

# Evaluasi Kinerja Pegawai Rekam Medis dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Medika Stania

<sup>1</sup>Nuryani

<sup>2</sup>Wahyu Hidayat

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

[wahyujulio99@gmail.com](mailto:wahyujulio99@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Pahlawan 12

## ABSTRAK

Pegawai rekam medis merupakan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan formal rekam medis dan informasi kesehatan sehingga memiliki kompetensi yang diakui oleh pemerintah dan profesi serta mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan pada unit pelayanan kesehatan. Pegawai Rekam Medis RS. Medika Stannia memiliki pekerjaan memberikan pelayanan pendaftaran pada pasien saat ingin berobat. Sedangkan Rekam medis merupakan berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kinerja Pegawai Rekam Medis RS. Medika Stannia dalam memberikan pelayanan pendaftaran pasien rawat jalan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, catatan lapangan atau observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Rekam Medis Rumah Sakit Medika Stannia termasuk kategori baik dalam memberikan pelayanan pendaftaran rekam medis rawat jalan. Kualitas kerja Pegawai atau karyawan sudah cukup baik, dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Pelayanan Operasional ( SPO ) yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Medika Stannia. Ketepatan waktu pegawai dalam kehadiran pegawai dan penyelesaian pekerjaan sudah cukup baik. Pegawai selalu tepat waktu dalam masuk kerja dan menyelesaikan pekerjaan yang ada. Inisiatif pegawai rekam medis sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dalam memberikan pelayanan pendaftaran kepada pasien dengan penuh inisiatif dan tanggung jawab. Kemampuan pegawai sudah cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan yang ada, dan selalu membangun komunikasi yang baik kepada pasien dan sesama unit kerja yang lainnya. Namun dalam melakukan pekerjaan, sarana dan prasarana pendukung di Unit rekam medis RS. Medika Stannia ketersediaannya masih kurang. Sehingga menghambat pelayanan pendaftaran pasien yang datang ke rumah sakit. Kesimpulan pegawai unit Rekam Medis RS. Medika Stannia sudah memiliki kinerja yang cukup baik. Saran RS. Medika Stannia bisa menyiapkan kekurangan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan rekam medis dan memberikan reward kepada karyawan yang berkinerja baik.

**Kata Kunci : Kinerja Pegawai Rekam Medis Rumah Sakit Medika Stannia**

## ABSTRACT

*Medical record employee is someone who has completed formal education on medical records and health information so that he has competence recognized by the government and the profession and has full duties, responsibilities, authorities and rights to carry out medical record and health information service activities in health service units. Hospital Medical Record Officer. Medika Stannia has a job to provide registration services to patients when they want to seek treatment. Medical record is a file that contains records and documents about the patient's identity, medical examination, actions and other services that have been provided to the patient. The purpose of this study was to describe the performance of Hospital Medical Record Employees. Medika Stannia in providing outpatient registration services. This type of research is qualitative research. Data collection techniques through interviews, field notes or observations, and documentation. The results showed that the Performance of Medical Record Employees at Medika Stannia Hospital was included in the good category in providing outpatient medical record registration services. The quality of work of employees or employees is quite good, in carrying out work in accordance with the Operational Service Standards (SPO) set by Medika Stannia Hospital. The punctuality of employees in employee attendance and completion of work is quite good. They are always punctual in coming to work and completing the work at hand. The initiative of medical record employees is quite good, this can be seen in providing registration services to patients with full initiative and responsibility. The ability of employees is quite good in carrying out the existing work, and always builds good communication with patients and other fellow work units. However, in carrying out the work, the supporting facilities and infrastructure in the medical record unit of the hospital. Stannia's medical supplies are still lacking. This hinders the registration of patients who come to the hospital. Conclusion of the employees of the Hospital Medical Record unit. Medika Stannia already has a pretty good performance. Hospital advice. Medika Stannia can prepare the lack of facilities and infrastructure to support medical record work and provide rewards to employees who perform well.*

