

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN DALAM MENJAWAB ISU-ISU BARU PENDEKATAN MANAGEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Sonia Redmana^{1*}, Soejarwat¹, Shoffan Nizomi¹, Taufik Hidayat¹
Program Study Magister Management Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Corresponding Email: sizuka2016@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

06-01-2021

Accepted:

06-03-2021

Available online:

01-04-2021

Keywords:

Recruitment, selection, placement, performa, commitment

ABSTRACT

Quality human resources are one of the basic assets and keys of the success of a company or organization to achieve its goals. Through good human resource management, it will produce quality human resources so that productivity, performance and employee commitment to the company will increase and produce better products in quality and quantity with the same human resources. One of the most important things in human resource management activities is appropriate Recruitment, Selection and Placement accompanied by HR Development. The research objective in this paper is to determine the process of recruitment, selection and placement of employees to become staff in a medical record installation conducted at a hospital in Kota Bo-Gor. The results of recruitment and selection as well as tests for new employee candidates for medical record formations show that among the seven applicants who entered there were two employees who were accepted and one employee who was accepted with not so high scores but the results of the interviews showed sincerity, commitment and responsibility at work, hospital needs.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan oleh setiap perusahaan. Semakin berkembang perusahaan dan banyak sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan membutuhkan usaha lebih untuk mengaturnya. Oleh sebab itu diperlukan manajemen sumber daya manusia perusahaan yang bisa menjaga keseimbangan dan memanfaatkannya secara maksimal untuk menunjang produktivitas perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumberdaya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Proses pengadaan sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai cara antara lain rekrutmen, seleksi dan penempatan sesuai dengan kebutuhan. Dalam artikel ini merupakan studi kasus tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan untuk menjadi staf di instalasi rekam medis yang dilakukan di sebuah rumah sakit di Kota Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang mutlak dibutuhkan oleh segenap lapisan masyarakat dalam upaya peningkatan derajat kesehatan, baik individu maupun masyarakat secara keseluruhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang mamadai dan memuaskan. Oleh karena itu, rumah sakit harus mampu meningkatkan kualitas pelayanannya, termasuk diantaranya peningkatan kualitas pendokumentasian rekam medis. Menurut Permenkes RI Nomor 269/Menkes/Per/III/2008 yang disebut rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Menurut Depkes RI (2006), Rekam Medis adalah keterangan baik yang tertulis maupun

yang terekam tentang identitas, anamnesis, pemeriksaan fisik, laboratorium, diagnosa serta segala pelayanan dan tindakan medis yang diberikan kepada pasien, dan pengobatan baik yang dirawat inap, rawat jalan maupun yang mendapatkan pelayanan gawat darurat.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 377/Menkes/SK/III/2007 menyebutkan bahwa petugas rekam medis yang profesional wajib memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan standar kompetensi dan kode etik profesi. Kompetensi petugas rekam medis yaitu: klasifikasi dan kodifikasi penyakit, masalah-masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan tindakan medis., aspek hukum dan etika profesi., manajemen rekam medis dan informasi kesehatan., menjaga muturekam medis, statistik kesehatan, manajemen unit kerja, informasi kesehatan/rekam medis, kemitraan profesi.

Berdasarkan profil rumah sakit, rumah sakit yang dijadikan sarana penelitian ditetapkan berdasarkan Perda No 5 tahun 2013 tanggal 19 September 2013. Dengan berakhirnya kerjasama pemerintah daerah dengan pengelola rumah sakit yang sebelumnya, maka pengelolaannya diserahkan kepada pemerintah daerah menjadi RSUD dengan menggunakan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK_BLUD). Berdasarkan data awal menunjukkan bahwa rumah sakit ini memiliki jumlah pasien yang cukup banyak, oleh karena itu semakin banyak pula berkas rekam medis yang harus dikelola.

Tabel 1. Jumlah Kunjungan Pasien Periode 2017-2019

Tahun	Jumlah kunjungan Rawat Jalan	IGD	Jumlah kunjungan Rawat Inap
2017	252.681	49.325	22.805
2018	193.039	29.943	21.982
2019	157.390	40.495	22.484

Dari data sumber daya manusia unit instalansi rekam medis, seperti terlihat pada Tabel 2

Tabel 2. Sumber Daya Manusia

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Dokter Gigi	1 orang
2	Strata Satu (S1)	1 orang
3	Diploma 3 (D3)	13 orang
4	Sekolah Menengah Atas (SMA)	5 orang
JUMLAH		20 orang

Pada saat penulis melakukan penelitian, terdapat 3 orang staf yang mengundurkan diri karena diterima sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di beberapa puskesmas. Sehingga dengan analisa beban kerja dan kebutuhan sumber daya manusia, kepala instalasi rekam medis mengajukan penambahan staf baru kepada Direktur melalui Wadir Umum dan Keuangan yang ditindaklanjuti oleh Kepala Bagian Kepegawaian.

