di puskesmas XIII koto kampar tahun 2021 sebagai berikut :

1) Penyediaan fasilitas kerja

- a) Mengenai sarana dan prasarana pendukung untuk menunjang pelaksanaan kegiatan rekam medis

“Sarana dan prasarana di puskesmas untuk mendukung pelaksanaan kegiatan rekam medis sudah ada tetapi belum sesuai dengan yang kita inginkan”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai sarana dan prasarana pendukung untuk menunjang pelaksanaan rekam medis sudah ada tetapi belum sesuai dengan yang di inginkan.

- b) Fasilitas di puskesmas sudah efektif untuk kebutuhan pendaftaran dan dokumentasi rekam medis

“Sudah efektif tapi masih ada juga kekurangan” (Informan I)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai sudah efektif untuk kebutuhan pendaftaran dan dokumentasi rekam medis sudah tetapi masih ada juga kekurangan.

- c) Sarana dan prasarana sudah sesuai dengan kebutuhan petugas rekam medis untuk meningkatkan pelayanan

"Sebagian sudah tapi masih ada lagi yang belum" (Informan I)

"Sarana dan prasarananya sudah mendukung tapi disini kita masih menggunakan sistem manual" (Informan II)

"Sudah mendukung" (Informan III)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai sarana dan prasarana sudah sesuai dengan kebutuhan petugas rekam medis untuk meningkatkan pelayanan sudah mendukung tetapi di bagian pendaftaran masih menggunakan sistem manual.

- d) Apa saja sarana dan prasarana yang ada di puskesmas ini

"Lemari, kursi, meja, komputer, printer dll" (Informan I)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai sarana dan prasarana yang ada di puskesmas sudah ada seperti meja, kursi, lemari, komputer, *printer* dll.

- e) Apakah di puskesmas memiliki ruang khusus untuk map rekam medis

"Belum ada karena kita keterbatasan ruangan" (Informan I)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai memiliki ruang khusus untuk map rekam medis belum ada karena keterbatasan ruangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai.

2) Pembinaan kerja

- a) Apakah ada pembinaan khusus seminar kepada pegawai untuk meningkatkan ketrampilan dalam pelayanan khususnya rekam medis

"Untuk seminar belum pernah, dan tidak ada pembinaan khusus untuk rekam medis" (Informan I)

"Belum ada lagi dan itu belum ada diadakan oleh dinas" (Informan II)

"Belum ada" (Informan III)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai pembinaan khusus seminar kepada pegawai untuk meningkatkan ketrampilan dalam pelayanan khususnya rekam medis belum ada.

- b) Upaya pembinaan kerja pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai

baik di pendaftaran maupun bagi dokumentasi rekam medis

“Belum ada karena belum pernah melakukan pembinaan khusus untuk bagian rekam medis” (Informan I)

“Karena kami belum mendapatkan seminar khusus lagi jadi kami tidak ada

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait pembinaan kerja pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai baik di pendaftaran maupun bagi dokumentasi rekam medis Belum ada karena belum pernah melakukan pembinaan khusus untuk bagian rekam medis.

- c) Apakah ada pembinaan khusus untuk pegawai dan sistem pembinaan rekam medis

“Tidak ada”(Informan I)

“Tidak ada”(Informan II)

“Tidak ada”(Informan III)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai pembinaan kerja pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai baik di pendaftaran maupun bagi dokumentasi rekam medis belum pernah karena mereka belum pernah mengikuti seminar khusus nya di bagian rekam medis.

3) Lingkungan kerja

- a) Bagaimana lingkungan kerja di puskesmas ini

“Lingkungan kita mendukung, baik, bagus” (Informan I)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai lingkungan kerja di puskesmas ini bersih, nyaman, aman dan baik.

- b) Pencahayaan di lingkungan kerja puskesmas ini sudah sesuai dengan SOP

“Pencahayaan bagus” (Informan I)

“Kalau pencahayaan di lingkungan kerja ini sudah memenuhi standar”
(Informan II)

“Sudah baik” (Informan III)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai Pencahayaan di lingkungan kerja puskesmas ini sudah sesuai dengan SOP sudah baik dan memenuhi standar.