**Keywords: Medical Record Employee Performance at Medika Stannia Hospital**

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas kinerja memberi pengaruh sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Salah satu bentuk pelayanan administrasi di rumah sakit adalah pelayanan rekam medis, sebagai pusat data dan informasi bagi rumah sakit dan untuk kepentingan lainnya seperti penelitian dan bukti tertulis lainnya, untuk itu perlu peningkatan system informasi rekam medis yang berdaya guna dan informatif. Penyelenggaraan rekam medis merupakan proses kegiatan yang dimulai pada saat diterimanya pasien di rumah sakit, diteruskan kegiatan pencatatan data medis pasien selama pasien itu mendapatkan pelayanan medis di rumah sakit. Unit rekam medis merupakan salah satu unit kerja yang memiliki tingkat pekerjaan yang banyak dan cepat penyelesaiannya dan memerlukan kinerja yang tinggi dan teliti dari para petugas lainnya. Meskipun petugas rekam medis tidak secara langsung terlibat dalam pelayanan klinis pasien, tetapi informasi yang tercatat pada rekam medis merupakan bagian penting dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu pegawai rekam medis yang professional sangat diperlukan dalam melakukan pelayanan rekam medis ini di rumah sakit. Namun terkadang pentingnya pekerjaan ini tidak

dapat dipahami oleh petugas medis, staf administrasi dan karyawan lainnya, dan oleh karenanya

Penanggung jawab unit rekam medis sering merasa terisolasi. Rumah Sakit Medika Stannia merupakan Rumah Sakit Tipe C yang memberikan pelayanan kesehatan masyarakat di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Rumah Sakit Medika Stannia selalu berusaha untuk selalu bisa memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada seluruh masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pelayanan tersebut, Rumah Sakit Medika Stannia melalui Unit Kerja Rekam Medis sebagai salah satu unit yang mempunyai peranan penting di setiap fasilitas pelayanan kesehatan berusaha memberikan pelayanan tepat waktu kepada pasien yang datang ke rumah sakit untuk mendengarkan kepentingannya apa dan pelayanan seperti apa yang mereka butuhkan saat itu. Pada saat memberikan pelayanan pendaftaran pasien, menurut Permenkes No. 129 Tahun 2008 standar pelayanan minimal rumah sakit dengan jenis pelayanan rekam medis, waktu tunggu penyediaan dokumen ( pendaftaran ) rekam medis pelayanan rawat jalan standar  $\leq 10$  menit. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara kepada para pegawai pelaksana rekam medis di RS. Medika Stannia diketahui bahwa pada saat pelayanan pendaftaran pasien, unit rekam medis memberikan pelayanan kepada pasien dengan waktu tunggu 30 menit. Kemudian pada saat observasi di lapangan di temui kalau ada masalah terhadap pasien yang mendaftar di unit rekam medis, untuk buku rekam medis nya datang terlambat di unit-unit pelayanan kesehatan yang hendak dikunjungi oleh pasien tersebut.

## KINERJA

Menurut Sinambela, dkk ( Bintoro, M.T dan Daryanto, 2017:105 ) kinerja adalah “ kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.Kinerja pegawai sangatlah dibutuhkan sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya”.

Menurut Indra Bastian (Irham Fahmi, 2018:2 ), kinerja merupakan “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau organisasi dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi “.

Menurut Mitchel (Bintoro, M.T dan Daryanto,, 2017:158), untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang bisa digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

### 2. Ketepatan waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

### 3. Inisiatif

Mempunyai kesadaran untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas- tugas dan tanggung jawab.

### 4. Kemampuan

Kinerja seseorang yang bisa diterapi atau diintervensi adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

### 5. Komunikasi

Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan

masalah yang dihadapi.

Sementara menurut Robbins (Bintoro, M.T dan Daryanto,, 2017:107) ada lima indikator dalam mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu sebagai berikut :

### 1. Kualitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tuga terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

### 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

### 3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinas dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi( tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya ( komitmen kerja )

Sementara menurut Simamora (Bintoro,M.T dan Daryanto,2017:116).

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : Faktor individual Mencakup kemampuan keahlian, latar belakang dan demografi

Faktor psikologis

Terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi

Faktor organisasi

Terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

## REKAM MEDIS

Menurut Undang-Undang No. 29 Tahun 2004 pasal 46 tentang praktek kedokteran, rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang

identitas pasien, pemeriksaan pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien.

