



## Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Wilayah Kota Mataram

Rizal Pratama Adi Putra<sup>1</sup>, Sismulyanto<sup>2</sup>, Agus Supinganto<sup>3</sup>, Menap<sup>2</sup>, Sastrawan<sup>2</sup>, Suardi<sup>4</sup>, Uswatun Hasanah<sup>5</sup>, Musparlin Halid<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Politeknik Medica Farma Husada Mataram  
*adimfh10@gmail.com, musparlinhalid@gmail.com*

<sup>2</sup>Program Studi Administrasi Kesehatan, Universitas Qamarul Huda Badaruddin Nusa Tenggara Barat  
*sis\_mulyanto@yahoo.com, menap@gmail.com, sastrawan@gmail.com*

<sup>3</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKES Yarsi Mataram  
*agussupinganto@gmail.com*

<sup>4</sup>Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Tengah  
*suardikesga@gmail.com*

<sup>5</sup>Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan, Politeknik Medica Farma Husada Mataram  
*uswatun.nersuh@gmail.com*

---

### Keywords:

*Individual Characteristics,  
Medical Record,  
Performance*

---

### ABSTRACT

*Efforts to improve the performance of healthcare workers at Community Health Centers are crucial due to various aspects related to improving healthcare services. This study aimed to determine the relationship between individual characteristics and the performance of medical recorders at Community Health Centers in the Mataram City area. The research used a cross-sectional design with a sample size of 43 people. Bivariate analysis was used with a confidence level of 95% and a p-value <0.05. The study showed that there was no significant relationship between gender (p=0.737) and the performance of medical record officers. On the other hand, there were a relationship between educational background and performance with p=0.036, length of service and performance with p=0.036, age and performance with p=0.006. Additionally, employment status and performance with p=0.001, and training and performance with p=0.019. Therefore, individual characteristics such as educational qualifications, length of service, age, employment status, and training play an important role in improving the performance of medical record officers at Community Health Centers in the Mataram area. Healthcare service organizations need to optimize workforce management strategies and improve the quality of medical record management.*

---

### Kata Kunci

*Karakteristik Individu,  
Rekam Medis,  
Kinerja*

---

### ABSTRAK

Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Penelitian bertujuan mengetahui hubungan karakteristik individu terhadap kinerja perekam medis di Puskemas Wilayah Kota Mataram. Penelitian menggunakan desain cross-sectional dengan sampel berjumlah 43 orang. Analisis bivariat digunakan dengan tingkat kepercayaan 95% dan nilai p-value <0,05. Hasil studi menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara jenis kelamin (p=0,737) dengan kinerja PMIK. Disisi lain, terdapat hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja dengan p=0.036, masa kerja terhadap kinerja dengan p = 0.036, umur terhadap kinerja dengan p=0.006. Selain itu, status kepegawaian terhadap

kinerja dengan  $p=0.001$ , pelatihan terhadap kinerja dengan  $p=0.019$ . Dengan demikian, karakteristik individu seperti kualifikasi pendidikan, masa kerja, usia, status kepegawaian dan pemberian pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja PMIK di Puskesmas Wilayah Mataram. Organisasi layanan kesehatan perlu mengoptimalkan strategi manajemen tenaga kerja dan meningkatkan kualitas manajemen rekam medis.

**Korespondensi Penulis:**

Musparlin Halid,  
Politeknik Medica Farma Husada Mataram,  
Jln. Medica Farma No. 1 Batu Ringgit Selatan,  
Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat  
Telepon : +6281237897975  
Email: musparlinhalid@gmail.com

**Submitted : 29-01-2024; Accepted : 04-06-2024; Published : 05-06-2024**

*Copyright (c) 2024 The Author (s)  
This article is distributed under a Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA  
4.0)*

**1. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Menurut Susan (2019), sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi dan salah satu sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia [1]. Ketersediaan dan pemberdayaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai pembangunan kesehatan, karena pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh kesiapan sumber daya manusia [2]. Kesiapan sumber daya manusia akan dapat terealisasi jika melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik yang memberikan fokus perhatian pada langkah-langkah yang harus diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan [3].

Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan [4]. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah tonggak utama penyelenggaraan kesehatan di Indonesia dan merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perseorangan (UKP) tingkat pertama [5]. Puskesmas lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas dalam melaksanakan fungsinya dapat mewujudkan empat misi pembangunan kesehatan yaitu menggerakkan pembangunan kecamatan yang berwawasan pembangunan, mendorong kemandirian masyarakat dan keluarga untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau serta memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, kelompok dan masyarakat serta lingkungan .

Salah satu unit vital yang ada di puskesmas adalah rekam medis. Setiap pelayanan yang diberikan puskesmas kepada pasien diperlukan sebuah berkas rekam medis. Rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien [6]. Dalam pengelolaan rekam medis, untuk menunjang mutu pelayanan, pengelolaan rekam medis harus efektif dan efisien sehingga dalam hal tersebut kinerja petugas sangat berhubungan. Peran petugas rekam medis sangat penting dalam menjaga dokumentasi yang akurat dan efisien di dalam fasilitas kesehatan. Beberapa faktor dapat secara signifikan memengaruhi kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan terhadap pasien dan operasi organisasi. Memahami faktor-faktor ini sangat penting bagi administrator layanan kesehatan dan pembuat kebijakan yang ingin mengoptimalkan efektivitas petugas rekam medis [7].

