



Jurnal Rekam Medis (Medical Record Journal)

e-ISSN 2776-6314

<https://jom.htp.ac.id/index.php/rmik>

ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI UNIT REKAM MEDIS PUSKESMAS RAWAT INAP SIDOMULYO PEKANBARU TAHUN 2025

Filmavella Azahwa¹, Wen Via Trisna², Haryani Octaria³

^{1,2}Program Studi DIII Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan

Universitas Hang Tuah Pekanbaru

Email: filmavella2004@gmail.com

Histori artikel

Received:

11 September 2025

Accepted:

10 Desember 2025

Published:

31 Desember 2025

Abstrak

Dalam pelayanan kesehatan, Puskesmas berperan penting sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Manajemen SDM menekankan pentingnya kesesuaian pendidikan, pelatihan berkelanjutan, sistem karier transparan, serta motivasi dan kedisiplinan kerja. Faktor tersebut diyakini mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, termasuk di Unit Rekam Medis yang bertugas mencatat, menyimpan, dan mengelola data pasien. Berdasarkan survei awal di Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru, Unit Rekam Medis memiliki peran sentral dalam mutu pelayanan, namun masih menghadapi kendala pengelolaan SDM, baik dari aspek kompetensi, motivasi, maupun pengembangan karier. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala unit dan staf. Hasil penelitian menunjukkan pengelolaan SDM belum optimal, ditandai ketidaksesuaian latar pendidikan, keterbatasan tenaga, serta pelatihan yang tidak rutin. Meski kedisiplinan cukup baik, sistem penghargaan dan rotasi kerja masih lemah. Diperlukan peningkatan kompetensi, penyesuaian jumlah tenaga, dan sistem karier berkelanjutan.

Kata Kunci: Puskesmas, SDM, Rekam Medis.

Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, kesehatan adalah kondisi sehat secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Definisi ini menekankan bahwa kesehatan bukan sekadar bebas dari penyakit, tetapi juga mencakup kemampuan seseorang untuk berfungsi optimal dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, upaya menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat membutuhkan sistem pelayanan yang terintegrasi, salah satunya melalui Puskesmas.

Puskesmas merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran strategis dalam sistem kesehatan di Indonesia. Selain memberikan layanan pengobatan, Puskesmas juga berfungsi sebagai pusat promosi kesehatan, pencegahan penyakit, dan pemantauan kondisi kesehatan masyarakat. Konsep Puskesmas pertama kali diajukan oleh Johannes Leimena dan diwujudkan oleh G.A. Siwabessy pada masa Orde Baru. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan tahun 2023, terdapat 10.180 Puskesmas di seluruh Indonesia yang menjadi bagian dari Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) dalam sistem Jaminan Kesehatan Nasional. Puskesmas menyelenggarakan dua program utama, yaitu Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP), yang dikelola oleh seorang kepala Puskesmas dan bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota.

Dalam mendukung pelaksanaan program tersebut, rekam medis memiliki peran penting sebagai dokumen yang berisi identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, serta pelayanan medis lainnya (Permenkes No. 24 Tahun 2022). Rekam medis yang dikelola secara baik dapat meningkatkan akurasi, kecepatan, dan efektivitas pelayanan kesehatan. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di unit rekam medis menjadi aspek krusial. Menurut Mangkunegara (2012), pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Widjaya dan Wati (2016) juga menegaskan bahwa keberhasilan sistem rekam medis sangat bergantung pada kualitas SDM, sarana-prasarana, serta standar prosedur operasional yang diterapkan.

Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru, yang berstatus sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), telah menjadi salah satu Puskesmas unggulan di Kota Pekanbaru. Fasilitas ini menyediakan layanan dasar seperti rawat inap, poli umum, hingga pelayanan gawat darurat. Namun, hasil survei awal menunjukkan bahwa unit rekam medis masih menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan SDM. Dari hasil

observasi, tercatat jumlah tenaga terbatas, yaitu satu petugas cek kesehatan di pintu masuk, dua petugas loket pendaftaran, serta satu petugas klaim BPJS. Keterbatasan ini menyebabkan beban kerja berlebih, khususnya dalam pencatatan, verifikasi, dan pengolahan data pasien.