- c) Bagaimana kebisingan pada lingkungan kerja ini? Apakah mengganggu kinerja pegawai?

“*Kebisingan disini tidak mengganggu kinerja pegawai walaupun dekat dari jalan lintas tapi kebisingan nya tidak terlalu mengganggu*” (Informan II)

“*Tidak mengganggu*” (Informan III)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu walaupun dekat dari jalan lintas tidak terlalu mengganggu.

4) Sumber daya manusia (SDM)

a) Berapa orang petugas rekam medis di puskesmas ini

“*Jumlahnya 3 orang*” (Informan I,II,III)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian tentang petugas rekam medis yang ada di puskesmas berjumlah 3 orang.

b) Apakah ada pemisahan pegawai bagian pendaftaran dan bagian penyimpanan rekam medis

“*Kalau pemisahan tidak ada*” (Informan I)

“*Tidak ada*” (Informan II)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian tentang pemisahan pegawai bagian pendaftaran dan bagian penyimpanan rekam medis tidak ada.

c) Menurut Bapak/Ibu apakah lingkungan puskesmas ini sudah mendukung pelaksanaan kerja dengan baik

“*Menurut saya lingkungan puskesmas sudah mendukung pelaksanaan kerja pegawai dengan baik*” (Informan I)

“*C*” (Informan II)

“*Lingkungan kerja disini sudah baik*” (Informan III)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian tentang lingkungan puskesmas ini sudah mendukung pelaksanaan kerja dengan baik.

Pembahasan

1. Fasilitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai sarana dan prasarana pendukung untuk menunjang pelaksanaan rekam medis sudah ada tetapi belum sesuai dengan yang di

inginkan, kebutuhan pendaftaran dan dokumentasi rekam medis sudah tetapi masih ada juga kekurangan, mengenai sarana dan prasarana sudah sesuai dengan kebutuhan petugas rekam medis untuk meningkatkan pelayanan sudah mendukung tetapi di bagian pendaftaran masih menggunakan sistem manual, sarana dan prasarana yang ada dipuskesmas sudah ada seperti meja, kursi, lemari, komputer, *printer* dan lain-lain dan ruang khusus untuk map rekam medis belum ada karena keterbatasan ruangan.

a. Sarana dan Prasarana di Unit Rekam Medis

1) Almari atau rak penyimpanan

Perlengkapan utama dari ruang *filling* adalah almari atau rak penyimpanan. Di dalam memilih atau menentukan almari atau rak penyimpanan dokumen rekam medis juga harus memperhatikan struktur atau bentuk folder dari dokumen rekam medis yang akan disimpan, baik dari tinggi maupun lebar dokumen rekam medis.

2) Rak sortir

Rak sortir adalah suatu rak yang berguna untuk memisah-misahkan dokumen rekam medis yang diterima dari unit lain lalu kemudian di proses, dikirimkan atau disimpan ke dalam folder masing-masing.

3) Petunjuk penyimpanan

Petunjuk penyimpanan biasanya berupa tanda nomor atau angka akhir penyimpanan dokumen rekam medis. Penggunaan nomor rekam medis dalam petunjuk

Penyimpanan bias menggunakan satu angka akhir atau dua angka digit terakhir. Hal ini digunakan untuk mempercepat pencarian dokumen rekam medis dan mengurangi kesalahan di dalam penyimpanan dokumen rekam medis.