Integrasi teknologi canggih dan infrastruktur yang efisien memainkan peran penting dalam kinerja petugas rekam medis. Akses ke sistem Rekam Medik Elektronik (RME), perangkat lunak manajemen dokumen, dan alat pengkodean otomatis dapat merampingkan tugas petugas, yang mengarah pada

peningkatan akurasi dan produktivitas. Sebaliknya, teknologi yang ketinggalan zaman dan infrastruktur yang tidak memadai dapat menghambat kinerja mereka, sehingga menyebabkan inefisiensi dalam pengelolaan dan pengambilan data [8]. Tingkat pelatihan dan pendidikan yang diterima oleh petugas rekam medis mempunyai hubungan dengan kinerja mereka. Pendidikan berkelanjutan mengenai sistem pengkodean medis yang terus berkembang, peraturan privasi, dan praktik terbaik dalam pencatatan sangat penting untuk mempertahankan standar kinerja yang tinggi. Selain itu, pelatihan khusus dalam analisis data dan pelaporan membekali mereka dengan keterampilan untuk mengekstrak wawasan yang berharga dari rekam medis, yang berkontribusi pada peningkatan pengambilan keputusan dalam organisasi pelayanan kesehatan [9].

Volume pekerjaan dan tingkat staf secara langsung berdampak pada kinerja petugas rekam medis. Beban kerja yang tinggi dan jumlah staf yang tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan, kesalahan, dan penundaan dokumentasi. Jumlah staf yang memadai dan beban kerja yang dapat dikelola sangat penting untuk memastikan bahwa petugas rekam medis dapat mendedikasikan waktu dan perhatian yang cukup untuk setiap catatan, sehingga dapat menjaga akurasi dan kelengkapan. Kepatuhan terhadap persyaratan peraturan sangat penting bagi kinerja petugas rekam medis. Kepatuhan terhadap standar privasi dan keamanan tidak hanya melindungi informasi pasien, namun juga memastikan bahwa praktik rekam medis sesuai dengan pedoman hukum. Kegagalan untuk mematuhi peraturan ini dapat mengakibatkan dampak yang parah bagi petugas dan institusi pelayanan kesehatan [10].

Komunikasi dan kolaborasi yang efektif dengan penyedia layanan kesehatan, staf administrasi, dan departemen lain sangat penting untuk kinerja petugas rekam medis. Jalur komunikasi yang jelas dan terbuka akan memudahkan pendokumentasian informasi pasien yang akurat, mencegah kesalahan, dan memastikan bahwa catatan mencerminkan data terkini dan relevan. Kinerja petugas rekam medis mempunyai beberapa faktor, mulai dari sumber daya teknologi dan kepatuhan terhadap peraturan hingga manajemen beban kerja dan komunikasi antardepartemen. Dengan mengatasi faktor-faktor ini, organisasi pelayanan kesehatan dapat memberdayakan petugas rekam medis untuk memberikan dokumentasi yang berkualitas tinggi, akurat, dan tepat waktu, yang pada akhirnya meningkatkan standar pelayanan pasien secara keseluruhan dan efisiensi organisasi [11].

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sadakah et al. (2021) bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja tinggi dengan persentase 93%. Kinerja pegawai mempunyai hubungan dengan karakteristik individu yang dibawa ke lingkungan kerja yang berdampak pada kualitas layanan kesehatan. Namun demikian, tidak terdapat korelasi antara karakter dengan kinerja perekam medis [12]. Menurut Wati & Nuraini (2019) menyatakan bahwa di sektor kesehatan, peran petugas rekam medis sangat penting dalam menjaga informasi pasien yang akurat, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, dan memfasilitasi pemberian layanan kesehatan yang efisien. Kinerja petugas ini dapat berhubungan dengan berbagai karakteristik individu yang dapat memengaruhi efektivitas mereka dalam mengelola rekam medis. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan berbeda. Karakteristik seseorang dapat berhubungan dengan perilakunya di tempat kerja [13].

Berdasarkan studi pendahuluan di Puskesmas wilayah kota Mataram, terdapat hampir setengah dari jumlah petugas rekam medis yang latar belakang pendidikannya bukan dari rekam medis. Sedangkan menurut PMK Nomor 55 tahun 2013 menerangkan bahwa peran profesional Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) sangat penting dalam industri pelayanan kesehatan [14]. PMIK bertanggung jawab untuk menjaga catatan pasien yang akurat dan rahasia, memastikan kualitas dan keamanan informasi kesehatan, serta mendukung pemberian layanan kesehatan melalui manajemen dan analisis data. Di banyak yurisdiksi, para profesional ini diwajibkan untuk memiliki sertifikat registrasi PMIK. Persyaratan registrasi bagi para profesional PMIK berfungsi sebagai sarana untuk memastikan kompetensi dan kemahiran individu yang bekerja di bidang yang sangat penting ini. Dengan memperoleh sertifikat registrasi, para profesional menunjukkan kepatuhan mereka terhadap standar praktik, pedoman etika, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Hal tersebut, meningkatkan kualitas dan keakuratan informasi kesehatan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan keselamatan pasien dan hasil perawatan. Untuk itu diharapkan ada kebijakan yang tepat dari Dinas Kesehatan Kota Mataram dan kepala Puskesmas mulai dari awal proses perekrutan calon tenaga rekam medis, proses training untuk petugas baru dan sampai pelatihan tambahan kepada tenaga rekam medis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik individu dengan kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Wilayah Kota Mataram.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Metode ini digunakan peneliti dalam melakukan pengukuran data kuantitatif dan statistik secara objektif terkait karakter individu dan kinerja PMIK. Sampel dalam penelitian ini adalah petugas rekam medis di Puskesmas Wilayah Kota Mataram berjumlah 43 orang petugas rekam medis di seluruh Puskesmas Wilayah Kota Mataram. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik total sampling.