Tujuan rekam medis adalah membantu secara aktif tercapainya tertib administrasi sebagai implementasi dari upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tanpa didukung suatu system pengolahan rekam medis yang baik dan benar, tidak akan terciptanya tertib administrasi rumah sakit sebagaimana yang diharapkan. ( Permenkes 269, Tahun 2008 ).

Menurut Kepmenkes No. 377 Tahun 2007 ruang lingkup rekam medis adalah sebagai berikut :

- Mengumpulkan, mengintegrasikan, menganalisis data pelayanan kesehatan primer dan sekunder, menyajikan dan mendesiminasi informasi, menata sumber informasi bagi kepentingan riset, perencanaan, monitoring dan evaluasi pelayanan kesehatan.

- Membuat standard dan pedoman manajemen informasi kesehatan meliputi aspek legal dengan unsur kemanan, kerahasiaan, sekuritas, privasi serta integritas data.

- Manajemen operasional unit kerja manajemen informasi kesehatan, dibagi berdasarkan kemampuan saran pelayanan kesehatan dalam menjalan manajemen informasi

### **BENTUK PELAYANAN REKAM MEDIS**

Menurut Kepmenkes No. 377 Tahun 2007, bentuk pelayanan rekam medis adalah sebagai berikut :

- Pelayanan rekam medis berbasis kertas

Rekam medis yang berisi lembar administrasi dan medis yang diolah di tata / assembling dan disimpan secara manual. Pelayanan rekam medis manual dan registrasi komputerisasi Rekam medis berbasis komputerisasi, namun masih terbatas pada system pendaftaran, data pasien masuk dan pasien keluar. Pengolahan masih terbatas pada sitem registrasi secara komputerisasi. Sedangkan lembar administrasi dan medis yang diolah secara manual.

- Pelayanan manajemen informasi kesehatan terbatas Pelayanan rekam medis yang diolah menjadi informasi dan pengelolaannya secara komputerisasi yang berjalan dalam satu system secara otomatis di unit kerja manajemen informasi kesehatan.

- Pelayanan system informasi terpadu Computerized Patient Record ( CPR ) yang disusun dengan mengambil dokumen langsung dari system image dan struktur system dokumen yang telah berubah

5. Pelayanan MIK dengan Rekam kesehatan elektronik ( WAN ) Sistem pendokumentasian telah berubah dari Elektronik Medical Record ( EMR ) menjadi Electronic Patient Record sampai dengan tingkat yang paling akhir dari pengembangan Health Information System yakni EHR ( Elektronik Health Record)- Rekam kesehatan elektronik.

### **M E T O D O L O G I**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik. Di mana penelitian ini mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan-hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.( Lakitan dkk, 1998 : 4 ).

Penelitian ini berlokasi di RS. Medika Stannia Sungailiat Bangka, dengan fokus penelitian ini pada kinerja pegawai Unit Rekam Medis RS. Medika Stannia dalam memberikan pelayanan pendaftaran pasien rawat jalan yang ingin berobat ke unit-unit pelayanan kesehatan yang ada di RS. Medika Stannia.

Data primer yang dibutuhkan oleh peneliti adalah melalui wawancara dengan

kepala dan pelaksana rekam medis beserta para pasien. Sementara data sekunder di dapat dari dokumen-dokumen pendukung dari perusahaan. Kemudian data dianalisis secara deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Lima indikator mengukur kinerja Petugas Rekam Medis

Hasil wawancara yang diperoleh dari kepala dan pelaksana rekam medis RS. Medika Stannia, beserta pasien yang datang berobat menggambarkan kinerja pegawai dengan lima indikator yaitu Kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Berikut hasil wawancara yang diperoleh peneliti :

### 1. Kualitas kerja

- Hasil Kerja yang dicapai

Petugas rekam medis bekerja sesuai dengan SPO ( Standar Pelayanan Operasional ) yang ditetapkan RS. Medika Stannia. Petugas Rekam Medis bekerja dengan penuh konsentrasi.

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa petugas rekam medis RS. Medika Stannia bekerja sesuai dengan SPO yang ada. Mereka selalu mengerjakan pekerjaan pelayanan pendaftaran dengan penuh konsentrasi. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan prosedur saat pasien mendaftar ke unit rekam medis.

