

## *Relationship between Education Level and Performance of Medical Record Officers at the Mataram City Hospital*

### Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram

Rizal Pratama Adi Putra<sup>1</sup>, Syamsuriansyah<sup>2</sup>, Uswatun Hasanah<sup>3</sup>, Jihadil Qudsi S.<sup>4</sup>, Musparlin Halid<sup>5\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Politeknik Medica Farma Husada Mataram

<sup>2,3</sup>Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan, Politeknik Medica Farma Husada Mataram

<sup>4,5</sup>Program Studi Statistik Terapan, Politeknik Medica Farma Husada Mataram

[musparlinhalid@gmail.com](mailto:musparlinhalid@gmail.com)

**Abstract**— Efforts to improve the performance of health workers in hospitals are very important because of the various aspects related to efforts to improve health services. One of the vital units in the hospital is the medical record which with its duties is expected to support the quality of service by improving performance well. This study aims to determine the relationship between education level and the performance of medical record officers at the Mataram City Regional General Hospital. The research design used was quantitative analytic. The research sample was 70 medical record officers with total sampling. The analysis in this study used univariate and bivariate analysis with a confidence level of 95% or a value of  $\alpha < 0.05$ . This study shows that there is a relationship between educational background and performance with a  $p$  value =  $0.000 < \alpha$  value =  $0.05$ . The level of education affects the performance of medical record officers at the Mataram City Hospital.

**Keywords**— Education Level, Performance, Medical Records

**Abstrak.** Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Salah satu unit vital yang ada di rumah sakit adalah rekam medis yang dengan tugasnya diharapkan dapat menunjang kualitas layanan dengan meningkatkan kinerja dengan baik. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif analitik. Sampel penelitian adalah 70 petugas rekam medis dengan total sampling. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis univariate dan bivariat dengan tingkat kepercayaan 95% atau nilai  $\alpha < 0,05$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja dengan nilai  $p = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ . Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja petugas rekam medis di RSUD Kota Mataram.

**Kata Kunci**— Tingkat Pendidikan, Kinerja, Rekam Medis

## I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. 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 [4]. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan [5].

Salah satu unit vital yang ada di rumah sakit adalah rekam medis. Setiap pelayanan yang diberikan rumah sakit 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 berpengaruh [7]. Faktor yang mempengaruhi kinerja, terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal [8]. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi [9].

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sadakah et al. (2021) bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja tinggi dengan persentase 93%. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu yang dibawa ke lingkungan kerja yang berdampak pada kualitas layanan kesehatan. Namun demikian, tidak terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja petugas rekam medis Rumah sakit Swasta Kota Mataram [10].

Karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan berbeda. Karakteristik seseorang dapat mempengaruhi perilakunya di tempat kerja [11].

Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Mataram, terdapat hampir 30% dari jumlah petugas rekam medis yang latar belakang pendidikannya bukan dari rekam medis, sedangkan menurut PMK Nomor 55 tahun 2013 adalah Setiap Perekam Medis yang akan melakukan pekerjaannya harus memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) Perekam Medis. Selain itu terdapat petugas dengan masa kerja yang baru sehingga belum terbiasa dalam hal membaca diagnosa dokter sehingga kesulitan dalam melakukan proses pengkodean berkas rekam medis.

Untuk itu diharapkan ada kebijakan yang tepat dari Dinas Kesehatan Kota Mataram dan kepala rumah sakit 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 tingkat pendidikan dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Kota Mataram.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Metode ini digunakan agar peneliti melakukan pengukuran data kuantitatif dan statistik secara objektif dengan cara perhitungan yang ilmiah dari responden yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram berjumlah 70 orang petugas rekam medis. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram.

Variabel dalam penelitian ini adalah karakteristik individu petugas rekam medis dan kinerja petugas rekam medis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan lembar kuesioner hasil pengembangan dari Keputusan Menteri Kesehatan No. 312 Th 2020 tentang Standar Profesi Perekam Medis [12].

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada Januari sampai dengan Agustus 2022. Tempat penelitian dilakukan di RSUD Kota Mataram. Dalam hal prosedur pengumpulan data, peneliti akan memberikan kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Data yang dihasilkan dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi Pearson Chi Square. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , artinya kesalahan dari analisis adalah sebesar 5% atau tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap

populasi 95%. Pengambilan keputusan analisis data jika nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Pendidikan Petugas Rekam Medis di RSUD Kota Mataram. Data ini menggambarkan tingkat pendidikan petugas rekam medis di RSUD Kota Mataram.