Variabel yang digunakan pada penelitian adalah karakteristik individu dan kinerja perekam medis dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data dilapangan yang mengadopsi dari Keputusan Menteri Kesehatan No. 312 Th 2020 tentang Standar Profesi Perekam Medis. Waktu pelaksanaan penelitian pada Januari sampai Agustus 2021. Lokasi penelitian dilakukan disemua Puskesmas yang ada di Wilayah Kota Mataram. Pelaksanaan penelitian 11 Puskesmas di Wilayah Kota Mataram yaitu di Puskesmas Karang Pule, Cakranegara, Mataram, Pagesanggan, Selaparang, Dasan Agung, Ampenan, Babakan, Karang Taliwang, Pajeruk dan Tanjung Karang.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner terkait data mengenai karakteristik individu yang meliputi umur, jenis kelamin, kualifikasi pendidikan, masa kerja, status kepegawaian, dan pelatihan. Peneliti menggunakan kuesioner yang berupa pernyataan dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Analisis data menggunakan uji Chi-square dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan tingkat kepercayaan 95%.

## 3. HASIL DAN ANALISIS

### 3.1 Karakteristik Individu Petugas Rekam Medis di Puskesmas Wilayah Mataram

Tabel 1. Karakteristik Individu Responden Petugas Rekam Medis di Puskesmas Wilayah Mataram

Variabel	n=43	%
Kualifikasi Pendidikan		
RMIK	20	46.5
Non RMIK	23	53.5
Masa Kerja		
Baru	23	53.5
Lama	20	46.5
Umur		
15-30	23	53.5
31-45	7	16.3
46-60	13	30.2
Jenis Kelamin		
Perempuan	27	62.8
Laki-laki	16	37.2
Status kepegawaian		
ASN	19	44.2
Non ASN	24	55.8
Pelatihan		
Pernah	12	27.9
Belum Pernah	31	72.1

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang dominan dengan kualifikasi pendidikan Non RMIK sebesar 53.5%, masa kerja dengan kategori baru sebesar 53.5%, petugas RM dengan umur 15-30 tahun sebesar 53.5%, jenis kelamin perempuan sebesar 62.8%, status kepegawaian dengan kategori Non ASN sebesar 55.8% dan sebesar 72.1% responden yang belum pernah mengikuti pelatihan. Meningkatkan kinerja PMIK sangat penting dalam memastikan layanan kesehatan yang efisien. Sistem yang berfungsi dengan baik dapat meningkatkan perawatan pasien, merampingkan proses administrasi, dan meningkatkan hasil secara keseluruhan.

### 3.2 Kinerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Wilayah Kota Mataram

Data ini menggambarkan kinerja petugas rekam medis di Puskesmas wilayah Mataram. Variabel kinerja PMIK dibagi menjadi tiga kategori sebagai berikut tinggi, sedang, dan rendah. Selanjutnya kinerja perekam medis di ukur dengan kuisisioner yang berisi 15 pernyataan.

Tabel 2. Kinerja PMIK di Puskesmas Wilayah Kota Mataram

Variabel	n=43	%
Kinerja		
• Tinggi	31	72.1
• Sedang	12	27.9

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, diketahui bahwa terdapat responden memiliki kinerja tinggi sebesar 72,1%, sedangkan lainnya berkinerja dengan kategori sedang sebesar 27.9%. Untuk mengoptimalkan kinerja, fasilitas layanan kesehatan harus secara teratur menilai sistem mereka, memastikan pelatihan yang tepat untuk staf, dan menerapkan pembaruan untuk mengikuti kemajuan teknologi. Dengan memprioritaskan kinerja sistem ini, penyedia layanan kesehatan dapat memberikan perawatan yang lebih baik dan meningkatkan pengalaman pasien secara keseluruhan.