Proses rekrutmen diawali dengan penerimaan berkas lamaran, dilanjutkan proses seleksi dengan test pengetahuan umum, test khusus, test praktek, kemudian wawancara, dan penempatan. Adapun tahapan yang dilakukan rumah sakit sebagai berikut :

Rekrutmen. Menurut Hasibuan (2014: 110), menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi/perusahaan. Rekrutmen bermaksud untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon – calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun dan panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemilihan tenaga kerja.

Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja terdapat dua sumber rekrutmen yang dapat dilakukan yaitu dari internal maupun eksternal perusahaan. Beberapa saluran yang dapat digunakan untuk penarikan karyawan antara lain: (a) *Walk in Applicant*, (b) Rekomendasi dari Karyawan dalam Perusahaan, (c) Iklan, (d) Agen Penempatan Kerja, (e) Internet, (f) *Open House*, (g) *Job Fair*.

Dalam hal ini rumah sakit melakukan rekrutmen melalui rekomendasi dari karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan rekrutmen persyaratan sebagai Perkam medis atau perekam medis dan informasi kesehatan adalah seorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Organisasi profesi Perkam medis adalah Perhimpunan Profesional Perkam Medis dan Informasi Kesehatan Indonesia.

Berdasarkan pendidikan Perkam Medis dikualifikasikan sebagai berikut: (1) Standar kelulusan Diploma tiga sebagai Ahli Madya Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, (2)

Standar Kelulusan Diploma empat sebagai Sarjana Terapan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, (3) Standar kelulusan Sarjana sebagai Sarjana Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, dan (4) Standar kelulusan Magister sebagai Magister Rekam Medis dan Informasi Kesehatan.

Perekam Medis untuk dapat melakukan pekerjaannya wajib memiliki STR Perekam Medis. STR Perekam Medis dikeluarkan oleh MTKI dengan masa berlaku selama 5 (lima) tahun. Pada rumah sakit ini, setelah dilakukan pemeriksaan kelengkapan berkas yang wajib disertakan yang terdiri dari lamaran, Curriculum Vitae, Fotocopy ijazah, transkrip nilai, Surat Tanda Registrasi (STR), surat pengalam bekerja dan kelengkapan lain yang dimiliki seperti sertifikat seminar ataupun pelatihan sebagai bahan pertimbangan; semua pelamar sebanyak 7 orang melanjutkan dengan proses seleksi.

Seleksi

Menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik dari kelompok pelamar yang palingcocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses yang terdiri dari berbagai spesifikasi yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau pelamar mana yang akan ditolak. Sebagai kelanjutan dari rekrutmen, seleksi berlanjut untuk memadukan antara pekerja dengan pekerjaannya. Terdapat berbagai pandangan mengenai tahapan-tahapan dalam proses seleksi sumber daya manusia pada perusahaan, salah satunya tahapan seleksi, yaitu: (1)

1. Tes pengetahuan akademik.

Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi yang diberikan harus sesuai dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai.

2. Tes psikologi.

Tes psikologi ini diberikan oleh ahli psikologi, untuk mengungkap kemampuan potensial, minat, bakat, motivasi, emosi, kepribadian, dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pegawai.

3. Wawancara.

Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai.

Proses seleksi diawali dengan Test Pengetahuan akademis, kemudian dilanjutkan dengan Test Bidang dan Test Praktek. Tes pengetahuan akademis dilakukan oleh Bagian Kepegawaian, sedangkan tes bidang dan tes praktek dilakukan oleh Unit Instalasi Rekam Medis. Dalam test bidang dilakukan test pengetahuan tentang pengkodean, penghitungan BOR, LOS, TOS, sedangkan test praktek, calon karyawan diharuskan mengoperasikan MS Office, dan Excel untuk membuat surat dengan tata letak isi yang proporsional disertai tabel, membuat tabel 10 besar penyakit dan mengubah tabel menjadi diagram batang, kemudian menyimpannya dalam file.