**Tabel 1.** Tingkat Pendidikan Petugas Rekam Medis di RSUD KotaMataram (n=70)

| Variabel           | n  | %    |
|--------------------|----|------|
| Tingkat Pendidikan |    |      |
| SMA/SMK            | 16 | 22.9 |
| D3 RMIK            | 18 | 25.7 |
| D3 Lainnya         | 11 | 15.7 |
| S1/D4 RMIK         | 4  | 5.7  |
| S1 Lainnya         | 21 | 30.0 |

Tabel 1 menunjukkan tingkat pendidikan responden yang dominan dari S1 Lainnya (21 Orang, 30.0%), dan tingkat pendidikan dengan jumlah petugas rekam medis yang palig sedikit yaitu S1/D4 RMIK (4 Orang, 5.7%).

#### 1. Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Kota Mataram.

Data ini menggambarkan kinerja petugas rekam medis di RSUD Kota Mataram. Kinerja responden (petugas Rekam Medis) dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu kinerja tinggi, kinerja sedang, dan kinerja rendah.

**Tabel 2.** Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD KotaKota Mataram (n=70)

| Variabel | n  | %    |
|----------|----|------|
| Kinerja  |    |      |
| Tinggi   | 37 | 52.9 |
| Sedang   | 33 | 47.1 |
| Rendah   | 0  | 0    |

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat 37 responden memiliki kinerja tinggi dengan persentase 52.9% dari 70 responden sedangkan 33 orang lainnya berkinerja sedang (47.1%).

#### 2. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Kota Mataram

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja dapat di lihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Analisis Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja

| Variabel   | Kinerja    |        | Total | p    |
|------------|------------|--------|-------|------|
|            | Tinggi     | Sedang |       |      |
| Pendidikan | SMA/SMK    | 4      | 12    | 0.00 |
|            | D3 RMIK    | 18     | 0     |      |
|            | D3 Lainnya | 4      | 7     |      |
|            | S1/D4 RMIK | 4      | 0     |      |
|            | S1 Lainnya | 7      | 14    |      |
| Total      | 37         | 33     | 70    |      |

Tabel 3 Terlihat bahwa dari semua petugas rekam medis di RSUD Kota Mataram tidak ada satu pun yang berkinerja rendah. Dari 16 orang petugas rekam medis yang berlatar pendidikan SMA/SMK, ada 4 orang yang berkinerja tinggi dan 12 orang berkinerja sedang. 18 orang petugas rekam medis yang berlatar pendidikan D3-RMIK semuanya berkinerja tinggi dan

ada 11 orang yang berlatar pendidikan D3-Lainnya 4 diantaranya berkinerja tinggi sedangkan 7 orang lainnya berkinerja sedang. 4 orang petugas rekam medis yang berlatar pendidikan S1/D4 Rekam Medis semuanya berkinerja tinggi serta dari 21 orang petugas rekam medis lainnya yang berlatar pendidikan S1-Lainnya ada 7 orang yang berkinerja tinggi dan 14 orang sisanya berkinerja sedang. Tabel 3 Menunjukkan bahwa hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi Pearson Chi-Square diperoleh nilai  $p = 0.00$ . Nilai  $p = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Kota Mataram.

Mayoritas responden yang berlatar pendidikan rekam medis (22 orang) memiliki tingkat kinerja yang tinggi, ini menunjukkan bahwa semakin linear latar belakang pendidikan dengan suatu profesi yang dijalani seseorang maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Rumah sakit umum kelas B seperti RSUD Kota Mataram ini seharusnya mempunyai 45 Orang tenaga terampil rekam medis dan 10 orang tenaga ahli. Hasil penelitian awal pada data demografi pendidikan menunjukkan bahwa masih ada 68,6% atau 48 orang petugas rekam medis yang bukan merupakan tenaga terampil maupun ahli. Pendidikan adalah langkah awal seorang petugas untuk mengetahui semua tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Menurut Fadila (2019) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi motivasi kerja seseorang [11].

Pendidikan diperlukan untuk mendapat informasi atau hal-hal yang menunjang kesehatan, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. 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 [13].

Pendidikan merupakan proses pembentukan diri dan penentuan sikap yang bersamaan dengan proses pertumbuhan dan pengembangan keperibadian seseorang. Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk berperan serta dalam pembangunan kesehatan. Makin tinggi pendidikan seseorang, makin mudah menerima informasi sehingga meningkat pula kinerjanya. Semakin tinggi pendidikan petugas rekam medis maka semakin baik pula pelayanan yang akan diberikan kepada pasien [14].