### 3.3 Hubungan antara Kualifikasi Pendidikan dengan Kinerja

Ditinjau dari hasil uji statistik yang dilakukan, berikut pemaparan hubungan antara kualifikasi pendidikan dengan kinerja PMIK pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji statistik Hubungan antara Kualifikasi Pendidikan dengan Kinerja PMIK

Variabel	Kinerja		Total	p
	Tinggi	Sedang		
Pendidikan RMIK	18	2	20	0,036
	13	10	23	
Total	31	12	43	

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti oleh petugas rekam medis dan memperoleh ijazah yang sah. Pada penelitian ini Pendidikan dibagi menjadi dua kelompok yaitu pendidikan dengan latar belakang rekam medis dan pendidikan dengan latar belakang non rekam medis. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan dengan latar belakang non rekam medis (23 Orang). Hasil penelitian pada data pendidikan menunjukkan bahwa beberapa Puskesmas di Wilayah Kota Mataram sebagian besar ada lulusan D3 RMIK yakni antara lain Puskesmas Pagesangan, Puskesmas Dasan Agung, Puskesmas Mataram, Puskesmas Tanjung Karang, Puskesmas Ampenan, Puskesmas Cakranegara dan Puskesmas Selaparang. Sedangkan pada Puskesmas Karang Taliwang terdapat petugas yang lulusan lainnya (S1 Manajemen), Puskesmas Karang pule terdapat petugas yang lulusan SMA dan lainnya (manajemen), dan Puskesmas Pejeruk terdapat petugas yang lulusan SMA dan lainnya (A.Md per).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (MenPAN-RB RI) Nomor 30 Tahun 2013 dalam Anggita et al., 2018 menyatakan bahwa Puskesmas seharusnya mempunyai 7 petugas rekam medis, dengan latar belakang 2 tenaga ahli dan 5 tenaga terampil [15]. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $p = 0,036$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Dengan demikian, terdapat hubungan signifikan antara kualifikasi pendidikan dengan kinerja PMIK di Puskesmas Wilayah Kota Mataram (Tabel 3). Pencapaian pendidikan yang lebih tinggi membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan analitis yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan kinerja pekerjaan PMIK.

Pendidikan tenaga kesehatan pada setiap jenjang yang dilaksanakan institusi pendidikan pemerintah maupun swasta bertujuan untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan kesehatan. Seseorang yang berpendidikan tinggi akan mudah menganalisis keadaan, dan mengantisipasi kesalahan [16]. Lulusan rekam medis dapat memiliki kinerja yang lebih baik menunjukan bahwa petugas tersebut memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 55 tahun 2013 yang menyebutkan bahwa perekam medis dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan kompetensi, berdasarkan pendidikan dan pelatihan serta berkewajiban mematuhi standar profesi perekam medis [14]. Hal tersebut dikuatkan pula dengan adanya elemen penilaian manajemen informasi kesehatan dalam standar nasional akreditasi rumah sakit yang menyebutkan bahwa pengelola

rekam medis dipimpin oleh tenaga rekam medis yang memiliki kompetensi dan kewenangan mengelola rekam medis sesuai dengan peraturan perundang-undangan [17].

### 3.4 Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja

Hasil uji statistik hubungan masa kerja dan kinerja PMIK dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji statistik Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja PMIK

Variabel	Kinerja		Total	<i>p-value</i>
	Tinggi	Sedang		
Masa Kerja	Baru	13	10	0,036
	Lama	18	2	
Total		31	12	43

Masa kerja pada penelitian ini adalah lamanya petugas rekam medis bekerja di bagian rekam medis yang dihitung berdasarkan tahun. Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil analisis diperoleh nilai  $p = 0,036$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut, terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dengan kinerja PMIK di Puskesmas Wilayah Kota Mataram. Masa kerja yang pendek dan panjang memiliki dampak yang berbeda terhadap efisiensi, akurasi, dan efektivitas secara keseluruhan dalam pengelolaan data medis. Semakin lama seseorang bekerja semakin baik pula dalam memberikan pelayanan [18].

Pada umumnya karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan banyak bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya sedikit. Semakin lama petugas rekam medis bekerja di lapangan, semakin tinggi kinerjanya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa pengalaman membawa pemahaman yang lebih dalam tentang persyaratan pekerjaan, keterampilan yang lebih baik dalam manajemen data, dan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik ketika menangani informasi pasien yang sensitif. Petugas yang berpengalaman mungkin juga telah mengembangkan strategi yang efektif untuk menangani kasus-kasus yang kompleks dan memecahkan masalah secara efisien [19]. Masa kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seseorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilannya pada pekerjaan tersebut [20].

Semakin lama masa kerja seseorang maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Semakin lama pegawai bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya [21]. Semakin lama bekerja semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh PMIK di masing-masing Puskesmas. Masa kerja yang lama di bidang rekam medis membekali petugas dengan pengalaman dan keahlian yang berharga. Seiring berjalannya waktu, petugas menjadi terbiasa dengan seluk-beluk manajemen rekam medis, sistem pengkodean, dan analisis data, yang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja PMIK. Petugas yang berpengalaman sering kali mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang persyaratan khusus dan praktik terbaik dalam lingkungan pelayanan kesehatan mereka, yang memungkinkan mereka untuk menavigasi tugas-tugas yang kompleks dengan efisiensi dan akurasi [22].