Selain keterbatasan jumlah tenaga, kualitas SDM juga menjadi kendala. Kurangnya pelatihan berkelanjutan, terutama terkait penggunaan sistem digital seperti E-Puskesmas, sering mengakibatkan kesalahan dalam pengelolaan data. Tingginya tingkat pergantian staf (turnover) semakin memperburuk situasi karena mengganggu konsistensi pelayanan. Di sisi lain, infrastruktur dan teknologi yang belum memadai menambah risiko kesalahan pencatatan yang berdampak langsung pada mutu pelayanan kesehatan

Tujuan penelitian untuk diketahui Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Unit Rekam Medis Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru Tahun 2025

Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia di Unit Rekam Medis Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru tahun 2025. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap permasalahan secara holistik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Lokasi penelitian di Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru, dilaksanakan pada Maret– Mei 2025. Informan penelitian berjumlah empat orang, terdiri dari satu kepala unit dan tiga petugas rekam medis dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda. Objek penelitian difokuskan pada pengelolaan SDM di unit rekam medis. Variabel penelitian meliputi pengembangan dan kedisiplinan SDM yang dikaji melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, lembar observasi, checklist, dan formulir pengamatan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan teknik induktif untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai praktik pengelolaan SDM di lapangan.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Observasi

Hasil observasi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Unit Rekam Medis Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil observasi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Unit Rekam Medis Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru

| No Variabel yang Diamati | Jadwal Keterangan | |
|--|-------------------|------------------------------------|
| | Ya | Tidak |
| 1 Petugas rekam medis memiliki latar belakang pendidikan | ✓ | yang sesuai (misal D3 Rekam Medis) |
| 2 Petugas datang tepat waktu di instalasi rekam medis sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan | ✓ | |

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa aspek pendidikan SDM di unit rekam medis masih beragam. Meski ada petugas yang belum memiliki latar belakang pendidikan khusus di bidang rekam medis, mereka tetap mampu melaksanakan tugas dasar dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja dapat menjadi faktor pendukung kinerja selain kualifikasi formal. Dari sisi disiplin, seluruh petugas menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dengan hadir tepat waktu dan memulai tugas sesuai jadwal. Kedisiplinan ini penting karena memengaruhi kelancaran alur pelayanan, pencatatan data pasien, dan koordinasi internal antarpetugas.

2. Hasil Wawancara

Hasil wawancara difokuskan pada dua aspek utama, yaitu pengembangan SDM dan kedisiplinan SDM, untuk menilai sejauh mana pengelolaan SDM di unit rekam medis telah berjalan sesuai standar dan pedoman instansi.

a. Pengembangan SDM

Tingkat keterampilan dan kompetensi tenaga rekam medis menjadi fokus utama. Informan utama menyatakan:

“Saya melihat tenaga rekam medis kami cukup terampil dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Mereka cepat belajar ketika ada sistem atau prosedur baru yang diterapkan, termasuk dalam penggunaan aplikasi SIMPUS. Walaupun belum semuanya memiliki latar belakang D3 Rekam Medis, tetapi mereka menunjukkan kemauan untuk terus belajar dan memperbaiki diri.”

Sementara itu, informan pendukung menambahkan:

“Menurut penilaian saya, keterampilan dan kompetensi tenaga rekam medis di sini sudah cukup baik dalam menjalankan tugas-tugas dasar administrasi dan pengelolaan dokumen rekam medis. Mereka sudah terbiasa dengan alur pelayanan pasien dan cukup disiplin. Namun, seiring perkembangan teknologi informasi kesehatan, mereka memerlukan penyegaran dan pelatihan lanjutan terutama dalam penggunaan sistem digital dan pengkodean diagnosis.”