- Sarana dan prasarana penunjang

Sarana dan prasarana penunjang di unit Rekam Medis masih kurang. Untuk ketersediaannya dikondisikan dengan keuangan rumah sakit.

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan di unit rekam medis, sarana dan prasaran penunjang masih kurang dan belum memaksimalkan pelayanan pendaftaran yang ada. Untuk proses penyediaan sarana dan prasarana tersebut harus dikondisikan dengan keadaan keuangan perusahaan.

- Penempatan karyawan

Tidak ada standar pendidikan khusus dalam penempatan karyawan di Unit Rekam medis.

Pelayanan pendaftaran bisa dilakukan dengan pegawai lulusan SLTA, sementara untuk bagian pengkodean atau pelaporan harus dilakukan oleh pegawai lulusan D3 Rekam Medik.

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam perekrutan dan penempatan karyawan di unit rekam medis tidak memiliki standar pendidikan khusus. Masing-masing pekerjaan bisa dilakukan dengan lulusan SLTA dan lulusan D3 Rekam Medik.

### 2. Ketepatan waktu

- Kehadiran pegawai

Pegawai rekam medis selalu datang tepat waktu sesuai jadwal dinas. Namun apabila ada kendala dalam perjalanan ke Rumah Sakit, pegawai memberitahukan hal tersebut ke atasan dan mendapat kompensasi untuk datang terlambat.

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai rekam medis RS. Medika Stannia selalu datang tepat waktu saat masuk kerja. Ada yang datang terlambat jikalau di perjalanan menemui kendala atau masalah.

- Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Proses pendaftaran pasien selalu tepat waktu, hal ini diimbangi dengan sudah diberlakukan SIMRS. Pendistribusian buku rekam medis belum tepat waktu, dikarenakan buku sering terselip di rak atau lemari penyimpanan dengan no rekam medis berbeda. Untuk pekerjaan yang bersifat real time, dikerjakan lembur.

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai rekam medis selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun untuk pendistribusian buku rekam medis terkadang masih tidak tepat waktu dikarenakan buku rekam medis tersebut tergabung dengan buku rekam medis yang lainnya. Untuk pekerjaan yang penyelesaiannya segera, pegawai rekam medis bersedia lembur untuk menyelesaikannya.

### 3. Inisiatif

Pegawai rekam medis selalu berinisiatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan

pekerjaan yang ada.

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai rekam medis bekerja atas dasar inisiatif dan kesadaran sendiri tanpa menunggu perintah dari atasan langsung. Setiap pekerjaan mereka lakukan dengan penuh tanggung jawab. Apabila dalam pelayanan mereka menemui masalah atau komplainan dari pasien mereka berusaha untuk menyelesaikannya. Namun apabila permasalahan tersebut tidak bisa selesai di jam dinas mereka, mereka akan melaporkan masalah tersebut ke atasan langsung.

#### 4. Kemampuan

##### - Pengetahuan atau pendidikan pegawai

Petugas rekam medis memiliki pengetahuan atau pendidikan yang baik dalam menerima penugasan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan yang diberikan bersifat rutinitas dilakukan setiap hari.

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai rekam medis RS. Medika Stannia memiliki pengetahuan atau pendidikan yang baik mengenai pemahaman dalam penerimaan penugasan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan yang dilakukan di rekam medis ini bersifat rutinitas setiap harinya kemudian dalam pergantian shift pegawai rekam medis melakukan operan pekerjaan dari shift sebelumnya ke shift selanjutnya.

##### - Kebutuhan pelatihan terhadap pengembangan karir

Pegawai rekam medis jarang mengikuti pelatihan. Pelatihan dilakukan disesuaikan dengan kondisi keuangan rumah sakit. Rumah Sakit Medika Stannia tidak pernah melakukan penilaian pegawai yang berkinerja baik dan memberikan reward kepada pegawai. Namun pernah ada "employee of the years".