### 3.5 Hubungan antara Umur dengan Kinerja

Uji statistik yang menunjukkan hubungan antara umur dengan kinerja PMIK dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Hubungan Antara Umur dengan Kinerja PMIK

Variabel	Kinerja		Total	<i>p-value</i>
	Tinggi	Sedang		
Umur	15-30	12	11	0,006
	31-45	6	1	
	46-60	13	0	
Total		31	12	43

Umur dalam penelitian ini adalah lama waktu hidup atau ada sejak dilahirkan. Umur juga berhubungan dengan psikis seseorang dimana usia muda sering menimbulkan ketegangan, kebingungan, rasa cemas dan rasa takut sehingga dapat berhubungan dengan tingkah laku. Biasanya semakin dewasa

maka cenderung semakin menyadari dan mengetahui tentang permasalahan yang sebenarnya. Semakin bertambah umur maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh, sehingga seseorang dapat meningkatkan kematangan mental dan intelektual sehingga dapat membuat keputusan yang lebih bijaksana dalam bertindak [23].

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil analisis dengan uji Chi Square diperoleh nilai  $p = 0.006$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ) sehingga dengan demikian terdapat hubungan signifikan antara umur dengan kinerja PMIK di Puskesmas Wilayah Kota Mataram. Salah satu faktor paling signifikan yang berhubungan dengan kinerja petugas rekam medis adalah pengalaman. Petugas yang lebih tua, yang telah berkecimpung di bidang rekam medis selama bertahun-tahun, telah mempunyai lebih banyak pengalaman dan pengetahuan dalam bidang rekam medis, yang memungkinkan PMIK untuk melakukan tugasnya dengan lebih efektif. Seiring dengan perkembangan teknologi, petugas rekam medis harus dapat mengadopsi dan beradaptasi dengan teknologi baru dengan cepat. Petugas yang lebih muda mungkin lebih nyaman dengan teknologi dan mampu beradaptasi dengan sistem baru dengan lebih mudah. Namun, petugas yang lebih tua juga dapat mahir dalam teknologi, karena mereka telah menggunakan rekam medis elektronik selama bertahun-tahun.

Umur yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlisa & Faida (2018) yang mengungkapkan bahwa petugas rekam medis yang lebih tua mungkin memiliki lebih banyak pengalaman dalam menangani berbagai permasalahan dalam pengelolaan rekam medis [24]. Di sisi lain, petugas rekam medis yang lebih muda mungkin membawa perspektif baru dalam pekerjaannya. Mereka mungkin lebih mahir dalam memanfaatkan teknologi dan beradaptasi dengan sistem perangkat lunak baru, yang semakin lazim digunakan di lingkungan pelayanan kesehatan modern. Karyawan yang lebih muda mungkin juga lebih terbuka terhadap inovasi dan peningkatan proses, yang berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam praktik rekam medis.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa fungsi kognitif tertentu dapat menurun seiring bertambahnya usia, yang berpotensi memberikan dampak pada kinerja petugas rekam medis yang lebih tua. Untuk tugas-tugas yang membutuhkan pengambilan keputusan yang cepat atau pemecahan masalah yang rumit, karyawan yang lebih muda mungkin memiliki keunggulan [25]. Namun, penting untuk dicatat bahwa usia tidak menentukan kemampuan kognitif secara seragam. Faktor-faktor seperti pendidikan, pelatihan, dan kesehatan secara keseluruhan dapat secara signifikan mempunyai hubungan dengan fungsi kognitif pada usia berapa pun. Petugas rekam medis yang lebih tua yang meningkatkan pendidikan dan tetap mengikuti tren industri dapat mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi [26].

Aspek lain yang perlu dipertimbangkan adalah peran keragaman usia dalam unit rekam medis. Perpaduan kelompok usia dapat mendorong transfer pengetahuan, dimana karyawan yang lebih tua membagikan wawasan dan praktik terbaik kepada rekan kerja yang lebih muda. Pertukaran pengetahuan ini dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Selain itu, tim yang beragam dalam hal usia dapat menawarkan perspektif yang berbeda dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, yang mengarah pada hasil yang lebih komprehensif dan menyeluruh. Karyawan yang lebih muda dapat mengambil manfaat dari kebijaksanaan dan pengalaman rekan-rekan mereka yang lebih tua, sementara karyawan yang lebih tua dapat memperoleh wawasan baru dan pendekatan inovatif dari anggota tim yang lebih muda [27].

### 3.6 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Kinerja

Uji statistik mengenai korelasi antara jenis kelamin dengan kinerja PMIK dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Kinerja PMIK

Variabel	Kinerja		Total	<i>p-value</i>
	Tinggi	Sedang		
Jenis Kelamin	Perempuan	20	7	0,737
	Laki-laki	11	5	
Total		31	12	43

Dari hasil analisis didapat nilai  $p$  sebesar 0,737 ( $p\text{-value} > 0,05$ , sehingga dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja PMIK di Puskesmas Wilayah Kota Mataram (Tabel 6). Institusi kesehatan dapat memanfaatkan wawasan dari penelitian tentang hubungan antara gender dan kinerja PMIK untuk menerapkan strategi berbasis bukti dalam perekrutan, pelatihan, dan manajemen kinerja. Dengan mempromosikan keragaman, kesetaraan, dan



inklusi dalam pengalaman kerja, institusi pelayanan kesehatan dapat menciptakan lingkungan dimana semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin, dapat berkembang dan berkontribusi secara efektif terhadap pelayanan pasien dan kesuksesan institusi kesehatan. Faktor-faktor seperti bakat individu, pelatihan, pengalaman, dan budaya organisasi dapat secara signifikan memengaruhi kinerja pekerjaan, terlepas dari jenis kelamin.