4) *Guide card*

Guide card (tanda batas/sekat penunjuk) adalah alat yang terbuat dari karton atau plastic tebal yang berfungsi sebagai penunjuk, pembatas atau penyangga deretan folder yang ada di belakangnya. Di dalam penyimpanan dokumen rekam medis penyekat atau pembatas antar nomor rekam medis, bias dibuat dari bahan kayu, seng dan besi. Tujuannya beri suatu penyekat antara lain agar supaya dokumen rekam medis jika jumlah dokumen rekam medis masih sedikit dapat tersusun rapi, sehingga dokumen rekam medis dapat berdiri secara tegak. Selain itu didalam memilih penyekat atau pembatas antar dokumen sebaiknya menggunakan bahan kayu atau dari bahan yang tidak mudah melukai tangan dari petugas *filling* pada saat dokumen rekam medis tersebut diambil dari

almari penyimpanan, dengan cara menghilangkan sudut lancip dari pembatas tersebut.

5) Folder

Folder adalah map-map berupa lipatan karton atau bahan lainnya yang memakai kawat penjepit atau tidak. Fungsinya digunakan untuk menyimpan arsip-arsip atau dokumen rekam medis. Selain itu folder atau map dapat bermanfaat antara lain untuk:

- a) Memelihara kebutuhan susunan lembar rekam medis
- b) Meminimalisir terjadinya sobek pada formulir / lembar rekam medis
- c) Melindungi berkas rekam medis

6) Map

Map adalah sampul dari kertas table yang digunakan untuk menyimpan lembar-lembar surat. Ada empat macam map, yaitu: Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka penulis berpendapat bahwa fasilitas kerja, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja yaitu komputer, meja, kursi, komputer, printer dan lain-lain kalau fasilitas kerja ada yang kurang pasti akan mengganggu kinerja pegawai. Fasilitas yang ada di puskesmas XIII koto kampar sudah memadai tetapi mereka tidak memanfaatkan fasilitas yang ada contohnya dibagian pendaftaran mereka masih menggunakan sistem manual padahal komputer sudah tersdia, karena jaringan internet yang masih kurang baik.

2. Pembinaan pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait pembinaan kerja pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai baik di pendaftaran maupun bagi dokumentasi rekam medis Belum ada karena belum pernah melakukan pembinaan khusus untuk bagian rekam medis. Mengenai pembinaan kerja pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai baik di pendaftaran maupun bagi dokumentasi rekam medis belum pernah karena mereka belum pernah mengikuti seminar khusus nya di bagian rekam medis.

Disebutkan oleh Slamet Saksono dalam Ikhbar (2013) bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya pembinaan dan pengaruh kepada pegawai, sehingga pegawainya akan lebih terampil dalam melaksanakan aktifitas yang pada akhirnya kinerja dapat tercapai dengan baik. Menurut Toha dalam Al'libani

(2017) pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. pembinaan dapat diartikan sebagai rangkaian upaya pengendalian profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur yang disebut terakhir ini berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisiensi.

Pelayanan kesehatan terhadap masyarakat yang ada di puskesmas perlu adanya pembinaan dan pengarahan serta pendisiplinan kerja yang lebih baik, sehingga tugas kerja yang dilaksanakan pegawai dapat lebih baik serta untuk mewujudkan kinerja dapat terlaksanakan dengan baik pula akhirnya usaha pelayanan kesehatan kepada masyarakat tercapainya dengan optimal.

a. Fungsi pembinaan pegawai

Agar didalam melaksanakan pembinaan pegawai dapat menciptakan apa yang diharapkan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu didasari oleh fungsi-fungsi pembinaan pegawai, yang digunakan sebagai suatu landasan atau pedoman di dalam melaksanakan pembinaan. Adapun fungsi pembinaan menurut Al'libani (2017) sebagai berikut : Pemberian bimbingan, Pemberian petunjuk, Pengaturan, Pengawasan, Pengendalian Pemantauan dan evaluasi

3. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian terkait mengenai lingkungan kerja di puskesmas ini bersih, nyaman, aman dan baik. Mengenai Pencahayaan di lingkungan kerja puskesmas ini sudah sesuai dengan SOP sudah baik dan memenuhi standar. Terkait mengenai kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu walaupun dekat dari jalan lintas tidakterlalu mengganggu.