Tenaga rekam medis yang berpendidikan tinggi motifasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan petugas yang berpendidikan rendah. Petugas dengan pendidikan lebih tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa saran yang bermanfaat terhadap pimpinan dalam upayanya meningkatkan kinerja petugas rekam medik. Melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak [15].

Lulusan rekam medis dapat memiliki kinerja yang lebih baik menunjukkan bahwa petugas tersebut memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya seperti yang tertuang dalam Perekam medis dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan kompetensi, berdasarkan pendidikan dan pelatihan serta berkewajiban mematuhi standar profesi perekam medis [16]. 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].

Kompetensi perekam medis dan informasi kesehatan merupakan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh seorang profesi perekam medis dan informasi kesehatan dalam melakukan tanggungjawab di berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Petugas perekam medis dan informasi kesehatan harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang merupakan kompetensi dari profesinya [18].

Standar kompetensi PMIK terdiri atas kompetensi petugas rekam medis. Kompetensi dibangun dengan akar yang terdiri atas professional yang luhur, kewaspadaan dalam bentuk mawas diri dan pengembangan diri, serta komunikasi yang efektif, yang akan menunjang manajemen data dan informasi kesehatan lainnya, ketrampilan klasifikasi klinis, kodifikasi penyakit dan masalah kesehatan lainnya juga prosedur klinis, aplikasi statistik kesehatan, epidemiologi dasar, biomedik serta manajemen pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan [19].

Pendidikan Rekam Medis dapat mempengaruhi oleh tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan semakin tingkat pendidikannya tinggi maka semakin tinggi pula pengetahuan yang didapat, sebaliknya tingkat pendidikan yang rendah akan memengaruhi pendayagunaan dan informasi dalam pengelolaan rekam medis, untuk pengembangan dan peningkatan kinerja para petugas rekam medis [20]. Pendidikan seorang Perekam Medis akan menjadi baik, jika petugas mempunyai pendidikan tinggi dan mempunyai keahlian yang tinggi pula dan kesediaan untuk bekerja dan mempunyai kemampuan dan keterampilan itu merupakan salah satu yang dapat memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu [21].

Pentingnya penguasaan kompetensi Perekam Medis terkait dengan Latar belakang pendidikan dan jenjang karirnya di unit rekam medis, untuk menjalankan pekerjaan di unit rekam medis diperlukan sumber daya manusia yang memenuhi

kompetensi perekam medis. Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai dapat mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja yang optimal, dimana diharapkan kemampuan sumber daya manusia yang tinggi untuk mencapai misi organisasi [22].

Peneliti berpendapat perlu diberikannya jenjang pendidikan lanjutan atau pelatihan kepada petugas agar tingkat pendidikan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan digunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan agar karyawan lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, bahwa terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram.

