

ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ARIFIN ACHMAD

Wiwik Suryandartiwi^{1*}, Muhammad Firdaus², Sherly Mutiara³, Anastasya Shinta
Yuliana⁴, Aldo Destu Fitrah⁵

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Awal Bros^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : diva_sava@yahoo.co.id

ABSTRAK

MSDM rumah sakit merupakan suatu sistem yang memerlukan perhatian khusus agar dapat seefektif dan seefisien mungkin dalam mengatur tenaga SDM sehingga SDM yang berkualitas berpengaruh dalam meningkatnya kinerja tenaga rekam medis di rumah sakit salah satunya RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Strategi MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, dengan menggunakan variabel *Man, Money, Material, Methods, Machine*. Jenis penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Informan penelitian ini berjumlah 6 orang dengan informan utama tenaga rekam medis dengan kode (U1, U2, U3), kemudian informan pendukung kepala instalasi rekam medis dengan kode (P1), pelaksanaan adm rekam medis (P2), dan sub koordinator adm pegawai (P3) dan penelitian ini menggunakan model *Content Analysis* (Analisis Isi). Penelitian ini dilakukan pada 15 Mei – 15 Juli 2024 di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Hasil penelitian didapatkan bahwa masih kurangnya tenaga rekam medis, tenaga rekam medis sudah memiliki pengalaman yang cukup, tidak adanya pelatihan yang diberikan sebelum terjun kelapangan, tidak ada pemberian reward, tidak terpajang SOP rekam medis, tenaga rekam medis sudah bekerja sesuai dengan SOP, tidak dilakukan pemeliharaan mesin secara berkala. Dapat disimpulkan bahwa Strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja tenaga rekam medis belum sepenuhnya optimal. Disarankan perlu adanya penambahan tenaga rekam medis, diberikan pelatihan sebelum terjun kelapangan, diberikannya reward, dipajangnya SOP terkait rekam medis, dilakukannya pemeliharaan mesin secara berkala.

Kata kunci : kinerja, manajemen sumber daya manusia, tenaga rekam medis

ABSTRACT

Hospital HRM is a system that requires special attention in order to be as effective and efficient as possible in organizing HR personnel so that quality HR has an effect on improving the performance of medical record personnel in hospitals, one of which is Arifin Achmad Hospital Riau Province. This type of research is qualitative with an analytical descriptive approach. The informants of this study amounted to 6 people with the main informants of medical record personnel with codes (U1, U2, U3), then supporting informants of the head of the medical record installation with code (P1), the implementation of medical records (P2), and the sub-coordinator of employee adm (P3) and this research uses the Content Analysis model. This research was conducted on May 15 - July 15, 2024 at Arifin Achmad Hospital, Riau Province. The results showed that there is still a lack of medical record personnel, medical record personnel already have sufficient experience, there is no training provided before going into the field, there is no reward, there is no display of medical record SOPs, medical record personnel have worked according to the SOP, no regular machine maintenance is carried out. It can be conveyed that. The conclusion is the HRM Strategy in improving the performance of medical record personnel is not fully optimal. It is recommended that there is a need for additional medical record personnel, training before going into the field, giving rewards, displaying SOPs related to medical records, carrying out regular machine maintenance.

Keywords : human resource management, performance, medical records personnel

PENDAHULUAN

WHO (*World Health Organization*, 2021) menyatakan bahwa rumah sakit adalah bagian integral (integral) dari sistem sosial dan medis yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif. Rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat untuk melakukan pelatihan tenaga kesehatan. Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang mampu menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan instalasi gawat darurat (Permenkes No. 3 Tahun 2020). Sumber daya manusia baik dalam bentuk sarana dan prasarana. Sumber daya manusia adalah anggota atau karyawan rumah sakit yang siap, mampu, dan siaga untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam Sumber Daya Manusia rumah sakit tenaga kesehatan yang meliputi (dokter, perawat, apoteker, analisis, ahli gizi, fisioterapis, radiografis dan rekam medis), berbeda dengan non tenaga kesehatan yang meliputi (keuangan, administrasi, personalia, keamanan, dll) (Apriyanti, 2021).

Diperlukan perhatian khusus pada tenaga kerja tersebut dengan mengelola sefektif mungkin agar mereka dapat bersaing dalam pembentukan sistem yaitu manajemen sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan bagian penting dari organisasi rumah sakit dan mereka harus dijaga dan dipenuhi dengan baik karena mereka merupakan asset yang penting. Adapun proses dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik menurut (Karim, 2023) terdiri dari Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Orientasi, penempatan, pemisahan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan kompensasi. Pada pelaksanaan bagian tersebut semua tanggung jawab pimpinan atau atasan dalam mengelola sumber daya manusia rumah sakit. Mereka juga bertanggung jawab untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia berjalan dengan baik (Raziansyah, 2021).

Rekam medis adalah salah satu aspek penting dari pelayanan medis di fasilitas rawat jalan dan rawat inap yang penting untuk diperhatikan. Dokumen yang ditulis tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, prosedur dan layanan lain yang telah diberikan kepada pasien yang dibuat dalam bentuk sebuah catatan rekam medis (Yuliana, 2018). Kinerja tenaga rekam medis sebagai hasil dari tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima atau berkualitas tinggi. Kinerja tenaga rekam medis diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan pelayanan kesehatan, yang pada gilirannya berdampak pada pelayanan kesehatan pada organisasi tempat mereka bekerja dan pada akhirnya pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Nur, 2021).