Pada penelitian ini tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perekam medis di Puskesmas Wilayah Kota Mataram. Meskipun hubungan antara gender dan kinerja petugas rekam medis perlu dipertimbangkan, namun penting adanya pemahaman yang mendalam tentang berbagai faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas pekerjaan. Organisasi pelayanan kesehatan dapat menciptakan lingkungan dimana semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin, dapat berkembang dan memberikan kontribusi yang berarti bagi bidang manajemen informasi kesehatan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeprodjo et al. (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja. Studi tersebut mengungkapkan bahwa kinerja seseorang bukan merupakan karakteristik individu melainkan perwujudan dari bakat dan kemampuan seseorang [28].

Hal ini juga sejalan dengan penelitian lain oleh Imlabla et al. (2018) yang menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan dalam kinerja petugas rekam medis pria dan wanita, yang menyoroti pentingnya keterampilan dan kompetensi individu [29]. Hal ini didukung pendapat Alfiansyah et al. (2020) yang menyatakan pentingnya mengevaluasi berbagai faktor yang dapat berkontribusi terhadap efektivitas kinerja petugas rekam medis. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah pendidikan, pengalaman, keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, dan perhatian terhadap detail. Penting untuk diketahui bahwa atribut-atribut ini tidak secara inheren terkait dengan gender, tetapi dibentuk oleh kemampuan individu [30].

### 3.7 Hubungan antara Status Kepegawaian dengan Kinerja

Hasil uji statistik untuk mengetahui korelasi antara dengan status kepegawaian dengan kinerja PMIK dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Hubungan antara Status Kepegawaian dengan Kinerja PMIK

Variabel		Kinerja		Total	<i>p-value</i>
		Tinggi	Sedang		
Status Kepegawaian	ASN	19	0	19	0,001
	Non ASN	12	12	24	
Total		31	12	43	

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil analisis diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,001$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sehingga dengan demikian, terdapat hubungan signifikan antara status kepegawaian dengan kinerja PMIK di Puskesmas Wilayah Kota Mataram. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah individu yang dipekerjakan oleh pemerintah dan tunduk pada peraturan khusus, termasuk jaminan kerja dan tunjangan pensiun. Sedangkan pegawai non-ASN adalah individu yang dipekerjakan berdasarkan kontrak. PMIK dengan status kepegawaian tetap melaporkan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan PMIK dengan status kepegawaian sementara atau kontrak. Faktor-faktor seperti keamanan kerja, akses terhadap tunjangan, dan peluang untuk pengembangan karier dapat dijadikan sebagai pendukung kinerja PMIK.

ASN memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan daripada pegawai non-ASN, yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, pegawai non-ASN memiliki lebih banyak kesempatan untuk menghadiri konferensi dan lokakarya di luar tempat kerja mereka yang dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka. Selain itu, ASN memiliki keamanan kerja yang lebih baik dan beban kerja yang lebih sedikit, sehingga mereka lebih fokus terhadap tugas-tugas mereka tanpa takut kehilangan pekerjaan. Sebaliknya, pegawai non-ASN memiliki beban kerja yang lebih tinggi karena sifat pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan keberlanjutan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian mengenai status kepegawaian di beberapa Puskesmas mayoritas tenaga rekam medis adalah Non ASN. Kondisi ini mengakibatkan tenaga rekam medis tersebut tidak dapat mengembangkan karirnya dalam bentuk jabatan fungsional rekam medis, sementara itu bagi petugas yang berstatus ASN hal ini merupakan peluang untuk mengembangkan profesi untuk mendapatkan pengakuan diri dalam bentuk



jabatan fungsional rekam medis sehingga bisa meningkatkan kinerja PMIK tersebut. Perekam medis ASN seharusnya juga memiliki kinerja yang baik karena penilaian kinerja dapat dijadikan bahan penilaian kenaikan jenjang karir [31].

### 3.8 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja

Hasil uji statistik dilakukan untuk mengetahui korelasi pemberian pelatihan dengan kinerja PMIK dapat di lihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja PMIK

Variabel	Kinerja		Total	<i>p-value</i>
	Tinggi	Sedang		
Pelatihan				
Pernah	12	0	12	0,019
Belum Pernah	19	12	31	
Total	31	12	43	

Pelatihan mempunyai tujuan agar pegawai atau karyawan memberikan pelayanan yang maksimal. Pegawai atau karyawan dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Pelatihan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} = 0,019$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ) sehingga terdapat hubungan signifikan antara pemberian pelatihan dengan kinerja PMIK di Puskesmas Wilayah Kota Mataram. Pelatihan memainkan peran penting dalam membekali PMIK dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Pelatihan yang tepat memungkinkan PMIK untuk memahami lebih mendalam terkait terminologi medis, sistem pengkodean, protokol manajemen data, dan peraturan privasi. Dengan pelayanan kesehatan yang terus berkembang dan kemajuan teknologi, pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa PMIK selalu mengikuti perkembangan teknologi terbaru.