Dengan melakukan serangkaian tes ini diharapkan rumah sakit dapat memperoleh staf yang mampu bersaing dalam menghadapi kebutuhan-kebutuhan sumber daya di masa depan. Dimana saat ini instalasi rekam medis di rumah sakit ini masih menggandakan *paper*, menuju *paperless* melalui rekam medis elektronik untuk menjawab tantangan isu-isu pendekatan manajemen sumber daya manusia, diantaranya : (1) Terbatasnya Sumber Daya Manusia dengan Skill tertentu, (2) Retensi Sumber Daya Manusia, (3) Pengembangan Sumber Daya Manusia, (4) Perkembangan Teknologi, (5) Perkembangan Desain Organisasi Baru.

Dalam pengembangan SDM –misalnya-, terdapat berbagai program pelatihan yang berhasil diterapkan dan terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Diantaranya: Pumping HR Model dan Talent Management yang terbukti dapat meningkatkan Kinerja dan Komitmen (*employee engagement*) SDM. Hasil penelitian Ramly (2016) menyatakan Program pelatihan pengembangan SDM berbasis pumping model memberikan manfaat bagi pengembangan kapasitas individu dan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja alumni program pelatihan. Harianto (2019) menyatakan hasil pengujian yang diperoleh adalah *talent management* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom sebesar 41,1% dan sisanya 58,9% yang dipengaruhi oleh faktor lain selain *talent management*.

Dalam hal ini rumah sakit berharap mendapatkan staf rekam medis yang memiliki skill mampu mengatasi perkembangan sumber daya manusia berbasis teknologi yang mampu mengimbangi setiap perubahan. Setelah diperoleh hasil dari rangkaian tes, maka dilakukan pemanggilan pelamar untuk wawancara. Wawancara dilakukan oleh KaSubBag Kepegawaian,

Kasie Pelayanan Medis dan Kepala Instalasi Rekam Medis sebagai *user*. Wawancara dan pengamatan secara langsung menilai tentang:

1. Perilaku: (a) penampilan dan kerapian Pakaian, (b) keramahan/senyum, (c) sikap sopan santun, (d) inisiatif menjawab pertanyaan.
2. Penilaian wawasan pengetahuan dan motivasi: (a) Menjawab pengetahuan sesuai bidangnya, (b) Motivasi/kemauan untuk kerja, (c) Percaya diri, (d) Cara berkomunikasi

Hasil ketiga test tersebut nilai test pengetahuan akademik, nilai bidang, dan nilai akademik menghasilkan nilai rata-rata yang kemudian ditambahkan dengan nilai hasil wawancara diambil keputusan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Unit Instalasi Rekam Medis dan sesuai dengan visi dan misi rumah sakit ini. Setelah ditentukan 2 orang yang akan diterima, kemudian Bagian Kepegawaian memanggil calon karyawan untuk melakukan tes kesehatan untuk ditempatkan di Unit Instalasi Rekam Medis.

Penempatan

Penempatan adalah rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. Tugas dari penempatan adalah untuk menilai para calon dan untuk mencocokkan kualifikasi mereka dengan persyaratan yang telah ditetapkan semula dari setiap pekerjaan.

Penempatan di unit instalasi rekam medis diawali dengan masa orientasi berdasarkan tupoksi tim di unit instalasi rekam medis. Staf diharapkan mampu melakukan tupoksi dalam Manajemen pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan adalah kegiatan menjaga, memelihara dan melayani rekam medis baik secara manual maupun elektronik sampai menyajikan informasi kesehatan di rumah sakit, praktik dokter, asuransi kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan dan lainnya yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan menjaga rekaman.

Bentuk pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan yang dilakukan oleh perekam medis, meliputi: (1) pelayanan rekam medis berbasis kertas, (2) pelayanan rekam medis manual dan registrasi computer, (3) pelayanan manajemen rekam medis dan informasi kesehatan, (4)

pelayanan sistem informasi kesehatan terpadu; dan (5) pelayanan manajemen informasi kesehatan elektronik dengan menggunakan perangkat informatika kesehatan.