Informan lain menyoroti ketidakteraturan kompetensi di antara staf, karena latar belakang pendidikan berbeda. Beberapa staf sangat kompeten, sedangkan yang lain masih kesulitan dalam pengarsipan digital dan pengkodean ICD-10. Untuk mengatasi hal ini, unit melakukan pelatihan internal dan mentoring oleh staf berpengalaman agar standar kompetensi lebih merata.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam setahun terakhir menunjukkan variasi. Beberapa tenaga rekam medis mengikuti pelatihan digitalisasi rekam medis dan pemanfaatan SIMPUS, mencakup input data pasien secara elektronik, pengelolaan rekam medis elektronik, serta interoperabilitas antar fasilitas kesehatan. Selain itu, beberapa staf mengikuti pelatihan kodefikasi penyakit (ICD-10 dan ICD-9CM) dan workshop etika profesi serta perlindungan data pasien. Namun, keterbatasan anggaran dan undangan menjadi kendala bagi sebagian staf yang belum mengikuti pelatihan resmi. Meski demikian, pelatihan internal rutin oleh senior rekam medis dan kepala instalasi cukup efektif meningkatkan keterampilan dasar staf.

Dukungan pimpinan Puskesmas terhadap pengembangan SDM cukup baik, baik dari sisi moral maupun administrasi. Pimpinan memberikan motivasi, izin, dan fasilitas agar staf dapat mengikuti pelatihan, termasuk pelatihan daring, tanpa mengganggu pelayanan. Dukungan finansial memang terbatas, tetapi pimpinan tetap mendorong staf belajar mandiri atau mengikuti pelatihan eksternal. Hal ini tercermin dari penyediaan anggaran khusus untuk peningkatan kapasitas, terutama dalam penggunaan sistem informasi kesehatan dan pengkodean penyakit.

Kendala pengembangan SDM mencakup keterbatasan anggaran, latar belakang pendidikan yang beragam, padatnya beban kerja, serta keterlambatan informasi terkait pelatihan dari instansi terkait. Keterbatasan ini menyebabkan sebagian staf belum dapat mengikuti pelatihan formal optimal. Koordinasi antarbagian perlu ditingkatkan agar kesempatan pengembangan SDM dapat dimanfaatkan secara maksimal.

b. Kedisiplinan SDM

Tingkat kedisiplinan tenaga rekam medis dinilai cukup baik, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Tenaga rekam medis hadir sesuai jadwal, jarang terlambat, dan absensi tercatat dengan baik baik secara manual maupun elektronik. Meskipun sesekali terjadi keterlambatan akibat alasan pribadi atau transportasi, prosedur monitoring dan evaluasi rutin menjaga kedisiplinan tetap stabil.

Standar jam kerja dan penerapan kedisiplinan mengikuti peraturan kepegawaian dan standar Dinas Kesehatan. Jam kerja shift pagi pukul 07.30–14.00 WIB, dan sistem shift diterapkan untuk layanan 24 jam. Penerapan aturan didukung absensi fingerprint dan pengawasan kepala unit. Meski demikian, beberapa kendala tetap muncul, seperti keterlambatan tanpa alasan jelas dan kebutuhan fleksibilitas dalam pekerjaan yang mendesak. Semua perubahan tetap harus dicatat resmi agar akuntabilitas terjaga.

Prosedur pencatatan dan pengawasan melibatkan absensi fingerprint, buku manual, dan rekap bulanan untuk evaluasi tren ketidakhadiran dan keterlambatan. Evaluasi ini menjadi indikator penilaian kinerja pegawai, sekaligus membantu kepala unit mengambil tindakan perbaikan bila diperlukan.

Apresiasi bagi pegawai disiplin bersifat non-material, berupa pujian dalam rapat bulanan, penilaian kinerja lebih baik, prioritas mengikuti pelatihan, atau tanggung jawab tambahan. Sistem penghargaan formal seperti piagam atau insentif ringan sedang dirancang agar motivasi dan kedisiplinan pegawai lebih meningkat.

Berdasarkan observasi dan wawancara, pengelolaan SDM di Unit Rekam Medis Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo berjalan cukup baik dan terstruktur, terutama dalam disiplin kerja dan kemampuan adaptasi. Meski ada variasi latar belakang pendidikan, tenaga kerja menunjukkan motivasi tinggi untuk belajar melalui pelatihan internal maupun eksternal. Dukungan pimpinan terbukti menjadi faktor kunci, baik secara moral maupun dalam fasilitasi pelatihan, meskipun keterbatasan anggaran tetap menjadi kendala utama.