PMIK yang terlatih dengan baik akan lebih mahir dalam mendokumentasikan dan mengkodekan informasi pasien secara akurat, yang sangat penting untuk memastikan diagnosis, perawatan, dan penagihan yang tepat. Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan PMIK untuk menavigasi sistem rekam medis elektronik secara efisien, yang mengarah pada peningkatan alur kerja dan produktivitas. Selain itu, pelatihan keamanan data dan protokol privasi membantu petugas menjaga kerahasiaan informasi pasien, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan pelanggaran. Dengan tidak pernah diadakan pelatihan di beberapa Puskesmas, pengetahuan petugas yang lulusan SMA kurang memahami tentang rekam medis.

Pelatihan bagi petugas rekam medis sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan perekam medis akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah puskesmas yang ingin berkembang, pelatihan bagi karyawan pada umumnya harus mendapatkan perhatian yang besar [32]. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan tujuan yang diinginkan. Di samping itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi puskesmas maupun bagi karyawan [33].

## 4. KESIMPULAN

Karakteristik individu PMIK mempunyai hubungan dengan kinerja PMIK, yaitu kualifikasi pendidikan, masa kerja, usia, status kepegawaian dan pemberian pelatihan. Dengan mengetahui pentingnya faktor-faktor ini, organisasi layanan kesehatan dapat mengoptimalkan strategi manajemen tenaga kerja dan meningkatkan kualitas manajemen rekam medis. Dengan merekrut, melatih, dan mengevaluasi PMIK berdasarkan karakteristik individu, institusi pelayanan kesehatan dapat menjunjung tinggi integritas catatan pasien dan meningkatkan pelayanan secara keseluruhan.

## REFERENSI

- [1] E. Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 9, no. 2, pp. 952–962, Aug. 2019, doi: 10.35673/ajmpi.v9i2.429.

- [2] S. Sakban, I. Nurmal, and R. Bin Ridwan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *J. Adm. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 93–104, Jun. 2019, doi: 10.31539/alignment.v2i1.721.
- [3] R. Diana, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja," *J. Istimbath*, vol. 15, no. 1, pp. 89–103, 2015.
- [4] S. Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Al-Falah J. Ilm. Keislam. dan Kemasyarakatan*, vol. 17, no. 1, pp. 113–124, Mar. 2017, doi: 10.47732/alfalahjikk.v17i1.19.
- [5] S. Fatimah and F. Indrawati, "Faktor Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas," *HIGEIA (Journal Public Heal. Res. Dev.)*, vol. 3, no. 1, pp. 121–131, 2019.
- [6] D. Syifani and A. Dores, "Aplikasi Sistem Rekam Medis di Puskesmas Kelurahan Gunung," *Just IT J. Sist. Informasi, Teknol. Inf. dan Komput.*, vol. 9, no. 1, pp. 22–31, 2018.
- [7] M. Halid, Uswatun Hasanah, Ikhwan, and R. P. A. Putra, "Gambaran Kompetensi Petugas Rekam Medis pada Kualitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Khusus X Tahun 2021," *J. Penelit. dan Kaji. Ilm. Kesehat. Politek. Medica Farma Husada Mataram*, vol. 8, no. 2, pp. 144–150, Oct. 2022, doi: 10.33651/jpkik.v8i2.433.
- [8] Musparlin Halid, A. Yulandita, and Ikhwan, "Development of Student Learning Media Based on Medical Record Information System," *J. Teknol. Inf. dan Komun.*, vol. 14, no. 1, pp. 108–116, Mar. 2023, doi: 10.51903/jtikp.v14i1.525.
- [9] W. D. Susilawati, Fahrunita, M. Halid, and Ikhwan, "Analisis Kelengkapan Pengisian Berkas Rekam Medis," *J. Manaj. Inf. dan Adm. Kesehat.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–7, 2023.
- [10] R. P. A. Putra, S. Syamsuriansyah, U. Hasanah, M. Halid, and I. Ikhwan, "Analisis Kebutuhan Ideal Tenaga Rekam Medis pada Unit Filling," *J-REMI J. Rekam Med. dan Inf. Kesehat.*, vol. 4, no. 3, pp. 118–131, Jun. 2023, doi: 10.25047/j-remi.v4i3.3781.
- [11] F. Hakam, "Analisis Penyediaan Rekam Medis Pasien Rawat Jalan Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Di Puskesmas X," *J. Manaj. Inf. dan Adm. Kesehat.*, vol. 1, no. 1, pp. 11–15, Jun. 2018, doi: 10.32585/jmiak.v1i1.119.
- [12] S. Sadakah *et al.*, "Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram," *J. Kesehat. Vokasional*, vol. 5, no. 4, pp. 208–216, Jan. 2021, doi: 10.22146/jkesvo.60226.
- [13] T. G. Wati and N. Nuraini, "Analisis Kejadian Missfile Berkas Rekam Medis Rawat Jalan di Puskesmas Bangsalsari," *J-REMI J. Rekam Med. dan Inf. Kesehat.*, vol. 1, no. 1, pp. 23–30, Dec. 2019, doi: 10.25047/j-remi.v1i1.1932.
- [14] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2013.
- [15] N. A. Temesvari, "Analisis Segitiga Kebijakan Kesehatan Dalam Pembentukan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Perekam Medis Dan Angka Kreditnya," *Indones. Heal. Inf. Manag. J.*, vol. 6, no. 1, pp. 14–20, 2018.
- [16] F. Erawantini and I. Nurmawati, "Pendidikan Dan Pelatihan Pada Petugas Rekam Medis Sebagai Persiapan Menjadi Clinical Instructure (Ci) Di Puskesmas Jelbuk," *Prosiding*, no. Ci, pp. 111–113, 2017.
- [17] C. Ramadhani, N. Alwiya, and U. Afwa, "Perlindungan Hukum Perekam Medis Dalam Pelayanan Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan," *Soedirman Law Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 337–349, 2021.
- [18] P. Silalahi and A. D. Marbun, "Analisis Kompetensi Petugas Rekam Medis dalam Pencapaian Kinerja Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan," *J. Ilm. Perekam dan Inf. Kesehat. Imelda*, vol. 2, no. 2, pp. 277–284, 2017.
- [19] R. Rosita and N. W. Cahyani, "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis," in *Prosiding Nasional Seminar Manajemen Informasi Kesehatan Nasional "Rekam Medis, Informasi Kesehatan, dan Informatika Kesehatan"*, Universitas Duta Bangsa Surakarta, 2019, pp. 133–138.
- [20] C. Lihawa, N. Noermijati, and H. Al Rasyid, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)," *J. Apl. Manaj.*, vol. 14, no. 2, pp. 300–308, 2016, doi: 10.18202/jam23026332.14.2.12.
- [21] D. T. Wardanis, "Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Rumah Sakit Bedah Surabaya Menggunakan Metode FTE," *J. Adm. Kesehat. Indones.*, vol. 6, no. 1, pp. 53–60, 2018.
- [22] P. A. Danarahmanto, J. F. Pratami, M. D. Prihadi, and N. Nurfadillah, "Pengaruh Rekam Medis Elektronik Terhadap Loyalitas Pasien di Tami Dental Care," *J. Manaj. Inf. Kesehat. Indones.*, vol. 9, no. 2, p. 151, 2021, doi: 10.33560/jmiki.v9i2.332.
- [23] D. P. Sari, "Hubungan Antara Masa Kerja Dokter dengan Kelengkapan Data Rekam Medis di Puskesmas Bringin," *Infokes J. Ilm. Rekam Medis dan Inform. Kesehat.*, vol. 7, no. 2, pp. 53–55, 2017.
- [24] S. Marlisa and E. W. Faida, "Evaluasi Kinerja Petugas Rekam Medis Berdasarkan Metode Rating Scales Di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya," *J. Berk. Kesehat.*, vol. 4, no. 2, pp. 65–69, 2018.
- [25] S. M. Fauziah, N. A. Rumana, D. R. Dewi, and L. Indawati, "Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Bhakti Mulia Tahun 2019," *Indones. Heal. Inf. Manag. J.*, vol. 8, no. 2, pp. 53–58, 2020.

