

## Korelasi Kompetensi dan Kinerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Cirebon

Dian Rizki Indriantanti, Totok Subianto, Suhartini, Elfi

Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan Cirebon, Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya,  
Kota Cirebon, Indonesia

Jl. Pemuda Raya No.38, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132

Korespondensi E-mail: [dianrizky676@gmail.com](mailto:dianrizky676@gmail.com)

Submitted: 27 Mei 2024, Revised: 16 Mei 2025, Accepted: 26 Juni 2025

### Abstract

Competence is a person's ability to carry out tasks and responsibilities in a work environment that includes knowledge and skills in improving professional performance standards. The performance of employees is determined by their level of motivation and competence to achieve good work results. The study aims to determine the relationship between competence and performance of medical records and health information officers in Cirebon district. The population in this study were 60 medical record officers in Cirebon district. The sample taken was 44 PMIK officers with a medical record and health information education background who worked at the health center. This research uses a type of observational quantitative method and research design using a cross-sectional approach. The results of the univariate analysis showed that the characteristics of the dominant age respondents were  $\leq 25$  years by 65.9%, the most tenure was  $< 2$  years by 56.8%. Then, the competence of medical record officers in the competent category was 50% of respondents and the performance of medical record officers in the good category was 54.5% of respondents. Analysis bivariate using the chi-square test which obtained a P-value of  $0.762 > 0.05$ , meaning that there is no correlation between the competence and performance of medical recorders and health information at the Cirebon district health center.

**Keyword:** Competency, Performance, Medical Records, Health Center.

### Abstrak

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja yang mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan standar kinerja profesional. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat motivasi dan kompetensi mereka untuk mencapai hasil kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara kompetensi dengan kinerja petugas rekam medis dan informasi kesehatan di kabupaten Cirebon. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang petugas rekam medis di kabupaten Cirebon. Sampel yang diambil yaitu 44 orang petugas PMIK berlatar pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan yang bekerja di puskesmas. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif observasional dan desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*. Hasil penelitian Analisis univariat menunjukkan karakteristik responden umur dominan adalah  $\leq 25$  tahun sebesar 65.9%, masa kerja paling banyak adalah  $< 2$  tahun sebanyak 56.8%. Kemudian, kompetensi petugas rekam medis dengan kategori kompeten sebesar 50% responden dan kinerja petugas rekam medis dengan kategori baik sebesar 54.5% responden. Analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* yang memperoleh hasil P-value  $0.762 > 0,05$  artinya tidak ada korelasi antara kompetensi dan kinerja perekam medis dan informasi kesehatan di puskesmas kabupaten Cirebon.

**Kata Kunci:** kompetensi, kinerja, rekam medis, puskesmas.

### Pendahuluan

Peran sumber daya manusia mempunyai signifikansi yang besar pada pencapaian tujuan di sarana pelayanan kesehatan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, yang bermaksud guna memperoleh kepuasan kerja dari tiap-tiap tugas yang diberikan supaya tercipta kinerja secara optimal baik kuantitas atau kualitasnya (1). Dengan memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi, organisasi penyedia pelayanan kesehatan memainkan peran vital guna mendukung terselenggaranya program kesehatan dalam masyarakat. Kualitas sebuah layanan kesehatan tak hanya dievaluasi berdasarkan hasil akhirnya, tetapi juga dari faktor lain yang mendukung upaya meningkatkan kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Salah satu faktor yang penting adalah pelayanan manajemen informasi kesehatan yang berkualitas, terintegrasi baik, serta didasarkan pada data yang berasal dari rekam medis (2).

Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) harus profesional saat mengerjakan tugas yang berkualitas sebagaimana standar kompetensi PMIK terkait kinerja (3). Efektivitas kerja dapat diketahui melalui 4 jenis pendekatan yaitu pendekatan tujuan, sistem, strategi dan kompetensi (3). Berdasar Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis (4) petugas rekam medis dan informasi kesehatan (RMIK) adalah individu yang menyelesaikan pendidikan RMIK sebagaimana ketentuan perundang-undangan. Jenis pendidikan yang mencakup D-III rekam medis dan informasi kesehatan, D-IV, atau S1 Terapan Manajemen Informasi Kesehatan.