Pencatatan data pasien, akurasi pengkodean diagnosis, dan pengelolaan dokumen sangat tergantung pada kompetensi SDM dan disiplin kerja. Oleh karena itu,

standarisasi kompetensi melalui pelatihan internal, mentoring, serta rencana pelatihan eksternal perlu ditingkatkan. Selain itu, mekanisme apresiasi formal bagi pegawai disiplin perlu diterapkan agar motivasi dan kualitas pelayanan meningkat.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang baik berdampak positif pada efisiensi alur rekam medis, akurasi data, dan kualitas pelayanan pasien. Rekomendasi strategis mencakup: (1) peningkatan pelatihan formal dan sertifikasi, (2) standarisasi kompetensi melalui mentoring internal, (3) penyediaan insentif dan penghargaan untuk pegawai teladan, dan (4) peningkatan koordinasi antarbagian untuk memaksimalkan pemanfaatan peluang pelatihan

PEMBAHASAN Pengembangan dan Kedisiplinan SDM 1. Pengembangan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Unit Rekam Medis Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru telah dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Puskesmas meningkatkan keterampilan tenaga rekam medis melalui pelatihan teknis yang meliputi pengelolaan data elektronik, sistem informasi kesehatan, serta regulasi medis terkini. Pelatihan dilakukan secara internal maupun bekerja sama dengan instansi eksternal, seperti Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, sehingga memperkuat sinergi antar-lembaga dan memperluas akses kompetensi baru bagi petugas rekam medis.

Strategi pengembangan karir meliputi promosi berbasis kinerja serta kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan, kursus, atau program beasiswa. Kebijakan ini mendorong motivasi kerja, loyalitas, dan profesionalisme, sekaligus menjaga keberlanjutan tenaga ahli yang kompeten. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan SDM berkelanjutan yang menekankan pentingnya peningkatan kompetensi seiring perkembangan teknologi dan regulasi.

Penelitian sebelumnya oleh Susanto & Sukadi (2011) menegaskan bahwa tenaga rekam medis tidak hanya melakukan pencatatan data, tetapi juga mampu menganalisis dan menyajikan informasi kesehatan yang handal untuk pengambilan keputusan. Studi di Puskesmas Cangkol menunjukkan bahwa pelatihan signifikan meningkatkan pengetahuan petugas, dengan rata-rata post-test 87,77 dibandingkan pre-test 59,99. Studi di Puskesmas Sinjai Borong menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Tria Harsiwi Nurul Insani di Puskesmas Kasihan I menemukan bahwa meskipun petugas melaksanakan tugas

sesuai deskripsi kerja, tumpang tindih tugas masih dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja.

Berdasarkan observasi, pelibatan pihak eksternal memperkaya kompetensi tenaga medis, sementara kebijakan promosi dan pendidikan berkontribusi pada motivasi dan loyalitas pegawai. Pelatihan berkelanjutan menjadi fondasi untuk menciptakan SDM profesional, adaptif, dan mampu memenuhi tuntutan layanan kesehatan yang kompleks. Dengan pengelolaan SDM yang terstruktur, Puskesmas Sidomulyo dapat menjadi contoh manajemen SDM yang efektif di sektor pelayanan publik.

2. Kedisiplinan SDM

Manajemen Unit Rekam Medis memberikan perhatian serius terhadap kedisiplinan SDM. Kepatuhan terhadap prosedur dan Standar Operasional Prosedur (SOP) diawasi melalui monitoring langsung dan evaluasi berkala, sebagai bagian dari kontrol kualitas agar data rekam medis tetap akurat dan sesuai standar. Penanganan pelanggaran dilakukan secara progresif, mulai dari pembinaan, teguran lisan/tulisan, hingga tindakan lebih serius bila diperlukan. Dokumentasi pelanggaran dilakukan sistematis, mencerminkan akuntabilitas manajemen SDM.

