

## GAMBARAN KEMAMPUAN KERJA PETUGAS TERHADAP PENGELOLAAN REKAM MEDIS RSKD IBU DAN ANAK PERTIWI MAKASSAR TAHUN 2022

DESCRIPTION OF OFFICERS' WORK CAPABILITIES ON MEDICAL RECORD MANAGEMENT OF MAKASSAR AND CHILDREN RSKD MAKASSAR IN 2022

Irna<sup>1</sup>, Dian Ekawaty<sup>2</sup>, Mohammad Ardani Samad<sup>3</sup>, Nurmulia Wunaini Ngkolu<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar, Indonesia

E-mail: [irna702@gmail.com](mailto:irna702@gmail.com)<sup>1</sup>, [dianthayeb@gmail.com](mailto:dianthayeb@gmail.com)<sup>2</sup>, [ardani.Samad@gmail.com](mailto:ardani.Samad@gmail.com)<sup>3</sup>, [nurmuliawunaini@gmail.com](mailto:nurmuliawunaini@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Kemampuan kerja seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental. Kemampuan seseorang akan ditentukan tinggi rendahnya tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman karena ketiga unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Tujuan penelitian ini untuk gambaran kemampuan kerja petugas terhadap pengelolaan rekam medi di RSKD Ibu dan Anak pertiwi makassar tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan deskriptif, Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 6 yang terdiri dari direktur rumah sakit, kepala instalsi rekam medis dan 4 petugas rekam medis. Data dalam penelitian ini diambil melalui wawancara dan observasi langsung. Berdasarkan hasil penelitian kemampuan karja masih belum maksimal karena kualifikasi pendidikan tidak sesuai yang ditetapkan sehingga dapat mengakibatkan salah sisip berkas dan program pelatihan pengelolaan rekam medis untuk petugas tidak berjalan sehingga petugas juga kurang update pengetahuan dan informasi data yang dapat mengakibatkan keterlambatan menyelesaikan laporan, namun masih ada informan yang memberikan keterangan bahwa tidak adanya surat permohonan pelatihan yang masuk, dan keterangan yang berbeda di berikan kepada informan kunci bahwa di unit rekam medis belum pernah memasukan surat permohonan pelatihan kepada kami.

**Kata Kunci :** Kemampuan Kerja, Pengelolaan, Rekam Medis

### ABSTRACT

*Workability is how he is able to do his job by taking into account the demands of the job, health and mental resources. A person's ability will be determined by the level of education, training and experience because of these three elements, knowledge and skills can be obtained. The purpose of this research is to describe the work ability of officers in managing medical records at the Mother and Child Hospital in Makassar in 2022. This study uses descriptive qualitative methods. The informants in this study amounted to 6 respondents consisting of the hospital director, the head of the medical record installation and 4 medical record officers. The data in this study were taken through interviews and direct observation. Based on the results of the research, work ability is still not maximized because educational qualifications do not match the specified so that it can result in incorrect file insertions and medical record management training programs for officers do not run so that officers also lack knowledge and data information updates which can result in delays in completing reports, but there are still informants who provide information that there is no incoming training application letter, and different information is given to key informants that the medical record unit has never submitted a training application letter to us.*

**Keywords:** Management, Medical Records, Work Ability,

### PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat. Menurut Undang-undang No. 44 Tahun 2009 menyebutkan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Salah satu fungsi yang paling utama dari sebuah rumah sakit adalah menyediakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan dengan kualitas tinggi kepada pasien. Saat ini banyak dari masyarakat menuntut rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap.

Salah satu pelayanan yang minimal wajib disediakan oleh rumah sakit menurut Permenkes No. 129/Menkes/SK/II/2008 mengenai Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit adalah pelayanan rekam medis.

Menurut Robbins (1998) dalam Farlen (2011) Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas secara sungguh-sungguh dalam suatu pekerjaan. Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat di lihat melalui beberapa indikator yaitu terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja.

Kemampuan seseorang akan ditentukan tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jika semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain Pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan yang lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja (Soeroto, 2015).