Kinerja merupakan hasil dari kinerja yang optimal yang dilakukan oleh petugas untuk mencapai target kerja yang memuaskan (5). Kinerja petugas karyawan ditentukan oleh tingkat motivasi dan kompetensi mereka guna tercapai hasil kinerja yang baik (6). Seseorang yang memiliki kinerja yang bagus cenderung mempunyai tingkat motivasi, tanggung jawab terhadap tempat kerja, dan tingkat partisipasi dalam pekerjaan yang tinggi, hal ini berujung dapat membuat kinerja mereka meningkat dengan *continue*, dan begitu juga sebaliknya. Kinerja dinyatakan baik dan sukses suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerjanya sendiri, yang dapat diukur dengan membandingkan kinerja pekerjaan dengan standar yang ditentukan oleh tempat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya: Pendidikan dan pengetahuan, motivasi, kepribadian, lingkungan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja (7).

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan secara efektif dan memuaskan di *work environment* (8). Kompetensi meliputi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan guna menyelesaikan tanggung jawab dan tugas dengan efisien serta meningkatkan standar kinerja profesional. Indikator kompetensi terbagi menjadi 6, meliputi: pengetahuan, kemampuan, pemahaman, sikap, nilai, dan minat (9). Berdasarkan KMK RI No : HK.01.07/ MENKES/312/2020 (10) mengenai PMIK, yang kompeten dan berkualitas pada pemberian pelayanan kesehatan terdapat 7 kompetensi. Kompetensi yang harus dijalankan oleh selaku petugas perekam medis mencakup 1) Memiliki jiwa profesional, beretika, dan legal, 2) Memiliki rasa mawas diri dan pengembangan diri, 3) Mampu berkomunikasi dengan efektif, 4) Manajemen data dan informasi kesehatan, 5) Klasifikasi dan kodefikasi penyakit dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan tindakan medis, 6) Aplikasi statistik, epidemiologi dasar, dan biomedis rekam medis 7) Manajemen pelayanan rekam medis.

Berdasarkan studi terdahulu yang dilaksanakan (11) hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya 78,3% kinerja pegawai mendapat pengaruh dari kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja, lalu 21,7% sisanya mendapat pengaruh dari faktor lainnya. Sebabnya, kompetensi, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja adalah aspek yang mesti dipertimbangkan dan berpengaruh signifikan pada kinerja petugas rekam medis di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawan. Berdasar (12) hasil menunjukkan bahwa nilai sig  $0,064 > 0,05$ , berdasar kriteria itu kemudian keputusannya adalah  $H_0$  diterima. Sehingga disimpulkan bahwasannya variabel kompetensi memiliki dampak positif namun tak signifikan pada kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki pegawai rekam medis mempunyai peran signifikan pada kinerjanya. Kian tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, kian besar kemungkinan mencapai target kinerja yang optimal, dan semakin rendah tingkat kompetensi, semakin kecil kemungkinan kinerja yang dihasilkan mencapai tingkat maksimal. Sementara itu, penilaian tingkat kompetensi diperlukan untuk mengevaluasi sejauh mana tingkat kinerja yang diinginkan dapat dicapai secara efektif (13). Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui korelasi antara Kompetensi dan Kinerja Perekam Medis Dan Informasi Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Cirebon.

## Metode Penelitian

Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif observasional dan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 orang petugas rekam medis di puskesmas kabupaten Cirebon. Sampel di penelitian ini berjumlah 44 orang yang memiliki latar belakang pendidikan RMIK. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi yaitu siap untuk mengisi kuesioner dan petugas yang memiliki latar belakang Pendidikan rekam medis. Penelitian ini menggunakan 2 analisis data. Pertama, analisis univariat penelitian ini adalah karakteristik petugas yang terdiri atas umur dan masa kerja, kompetensi pegawai rekam medis puskesmas di Kabupaten Cirebon, dan kinerja pegawai rekam medis puskesmas di Kabupaten Cirebon. Kedua, analisis bivariat menggunakan uji *chi square* untuk menentukan hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai PMIK puskesmas di kabupaten Cirebon. Hipotesis penelitian ini adalah Hipotesis  $H_0$  yang artinya tidak ada korelasi antara kompetensi dan kinerja perekam medis dan informasi kesehatan di puskesmas kabupaten Cirebon.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Univariat

#### Karakteristik Responden

Dari jawaban kuesioner responden tersebut kemudian dimasukkan ke tabel penyajian di laporan penelitian. Karakteristik responden terdapat 2 cara yaitu pertama, distribusi kuantitatif untuk melihat persentase setiap variabel umur dan masa kerja. Kedua, distribusi deskriptif untuk melihat rata-rata, standar deviasi, minimal, maksimal dari setiap variabel.