Menurut Nitisemito dalam Sari (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya, lingkungan kerja yang memuaskan pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sebuah hasil kerja yang optimal tentu dipengaruhi oleh adanya faktor lingkungan kerja dimana pegawai itu bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan segala kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai maka akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam Sari (2016) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan

bawahaan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerjayang tidak bias diabaikan.

Keamanan lingkungan kerja juga sangatlah penting karena apabila karyawan tidak merasa nyaman , aman dengan kondisi lingkungan maka fokus kinerja karyawan akan berkurang karena adanya rasa was-was. Selain itu adanya perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja karyawan akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga karyawan akan semakin baik dan menunjukkan adanya kerja sama yang baik. Melalui lingkungan kerja atasan akan mampu mengontrol dan mengatur kerja karyawan dengan baik. Disamping itu karyawan juga akan menunjang kepuasan kerja serta prestasi kerjanya sehingga puskesmas akan mendapatkan keuntungan dengan pengawasan yang tidak terlalu banyak dan menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahannya. Maka semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pulak kinerja karyawan dan semakin menguntungkan bagi puskesmas.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedermayanti dalam Ruhana (2014) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik itu sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya. Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Ruhana (2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

c. Lingkungan dan Kondisi Fisik Tata Ruang

Beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia, antara lain :

- 1) Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja

Penerangan atau pencahayaan sangat berpengaruh dengan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang baik. Cahaya yang baik dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat dan banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) *Temperature* atau suhu di tempat kerja

Temperature atau suhu di tempat kerja harus diperhatikan karena dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai *temperature* yang berbeda. *Temperature* yang berlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan terlampau panas akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan dalam bekerja dan cenderung membuat banyak kesalahan.

3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh *temperature* udara, dan secara bersama-sama antara *temperature*, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara di tempat kerja harus diperhatikan karena jika udara yang dihirup oleh pekerja di ruangan itu kotor bisa mengakibatkan kesehatan menurun seperti sesak nafas.

5) Kebisingan di tempat kerja Kebisingan di tempat kerja sebaiknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanisme adalah getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanisme dapat mengganggu tubuh manusia seperti konsentrasi bekerja berkurang, mudah lelah, kelelahan tubuh menurun.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian *air conditioner* (AC) adalah salah satu cara yang dapat di gunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi di tempat kerja adalah kegiatan yang berkaitan dengan menghias ruang kerja, mengatur tata letak dan perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangun semangat pekerja untuk bekerja.

10) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka penulis berpendapat bahwa lingkungan kerja di puskesmas XIII koto kampar tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut teori lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian terlihat adanya ketidaksesuaian teori dengan praktek.

4. Sumber daya manusia (SDM)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian tentang petugas rekam medis yang ada di puskesmas berjumlah 3 orang. Pemisahan pegawai bagian pendaftaran dan bagian penyimpanan rekam medis tidak ada. Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti kepada semua informan penelitian tentang lingkungan puskesmas ini sudah mendukung pelaksanaan kerja dengan baik.

Menurut sistem Kesehatan Nasional (SKN) yang dikutip oleh Adisasmito (2007), SDM kesehatan adalah tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan dan pelatihan serta terpadu dan saling mendukung, guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Sementara itu, SDM kesehatan menurut UU 36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan / atau ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Tenaga kesehatan menurut SKN yang dikutip oleh Adisasmito (2007) adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan, maupun tidak yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan. Sedangkan menurut UU 36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dari bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan

ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal utama dalam pelaksanaan sistem komputer. Oleh karena itu, kualitas SDM perlu terus ditingkatkan sehingga memiliki daya saing tinggi. Peningkatan tersebut salah satunya dilaksanakan melalui peningkatan kualitas petugas puskesmas. Dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan tenaga kesehatan melalui penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari SDM di puskesmas.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka penulis berpendapat bahwa sumber daya manusia yang ditempatkan suatu jenis pekerjaan disesuaikan dengan keahlian dan ketrampilannya dengan jumlah mencukupi sesuai dengan tugas..