Tabel 1. Daftar Kunjungan Pasien RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun

Kunjungan	2021	2022	2023	Jumlah Karyawan
Rawat Jalan	163.471	175.818	173.872	10
Rawat Inap	20.656	22.847	25.424	9
IGD	23.082	29.626	21.543	

Berdasarkan penelitian Nadiah Salsabila (2023) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, ditemukan bahwa kurangnya tingkat pendidikan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dapat meningkatkan risiko kesalahan dan menghambat penguasaan bidang kerja, serta kurangnya evaluasi penyediaan alat pengganti mengganggu waktu pelayanan. Penelitian

Atika Wulandari (2022) di Rumah Sakit Awal Bros Panam menunjukkan bahwa kurangnya petugas di unit administrasi mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan telaah dokumen awal, RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, sebagai rumah sakit dengan kunjungan pasien tertinggi di Riau, memiliki 56 tenaga rekam medis yang tersebar di berbagai unit, termasuk poli rawat jalan, poli rawat inap, IGD, *filling room*, pengcodangan, pengolahan data, dan administrasi rekam medis.

Tabel 1 merupakan data kunjungan pasien dimana pada tahun 2021 terdapat jumlah pasien rawat jalan sebanyak 163.471 pasien, lalu jumlah pada pasien rawat inap sebanyak 20.656 pasien, dan jumlah pasien IGD sebanyak 23.082 pasien. Selanjutnya pada tahun 2022 terdapat pasien rawat jalan sebanyak 175.818 pasien, lalu pada pasien rawat inap sebanyak 22.847 pasien, dan pasien IGD sebanyak 29.626 pasien. Terakhir pada tahun 2023 terdapat pasien rawat jalan sebanyak 173.872 pasien, lalu pada pasien rawat inap sebanyak 25.424 pasien, dan pasien IGD sebanyak 21.543 pasien.

Dengan kenaikan jumlah pasien yang signifikan tiap tahun dan penurunan jumlah pasien yang tidak signifikan, tenaga rekam medis di rawat jalan berjumlah 10 orang dan di rawat inap serta IGD berjumlah 9 orang. Kondisi ini membuat tenaga rekam medis bekerja lebih banyak dari seharusnya, sehingga beban kerja meningkat dan berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus mempertimbangkan penambahan jumlah karyawan di unit rekam medis agar pelayanan dapat terlaksana dengan baik dan maksimal.

Dari hasil wawancara awal dengan pihak kepala instalasi rekam medis masih banyak tenaga rekam medis yang tidak sesuai dengan tingkatan pendidikan dan jurusannya. Hal ini terdapat jumlah keseluruhan sebanyak 34 orang tenaga rekam medis yang memiliki latar belakang pendidikan di luar jurusan rekam medis dan 22 orang tenaga rekam medis yang memiliki latar belakang pendidikan yang jurusan rekam medis. Maka dari itu pihak Manajemen Sumber Daya Manusia harus memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan di unit rekam medis dan memperhatikan sistem rekrutmen pada karyawan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Berdasarkan masa kerja tenaga rekam medis tahun 2023, masa kerja untuk 1-3 tahun sebanyak 6 orang, masa kerja untuk 4-6 tahun sebanyak 11 orang, masa kerja untuk 7-9 sebanyak 7 orang, masa kerja untuk 10-30 tahun sebanyak 32 orang. Dapat dilihat bahwa tenaga rekam medis yang baru bekerja 1-3 tahun terakhir ini sebanyak 6 orang, yang mana hasil wawancara saya dengan pihak kepala instalasi rekam medis masih ada tenaga rekam medis yang kurang mengetahui informasi-informasi terkait pekerjaannya, sehingga tenaga rekam medis yang baru bekerja mereka masih butuh waktu untuk menguasai pekerjaannya dan dapat disimpulkan bahwa pihak Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepala Instalasi rekam medis harus memperhatikan tenaga rekam medis agar tenaga rekam medis dapat mengikuti sistem pelatihan dan pengembangan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Strategi MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Tabel 2. Jenjang Pendidikan Tenaga Rekam Medis RSUD Arifin Achmad Tahun 2023

No.	Tingkat Pendidikan	Tenaga Rekam Medis
1.	SMP	1
2.	SMA	10
3.	Diploma 3	21
4.	Diploma 4	2
5.	Sarjana 1	22
Jumlah		56

METODE

Jenis pada penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan Deskriptif Analitik dengan menggunakan metode Content Analysis (Analisi Isi). Penelitian ini dirancang dengan melakukan wawancara mendalam dan observasi serta telaah dokumen untuk mengetahui secara jelas dan lebih mendalam tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian Kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, dan dengan cara mendeskripsikannya dengan kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian dilaksanakan di Unit Instalasi Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau yang berlokasi di Jalan Diponegoro No. 2 Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Penelitian dilaksanakan pada 15 Mei – 15 Juli tahun 2024. Informan merupakan orang-orang yang di anggap lebih tahu banyak tentang segala sesuatu yang menyangkut masalah penelitian. Informan memberikan keterangan tentang orang atau objek.