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Petugas Rekam Medis dan Informasi Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Cirebon Tahun 2023**

| No | Karakteristik Responden | N             | %            |              |
|----|-------------------------|---------------|--------------|--------------|
| 1. | Umur                    | ≤ 25 Tahun    | 29           | 65.9         |
|    |                         | 26 – 40 Tahun | 13           | 29.5         |
|    |                         | > 41 Tahun    | 2            | 4.5          |
|    |                         | <b>Total</b>  | <b>44</b>    | <b>100.0</b> |
| 2. | Masa Kerja              | < 2 Tahun     | 25           | 56.8         |
|    |                         | 2 - 5 Tahun   | 8            | 18.2         |
|    |                         | > 5 Tahun     | 11           | 25.0         |
|    | <b>Total</b>            | <b>44</b>     | <b>100.0</b> |              |

Tabel 1 terlihat dari hasil diatas memperlihatkan bahwa dari 44 responden terdapat umur responden yang paling dominan adalah ≤ 25 tahun sebesar 29 (65.9%) responden dan responden yang mempunyai masa kerja terbanyak adalah < 2 tahun yakni 25 (56.8%) responden.

Umur tidak selalu memiliki dampak signifikan pada keadaan fisik, tingkat beban kerja, motivasi, dan tanggung jawab pegawai saat menjalankan tugasnya. Pegawai yang berusia di bawah 25 tahun cenderung memiliki fisik yang kuat dan semangat yang tinggi, namun tanggung jawab terhadap pekerjaannya mungkin kurang dibandingkan dengan petugas yang berusia di atas 40 tahun (5). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya tak ditemukan pengaruh umur terhadap kinerja petugas rekam medis di puskesmas Kabupaten Cirebon.

Masa kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karena tingkat pembelajaran, motivasi, kemampuan seseorang itu berbeda-beda, dan lingkungan kerja (7). Masa kerja yang lama atau sedikit tidak menjamin kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Selain itu, pentingnya pembelajaran dan pengembangan terus-menerus tidak boleh diabaikan.

**Tabel 2.**  
**Distribusi Deskriptif Karakteristik Responden**

| Variabel   | Mean  | SD    | Minimal-Maximal                |
|------------|-------|-------|--------------------------------|
| Umur       | 25.11 | 4.42  | 21 – 45 Tahun                  |
| Masa Kerja | 38.89 | 41.99 | 4 bulan – 197 bulan (16 Tahun) |

Berdasarkan Tabel 2 terlihat dari hasil diatas memperlihatkan bahwa umur rata-rata sebesar 25.11 (25 tahun), dengan standar deviasi 4.42, umur paling muda responden adalah 21 tahun, dan umur paling tua responden adalah 45 tahun. Masa kerja responden mempunyai rata-rata sebesar 38 bulan (> 3 tahun), dengan standar deviasi 41.99, masa kerja yang sedikit adalah 4 bulan, dan masa kerja yang paling banyak adalah 197 bulan (16 tahun).

Umur tidak selalu berpengaruh pada kinerja petugas petugas puskesmas di kabupaten Cirebon salah satu penyebabnya adalah motivasi dan keinginan untuk belajar. Motivasi dan keinginan untuk terus belajar dan berkembang secara profesional juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja seseorang (14). Biasanya, seseorang yang lebih muda memiliki motivasi yang besar untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, dan mungkin berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, terlepas dari usia mereka. Selain itu, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja memiliki peranan penting, seperti mampu belajar dengan cepat dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kebutuhan pekerjaan, atau dinamika tim mungkin akan tetap efisien dalam lingkungan kerja yang dinamis (7).

### Kompetensi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Cirebon

Dari hasil jawaban kuesioner tersebut kemudian dimasukkan ke tabel penyajian di laporan penelitian. Tingkat kompetensi perekam medis terbagi 2 yakni 1=Kompeten jika  $n \geq 359$  dan 2 = Tidak Kompeten jika  $n < 359$ . Adapun penyajian dan interpretasinya dibagi menjadi 2 pada Tabel 3 dan Tabel 4.