Rekam medis adalah menurut IFHRO (*International Federation Health Record B Organization*) ialah berisi mengenal semua informasi menyangkut pasien, penyakit, pengobatan, dan termasuk rekaman yang ada didalamnya sesuai dengan urutan pelayanan atau perawatan. Rekam medis ialah salah satu bagian terpenting dalam membantu pelaksanaan pelayanan kesehatan pasien dirumah sakit. Tujuan rekam medis ialah sebagai bukti pertumbuhan penyakit serta pengobatan pasien yang sudah diberikan, sebagai sarana komunikasi di antara petugas kesehatan yang menyediakan perawatan pada pasien, sumber informasi untuk penelitian dan pendidikan, serta sumber pengumpulan data statistik kesehatan (Eka Afrian, 2018).

Rekam medis berkaitan pada pencatatan, pengolahan data, dan pelaporan informasi yang dibutuhkan untuk kegiatan dirumah sakit. Adapun proses kegiatan penyelenggaraan rekam medis dimulai pada saat diterimanya pasien dirumah sakit, dilanjutkan dengan kegiatan pencatatan data medis pasien oleh dokter atau dokter gigi atau tenaga kesehatan lain yang memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada pasien. selama pasien itu mendapatkan pelayanan medis dirumah sakit, dan dilanjutkan dengan pengelolaan berkas rekam medis yang meliputi penyelenggaraan penyimpanan serta pengeluaran berkas dari tempat penyimpanan untuk melayani permintaan/peminjaman karena pasien datang berobat, dirawat, atau keperluan lainnya. Proses pengolahan rekam medis dari bagian *Assembling, Coding, Indeksing, Analising dan Filling* (Depkes, 2006).

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Robbins (1998) dalam Farlen (2011:17) yang menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti pendidikan, kesanggupan kerja, dan masa kerja di mana semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula. Dengan demikian pendidikan, kesanggupan kerja, dan masa kerja

yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian disebuah rumah sakit pedesaan di Ethiopia menggambarkan situasi di mana nomor registrasi pasien direplikasi, catatan hilang, pasien diberi nomor registrasi baru, informasi klinis dicatat pada secarik kertas dan catatan medis di arsipkan dengan mendokumentasikan bahwa sebagian besar catatan medis dirumah sakit bagian (*assembling*) tidak lengkap dan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Rumah sakit universitas di Iran menunjukkan bahwa mereka dihadapkan pada tantangan mengelola catatan dengan baik karena pengurangan sumber daya, kurangnya keterampilan, dan kurangnya dukungan manajemen puncak (Katuu, 2015; Ngoepe, 2008; Marutha, 2016).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Utami (2018), mengenai sistem pengelolaan rekam medis pada proses pengolahan berkas rekam medis bagian kelengkapan (*assembling*) kurangnya ketelitian dalam memeriksa kelengkapan berkas, selanjutnya bagian pengkodean (*coding*) petugas mengalami kesulitan dalam memberikan kode diagnosa pasien akibat ketidakjelasan diagnosa, bagian penyimpanan (*filling*) dalam pelaksanaan sistem penyimpanan rekam medisnya sudah menggunakan sentralisasi artinya rumah sakit sudah mengikuti Pedoman Penyelenggaraan Rekam Medis Rumah Sakit.

Pengelolaan rekam medis untuk menunjang mutu pelayanan bagi rumah sakit, pengelolaan rekam medis harus efektif dan efisien. Rekam medis berkaitan pada pencatatan, pengolahan data, dan pelaporan informasi yang dibutuhkan untuk kegiatan dirumah sakit oleh karena itu, hendaknya pelayanan rekam medis yang diberikan harus mengikuti dengan peraturan dan pedoman rekam medis yang telah dibuat oleh pemerintah. Pengelohan berkas rekam medis yang dimaksud dimulai dari penataan berkas rekam medis (*assembling*), pemberian kode (*coding*), tabulasi (*indeksing*), (*analising*) dan penyimpanan berkas (*filling*) Depkes, 2006.

Dari hasil observasi serta wawancara awal peneliti di RSKD Ibu dan Anak Pertiwi Makassar terhadap kepala instalasi rekam medis, kepala instalasi rekam medis menyampaikan bahwa kualifikasi pendidikan SDM rekam medis masih belum sesuai yang ditetapkan dan tidak ada pelatihan yang diberikan selama 2 tahun terakhir. Dalam pengelolaan rekam medis perlu adanya pelatihan untuk menambah kinerja petugas. Di bagain *assembling* dan *filling* belum berjalan dengan baik karena keterbatasan tenaga SDM.