Tabel 3. Informan Penelitian

Informan	Jumlah	Kode
A. Informan Utama		
1. Petugas Rekam Medis (Pagi, Siang, Malam)	3 Orang	U1, U2, U3
B. Informan Pendukung		
1. Kepala Instalasi Rekam Medis	1 Orang	P1
2. Pelaksanaan Adm Rekam Medis	1 Orang	P2
3. Koordinator Adm Pegawai	1 Orang	P3
Jumlah	6 Orang	

Adapun jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi dan wawancara. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga rekam medis (Sugiyono, 2022). Dokumentasi yang berhasil dikumpulkan pada saat penelitian berupa hasil wawancara peneliti terhadap responden dan juga berupa dokumen data RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau terkait dengan kinerja tenaga rekam medis. Sedangkan wawancara, peneliti harus mendengarkan dengan teliti dan mencatat apa yang dikatakan informan selama wawancara. Variabel penelitian terdiri dari Man, Money, Material, Methods dan Machine. Untuk mengolah data dilakukan teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi data dan triangulasi metode

HASIL

Input (Masukan)

Man

Berdasarkan hasil wawancara mendalam mengenai kecukupan jumlah karyawan di RSUD Arifin Achmad, seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 menyatakan bahwa jumlah SDM tenaga rekam medis perunit belum mencukupi. Lalu berdasarkan wawancara mendalam mengenai pengalaman kerja di instlasi rekam medis di RSUD Arifin Achmad provinsi Riau, seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 menyatakan bahwa pengalaman kerja di instalasi rekam medis perunit sudah cukup. Berdasarkan wawancara mendalam mengenai pelatihan yang diberi sebelum terjun kelapangan, seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa tidak ada pelatihan yang diberikan sebelum terjun kelapangan. Hasil wawancara mendalam kepada informan

mengenai pelatihan seperti apa yang dilakukan kepada tenaga rekam medis baik dirumah sakit maupun diluar rumah sakit semua informan U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa adanya pelatihan yang dilakukan kepada tenaga rekam medis baik dirumah sakit maupun diluar rumah sakit.

Berdasarkan wawancara mendalam mengenai adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan tim audit di unit rekam medis sebagian besar informan U1, U2, P1, P2, P3 menyatakan bahwa adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh tim audit di unit rekam medis. Kemudian sebagian kecil informan U3 mengatakan tidak adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan tim audit di unit rekam medis.

...*"Tidak ada karena tidak ada tim audit rekam medis"*...(U3)

Money

Money atau keuangan adalah komponen yang sangat penting dalam semua proses manajemen yang ada di rumah sakit. Keuangan sendiri untuk pembayaran gaji karyawan yang ada di rumah sakit terutama pada tenaga rekam medis. Uang atau keuangan sendiri digunakan bukan hanya untuk pembayaran gaji karyawan melainkan untuk pemberian reward atau penghargaan maupun imbalan balas jasa yang diberikan rumah sakit kepada karyawan karena karyawan mampu berperilaku baik, melakukan keunggulan atau prestasi dan berhasil melaksanakan tugas yang diberikan rumah sakit sesuai target yang telah ditetapkan. Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau khususnya tenaga rekam medis (Wati, A.R, 2021). Berdasarkan hasil wawancara mendalam kepada informan mengenai pemberian reward kepada tenaga rekam medis terbaik, seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa tidak adanya reward yang diberikan kepada tenaga rekam medis yang terbaik.

Material

Material atau sarana dan prasaran merupakan hal penting untuk menunjang kinerja tenaga rekam medis di rumah sakit. Dari wawancara mendalam mengenai sudah tercukupinya fasilitas yang ada di unit rekam medis, sebagian besar informan yaitu U1, U2, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa seluruh fasilitas yang ada di unit rekam medis belum cukup yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Lalu hasil wawancara tersebut juga didukung dengan hasil observasi bahwa di bagian pendaftaran di unit rekam medis terdapat masih kurangnya fasilitas berupa komputer, komputer yang di perlukan untuk dibagian pendaftaran membutuhkan setidaknya 8 komputer dan untuk komputer di bagian pendaftaran saat ini hanya menggunakan 6 komputer yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Ruang Pendaftaran Rawat Jalan

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa masih kurangnya komputer untuk di bagian pendaftaran rawat jalan. Kemudian hasil wawancara mendalam, sebagian kecil informan (U3)

mengatakan bahwa fasilitas yang ada di unit rekam medis sudah cukup, adapun kutipan wawancaranya yaitu sebagai berikut:

... "Kalau untuk bagian PDM (Pengolahan Data Medis) sudah cukup" ... (U3)

Kemudian dari hasil wawancara mendalam kepada informan mengenai yang menyediakan keperluan alat dan bahan yang dibutuhkan oleh tenaga rekam medis, seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa seluruh alat dan bahan baik berupa fasilitas itu dikelola per unit kemudian dipenuhi oleh unit bagian umum. Hasil wawancara mendalam kepada informan mengenai solusi apa jika ada alat dan bahan kosong atau rusak di unit rekam medis, seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa jika terjadi ada alat dan bahan yang kosong atau rusak di setiap unit rekam medis akan melapor ke pihak yang terkait. Dalam melaksanakan tugas terkait, tenaga rekam medis mengalami kendala seperti jaringan yang rusak, file dari rawat inap yang belum tertata dan kurangnya koordinasi. Namun, dalam menghadapi kendala-kendala tersebut, tenaga rekam medis juga melakukan tindakan yang cepat.