**Tabel 3.**  
**Distribusi Responden terhadap Kompetensi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan**

| No | Area Kompetensi   | Kompetensi Petugas Rekam Medis |      |                |      |        |       |
|----|---|--------------------------------|------|----------------|------|--------|-------|
|    |   | Kompeten                       |      | Tidak Kompeten |      | Jumlah |       |
|    |   | n                              | %    | n              | %    | n      | %     |
| 1. | Profesionalisme yang Luhur, Etika dan Legal   | 23                             | 52.3 | 21             | 47.7 | 44     | 100.0 |
| 2. | Mawas Diri dan Pengembangan Diri  | 24                             | 54.5 | 20             | 45.5 | 44     | 100.0 |
| 3. | Komunikasi Efektif  | 26                             | 59.1 | 18             | 40.9 | 44     | 100.0 |
| 4. | Manajemen Data dan Informasi Kesehatan  | 22                             | 50.0 | 22             | 50.0 | 44     | 100.0 |
| 5. | Keterampilan Klasifikasi Klinis, Kodifikasi Penyakit dan Masalah Kesehatan Lainnya, serta Prosedur Klinis | 22                             | 50.0 | 22             | 50.0 | 44     | 100.0 |
| 6. | Aplikasi Statistik Kesehatan, Epidemiologi Dasar, dan Biomedik  | 22                             | 50.0 | 22             | 50.0 | 44     | 100.0 |
| 7. | Manajemen Pelayanan RMIK  | 25                             | 56.8 | 19             | 43.2 | 44     | 100.0 |

**Tabel 4.**  
**Distribusi Frekuensi Kompetensi Petugas Rekam Medis dan Informasi Kesehatan**

| No           | Kompetensi Petugas Rekam Medis | Jumlah    | %            |
|--------------|--------------------------------|-----------|--------------|
| 1.           | Kompeten                       | 22        | 50.0         |
| 2.           | Tidak Kompeten                 | 22        | 50.0         |
| <b>Total</b> |                                | <b>44</b> | <b>100.0</b> |

Tabel 4 terlihat dari hasil diatas menunjukkan bahwa dari 44 total responden terdapat hasil kompetensi petugas RMIK didapat kategori berkompeten sebanyak 22 (50%) responden dan kategori tidak kompeten sebesar 22 (50%) responden.

Berdasarkan Table. 4.3 hasil pengukuran tiap area kompetensi pegawai PMIK di Kabupaten Cirebon menunjukkan area yang mempunyai kategori kompeten berada pada area kompetensi 3 yaitu komunikasi efektif sebesar 26 (59.1%) responden. Berdasar KMK RI No: HK.01.07/ MENKES/312/2020 menjelaskan kompetensi inti dari area komunikasi efektif adalah lulusan rekam medis yang dapat mengumpulkan dan menggali informasi melalui pemangku kepentingan, guna dipergunakan selaku bahan mengambil keputusan mengenai pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, bahwasannya pegawai PMIK puskesmas di Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa kemampuan yang baik terkait komunikasi bersama pegawai kesehatan yang lain dan memberikan arahan serta informasi yang tepat, ramah, dan mudah dimengerti oleh masyarakat adalah penting. Apabila petugas rekam medis mampu berkomunikasi dengan jelas kepada pasien, itu menunjukkan adanya komunikasi yang efektif antara mereka (15).

Sementara itu, diketahui bahwa kompetensi pegawai PMIK memiliki kategori tidak kompeten masing-masing sebesar 22 (50%) responden. Pengukuran tiap area kompetensi pegawai PMIK memperlihatkan area yang memiliki kategori tidak kompeten pada Tabel 3 ada 3 antara lain: Area kompetensi 4 yaitu Manajemen Data dan Informasi Kesehatan, area kompetensi 5 yaitu Keterampilan Klasifikasi Klinis, Kodefikasi Penyakit dan Masalah Kesehatan Lainnya, serta Prosedur Klinis, serta Area kompetensi 6 yaitu Aplikasi Statistik Kesehatan, Epidemiologi Dasar, dan Biomedik dengan masing-masing sebesar 22 (50%) responden.