Kualifikasi pendidikan SDM rekam medis masih belum sesuai yang ditetapkan dan petugas belum melakukan pelatihan selama 2 tahun mengenai hal tersebut menimbulkan permasalahan berupa salah sisip, miss file atau jika ada peminjaman berkas tidak ada pencatatan dibuku laporan dan terlambatnya menyelesaikan laporan karena kurangnya pengetahuan update dan

informasi data. Kesalahan dalam penyimpanan rekam medis yang disebabkan oleh kemampuan petugas dapat menyebabkan tidak adanya berkas rekam medis di rak penyimpanan pada saat dibutuhkan sehingga menyebabkan petugas membuatkan rekam medis baru untuk pasien dan menyebabkan waktu lama untuk menyediakan berkas rekam medis.

Berdasarkan data awal dan wawancara awal penulis memilih untuk meneliti tentang Gambaran Kemampuan Kerja Petugas Terhadap Pengelolaan Rekam Medis di RSKD Ibu dan Anak Pertiwi Makassar”.

## METODE

Jenis desain penelitian yang direncanakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai Kemampuan Kerja Petugas Terhadap Pengolahan Rekam Medis di RSKD Ibu dan Anak pertiwi Makassar meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja. Seiring dengan tujuan peneliti, pemulihan metode penelitian ini di dasari oleh pemikiran (Sugiyono, 2016) yang menyatakan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang di amati.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam. Data yang diperoleh seolah secara manual menggunakan petunjuk pengelolaan dan analisis data kualitatif.

## HASIL

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh informan kunci dapat di hasilkan bahwa RSKD Ibu dan Anak Pertiwi sudah terdapat SPO pengelolaan rekam medis dan sudah diterapkan serta hal itu wajib diterapkan karena waktu pengembalian berkas rekam medis harus selesai 1x24 jam dan RSKD Ibu dan Anak Pertiwi sudah membuat kebijakan terkait pembagian jadwal kerja sehingga petugas bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

(Berdasarkan pendapat R1, 2022)  
*“sudah dan harus diterapkan”*

(Berdasarkan pendapat R1, 2022)  
*“yah itu wajib diterapkan eh waktu pengembalian rekam medis kan harus selesai 1x24 jam”*

(Berdasarkan pendapat R1, 2022)  
*“Kemarin kurang tapi kita sudah dapat satu orang petugas rekam medis bagian filling/penyimpanan terus yang kedua karena kemarin 5(lima) hari kerja jadi agak terasa kurang di hari sabtu cuman kami sudah buat kebijakan bergantian masuk di hari sabtu jadi petugas coding juga masuk sabtu jadi mudah-mudahan bisa lancar ini”*

## Pendidikan

Sebagian besar informan menyatakan bahwa kemampuan kerja petugas rekam sangat mempengaruhi petugas rekam medis namun ada beberapa informan memberikan keterangan bahwa pendidikan perekam medis masih belum sesuai yang ditetapkan tetapi masih berkesinambungan dengan pekerjaan yang diberikan.

(Berdasarkan pendapat R3, 2022)  
*“Sangat berpengaruh karna dengan adanya pendidikan itu mungkin tidak perlu adaptasi dll dia sudah langsung bisa tau bahwa ini pekerjaan yang dia bisa”*

*“Sangat berpengaruh seperti yang saya bilang tadi bahwa disini tidak adaji yang SMA rata-rata D3 sama S1 baru dari Kesehatan semua jadi bisaji”(R4)*

*“sebenarnya berpengaruh dan harus memang sesuai dengan perekam medis supaya dia lebih tau tapi SDMnya yang kurang jadi tidak masalah di luar dari perekam medis karna kita juga disini bimbingji”(R5)*

(Berdasarkan pendapat R6, 2022)  
*“samaji kek tadi saling berkaitan kemampuannya kalau misalkan pendidikannya bagus berarti bagus juga terkait ilmu rekam medis dan pasti pekerjaannya sesuai juga tapi kan disini masih ada yang diluar dari rekam medis cuma tidak jadi masalah karna dia masih bagian peloparan.”*