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen SDM yang menentukan efektivitas organisasi. Menurut Hasibuan (2013), disiplin adalah kesiapan dan kesanggupan seseorang menaati peraturan yang berlaku. Penerapan disiplin konsisten meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta menciptakan lingkungan kerja tertib dan produktif. Penelitian Telaumbanua (2025) di UPTD Puskesmas Somambawa menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara studi Herawati & Haidiputri (2017) di Puskesmas Gending menegaskan pengaruh positif disiplin terhadap kinerja karyawan.

Observasi di Puskesmas Kedai Durian, Medan (Hutauruk et al., 2024) menunjukkan bahwa ketidakterediaan pelatihan formal dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai berdampak pada efisiensi dan efektivitas pelayanan. Dari hasil penelitian ini, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adil, ditambah arahan dan motivasi pimpinan, dapat meningkatkan kinerja tenaga rekam medis serta menciptakan lingkungan kerja produktif. Dengan demikian, manajemen kedisiplinan yang efektif di Unit Rekam Medis Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo menjadi contoh praktik SDM yang baik dalam pelayanan kesehatan.

Kesimpulan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di unit rekam medis Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Pekanbaru belum berjalan secara optimal. Masih terdapat tenaga kerja yang tidak memiliki latar belakang pendidikan rekam medis, sehingga berdampak pada kinerja dan akurasi pencatatan data medis, sementara jumlah tenaga kerja yang ada tidak sebanding dengan beban kerja, menyebabkan beberapa tugas belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Pengembangan SDM di unit ini juga belum berjalan secara terstruktur dan berkelanjutan, karena pelatihan hanya diberikan kepada sebagian petugas tanpa mekanisme berbagi ilmu kepada rekan yang belum mengikuti pelatihan, sehingga keterbatasan pengetahuan staf, khususnya dalam pengelolaan rekam medis dan penggunaan sistem informasi kesehatan, masih menjadi kendala. Kedisiplinan pegawai tergolong cukup baik, terbukti dari kedatangan tepat waktu sesuai jadwal, namun belum didukung sistem apresiasi formal bagi mereka yang menunjukkan disiplin atau kinerja unggul, dan tidak semua pegawai mengikuti rotasi tugas sehingga pengalaman kerja menjadi kurang merata. Selain itu, sistem karier dan kesejahteraan pegawai belum diatur dengan baik; tidak adanya jenjang karier yang jelas menimbulkan kurangnya motivasi kerja, sementara kesejahteraan pegawai belum menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM, sehingga upaya peningkatan profesionalisme dan loyalitas pegawai belum optimal.

Daftar Pustaka

- Diskominfotik Riau. (2014, November). Pemprov Riau Tetapkan 20 Puskesmas di Pekanbaru Jadi Percontohan. Riau.go.id; Diskominfotik Riau. https://mediacenter.riau.go.id/read/10900/pemprov-riau-tetapkan-20-puskesmasdi-pekanba.html?utm_source=chatgpt.com
- Herawati, H., & Novadiani Haidiputri, T. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PUSKESMAS Gending Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 5(1), 47 - 56. Retrieved from <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/article/view/243>
- Lampung Selatan. (2023). UPTD Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Berikan Layanan Kesehatan Gratis di Musrenbang. Nama Website Anda. <https://lampungselatankab.go.id/web/2023/02/07/uptd-puskesmas-rawat-inapsidomulyo-berikan-layanan-kesehatan-gratis-di-musrenbang>
- Lusiana, V. (2015, January 27). Pekanbaru: PPK-BLUD Puskesmas Menuju Layanan 24 Jam. Antara Riau; ANTARA Riau.

<https://riau.antaranews.com/berita/51989/pekanbaru-ppk-blud-puskesmasmenuju-layanan-24-jam>

Pemko Kembangkan Puskesmas Sidomulyo Jadi RS Tipe D - Pekanbaru.go.id. (2015, October 18). Portal Resmi Pemerintah Kota Pekanbaru. https://www.pekanbaru.go.id/p/news/3152-pemko-kembangkan-puskesmassidomulyo-jadi-rs-tipe-d?utm_source=chatgpt.com

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran. Jakarta: Menteri Kesehatan Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran. Jakarta: Menteri Kesehatan Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran. Jakarta: Menteri Kesehatan Republik Indonesia.