Berdasar KMK RI No: HK.01.07/MENKES/312/2020 menjelaskan kompetensi inti dari area Manajemen Data dan Informasi Kesehatan adalah lulusan rekam medis yang dapat melakukan perancangan dan pengelolaan format, struktur, dan isi data kesehatan, meliputi pula pemahaman akan sistem klasifikasi, dan perencanaan sistem pembayaran pelayanan kesehatan, secara manual ataupun *electronic*. Berdasar hasil pengamatan peneliti, bahwa PMIK puskesmas di Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa kemampuan yang kurang baik pada area kompetensi tersebut, oleh karena itu sebaiknya petugas rekam medis diberikan pelatihan dan arahan tentang strategi merancang data rekam medis agar dapat dikelola secara efektif dan optimal. Menurut Kementerian Kesehatan (2020) menyatakan pegawai yang lulusan RMIK harus tahu bagaimana struktur dan klasifikasi sistem pembayaran layanan kesehatan secara elektronik dan manual, serta bagaimana menyimpan dan mengelola data kesehatan dimana puskesmas sudah mulai menerapkan *Electronic Medical Record* (15).

Berdasarkan KMK RI No: HK.01.07/MENKES/312/2020 menjelaskan kompetensi inti dari area Klasifikasi Klinis, Kodefikasi Penyakit dan Masalah Kesehatan Lainnya, serta Prosedur Klinis adalah lulusan rekam medis yang dapat menentukan klasifikasi klinis, kodifikasi penyakit, dan masalah kesehatan yang lain, serta prosedur klinis secara tepat sebagaimana klasifikasi yang dipakai di Indonesia, yang dipergunakan guna sistem pembiayaan fasilitas pelayanan kesehatan dan statistik penyakit. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, bahwa PMIK puskesmas di Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa kemampuan yang kurang baik pada area kompetensi tersebut, oleh karena itu sebaiknya petugas rekam medis diberikan sosialisasi terkait melaksanakan sistem klasifikasi klinis secara benar dan pengkodean penyakit mengenai kesehatan serta prosedur medis selaras akan ICD-9 dan ICD-10. Pengkodean diagnosis penyakit di puskesmas adalah suatu tugas yang penting, yang melibatkan pengelompokan diagnosis penyakit ke dalam beberapa kategori untuk kepentingan pelaporan penyakit yang dilakukan puskesmas tiap bulan. Kegiatan ini juga memegang peranan penting dalam menentukan sistem pembiayaan puskesmas. Oleh karena itu, untuk memastikan keberhasilan program kesehatan Indonesia, peran petugas rekam medis memiliki signifikansi yang besar dalam kegiatan pelayanan kesehatan di Fasyankes Indonesia (16).

Berdasar KMK RI No : HK.01.07/MENKES/312/2020 menjelaskan kompetensi inti dari area Aplikasi Statistik Kesehatan, Epidemiologi Dasar dan Biomedik adalah lulusan rekam medis yang dapat mempergunakan epidemiologi dasar, statistik kesehatan, dan biomedik pada pelayanan RMIK. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, bahwa pegawai PMIK puskesmas di Kabupaten Cirebon menunjukkan secara umum, pegawai rekam medis telah mampu melakukan pengelolaan dan penyajian data pelayanan kesehatan secara memadai. Namun, diperlukan pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan arahan tambahan untuk meningkatkan kemampuan guna memberi data pelayanan kesehatan menjadi lebih baik dan tepat. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Indonesia (2020) menjelaskan mengatakan bahwa seorang perekam medis diinginkan dapat mengumpulkan, memproses, melakukan penyajian, mempergunakan, dan melakukan analisis informasi yang relevan terkait program dan layanan kesehatan yang baik dengan menggunakan teknik manual dan *electronic* (15).

### **Kinerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Cirebon**

Dari hasil jawaban kuesioner tersebut kemudian dimasukkan ke tabel penyajian di laporan penelitian. Tingkat kinerja perekam medis terbagi 2 yakni 1=Baik jika  $n \geq 87$  dan 2 = Tidak Baik jika  $n < 87$ . Adapun penyajian dan interpretasinya dibagi menjadi 2 adalah seperti berikut: Kinerja Petugas Rekam Medis pada Seluruh Indikator Kinerja (Tabel 5 dan Tabel 6).

