

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai evaluasi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja tenaga rekam medis di Rumah Sakit Soeharto Heerdjan tahun 2025, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Perencanaan dan pengadaan tenaga rekam medis di Rumah Sakit Soeharto Heerdjan telah dilaksanakan secara sistematis dan terukur melalui koordinasi antara instalasi dan bagian SDM rumah sakit dengan mengacu pada analisis beban kerja (ABK). Namun, adanya persepsi kekurangan tenaga dan praktik tugas ganda menunjukkan bahwa perencanaan tenaga belum sepenuhnya responsif terhadap dinamika beban kerja aktual di lapangan.
- b. Pendayagunaan tenaga rekam medis telah dilakukan melalui pembagian tugas, pengaturan *shift* kerja, serta rotasi secara terbatas dengan mempertimbangkan status kepegawaian, kemampuan, dan target capaian kerja. Meskipun sebagian besar tenaga menilai penugasan telah sesuai dengan kompetensi, keterbatasan jumlah tenaga dan fleksibilitas rotasi masih menjadi kendala.
- c. Pengembangan dan peningkatan mutu tenaga rekam medis telah dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kompetensi serta memperbarui pengetahuan tenaga sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan sistem pengelolaan informasi kesehatan, namun masih memerlukan penguatan pada aspek perencanaan berbasis kebutuhan agar lebih efektif dan berkelanjutan.
- d. Pengendalian tenaga rekam medis di Rumah Sakit Soeharto Heerdjan dilakukan melalui mekanisme pengawasan langsung oleh atasan, penerapan disiplin kerja, serta evaluasi kinerja secara berkala. Tindak

lanjut dari hasil evaluasi dan pengawasan dilakukan secara bertahap, dengan pendekatan yang lebih bersifat pembinaan dibandingkan sanksi. Mekanisme ini menunjukkan bahwa pengendalian tenaga rekam medis tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja, tetapi juga pada upaya perbaikan perilaku kerja secara berkelanjutan.

- e. Kompensasi tenaga rekam medis diberikan sesuai dengan kebijakan umum rumah sakit yang mengacu pada peraturan pemerintah dan dikelola oleh bagian SDM serta keuangan. Tidak terdapat sistem kompensasi khusus bagi tenaga rekam medis, sehingga pemberian gaji, tunjangan, dan insentif disamakan dengan tenaga lainnya. Kondisi ini dinilai cukup adil secara administratif, meskipun efektivitasnya dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja masih dapat ditingkatkan.
- f. Efektivitas kinerja tenaga rekam medis di Rumah Sakit Soeharto Heerdjan dinilai relatif baik, yang ditunjukkan oleh pelayanan rekam medis yang tetap berjalan sesuai fungsi utamanya, kepatuhan terhadap SOP yang masih terjaga, serta kemampuan tenaga rekam medis dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi beban kerja tinggi pada waktu tertentu dan praktik tugas ganda. Namun demikian, efektivitas tersebut belum optimal karena masih terdapat keterbatasan sumber daya dan ketergantungan pada penyesuaian kerja informal.

## V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai evaluasi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja tenaga rekam medis di Rumah Sakit Soeharto Heerdjan tahun 2025, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Peninjauan berkala terhadap Analisis Beban Kerja (ABK) tenaga rekam medis dengan mempertimbangkan dinamika pelayanan, khususnya pada jam sibuk dan perubahan beban kerja akibat penerapan Rekam Medis Elektronik (RME).
- b. Perjelas pembagian tugas antara *front office* dan *back office* rekam medis serta menerapkan rotasi kerja terbatas secara terencana. Strategi ini

bertujuan mencegah penumpukan pekerjaan pada unit tertentu, meningkatkan fleksibilitas tenaga rekam medis, serta memperkuat kerja sama tim dalam menghadapi lonjakan pelayanan.

- c. Pelatihan internal maupun eksternal perlu direncanakan secara berkelanjutan agar peningkatan kompetensi tenaga rekam medis sejalan dengan tuntutan teknologi dan regulasi yang berlaku.
- d. Peninjauan kebijakan kompensasi non-finansial dengan mengembangkan bentuk kompensasi non-finansial, seperti penghargaan kinerja, pengakuan profesional, dan kesempatan pengembangan karier untuk meningkatkan motivasi kerja.
- e. Perbaikan dukungan sarana dan sistem informasi untuk mengurangi hambatan kerja akibat gangguan sistem, seperti keandalan infrastruktur teknologi informasi, termasuk koordinasi dengan pengelola server dan penyedia sistem, serta penataan ruang kerja dan penyimpanan dokumen perlu diperbaiki agar mendukung efisiensi dan kenyamanan kerja tenaga rekam medis.