Mengenai solusi yang dilakukan jika ada kekosongan atau kerusakan alat dan bahan tenaga rekam medis akan menghubungi pihak terkait untuk dilakukan perbaikan, tenaga rekam medis yang mengalami kendala dalam pekerjaan seluruh informan mengatakan di setiap melakukan pekerjaan pasti ada kendala yang terjadi, kemudian dalam menangani kendala yang terjadi pada tenaga rekam medis seluruh informan mengatakan cepat tanggap dalam menangani kendala yang terjadi.

Methods

Methods atau prosedur merupakan dasar bagi tenaga rekam medis dalam melakukan kegiatan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Berdasarkan wawancara mendalam mengenai ada tidaknya SOP yang terpajang di unit rekam medis rekam medis, seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa SOP ada tapi masih belum terpajang SOP di unit rekam medis. Lalu hasil wawancara tersebut juga didukung dengan hasil observasi yang tidak dipajangnya SOP petugas di bagian pendaftaran rawat jalan di unit rekam medis, yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Pintu Masuk Pendaftaran Rawat Jalan

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak terpajang SOP terkait petugas pendaftaran rawat jalan di unit rekam medis. Kemudian dari hasil wawancara mendalam mengenai isi SOP terkait di unit instalasi rekam medis, seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa isi dari SOP tersebut berbeda-beda di setiap unit instalasi rekam medis.

Informan juga mengatakan bahwa jarang adanya kesalahan dalam penginputan data, jika ada kesalahan penginputan data maka solusinya yaitu diperbaiki lagi.

Machine

Machine menjadi fasilitas utama dalam suatu pelayanan yang ada di rumah sakit. Dalam tenaga rekam medis mesin merupakan suatu alat atau teknologi modern yang digunakan untuk mempermudah suatu pekerjaan. Dari hasil wawancara mendalam mengenai alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa alat ukur kinerjanya menggunakan IKI (Indeks Kinerja Individu) dan SKP.

Berdasarkan wawancara dengan informan, mereka mengatakan bahwa fasilitas dibagian penyimpanan perlu dilakukan penambahan kapasitas karena sudah sesak dan menumpuk. Selain itu, informan mengatakan bahwa masih dibutuhkan komputer tambahan, printer, dan AC guna menunjang kerja. Adapun untuk fasilitas, perlu adanya penambahan di bagian penyimpanan seperti rak dan keranjang agar berkas pasien yang ada di dalam penyimpanan tidak menumpuk yang dimana agar berkas tersebut tidak rusak maupun hilang. Berikut gambar pada ruangan penyimpanan :



Gambar 3. Ruang Penyimpanan

Proses (Proses)

Strategi MSDM Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis

Sumber daya manusia di rumah sakit menjadi hal penting yang mendukung berkembangnya rumah sakit dan menjadi tolak ukur penting dalam meningkatkan pengembangan pelayanan yang ada di rumah sakit (Raziansyah, 2021). Kinerja merupakan suatu sasaran dalam bekerja bagi setiap karyawan dan perlu di capai sebagai bentuk pemenuhan kewajiban seorang karyawan (Darmawan, 2021). Adapun hasil wawancara mendalam kepada informan mengenai indikator mutu pada tenaga rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifi Achmad Provinsi Riau seluruh informan yaitu U1, U2, U3, P1, P2, dan P3 mengatakan bahwa yang menjadi indikator mutu yaitu cepat, ketepatan, dan kelengkapan. Kemudian hasil wawancara mendalam kepada informan mengenai survey kepuasan tenaga rekam medis informan mengatakan tidak adanya survey kepuasan yang dilakukan kepada tenaga rekam medis.

Lalu sebagian kecil informan U2 dan P3 Mengatakan bahwa adanya survey kepuasan yang dilakukan kepada tenaga reka medis. Adapun kutipan wawancaranya sebagai berikut:

... "Ada, tapi tidak ditentukan waktunya kapan dilakukan survey kepuasan ini" ... (U2)
 ... "Kalau untuk berupa survey kepuasan gitu biasanya ada dilakukan tu biasanya di setiap unit yang ada di rumah sakit ini ada survey kepuasannya biasa yang melakukan survey tu ya di seipa kepala unit gitu" ... (P3)

Kemudian hasil wawancara mendalam kepada informan mengenai process secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator mutu pada tenaga rekam medis adalah cepat, ketepatan, dan kelengkapan. Kemudian untuk survey kepuasan tenaga rekam medis tidak adanya survey kepuasan yang dilakukan kepada tenaga rekam medis. Lalu untuk penilaian kinerja yang dilakukan oleh tim audit di unit rekam medis biasanya dilakukan per tahun dan untuk pengalaman kerja tenaga rekam medis sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup.

PEMBAHASAN

Tercapainya strategi kinerja yang meningkat tentu dipengaruhi salah satunya adalah bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di rumah sakit tersebut. Unsur Manajemen meliputi Man, Money, Material, Methods, dan Machine (Herlambang, 2016).

Input (Masukan)

Man

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan wawancara dan telaah dokumen diketahui bahwa masih kurangnya Tenaga yang ada di Unit Rekam Medis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Yuliana, 2018) dengan judul Analisis Pengendalian Kejadian Salah Sisip Dokumen Rekam Medis di Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru, yang mengatakan bahwa kekurangan jumlah petugas dapat membuat petugas kelelahan dalam melakukan pekerjaannya sehingga terjadi *human eror*.