**Tabel 4.**  
**Distribusi Responden terhadap Seluruh Indikator Kinerja**

| No | Indikator Kinerja | Kinerja Petugas Rekam Medis |      |            |      |        |       |
|----|-------------------|-----------------------------|------|------------|------|--------|-------|
|    |                   | Baik                        |      | Tidak Baik |      | Jumlah |       |
|    |                   | n                           | %    | n          | %    | n      | %     |
| 1. | Keahlian          | 23                          | 52.3 | 21         | 47.7 | 44     | 100.0 |
| 2. | Dorongan          | 22                          | 50.0 | 22         | 50.0 | 44     | 100.0 |
| 3. | Pelayanan         | 24                          | 54.5 | 20         | 45.5 | 44     | 100.0 |
| 4. | Tanggung Jawab    | 28                          | 63.6 | 16         | 36.4 | 44     | 100.0 |

Tabel 5 terlihat dari hasil diatas menunjukkan bahwa dari 44 total responden. Indikator kinerja yang masuk dalam kategori baik adalah indikator tanggung jawab sebesar 28 (63.6%) responden. Disisi lain, indikator kinerja yang masuk dalam kategori tidak baik adalah di indikator dorongan sebesar 22 (50%) responden. Tabel 6 terlihat melalui hasil diatas menunjukkan bahwa dari 44 total responden terdapat hasil pengukuran kinerja petugas RMIK pada pengimplementasian praktik RMIK diperoleh kategori baik sebesar 24 (54.5%) responden dan kategori tidak baik sebesar 20 (45.5%) responden.

**Tabel 5.**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Petugas Rekam Medis dan Informasi Kesehatan**

| No           | Kinerja dalam Melaksanakan Praktik RMIK | Jumlah    | %            |
|--------------|---|-----------|--------------|
| 1.           | Baik                                    | 24        | 54.5         |
| 2.           | Tidak Baik                              | 20        | 45.5         |
| <b>Total</b> |   | <b>44</b> | <b>100.0</b> |

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab cenderung melakukan tugas dengan sungguh-sungguh dan berupaya untuk memberikan yang terbaik. Ini bermakna bahwa petugas rekam medis yang memiliki rasa tanggung jawab akan lebih produktif dalam pekerjaannya (17). Berdasarkan indikator kinerja dari temuan penelitian ini, mayoritas petugas rekam medis menjawab jarang hingga kadang kadang pada pertanyaan di indikator dorongan. Hal tersebut menggambarkan rendahnya kinerja di bidang dorongan. Oleh karena itu, dorongan dari rekan kerja memiliki peran penting dalam tempat fasilitas pelayanan kesehatan karena membantu menangani setiap masalah dan kejenuhan dalam pekerjaan, dan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri petugas dalam menjalankan tugas mereka. Dengan kata lain, kinerja sebanding dengan dorongan yang diberikan kepada petugas. Disamping itu, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan dorongan kerja karyawan yang artinya dorongan karyawan untuk bekerja meningkat seiring dengan kualitas pelatihan yang diberikan.

Temuan penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) serta (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dalam (Nabawi, 2019) menyatakan bahwasannya motivasi, kepuasan dalam pekerjaan, dan komitmen terhadap organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja. Menurut (6) dinyatakan kepemimpinan, motivasi dan disiplin petugas mempunyai pengaruh pada kinerja petugas. Pada suatu tempat fasilitas pelayanan kesehatan seperti puskesmas dapat meningkatkan kinerja petugas, jika karyawan mempunyai sikap tanggung jawab akan tugas yang mereka lakukan dan jika ada dorongan yang terus-menerus dari pemimpin untuk memotivasi petugas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

### Analisis Bivariat

Analisis bivariat pada penelitian ini mempergunakan uji *chi-square* untuk mengidentifikasi korelasi antara kompetensi dan kinerja perekam medis dan informasi kesehatan di puskesmas kabupaten Cirebon.

Tabel 6.  
Uji Statistik *Chi-Square* Relasi antara Kompetensi dengan Kinerja PMIK  
di Kabupaten Cirebon Tahun 2023

| No | Kompetensi     | Kinerja |      |            |      | Total |        | P-Value |
|----|----------------|---------|------|------------|------|-------|--------|---------|
|    |                | Baik    |      | Tidak Baik |      | N     | %      |         |
|    |                | n       | %    | N          | %    |       |        |         |
| 1. | Kompeten       | 13      | 59.1 | 9          | 40.9 | 22    | 100.0% | 0.762   |
| 2. | Tidak Kompeten | 11      | 50.0 | 11         | 50.0 | 22    | 100.0% |         |

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil perhitungan diatas perolehan uji statistik didapat  $P\text{-Value}$   $0.762 > 0,05$  yang artinya tidak ada korelasi antara kompetensi dan kinerja perekam medis dan informasi kesehatan di puskesmas kabupaten Cirebon.