Kesimpulan

1. Fasilitas kerja yang ada di Puskesmas XIII Koto Kampar sudah memadai namun belum di manfaatkan sesuai dengan fungsinya seperti komputer tidak bisa digunakan secara optimal karena terkendala jaringan yang belum normal.
2. Pembinaan kerja untuk meningkatkan ketrampilan pegawai belum pernah dilakukan.
3. lingkungan kerja di Puskesmas XIII Koto Kampar sudah baik,nyaman dan aman.
4. Belum tersedia tenaga rekam medis di Puskesmas XIII Koto Kampar, yang melaksanakan tugas-tugas rekam medis tidak sesuai dengan profesinya, namun belum mendapatkan pelatihan.

Daftar Pustaka

- Adisasmito. (2007). *Sumber Daya Manusia Kesehatan dan Tenaga Kesehatan*. (Online), (http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/122825-S-5413_Gambaran%20perencanaan-Literatur.pdf, diakses 20 November 2020).
- Al'libani, R.R. (2017). *Pembinaan pegawai oleh camat sebagai salah satu upaya dalam mencapai efektifitas kerja pegawai di kecamatan banjaran kabupaten Bandung* (Online), (<http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia/article/download/30/10>, diakses 12 November 2020).
- Alamsyah, D. (2011). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Depkes RI, (2006). *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*. Jakarta: Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik.
- Gunarti, R. (2019). *Manajemen rekam medis di layanan kesehatan*. Yogyakarta : Thema Publishing.
- Hartanto. (2005). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. (Online),

- (<https://media.neliti.com/media/publications/33207-ID-pengaruh-fasilitas-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-pada-pt-bank-riaukepri.pdf>, diakses 22 November 2020).
- Herlambang, S. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit..* Yogyakarta: Sendangadi, Mlati, Sleman.
- Ikhbar. (2013). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di puskesmas sama tiga kecamatan sama tiga kabupaten Aceh barat* (Online), ([//repository.utu.ac.id/225/1/BAB%201V.pdf](http://repository.utu.ac.id/225/1/BAB%201V.pdf), diakses 12 November 2020).
- Moleong, Lexy. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ruhana, I. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkomsel area III Jawa-Bali nusra di Surabaya* (Online), Vol 8, No 2, (<http://media.neliti.com/media/publications/.80670-ID-pengaruh-kerja-fisik-dan-non.pdf>, diakses 01 Januari 2021).
- Rustiyanto, E. & Rahayu, A.W. (2011). *Manajemen filling dokumen rekam medis dan informasi kesehatan*. Yogyakarta : Politeknik Kesehatan Permata Indonesia.
- Rustiyanto, E. (2009). *Etika Profesi: Perekam Medis Informasi Kesehatan*. Edisi Pertama. Jakarta: Graha Ilmu.
- Safitri, Z. (2019). *Persiapan Peralihan Sistem Manual Bagian Pendaftaran Pasien Rawat Jalan ke Sistem Komputerisasi Melalui Sikda di Puskesmas XIII koto Kampar. Proposal Penelitian*. Pekanbaru: Stikes Hang Tuah Pekanbaru.
- Sari, P.U. (2016). *Pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sangatta selatan kabupaten kutai timur* (Online), Vol.4, No.4, ([http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/01/.pinulfapurnamakinerja%20\(01-09-17-09-5-3-58\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/01/.pinulfapurnamakinerja%20(01-09-17-09-5-3-58).pdf), diakses 12 November 2020).
- Sari, Y. (2019). *Gambaran Pemberian Insentif, Penyediaan Fasilitas Kerja, Pembinaan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sidomulyo. Prosal Penelitian*. Pekanbaru: Stikes Hang Tuah Pekanbaru.
- Sedermayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siantury, S.R. (2019). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas*
- Rantang*
Medan Petisah, (Online), Vol. 3, No.3, (<https://www.researchgate.net/publication/337058>, diakses 12 November 2020).
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S. (2014). *Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah ptovinsi Sulawesi tengah* (Online), Vol.2, No.1, (<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/indey.php/katalogis/article/download/6895/5536>, diakses 12 November 2020).