Staf melakukan orientasi pada semua tupoksi kegiatan harian masing-masing staf rekam medis yaitu: (1) Retrieval dan filling, (2) Distribusi, (3) Assembling, (4) Koding, (5) Pelaporan, (6) Koresponden, (7) Retensi. Setiap staf baru melakukan tupoksi tersebut secara bergantian dalam 4 hari selama 1 bulan agar setiap staf khususnya staf baru mampu melakukan semua tugas yang ada di unit instalasi rekam medis. Selama masa orientasi, kepala ruangan memperhatikan kemampuan staf dalam melakukan tuposinya, sehingga dilakukan penilaian untuk dilaporkan kepada kepala instalasi. Setelah masa orientasi, staf ditempatkan di tupoksi yang mengalami kekosongan dan dalam 3-6 bulan ke depan akan dilakukan rotasi tupoksi dari setiap staf.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologis yang tujuan untuk mendeskripsikan tentang gambaran proses rekrutmen staf rekam medis.

4. HASIL

Hasil penilaian tes calon karyawan baru formasi rekam medis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Tes Calon Karyawan

No	Nama dan Gelar	Asal Sekolah	Jurusan	Tahun Kelulusan	Nilai TPA	Nilai Bidang	Nilai Praktek	Nilai Rata-rata
1	A, STr	Piksi Ganesha Bandung	Informatika Rekam Medis	2018	64	100	70	78
2	B, AMd Kes, STr	Politeknik Piksi Ganesha Bandung	Informatika Rekam Medis	2018	52	96	80	76
3	C, AMd.Kes	Politeknik Piksi Ganesha Bandung	Rekam Medis dan Informasi Kesehatan	2015	68	72	75	72
4	D,Amd RM	Apikes Iris	Ilmu Rekam Medis	2010	64	72	70	69
5	E,	Apikes	Rekam Medis	2016	52	56	75	61

	Amd.RMIK	Bhumi Hu- sada Jakarta	dan Informasi Kesehatan					
6	F, Amd Kes	Apikes Ban- dung	D3 Rekam Medis	2019	68	52	55	58
7	G, RMIK	Apikes Ban- dung	Perekam Medis	2013	32	64	75	57

Tabel 4. Hasil wawancara

No	Nama dan Ge- lar	Nilai Rata- rata Hasil Wawancara	Catatan dari Hasil Wawancara
1	A, STr	73	Hasil wawancara menunjukkan pengalaman di rumah sakit lain hanya mengerjakan satu tupoksi, sehingga saat ditanya tupoksi lain tidak memahaminya. Pewawancara menilai pelamar tidak mempunyai inisiatif dalam bekerja. Sehingga tidak direkomendasikan untuk diterima.
2	B, AMd Kes, STr	79	Pelamar memiliki pengalaman bekerja di tempat sebelumnya sebagai petugas rekam medis, dinilai cukup memahami tupoksi rekam medis, akan tetapi inisiatif dalam bekerja nya masih kurang. Pelamar dipertimbangkan untuk diterima apabila pelamar yang terpilih mengundurkan diri.
3	C, AMd.Kes	73,8	Pelamar di tempat kerja sebelumnya 5 tahun menjadi tim <i>case-mix</i> , bukan sebagai petugas rekam medis, sehingga tidak memahami tupoksi rekam medis. Sehingga tidak direkomendasikan untuk diterima, karena kebutuhan saat ini adalah staf rekam medis.
4	D, Amd RM	89	Rekomendasi untuk diterima, dengan alasan memiliki pengalaman kerja sebagai coordinator tim di tempat bekerja sebelumnya, memahami tupoksi yang ditanyakan, dan lulus cumlaude
5	E, Amd.RMIK	86.5	Rekomendasi untuk diterima, dengan alasan memiliki motivasi yang besar dalam bekerja, karena pekerjaan sebelumnya mendapatkan gaji sebagai tenaga kontrak di sebuah puskesmas di tanggerang, tetap dijalani walaupun setiap hari harus menempuh Bogor- Tangerang dengan kendaraan motor. Menunjukkan tanggungjawab atas keluarganya.
6	F, Amd Kes	74	Dua pewawancara menyatakan untuk dipertimbangkan, karena kurangnya pengalaman bekerja. Satu orang pewawancara menyatakan tidak rekomendasikan karena tidak paham akan tupoksi yang ada di rekam medis. Pelamar pernah bekerja di rumahsakit lain, masa kerja 2 bulan, diputus hubungan kerja.
7	G, RMIK	0	Pelamar tidak datang saat wawancara