Ditemukan bahwasannya tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai PMIK puskesmas di Kabupaten Cirebon, dinyatakan diterimanya  $H_0$ . Hal itu didukung  $P\text{-Value} = 0.762 > 0,05$ . Hal tersebut sama akan penelitian yang menghasilkan variabel kompetensi memiliki t hitung yakni 1,462 dengan probabilitas 0,151 (18). Nilai signifikansi lebih rendah dibanding tingkat signifikansi yang diinginkan ( $0,151 > 0,05$ ) memperlihatkan bahwasannya variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan tak signifikan pada kinerja pegawai RMIK RSU Haji Surabaya, karena standar kompetensi PMIK yang kompeten yang dimiliki oleh petugas tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai di RSU Haji Surabaya. Seorang petugas rekam medis dianggap memiliki kompetensi yang tinggi apabila memiliki *work experience* yang relevan, *background*, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang baik. Pengalaman kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karena petugas lebih mampu menyesuaikan diri dengan situasi, berani mengambil risiko, dan menciptakan individu yang kompeten (12).

Dalam hal kinerja di tempat kerja, ada bukti yang memperlihatkan bahwasannya kompetensi tak selalu mempunyai pengaruh langsung pada hasil kinerja seseorang. Walaupun kompetensi teknis sangat penting dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, faktor-faktor seperti lingkungan dan motivasi kerja juga membawa pengaruh signifikan pada kinerja seseorang. Seseorang dengan kompetensi yang tinggi mungkin tidak selalu mampu mencapai kinerja optimal jika faktor-faktor lain tidak mendukungnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidaklah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja di tempat kerja, dan penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang mempunyai pengaruh pada hasil kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dijumpai terdapat keterkaitan pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Sebagaimana temuan penelitian dengan  $P\text{-Value}$  yakni  $0,038 < 0,05$  yang menguraikan bahwasannya dijumpai hubungan antara kinerja dan motivasi kerja pegawai RMIK di RS Nur Hidayah Bantul, hal tersebut menggambarkan bahwasannya memberikan dorongan motivasi kepada pegawai rekam medis membantu peningkatan kinerja mereka, sebab tingkat motivasi yang tinggi berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal yang bisa memberikan kepuasan bagi seluruh pihak yang terlibat (19).

Sebagaimana penelitian oleh (20), temuan penelitian itu memperlihatkan bahwasannya motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan pada kinerja petugas, ini memperlihatkan bahwasannya kian tinggi motivasi kerja pegawai, kian baik kinerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu untuk memastikan terciptanya pelayanan yang memuaskan, diperlukan petugas rekam medis yang mempunyai kualitas yang baik. Guna pencapaian tujuan itu, dibutuhkan dukungan dari pihak puskesmas atau fasilitas kesehatan lainnya, seperti memberikan motivasi pada petugas rekam medis, yang akan membantu peningkatan produktivitas, sebab tingginya motivasi dapat menciptakan kinerja yang optimal, yang bisa memenuhi kepuasan seluruh pihak yang terlibat (19).

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya juga dilakukan (9) menyatakan hasil analisis memperlihatkan bahwasannya melalui  $P\text{-Value}$   $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja para karyawan. Hal ini seiring akan penelitian yang sudah dilaksanakan dengan mendapatkan hasil pengujian didapat  $P\text{-Value}$   $0,000 < 0,05$  lalu diambil kesimpulan bahwasannya ditemui relasi signifikan antara lingkungan kerja pada produktivitas kinerja pegawai RMIK di RS Panti Waluya Sawahan Malang (21). Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam menentukan kenyamanan individu saat bekerja, dan peningkatan kualitas lingkungan kerja akan berimbas positif dalam mencapai kinerja organisasi secara