#### REFERENSI

- [1] F. Suaedi, "Pengertian Pengembangan Kompetensi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya," *J. Al Tijarah*, vol. 3, no. 1, pp. 79–102, 2017.
- [2] N. Cahyaningrum, H. L. Noor, and R. A. Herla Dewati, "Tinjauan Beban Kerja Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Unit Rekam Medis Berdasarkan Metode Wisn di RSUD Banyu Bening Boyolali," *J. Ilm. Rekam Medis dan Inform. Kesehat.*, vol. 8, no. 2, p. 40, 2018. [Online]. Available: <https://www.ejurnalinfokes.apikescm.ac.id/index.php/infokes/article/view/204>
- [3] Purnamasari and I. Kapalawi, "Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Stella Maris Makassar," *J. MKMI*, vol. 9, no. 2, pp. 120–124, 2013.
- [4] H. Suryanto, "Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri," *J. Rekam Medis dan Inf. Kesehat.*, vol. 3, no. 1, pp. 29–35, 2020, doi: 10.31983/jrmik.v3i1.5514.
- [5] S. Astuti, "Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen)," *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manaj. dan Akunt.*, vol. 17, no. 1, pp. 1–23, 2018, doi: 10.32639/fokusbisnis.v17i1.198.
- [6] R. Nugraheni, "Analisis Pelayanan Rekam Medis di Rumah Sakit X Kediri Jawa Timur," *J. Wiyata*, vol. 2, no. 2, pp. 169–175, 2015.
- [7] M. Halid and Maryam, "Tinjauan Analisis Kuantitatif Review Identifikasi pada Ringkasan Masuk Keluar Berkas Rekam Medis Operasi Caesar di Rumah Sakit Bhayangkara Mataram," *J. Manaj. Inf. Kesehat. Indones.*, vol. 4, no. 2, Nov. 2016. [Online]. Available: <http://jmiki.apfirmik.or.id/index.php/jmiki/article/view/138>
- [8] Susanto, "Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia di Unit Rekam Medis PKU Muhammadiyah Surakarta," *Infokes J. Ilm. Rekam Medis dan Inform. Kesehat.*, vol. 8, no. 2, pp. 70–79, 2018. [Online]. Available: <http://ojs.uib.ac.id/index.php/infokes/article/view/206>
- [9] M. Chrismawanti, "Tinjauan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Rekam Medis Berdasarkan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK-Kes) di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo," *J. Delima Harapan*, vol. 7, no. 1, pp. 48–57, 2020, doi: 10.31935/delima.v7i1.95.
- [10] 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, p. 208, 2021, doi: 10.22146/jkesvo.60226.
- [11] R. Fadila, "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rekam Medis di Unit Filing," *J. Rekam Medis dan Inf. Kesehat.*, vol. 2, no. 1, p. 48, 2019, doi: 10.31983/jrmik.v2i1.4049.
- [12] E. Garmelia, S. Lestari, and Z. A. Golo, "Tinjauan Efektivitas Kerja Penanggung Jawab Rekam Medis (PJRM) di Bangsal Perawatan Sesuai dengan Kompetensi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK)," *J. Manaj. Inf. Kesehat. Indones.*, vol. 9, no. 1, p. 5, 2021, doi: 10.33560/jmiki.v9i1.324.
- [13] Amsori, D. Nurjayanti, and Rumpiati, "Kinerja Petugas Rekam Medis Diruang Filing Ditinjau dari Kompetensi Perekam Medis di RSUD Muhammadiyah Ponorogo," *2-TRIK Tunas-Tunas Ris. Kesehat.*, vol. 9, no. 3, pp. 201–207, 2019.
- [14] N. A. Titasari and T. Fani, "Dampak Psikologis Pandemi Covid-19 Pada Petugas Rekam Medis," in *Prosiding Diskusi*

- Ilmiah, 2021, pp. 74–81. [Online]. Available: <https://publikasi.aptirmik.or.id/index.php/prosidingdiskusiilmiahhyogya/article/view/224>
- [15] R. Hilmansyah, "Analisis Penyebab Tidak Terlaksananya Retensi dan Pemusnahan Berkas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Natuna," *Infokes*, vol. 11, no. 1, pp. 1–7, 2021. [Online]. Available: <http://ojs.uib.ac.id/index.php/infokes/article/view/1039>
- [16] T. Y. W. Pratama and Sudalhar, "Analisis Faktor Karakteristik Individu Perawat Terhadap Kelengkapan Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan Rawat Inap Pada Rekam Medis di Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro," in *Prosiding Seminar Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2019, pp. 82–85.
- [17] S. F. Nabila, M. W. Santi, Y. Tabrani, and A. Deharja, "Analisis Faktor Penyebab Pending Klaim Akibat Koding Berkas Rekam Medis Pasien Rawat Inap di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo," *J-REMI J. Rekam Med. dan Inf. Kesehat.*, vol. 1, no. 4, pp. 519–528, 2020, doi: 10.25047/j-remi.v1i4.2157.
- [18] D. Rachmawati, S. Farlinda, Sugeng, and G. Alfiansyah, "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis," *J. Rekam Med. dan Inf. Kesehat.*, vol. 2, no. 2, pp. 194–202, 2021.
- [19] L. N. Herman, R. A. Wijayanti, A. Deharja, and M. C. Roziqin, "Analisis Penyebab Lama Penyediaan Berkas Rekam Medis Rawat Jalan di Puskesmas Mangaran," *J-REMI J. Rekam Med. dan Inf. Kesehat.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2020, doi: 10.25047/j-remi.v2i1.2031.
- [20] Z. A. Ritonga, "Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Beban Kerja Di Bagian Penyimpanan Rekam Medis Menggunakan Metode Wisn (Workload Indicator of Staffing Need) Di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan," *J. Ilm. Perekam Dan Inf. Kesehat. Imelda*, vol. 2, no. 1, pp. 170–177, 2017.
- [21] M. A. Rahmawati, N. Nuraini, and D. A. Hasan, "Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Penyediaan Dokumen Rekam Medis Rawat Jalan di RSUD Haji Surabaya," *J-REMI J. Rekam Med. dan Inf. Kesehat.*, vol. 1, no. 4, pp. 511–518, 2020, doi: 10.25047/j-remi.v1i4.2000.
- [22] 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, p. 65, 2018, doi: 10.20527/jbk.v4i2.5676.