Kemudian untuk pengalaman kerja yang dimiliki Tenaga Rekam Medis sudah sepenuhnya tercukupi yang dimiliki oleh tenaga rekam medis yang dimana pengalaman kerja ini sangat penting dalam suatu pekerjaan yang dibutuhkan disuatu instansi pelayanan kesehatan terutama di unit rekam medis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Arifin, 2022) dengan judul Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, yang mengatakan pengalaman kerja sangat penting dalam pengembangan sikap, perilaku karyawan dan untuk menambah pengetahuan karyawan serta untuk memperoleh keahlian yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Kemudian untuk Tenaga Rekam Medis, bahwa tidak adanya diberikan pelatihan sebelum terjun lapangan terhadap Tenaga Rekam Medis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sari, 2019) dengan judul Analisis Pengetahuan Petugas Rekam Medis Tentang Terminologi Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau, yang mengatakan Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Lalu untuk pelatihan yang didapatkan oleh Tenaga Rekam Medis baik diluar rumah sakit maupun didalam rumah sakit, contoh pelatihan didalam rumah sakit berupa pelatihan KODER, Inhouse Training, Kompetensi Rekam Medis, dan untuk pelatihan yang diluar rumah sakit diberikan langsung dari KEMENKES seperti Pelatihan Rekam Medis Elektronik dan Pelatihan Coding. Hasil Penelitian ini sejalan dengan (Anggraeni, 2013) dengan judul Tinjauan Pengendalian Missfile Dokumen Rekam Medis di Filing Rawat Jalan Rumah Sakit Bhayangkara Semarang Tahun 2013, yang mengatakan bahwa apabila petugas belum pernah mengikuti pelatihan tentang rekam medis maka wawasan mereka tidak berkembang

tentang rekam medis, sehingga petugas tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang rekam medis. Pelatihan rekam medis penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan petugas dalam penyelenggaraan pelayanan rekam medis. Sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Kemudian untuk melihat kinerja Tenaga Rekam Medis maka Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau sudah melakukan penilaian kinerja terhadap tenaga rekam medis yang dilakukan tim audit pada unit rekam medis guna melihat kinerja tenaga rekam medis dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Dindatia, 2017) dengan judul Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2017 yang mengatakan bahwa dengan adanya penilaian kinerja maka dapat diketahui kemampuan petugas, tindakan petugas dan lain sebagainya dalam melaksanakan pekerjaan. Peneliti berpendapat bahwa perlu adanya penambahan tenaga di unit instalasi rekam medis, kemudian untuk tenaga rekam medis sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan rumah sakit perlu memberikan pelatihan kepada tenaga rekam medis sebelum terjun kelapangan agar tenaga rekam medis mendapatkan ilmu dan pengetahuan terutama bagi tenaga rekam medis yang tidak merupakan lulusan Sarjana Rekam Medis dan tidak pernah bekerja di bagian unit instalasi rekam medis.

Money

Pemberian *reward* atau hadiah berupa barang uang/ barang/ penghargaan di Rumah Sakit Umum Arifin Achmad Provinsi Riau dilakukan oleh masing-masing unit dan salah satunya di unit intalasi rekam medis. Untuk tenaga rekam medis terbaik, reward tidak diberikan oleh rumah sakit itu sendiri maupun dari unit rekam medisnya, sehingga tenaga rekam medis mengharapkan agar dari unit atau dari rumah sakit memberikan reward kepada tenaga yang terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Zanah, 2016) dengan judul Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2016 yang mengatakan bahwa tidak adanya penghargaan/reward dari perusahaan maupun suatu institusi terhadap karyawannya diperusahaan maupun institusi tersebut menyebabkan loyalitas karyawan terhadap karyawan maupun institusi itu beum maksimal. Peneliti berpendapat bahwa perlu adanya pemberian reward yang diberikan kepada tenaga rekam medis yang terbaik dari rumah sakit maupun dari setiap unit terutama di unit instalasi rekam medis pemberian reward tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja, prestasi kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan lebih loyal terhadap rumah sakit.

Material (Alat dan Bahan)

Alat dan bahan khususnya di rumah sakit sangatlah penting untuk menunjang sebuah pekerjaan, belum tercukupinya kelengkapan alat dan bahan pada tenaga rekam medis yang dimana komputer, printer, rak, sepeda, dan keranjang menjadi alat terpenting dalam bagian unit rekam medis dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ramadhani, 2019) dengan judul Analisis Beban Kerja Petugas Rekam Medis dengan Menggunakan Metode WISN dan Fishbone di Puskesmas Ambulu Tahun 2019 yang mengatakan bahwa kurangnya jumlah pc, tidak adanya komputer cadangan, jumlah rak, dan tidak tersedianya printer terlebih saat ada yang rusak sangat mengganggu saat bekerja. Penyediaan alat dan bahan secara berkala dan didukung oleh fasilitas modern sesuai dengan perkembangan zaman untuk memudahkan petugas dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan (Putri, 2021) dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020 yang menyatakan bahwa peralatan/fasilitas harus disediakan secara rutin supaya tidak terjadi

kekosongan/kerusakan alat dan bahan saat bekerja. Kemudian jika terjadi kekosongan/kerusakan alat dan bahan maka solusi dari tenaga rekam medis adalah menghubungi ke pihak terkait dan EDP untuk dilakukan penambahan/perbaikan sehingga mengganggu waktu pada saat menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan (Auliani, 2021) dengan judul Evaluasi Sistem Pelaksanaan Manajemen Pemeliharaan Alat dan Medis di Instalasi Pemeliharaan dan Perbaikan Peralatan Medis Rumah Sakit (IP3MRS) RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2021 yang mengatakan bahwa peralatan/fasilitas untuk petugas belum memadai yaitu terkait jumlah alat di rumah sakit yang masih sedikit sehingga terjadi kekosongan/kerusakan peralatan/fasilitas akan menunggu pihak terkait terlebih dahulu untuk dilakukan perbaikan.