optimal. Dengan demikian lingkungan yang baik memungkinkan dapat bekerja dengan baik. Jika pegawai PMIK puskesmas di Kabupaten Cirebon merasa nyaman dengan lingkungan kerja di tempat kerja, menjadikan mereka akan merasakan nyaman di tempat kerja itu untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemudian, fasilitas yang tersedia bukan satu-satunya aspek lingkungan kerja yang mendukung, tetapi juga dengan hubungan interpersonal antara rekan kerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang diurai diatas, bisa ditarik kesimpulan: Umur petugas rekam medis puskesmas di Kabupaten Cirebon mayoritas berumur  $\leq 25$  Tahun 65.9% dan masa kerja mayoritas  $< 2$  tahun 56.8%. Kategori kompetensi rekam medis dan informasi kesehatan memperoleh hasil 50% responden terkategori kompeten. Kategori kinerja berdasarkan indikator kinerja pegawai PMIK memperoleh hasil 54.5% responden memiliki kategori baik. Berdasar perhitungan uji statistik *Chi-Square* diperoleh *P-Value* 0.762  $> 0,05$  yang artinya tidak ada korelasi antara kompetensi dan kinerja perekam medis dan informasi kesehatan di puskesmas kabupaten Cirebon. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya keterkaitan antara kompetensi PMIK dengan kinerja PMIK di puskesmas. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan rutin dan peningkatan kompetensi melalui seminar atau workshop yang relevan. Mengingat mayoritas petugas masih muda dan belum berpengalaman, pendampingan serta evaluasi berkala juga perlu dilakukan untuk memastikan efektivitas program.

## Daftar Pustaka

1. Sari RS, Desnita Y, Apriliani M. Identifikasi Pengetahuan dan Pemahaman Profesional Perekam Medis Terhadap Kompetensi Perekam Medis. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 2022;2(8):2639–46.
2. Silalahi P, Marbun AD. Analisis Kompetensi Petugas Rekam Medis dalam Pencapaian Kinerja Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan. 2017;
3. Garmelia E, Lestari S, Golo ZA. Tinjauan Efektivitas Kerja Penanggung Jawab Rekam Medis (PJRM) di Bangsal Perawatan Sesuai dengan Kompetensi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK). *JurnalMIKI*. 2021 Mar 6;9(1):5.
4. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis. Jakarta 2013.
5. Faiha H, Fannya P, Putra DH. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Tahun 2023. *Jurnal Sosains*. 2023 Sep 15;3(9):927–35.
6. Sutanjar T, Saryono O. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. 2019;3(2).
7. Ahmad R. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. 2019;11(2).
8. Anwar S. Pengaruh Karakteristik Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. 2019;
9. Liana Y. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2020;
10. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.01.07/MENKES/312/2020 Tentang Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. 2020.
11. Wardani SI, Kusuma WT, Rikatsih N. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodinirrat Lawang. 2020;8(1).
12. Rosmaini R, Tanjung H, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *maneggio.j.ilm.n.a.manaj*. 2019 Mar 30;2(1):1–15.
13. Nabawi R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *maneggio.j.ilm.n.a.manaj*. 2019 Sep 30;2(2):170–83.
14. Banne A, Arifin S, Latief D, Pratiwi I. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. PLN. (PERSERO) ULTG PALOPO. *JV*. 2023 Jul 26;18(2):309–25.
15. Azharina N, Sukawan A. Penggunaan Aplikasi Quantum GIS Dalam Pemetaan Penyebaran Petugas Perekam Medis dan Informasi Kesehatan di Puskesmas Kota Tasikmalaya Tahun 2023. 2023;2(1).
16. Sitepu AIL, Asharudin A, Pratama AA, Marini R, Sutha DW. Gambaran Penerapan PERMENKES Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis dalam Pengkodean Diagnosis Medis dan Tindakan di Puskesmas Surabaya Timur. 2024;3.

17. Munawar A, Yanti S, Asmawi MR. Hubungan Kualitas Kepemimpinan dan Tanggung Jawab Dengan Produktivitas Kerja di Kecamatan Kota Tangerang. 2021;2.
18. Laksana. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis RSUD Haji Surabaya. JMAP. 2022 Nov 4;5(3):312–21.
19. Arisita VFR, Ariningtyas RE, Purwanti E. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI). 2022 Aug 31;7(2):204–10.
20. Muna N, Isnowati S. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah). 2022 Jun 1;5(2):1119–30.
21. Putri LS. Hubungan Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Petugas Rekam Medis di Rs Panti Waluya Sawahan Malang. 2023;7.