- [26] W. T. A. Putri, "Menanggapi Fenomena Anak- anak yang Mengemis dalam Perspektif Perkembangan Psikososial," *BUANA Gend. J. Stud. Gend. dan Anak*, vol. 6, no. 1, pp. 67–86, Jun. 2021, doi: 10.22515/bg.v6i1.1351.
- [27] F. Ulfah and H. Maryati, "Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rsud Cibinong Kabupaten Bogor Tahun 2018," *PROMOTOR*, vol. 3, no. 2, pp. 204–221, Apr. 2020, doi: 10.32832/pro.v3i2.4170.
- [28] R. R. O. K. Soeprodjo, C. K. F. Mandagi, and S. Engkeng, "Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara," *KESMAS J. Kesehat. Masy. Univ. Sam Ratulangi*, vol. 6, no. 4, pp. 1–6, 2017.
- [29] F. V. Imlabla, S. Rahayu, and S. Soepangat, "Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta," *J. Manaj. dan Adm. Rumah Sakit Indones.*, vol. 2, no. 1, pp. 34–48, 2018.
- [30] G. Alfiansyah, R. A. Wijayanti, N. Nuraini, S. J. Swari, and S. Wafiroh, "Determinan Keamanan Dan Kerahasiaan Dokumen Rekam Medis Di Ruang Filing RS X," *J-REMI J. Rekam Med. Dan Inf. Kesehat.*, vol. 1, no. 2, pp. 37–51, 2020.
- [31] A. D. Shafira, S. P. Arso, and W. Kusumastuti, "Pengadaan dan Pendayagunaan SDM Puskesmas sebagai BLUD di Kota Semarang," *Media Kesehat. Masy. Indones.*, vol. 21, no. 2, pp. 81–88, Apr. 2022, doi: 10.14710/mkmi.21.2.81-88.
- [32] R. Dewi, L. Suryani, and D. E. Anggreny, "Analisis Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam," *J. Kesehat. Saemakers PERDANA*, vol. 4, no. 2, pp. 367–378, 2021, doi: 10.32524/jksp.v4i2.281.
- [33] L. Khasanah and G. Priyadi, "Evaluasi Pelatihan Peningkatan Kompetensi Petugas Rekam Medis di Puskesmas Cangkol," *J. Penelit. Kesehat. Suara Forikes*, vol. 12, no. 4, pp. 511–515, 2021.