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai rekam medis RS. Medika Stannia jarang mengikuti pelatihan-pelatihan. Karena untuk pengadaan pelatihan Rekam Medis harus dikondisikan dengan keadaan keuangan perusahaan. Kemudian Rumah Sakit Medika

Stannia tidak pernah melakukan penilaian pegawai yang berkinerja baik yang dapat diberikan reward selain gaji. Namun pernah ada penilaian "Employee of the years".

#### 5. Komunikasi

Pegawai rekam medis membangun komunikasi yang baik antara pasien dan pegawai unit pelayanan kesehatan lainnya. Dan bisa mengelola komplainan atau keluhan pasien secara baik dan cepat menemukan cara penyelesaiannya.

Hasil wawancara dapat disimpulkan pegawai rekam medis RS. Medika Stannia memiliki komunikasi yang baik antara pasien dan pegawai unit kesehatan lainnya. Disaat pegawai rekam medis menerima komplainan mengenai pekerjaan mereka, mereka berusaha untuk cepat menyelesaikan komplainan atau keluhan tersebut. kerja sama, dan integritas, masuk kategori cukup

## **PENUTUP**

### Simpulan

Kinerja petugas Rekam Medis RS. Medika Stannia dalam memberikan pelayanan pendaftaran buku rekam medis rawat jalan sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan SPO ( Standar Pelayanan Operasional ) dan kepentingan pasien yang datang berobat. Tetapi dalam proses pendaftaran dalam hal penyiapan berkas buku rawat jalan masih ada terjadi keterlambatan di karenakan buku rekam medis rawat jalan pasien dalam proses penyimpanannya masih kurang teratur dikarenakan faktor sarana dan prasarananya masih ada yang kurang.

## **SARAN**

1. Untuk Rumah Sakit Medika Stannia, kiranya bisa menyiapkan sarana prasarana penunjang yang dibutuhkan Unit Rekam Medis dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan pendaftaran pasien yang datang. Agar penyimpanan dokumen pasien bisa tersusun rapi dan memudahkan petugas rekam medis dalam penyiapan buku rekam medis rawat jalan.

2. Rumah Sakit Medika Stannia kiranya bisa memberikan reward atau hadiah kepada karyawan yang berkinerja baik. Dan sering

melakukan perencanaan pengembangan karir terhadap karyawan agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi Cahyo.2016. Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakut Islam PDHI Yogyakarta.Surakarta, Ilmu Kesehatan, Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Dindatia, Novi.2017. Gambaran Kinerja petugas Rekam Medis di RSUD Kota Kendari Tahun 2017, 2 (6) : 3
- Fahmi, Irham.2018. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- Kamil, Najla.2020. Evaluasi Kinerja Petugas Distribusi Berkas Rekam Medis Rawat Jalan di RSUD DR. Syaiful Anwar Malang, 2 (1) :159
- Lakitan, dkk.1998. Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV. Alfabeta.
- Moleong.2001. Metode Penelitian Kulaitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Murni. Tri.2018. Analisis Penggunaan Kembali MAP Rekam Medis dalam Upaya Memperoleh Efesiens Biaya di Siloam Hospital Surabaya ( Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Malang), 3 (2): 55-56.
- M.T,Bintoro.&Daryanto.2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Gava Media.
- Ratminto.&Winarsih, Atik, Septi.2007. Manajemen Pelayanan : Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Sutopo.1988.Pengantar Penelitian Kualitatif. Dasar-dasar dan Teoritis dan Praktis. Surakarta : Pusat Penelitian UNS.
- Tentrem Susanti.2013. Studi tentang Kinerja Petugas Rekam Medis di RS Persatuan Djamaah Haji Indonesia.Artikel Publikasi Ilmiah.Surakarta, Ilmu Kesehatan, Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Ulfah. Fauziyah.2020. Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Cibinong Kabupaten Bogor, 3 (2) : 204

## **Perundang-undangan**

Undang-undang No. 29 Tahun 2004

Peraturan Menteri Kesehatan No. 269 Tahun 2008

Keputusan Menteri Kesehatan No. 377 Tahun 2007

Peraturan Rumah Sakit Medika Stannia

SK Direktur Rumah Sakit Medika Stannia Nomor : 001 E / PT. RSBT/ SK-1300/19.UM Tanggal 2 Januari 2019 Tentang pola ketenagaan Rumah Sakit Medika Stannia.