Bahwa dalam melakukan sebuah pekerjaan pasti ada terjadinya kendala yang dialami oleh tenaga rekam medis baik itu kendala yang berupa masalah jaringan atau masalah teknis maupun masalah komunikasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Suwaryo, 2020) dengan judul Pengolahan Data Maintenance Instalasi IT Rumah Sakit Umum Daerah Brebes Tahun 2020 yang mengatakan bahwa IT di rumah sakit mempunyai tugas untuk menjaga, memelihara semua sistem informasi maupun komputerisasi di rumah sakit. Dalam melakukan sebuah pekerjaan pasti ada terjadinya kendala yang dialami maka dari itu pihak yang mengatasi kendala tersebut cepat tanggap dalam mengatasi kendala yang dialami oleh tenaga rekam medis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Auliani, 2021) dengan judul Evaluasi Sistem Pelaksanaan Manajemen Pemeliharaan Alat dan Medis di Instalasi Pemeliharaan dan Perbaikan Peralatan Medis Rumah Sakit (IP3MRS) RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2021 yang mengatakan bahwa pada umumnya jika terjadinya *trouble* atau kerusakan alat yang dialami oleh petugas maka petugas segera melapor ke pihak terkait untuk segera diperbaiki. Peneliti berpendapat fasilitas yang tidak lengkap di rumah sakit sangat mempengaruhi kegiatan pelayanan di unit rekam medis. Perlu adanya penambahan komputer dan mengupgrade dari komputer lama ke yang baru di bagian pendaftaran rawat jalan, yang dimana guna untuk mengantisipasi jika terjadi kerusakan fasilitas seperti komputer, dalam menjalankan pekerjaan pasti adanya kendala yang dihadapi oleh tenaga rekam medis, dalam kendala yang dihadapi pasti ada solusi yang dilakukan dari setiap kendala yang dihadapi dan untuk kendala yang dialami tenaga rekam medis cepat tanggap dalam menangani kendala yang terjadi. Dengan adanya fasilitas yang lengkap dan memadai maka akan sejalan dengan tenaga rekam medis dalam menjalankan pekerjaan.

Methods

Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau sudah melakukan suatu usaha seperti pembuatan SOP/PK sebagai acuan untuk mengatur setiap langkah-langkah yang dilakukan seluruh unit. Sehingga semua petugas dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan isi SOP. SOP seharusnya dipajang di setiap masing-masing unit agar mudah dilihat saat menjalankan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya masih terdapat unit rekam medis yang belum memajang SOP. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nurfitri, 2022) dengan judul Literature Review: Implementasi Rekam Medis Elektronik di Institusi Pelayanan Kesehatan Indonesia yang mengatakan bahwa kebijakan dan prosedur terkait pelayanan petugas rekam medis yang mengatur tentang aturan dan langkah-langkah pelayanan petugas rekam medis sebagai acuan bagi petugas di unit rekam medis dalam melaksanakan pekerjaannya.

Isi dari SOP tenaga rekam medis sendiri harus diingat dan dipraktikkan pada setiap layanan yang diberikan tenaga rekam medis. Isi SOP sendiri di unit instalasi rekam medis di setiap bagian unit nya berbeda-beda. penelitian ini sejalan dengan (Pujiastuti, 2021) dengan judul Bimbingan Teknik Penyusunan Standar Operasional Prosedur Penyelenggaraan Rekam

Medis di Puskesmas Mondokan Kabupaten Sragen yang menyatakan bahwa SOP sendiri terkait penerimaan pasien, pendaftaran pasien, pencacatan pasein dan penyimpanan rekam medis.

Dalam Melakukan pekerjaan tenaga rekam medis sudah melakukan pekerjaan sesuai SOP yang berlaku di rumah sakit. Peneliti ini sejalan dengan (Nurfitria, 2022) dengan judul *Literature Riview: Implementasi Rekam Medis Elektronik di Intitusi Pelayanan Kesehatan Indonesia* yang mengatakan bahwa kebijakan dan prosedur terkait pelayanan petugas rekam medis yang mengatur tentang aturan dan langkah-langkah pelayanan petugas rekam medis sebagai acuan bagi petugas di unit rekam medis dalam melaksanakan pekerjaannya. Lalu jika terjadi kesalahan dalam penginputan data maka tenaga rekam medis akan melakukan penginputan ulang dan dilakukan perbaikan Penelitian ini sejalan dengan (Pujiastuti, 2021) dengan judul *Bimbingan Teknik Penyusunan Standar Operasional Prosedur Penyelenggaraan Rekam Medis di Puskesmas Mondokan Kabupaten Sragen* yang mengatakan bahwa prosedur pada setiap SOP yang mudah dipahami maka akan dapat membantu mengurangi jika terjadi kesalahan selama melaksanakan pekerjaan di masing-masing bagian di rumah sakit.

Peneliti berpendapat perlunya memajang SOP terkait tenaga rekam medis di setiap bagian/unit di rekam medis. SOP yang dipajang akan mudah dilihat dan sebagai acuan yang akan membantu agar tidak terjadinya kesalahan, keraguan dalam melakukan proses pelayanan di unit rekam medis dengan begitu dapat tercapainya pelayanan yang sesuai dengan isi SOP terlebih pada tenaga rekam medis yang baru. Dalam melakukan sebuah pekerjaan tenaga rekam medis sudah bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku dan dalam melakukan pekerjaan tenaga rekam medis jarang melakukan kesalahan seperti penginputan data, serta jika ada terjadi salah penginputan data maka akan menginput ulang dilakukan perbaikan.

Machine

Mesin menjadi fasilitas utama dalam pelayanan suatu rumah sakit. Dalam MSDM mesin merupakan suatu alat atau teknologi modern yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan. Di Rumah Sakit Umum Arifin Achmad Provinsi Riau dalam alat untuk mengukur kinerja tenaga rekam medis menggunakan metode modern dengan aplikasi berupa SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan IKI (Indeks Kinerja Individu). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ari, 2020) dengan judul *Rancangan Bangun Aplikasi Absensi Karyawan Menggunakan Location Based Service (LBS) Berbasis Android* yang menyatakan bahwa dengan mem anfaatkan perkembangan dari sistem android, setiap instansi atau perusahaan seharusnya dapat meningkatkan produktifitas kinerjanya dan menciptakan kedisiplinan saat bekerja, salah satunya saat melakukan presensi.

Apabila terjadi jika ada alat/fasilitas yang rusak di unit rekam medis maka yang akan bertanggung jawab adalah kepala instalasi unit rekam medis dan kepala instalasi unit rekam medis akan melapor ke EDP dan pihak terkait tergantung alat/fasilitas apa yang rusak. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Auliani, 2021) dengan judul *Evaluasi Sistem Pelaksanaan Manajemen Pemeliharaan Alat dan Medis di Intalasi Pemeliharaan dan Perbaikan Peralatan Medis Rumah Sakit (IP3MRS) RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2021* yang mengatakan bahwa pada umumnya jika terjadinya *trouble* atau kerusakan alat yang dialami oleh petugas maka petugas segera melapor ke pihak terkait untuk segera diperbaiki.

Pemeliharaan mesin merupakan pemeliharaan yang bertujuan untuk melindungi dari faktor panas, kelembaban, kerusakan fisik, kedaluwarsa, serangga dan hama, pencuri, serta api. Namun, pemeliharaan mesin seperti komputer jarang dilakukan pada unit rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau melainkan jika dibutuhkan saja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nurjanah, 2020) dengan judul *Analisis Perawatan Mesin Casting Zinc Menggunakan Metode Overall Equipment Effectivness (OEE)* melalui

Pendekatan DMAIC Tahun 2020 yang mengatakan bahwa tidak adanya jadwal mengenai pemeliharaan mesin secara berkala, operator yang kurang terampil dalam proses perbaikan mesin dikarenakan pelatihan cara perbaikan pada mesin jarang dilakukan.

Mesin/fasilitas yang perlu ditambahkan untuk menunjang suatu pekerjaan harus dilakukan supaya jika terjadi kekosongan maupun kerusakan mesin/fasilitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Hendrisman, 2021) dengan judul Analisis Manajemen Pemeliharaan Sarana dan Prasarana di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2021 yang menyatakan bahwa sarana dan fasilitas masih kurang memadai dan perlunya diadakan penambahan sarana dan fasilitas karena sarana dan fasilitas merupakan salah satu pendukung yang tidak boleh dilupakan.

Peneliti berpendapat bahwa perlu adanya pemeliharaan mesin secara berkala, dengan adanya pemeliharaan mesin secara berkala maka akan mengurangi dampak terjadinya mesin rusak atau tidak bisa digunakan serta perlunya penambahan fasilitas yang dirasa kurang untuk mengurangi dampak kerusakan maupun kekurangan fasilitas jika ada fasilitas yang rusak maka tenaga rekam medis akan melapor ke kepala instalasi rekam medis dari kepala rekam medis akan melapor ke pihak yang terkait. Fasilitas yang perlu ditambahkan pada unit rekam medis seperti komputer, rak, keranjang, sepeda listrik, dan printer.

Process (Proses)

Strategi MSDM Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis

Sumber Daya Manusia di rumah sakit menjadi hal penting yang mendukung berkembangnya rumah sakit dan menjadi tolak ukur penting dalam penilaian pengembangan mutu pelayanan di rumah sakit (Raziansyah, 2021). Suatu pelayanan kesehatan dikatakan bermutu apabila mampu menimbulkan kepuasan bagi pasien yang dilayaninya. Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau yang rata-rata mengetahui indikator mutu petugas rekam medis sehingga petugas bekerja sesuai dengan indikator mutu yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Hasil penelitian sejalan dengan (Wati, 2020) dengan judul Pengaruh Penerapan Indikator Mutu Layanan Klinis Bagian Rekam Medis Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Gambut yang mengatakan bahwa adanya indikator mutu dapat meningkatkan mutu pelayanan dan untuk mewujudkan mutu pelayanan petugas rekam medis.

Tidak adanya survey kepuasan pada tenaga rekam medis yang dilakukan untuk mengetahui kinerja tenaga rekam medis dalam bekerja. Hasil penelitian sejalan dengan (Arifin, 2022) dengan judul Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusifitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Tahun 2022 yang mengatakan bahwa survey kepuasan sangat diperlukan untuk mengetahui faktor untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Peneliti berpendapat bahwa pada indikator mutu pada tenaga rekam medis sudah bekerja sesuai dengan indikator mutu yang ada. Tentu harapannya survey kepuasan untuk tenaga rekam medis harus dilakukan agar untuk mengetahui seberapa puas mereka dalam menjalankan sebuah pekerjaan, hal ini akan berdampak ke meningkat atau menurunnya kinerja tenaga rekam medis.

KESIMPULAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja tenaga rekam medis di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau belum sepenuhnya optimal, karena menunjukkan beberapa kekurangan. Terdapat kurangnya tenaga rekam medis yang memadai, dan pelatihan yang diberikan hanya setelah tenaga bekerja di lapangan, bukan sebelumnya. Selain itu, tidak ada pemberian reward bagi tenaga rekam medis terbaik, serta fasilitas alat dan bahan masih belum memadai dan tergantung pada kebutuhan masing-masing

unit. SOP yang ada tidak dipajang di setiap unit instalasi rekam medis, dan isi SOP berbeda-beda di setiap unit. Ketika ada kesalahan penginputan data, perlu dilakukan penginputan ulang atau perbaikan. Proses pemeliharaan mesin tidak dilakukan secara berkala, dan jika ada kerusakan, tenaga rekam medis harus melapor ke pihak terkait. Penambahan fasilitas seperti komputer, printer, rak, dan sepeda listrik juga diperlukan.

Dalam proses penelitian ini, ditemukan bahwa MSDM belum sepenuhnya berhasil mengelola SDM berdasarkan komponen 5M (*Man, Money, Material, Methods, dan Machine*). Meskipun ada indikator mutu terkait tenaga rekam medis, survei kepuasan yang dilakukan kepada tenaga rekam medis sebagian besar tidak dilakukan secara menyeluruh. Beberapa tenaga rekam medis melaporkan adanya kendala dalam pekerjaan mereka, yang memerlukan respons cepat untuk menangani masalah tersebut. Dengan demikian, MSDM perlu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam manajemen tenaga rekam medis untuk mencapai kinerja yang optimal dan pelayanan yang maksimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada manajemen dan staf RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau atas izin dan dukungan dalam penelitian ini. Terima kasih juga kepada para tenaga rekam medis yang telah memberikan informasi berharga. Penghargaan kami sampaikan kepada rekan-rekan sejawat atas masukan dan saran, serta keluarga dan teman-teman atas dukungan moral. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, F.S. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Administrasi di Rumah Sakit Awal Bros Panam.
- Apriyanti, D. (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Pilar Makmur Serjahtera, Focal Point Medan. *Vol. 1 No. 1 Desember 2021 Hal. 511-526*, 1, 511-525.
- Ardyansyah, F. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Metode Analisis SOAR. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2022, 3783-3792, 3783-3792.
- Arifin, S. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan. *Vol. 06, No. 01, 2022, 06*, 33-43.
- Auliani, I. (2021). Evaluasi Sistem Pelaksanaan Manajemen Pemeliharaan Alat Medis Di Instalasi Pemeliharaan Dan Perbaikan Peralatan Medis Rumah Sakit (IP3MRS) RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2020. *Volume 01, Nomor 01 Tahun 2021, 01*, 38-53.
- Dindatia, N. (2017). Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medik Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2017. *VOL.2 .NO.6/ MEI 2017; ISSN 2502-7311X,, 2*, 1-9.
- Herlambang, S. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*.
- Karim, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali.
- Salsabila, N., Firdaus, M., Handoko, B., & Yuliana, A. S. (2023). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Rsud Arifin Achmad Povinsi Riau. *Jurnal Kesehatan, 1(5)*, 657-668.
- Nur, M. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui. *Vol. 4, No. 2 Mei 2021, 4*, 190-200.
- Nurfitriah, B. (2022). Literature Review: Implementasi Rekam Medis Elektronik di. 1-15.
- Nurjanah, S. (2020). Analisis Perawatan Mesin Casting Zinc Menggunakan Metode Overall Equipment Effectiveness(OEE) Melalui Pendekatan DMAIC. *Vol. 1, No. 1, Mei 2020, Hal. 30-37, 1*, 30-37.

- Permenkes No 3. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Pujihastuti, A. (2021). Bimbingan Teknik Penyusunan Standar Operasional Prosedur Penyelenggaraan Rekam. *Vol. 1, No. 1, Bulan November 2021, 1*, 1-6.
- Putri, Y. D. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020. *DOI:10.32524/jksp.v4i2.284*, 4, 390-397.
- Raziansyah, R., Ifansyah, M. N., Pertiwi, M. R., & Reviagana, K. P. (2023). Penguatan Pengisian Dokumen Rekam Medik Secara Elektronik Pada Petugas Kesehatan Di Rsd Idaman Banjarbaru. Selaparang: *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 7(2), 1089-1095.
- Raziansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Pekalongan.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung.
- Wulandari, A. 2022. Pengaruh Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Unit Administrasi Rumah Sakit Awal Bros Panam Pekanbaru. *Journal of Hospital Administration and Management*. LPPM Awal Bros University. 3 (2)
- Yuliana, A. S. (2018). Analisis Pengendalian Kejadian Salahsisip Dokumen Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Tahun 2018. *Volume 7, Nomor 2, Tahun 2018*, 7, 97-111.