Tabel 5. Hasil Akhir

No	Nama dan gelar	Nilai rata-rata hasil tes	Nilai Rata-rata Hasil Wa-wancara	Total Hasil	Keterangan
1	A, STr	78	73	75.5	Tidak diterima
2	B, AMd Kes, STr	76	79	77.5	Dipertimbangkan
3	C, AMd.Kes	72	73.8	72.9	Tidak diterima
4	D,Amd RM	69	89	79	Diterima
5	E, Amd.RMIK	61	86.5	73.75	Diterima
6	F, Amd Kes	58	74	66	Tidak diterima
7	G, RMIK	57	0	57	Tidak diterima

Dari hasil akhir diterima 2 orang, pelamar nomor 4 diterima dengan hasil nilai total tertinggi, sedangkan pelamar nomor 5 diterima dengan hasil nilai walaupun tidak begitu tinggi akan tetapi hasil wawancara menunjukkan kesungguhan dan tanggungjawabnya dalam bekerja, berkomitmen sesuai kebutuhan rumah sakit

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Proses rekrutmen, seleksi, dan wawancara dalam penerimaan karyawan di rumah sakit ini dilakukan untuk tujuan menjawab tantangan dalam menjawab isu-isu baru pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih berkualitas, diikuti dengan penempatan sumber daya manusia yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan, kesungguhan dan tanggungjawabnya dalam melakukan pekerjaan.

Saran

Saran dari penulis. Untuk menghasilkan tenaga rekam medis yang sesuai harapan dan kriteria ideal serta meningkatkan kualitas pelayanan yang terbaik untuk pasien hendaknya :

1. Perlu penambahan waktu untuk iklan lowongan agar info tersebar yang sangat luas agar karyawan yang dihasilkan benar benar berkualitas sesuai harapan rumah sakit dengan kandidat calon pelamar yang lebih banyak dan sesuai kriteria yang diharapkan rumah sakit.

2. Pelamar nomer 2 dengan catatan masih dipertimbangkan perlu pelatihan dan pendampingan dari karyawan yang lebih ahli serta menguasai pekerjaannya.

Perlu diadakan program-program pengembangan SDM seperti: Talent Management, Pumping HR Model dan semacamnya demi meningkatkan produktifitas, kinerja dan komitmen setiap pegawai terhadap pekerjaan juga perusahaan tempat ia bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Ambar, Teguh, Sulitayani, Rosidah (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- 2) Harianto, Regyta Permata Fujiani dan Ary F. 2019. "Pengaruh Talent Mangement terhadap Employee Engagement (Studi Kasus pada Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom) dalam Jurnal Mitra Manajemen Volume 3 (hlm. 254-267). Surabaya: Kresna Bina Insan Prima <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/issue/view/12> .
- 3) Hasibuan Malayu S.P, 2014 : Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- 4) Keputusan Menteri Kesehatan RepublikIndonesia Nomor: 377/Menkes/SK/III/2007,tentang Standar Profesi Petugas Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Jakarta.
- 5) Keputusan Menteri Kesehatan RI no 01.07/Menkes/312/2020 tentang Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan
- 6) Novi Dindatia • Junaid Junaid • Rasma Rasma Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2017; :JIMKESMASJURNAL ILMIAH MAHASISWA KESEHATAN MASYARAKATVOL.2 .NO.6/ MEI 2017; ISSN 2502-7311X diunduh dari <https://www.neliti.com/id/publications/198097/gambaran-kinerja-petugas-rekam-medik-di-rumah-sakit-umum-daerah-kota-kendari-tah> pada tanggal 8 Desember 2020
- 7) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 269/Menkes/PER/III/2008,tentang Rekam Medis, Jakarta
- 8) Sleekr, May 4, 2017 [Human Resources \(HR\)](https://sleekr.co/blog/isu-strategis-manajemen-sdm/)5 Isu Strategis yang Berkembang di Bidang Manajemen SDM ; diunduh dari <https://sleekr.co/blog/isu-strategis-manajemen-sdm/> pada tanggal 8 Desember 2020
- 9) Ramly, Amir Tengku dkk. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Unggul Berbasis Pumping HR Model" dalam Jurnal Manajemen Edisi Elektronik Volume 7 (hlm. 138-151). Bogor: Universitas Ibn Khaldun; diunduh dari <http://150.107.142.43/index.php/manajemen/article/view/1110/989> pada tanggal 7 Desember 2020
- 10) Wikipedia; Perekam medis dan informasi kesehatan diunduh dari https://id.wikipedia.org/wiki/Perekam_medis_dan_informasi_kesehatan pada tanggal 8 Desember 2020