## Pelatihan

Sebagian besar informan menyatakan bahwa bahwa petugas rekam medis belum mendapatkan program pelatihan dari pihak rumah sakit

(Berdasarkan pendapat R3, 2022)  
*“tidak pernah ikut pelatihan dari rumah sakit dek*

(Berdasarkan pendapat R4, 2022)  
*“tidak pernah dek”*

(Berdasarkan pendapat R5, 2022)  
*“tidak ada pelatihan yg dikasih”*

(Berdasarkan pendapat R6, 2022)  
*“tidak pernah sih”*

## Pengalaman Kerja

Sebagian besar informan menyatakan bahwa pengalaman kerja yang ditempuh petugas rekam medis sudah sesuai sehingga sudah mampu menguasai pekerjaan yang diberikan.

(Berdasarkan pendapat R3, 2022)

“Kalau saya sudah 7 tahun sampe sekarang”

Berdasarkan pendapat R4, 2022)

“7 tahun ma kerja bagian rekam medis”

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung terkait gambaran kemampuan kerja petugas terhadap pengelolaan unit rekam medis RSKD Ibu dan Anak pertiwi hasil yang menunjukkan bahwa tenaga rekam medis dalam pengolahannya terdapat 5 orang. Dengan jumlah petugas rekam medis yang ada mereka masih kekurangan tenaga untuk melakukan pekerjaannya. Direktur rumah sakit harus menetapkan secara tertulis Pola Ketenagaan diunit kerja rekam medis dan memberikan pelatihan terkhusus unit rekam medis untuk menentukan kebutuhan pegawai dan meningkatkan kemampuan pengetahuan pegawai beserta kualifikasinya.

### Pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa masih terdapat petugas rekam medis di RSKD Ibu dan Anak pertiwi yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan perekam medis yang sesuai dengan undang-undang penyelenggaraan pekerjaan perekam medis. Dibagian rekam medis sendiri terdapat 5 orang tenaga rekam medis dengan latar belakang pendidikan 4 orang lulusan rekam medis, 1 orang lulusan S.KM. Pembagian kerja dibagi menjadi, 1 orang sebagai Kepala Rekam Medis, 1 orang sebagai pengkodean (*Coding*), 1 orang sebagai tabulas (*Indeksing*), 1 orang sebagai pelaksana rekam medis dibagian Kelengkapan (*Assembling / Analising*), dan 1 orang dibagian Penyimpanan (*Filling*).

Pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas rekam medis karna dengan adanya kualifikasi pendidikan kemampuan kerja petugas bisa sesuai yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya jika kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan masalah tetapi masih bisa dibantu oleh petugas rekam medis. Masalah yang sering terjadi yaitu kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan dan harus menyesuaikan pekerjaan terlebih dahulu sehingga memerlukan waktu untuk menguasai pekerjaan yang diberikan.

Dari hal tersebut menimbulkan dampak *miss file* dan salah sisip namun ada beberapa responden yang memberikan keterangan bahwa perekam medis belum sesuai yang ditetapkan tetapi masih berkesinambungan dengan pekerjaan yang diberikan. Kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dapat menimbulkan masalah tetapi masih bisa dibantu oleh perekam medis, Namun ada beberapa informan yang memberi keterangan bahwa masalah yang terjadi seperti kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan dan harus menyesuaikan pekerjaan terlebih dahulu. Kualifikasi pendidikan sangat berpengaruh agar mudah dalam menyelesaikan tugasnya dikompetensi masing-masing sesuai dengan bidang yang dimiliki dan bisa menghindari dari masalah yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara pada variabel pendidikan dapat disimpulkan bahwa masih terdapat petugas rekam medis di RSKD Ibu dan Anak pertiwi yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan perekam medis yang sesuai dengan undang-undang penyelenggaraan pekerjaan perekam medis dan dari hal tersebut menimbulkan dampak *miss file* dan salah sisip namun ada beberapa responden yang memberikan keterangan bahwa perekam medis belum sesuai yang ditetapkan tetapi masih berkesinambungan dengan pekerjaan yang diberikan. Kualifikasi pendidikan sangat berpengaruh agar mudah dalam menyelesaikan tugasnya di kompetensi masing-masing sesuai dengan bidang yang dimiliki dan bisa menghindari masalah yang ada.

### Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara tentang pelatihan pengelolaan rekam medis diketahui bahwa pihak rumah sakit tidak memberikan pelatihan terhadap pegawai sehingga pegawai yang ada diunit rekam medis kurang pengetahuan dan informasi akibatnya pekerjaan yang dikerjakan pegawai rekam medis bagian *coding dan indeksing* terhambat karena kurang *update* informasi dan data.

Petugas rekam medis belum mendapatkan program pelatihan dari pihak rumah sakit karena adanya covid-19 sehingga itu yang menjadi faktor utama jadi petugas rekam medis berinisiatif sendiri mencari pelatihan diluar untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan tentang rekam medis sesuai dengan bidang-bidangnya. Pelatihannya seperti ikut seminar, baksos dan memakai dana sendiri, namun masih ada responden yang memberikan keterangan bahwa tidak adanya surat permohonan pelatihan yang masuk, dan keterangan yang berbeda diberikan kepada responden informan kunci bahwa diunit rekam medis belum pernah memasukan surat permohonan pelatihan kepada kami.

Berdasarkan hasil wawancara pada variabel pelatihan dapat disimpulkan bahwa pihak rumah sakit tidak memberikan pelatihan karena adanya covid-19 sehingga pegawai yang ada di unit rekam medis kurang pengetahuan dan informasi akibatnya pekerjaan yang dikerjakan pegawai rekam medis bagian *coding dan indeksing* terhambat karena kurang *update* pengetahuan dan informasi data, namun masih ada informan yang memberikan keterangan bahwa tidak adanya surat permohonan pelatihan yang masuk, dan keterangan yang berbeda di berikan kepada responden informan kunci bahwa di unit rekam medis belum pernah memasukan surat permohonan pelatihan kepada kami.

### Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil wawancara di RSKD Ibu dan Anak pertiwi tentang pengalaman kerja, menurut keterangan informan bahwa masing-masing petugas sudah memiliki pengalaman kerja sehingga petugas dapat menguasai pekerjaan yang diberikan. Kenyataan yang menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Petugas yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah

beradaptasi dengan pekerjaan tanya ada. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, Makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Lama waktu atau masa kerja petugas rekam medis sudah sesuai dan memadai tetapi tingkat pengetahuan yang dimiliki petugas sangat kurang karena pihak rumah sakit tidak memberikan pelatihan yang bisa meningkatkan kemampuan kinerja petugas yang berkualitas sehingga pekerjaan yang diberikan petugas jadi terhambat.

Sarana prasarana diunit rekam medis belum memadai seperti rak penyimpanan terlalu tinggi, ruangan terlalu kecil, ventilasinya tidak dan AC/pendingin dalam ruangan rusak sehingga petugas bagian *filling*/penyimpanan merasa kesulitan dalam melakukan tugasnya. Menurut informan, sarana dan prasarana tempat penyimpanan berkas rekam medis masih kurang dibanding dengan banyaknya jumlah pasien.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kualifikasi pendidikan yang ada diunit rekam medis belum sesuai yang ditetapkan. Dalam kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan standar memberikan dampak terhadap kinerja yang ada pada unit rekam medis, tetapi masih berkesinambungan dengan pekerjaan yang diberikan, namun beberapa informan yang memberikan keterangan bahwa kualifikasi pendidikan sangat berpengaruh agar mudah dalam menyelesaikan tugasnya dikompotensi masing-masing sesuai dengan bidang yang dimiliki dan Pelatihan pengelolaan rekam medis diketahui bahwa pihak rumah sakit tidak memberikan pelatihan sehingga petugas yang ada diunit rekam medis kurang pengetahuan *update* dan informasi data akibatnya pekerjaan yang dikerjakan petugas rekam medis bagian *coding dan indeksing* terhambat, namun masih ada informan yang memberikan keterangan bahwa tidak adanya surat permohonan pelatihan yang masuk, dan keterangan yang berbeda diberikan kepada informan kunci bahwa diunit rekam medis belum pernah memasukan surat permohonan pelatihan kepada kami serta Lama waktu atau masa kerja petugas rekam medis sudah sesuai tetapi tingkat pengetahuan yang dimiliki petugas sangat kurang karena pihak rumah sakit tidak memberikan pelatihan yang bisa meningkatkan kemampuan kinerja petugas yang berkualitas.

Direkomendasikan pihak rumah sakit sebaiknya dilakukan upaya pelatihan yang terkait dengan masing-masing bidang yang ada direkam medis dan meningkatkan pendidikan seseorang perekam medis agar kinerja kedepannya lebih baik secara keseluruhan untuk meningkatkan kualitas petugas diunit rekam medis agar bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP yang berlaku serta memperhatikan sarana dan prasarana diunit rekam medis agar petugas rekam medis bagian *filling* bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

Ardila, P. A. 2014. Analisis Manajemen Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Grahasia Yogyakarta. Tesis. Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

Arini, Kiki Rindy dkk. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Djombang Baru). Jurnal Adminitrasi Bisnis. Vol. 22 No. 1. Surabaya: Universitas Brawijaya.

Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Aristarini, L. I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 2(4), 206-213.

Basari, Indra. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, Jurnal Ilmiah, 41-57.

Cinkwancu Sanggamele, Febi K Kolibu, Franckie R.R. Maramis.(2018) Analisis Pengelolaan Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Manado. Jurnal KESMAS.

Departemen Kesehatan RI. (2006). Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia revisi II. Diakses dari [https://www.academia.edu/10918205/Pedoman\\_Penyelenggaraan\\_Rekam\\_Medis\\_RS\\_2006pdf](https://www.academia.edu/10918205/Pedoman_Penyelenggaraan_Rekam_Medis_RS_2006pdf).

Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Benyamin Mo1lan. Edisi Ketujuh. Jakarta : Prehall

Farlen, F. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Unite Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"

Foster,Bill,2015. Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan,Jakarta PPM

Foster, Bill. (2001). Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, PPM Kansius, Jakarta.

Gibson & Ivancevich dkk. 1994. Organisasi dan Manajemen. Perilaku, struktur, proses. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.

Gomes, A. 2003. Human Resources Management. Yogyakarta: Kanisus

Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.

- Hendrik. (2011). Etika dan hukum kesehatan. (Edisi ke-1). Jakarta: Buku Kedokteran EGC. Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta
- Herlambang, susatyo, 2016, Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit , Gosyen Publishing, Yogyakarta. Sudrajat, I. and Sugiarti, I. 2015. Hubungan Kecepatan Penyediaan Dokumen Rekam Medis Rawat Jalan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien. Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia. Vol 3. Available at: <https://jmiki.aptirmik.or.id/index.php/jmiki/article/download/73/58>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mulyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bogor : Penerbit IN MEDIA-Anggota IKAPI
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. 2010. 'Organizational tenure and job performance', J. Manage, vol. 36, no. 5, pp. 1220–50.
- Nitisemito. 1996. Akuntansi Manajemen Informasi Untuk pengambilan Keputusan Strategis. Jakarta: Erlangga
- Permenkes No. 269/MenKes/Per/III/2008, Tentang Rekam Medis. Depkes RI . (2008). Jakarta.
- Priadana, S., & Ruswandi, I. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Enterpreneurship, 7 (2).
- Rahmatika, I. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di BNI Syariah Cabang Bogor). Skripsi Diterbitkan. Jakarta: UIN Syariah Hidayatullah.
- Robbins, Stephen P. 1998. Perilaku Organisasi, Jilid 1. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Roviq, A. et al. 2020. Determinan Penyebab Keterlambatan Penyediaan Dokumen Rekam Medis Rawat Jalan Poli Gigi dan Mulut di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta Tahun 2019. Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit. Vol 4. Available at: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/download/798/629>.
- Rustiyanto, E. (2009). Etika Profesi : Perekam Medis & Informasi Kesehatan. Jakarta: Grafitipers.
- Salem, GM., Eltwansy MS, Waly EH and Bakry HM. 2017. Kemampuan Kerja (work ability), Individual And Lifestyle Aspects Among
- Sastrohadiwiryono. Siswanto B. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan