



DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3>

Received: 29 Desember 2023, Revised: 19 Januari 2024, Publish: 22 Januari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Analisis Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rekam Medis

Muhammad Irfan Bashori<sup>1</sup>, Nur Cahyadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik, email: [bashoriirfan@gmail.com](mailto:bashoriirfan@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik, email: [nurcahyadi@umg.ac.id](mailto:nurcahyadi@umg.ac.id)

Corresponding Author: [bashoriirfan@gmail.com](mailto:bashoriirfan@gmail.com)

**Abstract:** *There is an era 4.0 where information and communication technology is maximally utilized. Medical records and registration are written evidence of the service process that contains the patient's clinical data during the diagnosis and treatment process. Medical record management in hospitals is to support the achievement of orderly administration in order to achieve hospital goals, namely improving the quality of health services in hospitals by conducting education and training programs for employees. The purpose of this study is to measure the extent to which the success of the program, the success of the program objectives, satisfaction with the program, the level of input and output produced and the achievement of overall goals need attention from the organizers of education and training (diklat). This research is a qualitative research using primary data and secondary data. Data collection techniques in this study were through observation and interviews. The selection of informants in this study was carried out using purposive sampling method. The results of this study as what has been conveyed by the three informants can be said that the implementation of the education and training program (diklat) in xyz hospital has not been able to meet its objectives, namely to increase employee motivation, employee productivity, and organizational performance.*

**Keyword:** *Effectiveness, Training, Performance Improvement.*

**Abstrak:** Adanya era 4.0 dimana teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan secara maksimal. Rekam medis dan pendaftaran merupakan salah satu bukti tertulis tentang proses pelayanan yang berisi data klinis pasien selama proses diagnosis dan pengobatan. Pengelolaan rekam medis di rumah sakit adalah untuk menunjang tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya mencapai tujuan rumah sakit, yaitu peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan pada pegawainya. Tujuan penelitian ini untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program, keberhasilan sasaran program, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output yang dihasilkan dan pencapaian tujuan yang menyeluruh perlu mendapatkan perhatian dari pihak

penyelenggara pendidikan dan pelatihan (diklat). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi dan wawancara. Pemilihan informan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling. Hasil Pada penelitian ini seperti apa yang telah disampaikan oleh dari ketiga informan dapat dikatakan bahwa pelaksanaan dari program pendidikan dan pelatihan (diklat) di rumah sakit xyz belum dapat memenuhi tujuannya, yaitu untuk meningkatkan motivasi pegawai, produktivitas pegawai, dan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Pelatihan, Peningkatan Kinerja.

---

## PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi saat ini, teknologi dan akses informasi memegang peran yang sangat besar dalam menentukan kemajuan suatu Instansi rumah sakit demi memberikan pelayanan yang memadai, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri. sumber daya manusia sangat penting dalam Instansi rumah sakit. Sumber daya manusia pada rumah sakit perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi rumah sakit. Manusia memiliki akal, perasaan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam aktivitasnya di rumah sakit. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan pegawai. Menurut Cahyadi, N. Etal. (2023:2). Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah cara mengelola dan mengatur sejumlah orang atau dalam organisasi mulai dari pegawai diangkat menjadi pegawai sampai berakhir masa kerja dalam suatu organisasi.

Apabila seorang pegawai berhasil dalam program diklat pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan pegawai tersebut akan lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan pengembangan ilmu dan teknologi yang sedang berkembang sejalan dengan pertumbuhan rumah sakit. Program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan komponen terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam memenuhi tuntutan jabatan tertentu untuk menghadapi pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit hal ini selaras dengan pernyataan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati, Agustina Ni Made dkk. (2021) menyatakan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga rekam medis di Rumah Sakit Denpasar BaliMed. Hal serupa juga dapat ditemui pada penelitian yang dilakukan Pratiwi, Golo, dan Subinarto pada tahun 2022, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berperan paling signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan internal serta kinerja pegawai rekam medis. Namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriansyah, dkk. (2021) menyatakan bahwa kinerja petugas perekam medis tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Hal serupa juga dapat ditemui pada penelitian yang dilakukan oleh Budiarti, A., & Iskandar, S. (2021), dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak memiliki dampak signifikan terhadap akurasi kinerja petugas rekam medis. Dari pernyataan peneliti terdahulu terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebagai daerah gap penelitian.

Berdasarkan hal tersebut penulis melihat data pendidikan pegawai tahun 2022 bahwasanya dari segi kompetensi yang dimiliki pegawai di rumah sakit xyz dalam hal pendidikan, terdapat beberapa pegawai rekam medis dan pendaftaran yang memiliki latar belakang pendidikannya belum sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan

pegawai rekam medis dan pendaftaran dengan tingkat pendidikan terakhir dari pegawai, tetapi perlu adanya peningkatan pendidikan, sehingga akan berpengaruh pada tingkat pemahaman dan keterampilan serta kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun dalam kenyataannya terdapat beberapa pegawai yang latar pendidikannya di bawah sarjana. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini data pendidikan pegawai yang ada di rumah sakit xyz:

**Tabel 1.**  
**Daftar Pegawai Rekam Medis dan Pendaftaran Rumah Sakit xyz Menurut Tingkat Pendidikan Formal tahun 2022**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	SD-SMP	0
2	SMA/Sederajat	4
3	Diploma III Keperawatan	2
4	Diploma III-IV Rekam Medis	3
Jumlah		9

**Sumber: Bidang Pengembangan SDI dan Diklat Pegawai Tahun 2022 diolah oleh peneliti.**

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat gambaran latar belakang pendidikan pegawai rumah sakit xyz yang memiliki latar pendidikan terakhir tingkat pendidikan Diploma III-IV Rekam Medis sebanyak 3 (tiga) orang, Diploma III Keperawatan sebanyak 2 (dua), pendidikan SMA sederajat yaitu sebanyak 4 orang. Dan pendidikan terakhir SMP dan SD sederajat yaitu 0 atau tidak ada. Melihat dari data yang ada penulis dapat menerangkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai rumah sakit xyz cukup merata di unit rekam medis dan pendaftaran pada rumah sakit xyz. Namun ternyata pegawai rekam medis dengan latar belakang pendidikan SMA sederajat masih ada.

Meskipun dari kualifikasi petugas rekam medis dan pendaftaran masih ada yang tidak sesuai dengan Peraturan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 312 Tahun 2020 Tentang Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. Dimana perekam medis merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. Selain itu kualifikasi pendidikan petugas rekam medis, dimana telah disebutkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis. Berdasarkan pendidikan perekam medis dikualifikasikan sebagai berikut: 1) Diploma tiga sebagai Ahli Madya Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, 2) Diploma empat sebagai Sarjana Terapan Rekam medis dan Informasi Kesehatan, 3) Sarjana Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, 4) Magister Rekam Medis dan Informasi Kesehatan.

Fenomena yang ditemukan pada rumah sakit xyz melalui observasi diketahui bahwa dari 9 pegawai rekam medis dan pendaftaran diketahui masih terdapat pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma III Keperawatan sebanyak 2 orang, SMA sebanyak 4 orang. Hal ini mencerminkan kesenjangan kompetensi pegawai rekam medis dan pendaftaran berdasarkan tingkat pendidikan mereka. Meskipun dalam kenyataannya latar belakang pendidikan mereka tidak sesuai dengan kualifikasi pegawai rekam medis. Pertanyaannya adalah sejauh mana tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai perekam medis. Sedangkan ada anggapan bahwa pegawai dengan pendidikan yang dimilikinya dan berdasarkan waktu lamanya bekerja maka pegawai tersebut dianggap memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok

dan fungsinya. Oleh sebab itu instansi memberikan pelatihan teknis. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Program Diklat Pelatihan Periode Tahun 2023**

No	Nama Program Diklat	Sasaran	Peserta Yang Sudah Mengikuti	Presentase
1	Pelatihan Pengelolaan Elektrika Rekam Medis (ERM)	3	3 Orang	100%
2	Pelatihan Review Elektrika Rekam Medis (ERM)	27	25 Orang	92%
3	Sosialisasi Implementasi (ERM) Rawat Jalan	42	40 Orang	95%
4	Orientasi Karyawan RS	13	13 Orang	100%
5	Sosialisasi Implementasi (ERM) DPJP	24	22 Orang	91%
6	Review Penggunaan (ERM)	66	65 Orang	98%

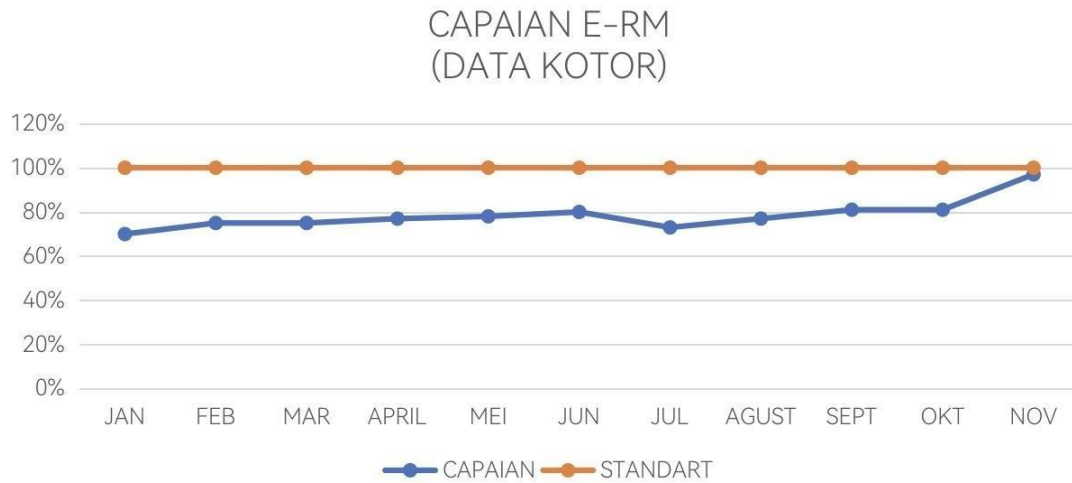
**Sumber: Bidang Pengembangan SDI dan Diklat Pegawai Tahun 2023 diolah oleh peneliti.**

Berdasarkan tabel 2. di atas, dapat dilihat beberapa diklat teknis yang diikuti oleh pegawai di rumah sakit xyz 2023. Beberapa diklat teknis tersebut merupakan diklat-diklat yang dibutuhkan dalam menunjang tugas pokok dan fungsi dari para pegawai rekam medis dan pendaftaran yang sebelumnya menerapkan secara manual kemudian berganti menjadi elektronik. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Perekam Medis Elektronik yaitu paling lambat pada tanggal 31 Desember 2023. Penulis memfokuskan penelitian pada Pegawai rekam medis dan pendaftaran yang berada di rumah sakit xyz. Dapat dilihat pada data diklat teknis yang sudah terealisasi pada tahun 2023. Bahwasanya dari hal kehadiran sudah menunjukkan presentasi diatas rata-rata. Tetapi hasil dari pelatihan tersebut belum bisa diterapkan secara optimal di rumah sakit xyz.

Fenomena ini menyoroti efektivitas pelatihan teknis yang diikuti oleh pegawai, terutama pegawai rekam medis dan pendaftaran dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka. Meskipun dari kehadiran diklat teknis sudah di atas rata-rata, diharapkan dengan terealisasinya pelatihan di atas secara keseluruhan, kompetensi pegawai sesuai dengan tingkat paling ideal yang diharapkan untuk dicapai dan sejauh mana hasil pelatihan tersebut dapat diterapkan secara efektif dan efisien dalam praktik sehari-hari di rumah sakit xyz. Sehingga akan berpengaruh pada tingkat pemahaman dan keterampilan serta kecakapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta keterbatasan waktu pekerjaan yang sudah ditentukan oleh rumah sakit. Sedangkan dalam kenyataan kompetensi pegawai dirasa masih kurang ideal dilihat dari sisi kepandaian cara berfikir dan melaksanakan pekerjaan. Berikut dibawah ini merupakan data penilaian kinerja selama tahun 2022 dan hasil kinerja yang dicapai selama tahun 2023 sebagai berikut: Meskipun dalam kenyataannya terdapat beberapa pegawai yang latar pendidikannya di bawah sarjana namun dalam hal keterampilan dan pengalaman kerja mereka memperlihatkan kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2022 yang ada di rumah sakit xyz yang banyak memfokuskan penilaian kinerja berkaitan dengan perilaku kerja sebanyak (20%), kinerja pelayanan sebanyak (60%), dan penilaian mutu pelayanan sebanyak (20%). Dari

kriteria di atas para pegawai mendapatkan nilai rata-rata baik yaitu dengan keterangan rata-rata: 81-90 yang artinya hal tersebut masih bersifat subjektif oleh sebab itu hal ini diperkuat dengan capaian kinerja pegawai rekam medis dan pendaftaran sebagai berikut:

**Tabel 3. Capaian Hasil Kerja Elektronik Rekam Medis Periode Tahun 2023**



Sumber: Bidang Rekam Medis dan Pendaftaran Tahun 2023 diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 3. di atas, dapat dilihat capaian kinerja pegawai rekam medis dan pendaftaran di bulan Januari sebanyak 70%, Februari 75%, Maret 75%, April 77%, Mei 78%, Juni 80%, Juli 73%, Agustus 77%, September 81%, Oktober 81%, dan November 97% dengan standar capaian kinerja sebanyak 100% oleh sebab itu dapat dilihat dari capaian target kinerja diatas belum optimal nya capaian kinerja rekam medis dan pendaftaran. Mencermati hal tersebut penulis bertujuan ingin mengetahui faktor pendukung dan penghambat apa saja yang terjadi selama program diklat yang sudah direalisasikan di rumah sakit xyz. Sehingga mengetahui efektif tidaknya suatu program pelatihan terutama dalam meningkatkan kinerja pada pegawai, maka mengukur sejauh mana keberhasilan program, keberhasilan sasaran program, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output yang dihasilkan dan pencapaian tujuan yang menyeluruh perlu mendapatkan perhatian dari pihak penyelenggara diklat kedepannya.

## METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis hubungan kausal atau Sugiyono (2019:2) mendefinisikan prosedur penelitian sebagai suatu pendekatan sistematis dan ilmiah dalam mengumpulkan data untuk tujuan dan penerapan tertentu. Oleh karena itu, dalam melakukan penelitian, sangat penting untuk menggunakan metodologi penelitian yang sesuai untuk mendapatkan data yang akan dianalisis dalam suatu penelitian.

### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi dkk. (2019:218), merupakan metode investigasi yang berupaya mencapai pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial alam melalui pendekatan naturalistik.

Berdasarkan teori penelitian, perolehan data komprehensif, yang mencakup data primer dan sekunder, sangat penting untuk melakukan penelitian berkualitas tinggi. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa kategori :

- a. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui kontak sebenarnya dengan informan, pengamatan terhadap kejadian tertentu yang berkaitan

dengan topik penelitian, dan upaya pengumpulan data yang dilakukan peneliti sendiri selama berada di lapangan.

- b. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari perantara atau sumber lain, yang dimanfaatkan untuk memperkuat data asli. Penulis memperoleh data sekunder dari beberapa sumber antara lain buku, jurnal, literatur, dan artikel terkait lainnya yang berkaitan dengan bidang kajian.

## **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Untuk melakukan penelitian, penulis meneliti secara pribadi pada Rumah Sakit xyz di kota Gresik.

Penelitian ini dilaksanakan pada 07 Agustus 2023 sampai dengan 07 Januari 2024 yang meliputi pengumpulan data, pengolahan data, bimbingan dan kesepakatan penelitian.

## **3. Teknik Pengumpulan Data Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Melalui penelitian kualitatif, interaksi sosial dapat dipahami, misalnya melalui wawancara dan observasi untuk menemukan pola yang jelas. Menurut Moleong (2017:6). Mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan metode analisis yang tidak menggunakan statistik atau metode kuantifikasi lainnya. Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit xyz.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dengan para informan yang mengikuti program pelatihan di rumah sakit xyz. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari bukti, catatan atau laporan yang digabung dengan data atau dokumen yang diarsipkan. Data sekunder peneliti dari website resmi dan arsip kantor rumah sakit xyz.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Menurut Sugiyono (2016:233) wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab sehingga dapat membangunnya pada suatu topik tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur. Saat melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Berdasarkan analisis terhadap setiap jawaban dari informan tersebut, maka peneliti dapat mengajukan berbagai pertanyaan berikutnya yang lebih terarah pada suatu tujuan.

### **Unit Analisis dan Informan**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis dari penelitian ini adalah pegawai yang ada di struktur Instalasi RS Muhammadiyah Sekapuk. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu informan yang kriterianya ditunjuk oleh si peneliti dianggap memahami masalah yang dikaji sebagaimana yang dirumuskan dalam pertanyaan penelitian. Informan pada penelitian ini, yakni Ibu Marsiyah, Ibu Safitri, Ibu Isniah.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif, karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang



menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. dengan sumber data tersebut.

### **Teknik Keabsahan data**

Dalam penelitian ini, untuk menguji keabsahan data digunakan uji kredibilitas dengan teknik Triangulasi pengumpulan data, yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui sumber dokumen pada Kepala bagian umum, sumber daya insani dan diklat pengembangan pegawai dan Kepala bagian rekam medis dan pendaftaran. Data dari instansi tersebut dideskripsikan, dikategorikan, mana yang sama, mana yang berbeda dan mana yang spesifik dari sumber tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti akan menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya diminta kesepakatan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian dilakukan terhadap 3 (tiga) informan yang memenuhi kriteria yaitu, Ibu Marsiyah merupakan informan utama dalam penelitian ini. Ibu Marsiyah merupakan pegawai rumah sakit xyz yang menjabat sebagai Kepala bagian Umum dan Kepegawaian. Kemudian Ibu Safitri sebagai informan utama dalam penelitian ini. Ibu Safitri merupakan pegawai rumah sakit xyz yang menjabat sebagai kepala seksi Sumber Daya Insani dan Diklat pengembang pegawai. Dan Ibu Isniah sebagai informan utama dalam penelitian ini merupakan pegawai rumah sakit xyz yang menjabat sebagai Kepala Bidang Rekam medis dan Pendaftaran.

### **Reduksi Data**

Reduksi data dari pengumpulan data tersebut yang dilakukan dengan wawancara. Hasil dari wawancara dengan informan tersebut, maka dalam reduksi data ini dibagi menjadi 4 (empat) tema yaitu:

1. *Reaction* (Tanggapan/Respon)
  - a. Tujuan Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
  - b. Manfaat Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
  - c. Kendala yang dihadapi dalam Program Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
  - d. Kepuasan Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
2. *Learning* (Pengetahuan)
  - a. Pengetahuan apa yang telah dipelajari
  - b. Sikap apa yang telah berubah
  - c. Keterampilan apa yang telah dikembangkan
3. *Behaviors Evaluation* (Evaluasi Perilaku)
  - a. Produktivitas Pegawai
  - b. Kualitas Kinerja
  - c. Kuantitas Kinerja
4. *Result Evaluation* (Hasil)
  - a. Terwujudnya visi dan misi (target)
  - b. Peningkatan kinerja pada organisasi

### **Analisa Data**

Metode pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah dilakukan oleh rumah sakit xyz menggunakan metode yaitu *in-house training* dan *ex-house training*. Dimana metode *in-house training* yaitu pelatihan yang diberikan kepada pegawai dengan cara turun langsung ke tempat kerja dengan belajar kepada atasan atau pegawai dengan cara turun langsung ke tempat kerja dengan belajar kepada atasan atau pegawai lain yang lebih

paham, lalu terdapat metode ruang kelas dimana dalam metode pelaksanaan ini dilakukan dalam ruangan atau kelas dengan metode pengajaran berprogram. Selanjutnya metode *ex-house training* yaitu mengacu pada pembelajaran dan penyampaian pelatihan yang diselenggarakan di luar tempat kerja atau instansi peserta pelatihan. Dan pelatihan ini biasanya diselenggarakan oleh lembaga pelatihan independen atau perusahaan penyedia jasa pelatihan.

Program pendidikan dan pelatihan ini yang dilakukan memberikan manfaat yang baik bagi pegawai, yaitu dengan dilakukan program pelatihan ini dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan pegawai-pegawai yang berkualitas. Menurut para informan menyimpulkan bahwa memang instansi hanya mempertahankan pegawai yang berkualitas, oleh karena itu pentingnya memperbaharui dan meningkatkan kompetensi diri pegawai. Selain itu manfaat selanjutnya dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja serta meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja. Lalu manfaat lain dapat membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang saling menguntungkan, dimana program pelatihan ini dapat merubah sikap pegawai, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang nanti akan berdampak pada peningkatan kinerja instansi.

Pada tahun 2023 capaian kinerja elektronik rekam medis belum bisa mencapai target yang diharapkan oleh instansi, hal tersebut terjadi karena materi yang didapat selama program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang ditujukan pada pegawai rekam medis dan pendaftaran. Belum menyentuh langsung ke hal-hak yang berkaitan dengan masalah diklat fungsional hal tersebut dapat menjadi salah satu hambatan produktivitas pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai tidak mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Sedangkan dari segi kualitas kerja pegawai rekam medis dan pendaftaran belum bisa dikatakan optimal dikarenakan masih adanya pegawai dengan pendidikan yang belum sesuai dengan kualifikasi dari pegawai rekam medis dan pendaftaran. Dan dari kuantitas kinerja kurangnya motivasi dari pegawai untuk bekerja dengan teliti dan akurat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagian besar visi dan misi instansi telah terwujud tetapi belum dapat dikatakan efektif pelatihan tersebut dikarenakan belum tercapainya target kinerja yang sudah ditentukan. Sehingga perlunya peningkatan kinerja pada instansi.

### **Penarikan Kesimpulan**

Para informan menyatakan bahwa belum puas dengan hasil yang diperoleh saat mengikuti program pelatihan dikarenakan program pelatihan yang dilaksanakan belum bisa memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas pada pegawai dirasakan belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja organisasi yang lebih baik. Metode pelaksanaan program pelatihan yang dilaksanakan menggunakan metode *in-house training* dan *ex-house training*. Terdapat kendala dalam pelaksanaan program pelatihan, namun program pelatihan selalu diupayakan untuk tetap berjalan dengan baik sehingga dapat meminimalisir kendala tersebut dikemudian hari. Faktor penghambat jalannya program pelatihan ini karena materi pendidikan dan pelatihan yang didapat belum menyentuh langsung ke hal-hal yang berkaitan dengan masalah diklat fungsional. Serta keterbatasan sarana-prasarana dalam implementasi diklat pegawai rekam medis dan pendaftaran yang dirasa masih kurang, namun program pelatihan tetap dilaksanakan walaupun dalam pelaksanaan program pelatihan dirasa kurang maksimal karena kendala yang dialami. Terdapat evaluasi untuk mengukur bahwa program pelatihan efektif atau tidak, yaitu dengan evaluasi tanggapan, evaluasi pengetahuan, evaluasi perilaku dan menilai hasil yang didapatkan. Selama mengikuti program pelatihan, pegawai mengalami perubahan model kerja dari manual beralih menjadi digital tetapi hasil dari capaian kinerja masih dirasa belum tercapai dari target yang sudah ditentukan oleh organisasi. Sehingga produktivitas kinerja



akan berdampak pada peningkatan kinerja instansi, dimana kualitas dan kuantitas kinerja semakin meningkat hingga terwujudnya visi dan misi dari organisasi tersebut.

### **Interpretasi Hasil**

Pada penelitian ini seperti apa yang telah disampaikan oleh dari ketiga informan dapat dikatakan bahwa pelaksanaan dari program pendidikan dan pelatihan (diklat) di rumah sakit xyz belum dapat memenuhi tujuannya, yaitu untuk meningkatkan motivasi pegawai, produktivitas pegawai, dan kinerja organisasi. Faktor utama yang menyebabkan program pelatihan tidak efektif adalah materi pelatihan yang belum relevan dengan kebutuhan pegawai. Materi pelatihan yang diberikan masih bersifat umum dan belum menyentuh langsung ke hal-hal yang berkaitan dengan masalah diklat fungsional. Hal ini menyebabkan pegawai tidak merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, keterbatasan sarana-prasarana juga menjadi faktor penghambat pelaksanaan program pelatihan. Keterbatasan sarana-prasarana ini membuat pelaksanaan program pelatihan tidak maksimal dan tidak dapat mencapai hasil yang optimal. Meskipun demikian, organisasi tetap berupaya untuk melaksanakan program pelatihan dengan sebaik mungkin. Hal ini terlihat dari adanya evaluasi yang dilakukan untuk mengukur efektivitas program pelatihan. Evaluasi yang dilakukan meliputi evaluasi tanggapan, evaluasi pengetahuan, evaluasi perilaku, dan menilai hasil yang didapatkan. Selama mengikuti program pelatihan, pegawai mengalami perubahan model kerja dari manual beralih menjadi digital. Namun, perubahan model kerja ini belum berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh hasil capaian kinerja yang masih dirasa belum tercapai dari target yang sudah ditentukan oleh organisasi.

### **KESIMPULAN**

Dengan terselenggaranya program pelatihan Diharapkan banyak pegawai yang mengalami perubahan perilaku maupun perubahan sikap kerja. Hal ini terjadi karena setelah mengikuti pembelajaran program pelatihan, mengalami peningkatan kapasitas pegawai baik dari segi pengetahuan, sikap dan tanggung jawab, hingga akhirnya kinerja pada instansi pun diharapkan meningkat dari segi pencapaian visi dan misi serta tujuan instansi rumah sakit xyz. Faktor yang menyebabkan tidak efektivitas pelaksanaan program pelatihan dalam meningkatkan kinerja instansi yaitu : Materi pelatihan yang tidak relevan dengan kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai akan merasa bahwa pelatihan tersebut tidak bermanfaat bagi mereka dan tidak akan memberikan dampak positif bagi pekerjaan mereka. Selain itu adanya keterbatasan sarana- prasarana akan membuat pelaksanaan program pelatihan menjadi tidak maksimal. Peserta pelatihan tidak akan dapat belajar dengan efektif jika sarana-prasarana yang tersedia tidak memadai. Evaluasi yang tidak komprehensif akan membuat organisasi kesulitan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan. Evaluasi yang komprehensif perlu mencakup berbagai aspek, seperti tanggapan peserta pelatihan, pengetahuan yang diperoleh peserta pelatihan, perilaku yang berubah setelah pelatihan, dan hasil yang didapatkan setelah pelatihan. Dengan melakukan perbaikan-perbaikan terhadap program pelatihan, diharapkan organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai, produktivitas pegawai, dan kinerja organisasi.

### **REFERENSI**

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing. Riau.

- Anggreni, K. A., & Ardana, I. K. (2019). Peranan Kompetensi Pegawai Memediasi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Efektivitas Organisasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 2781–2808.
- Budiarti, A., & Iskandar, S. (2021). Pengaruh Kinerja Petugas Rekam Medis Terhadap Keakuratan Pengkodean Fraktur Effect of Performance Medical Recording Offices on The Accuraty of Fracture Coding Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sapta Bakti Bengkulu Jalan Raflesia, Ratu Agung, KotaBengkulu. *Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(1), 1-8.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Cahyadi, Nur, et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Hidayati, R. A. (2020). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama. Gresik: Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (XII)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P (2017), "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keempatbelas". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 6.
- Pratiwi, N., Golo, Z. A., & Subinarto, S. (2022). Tinjauan Kualitas Layanan Internal di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Indonesian of Health Information Management Journal (INOHIM)*, 10(2), 134-140.
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(2).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sylvia Anjani, S. K. M., & Maulana Tomy Abiyasa, A. (2023). Disrupsi Digital dan Masa Depan Rekam Medis (Kajian Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis Elektronik). *Selat Media*.
- Setiawati, Agustina Ni Made, P. V. L. Suandari, and Z. F. Wardhana. "Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis." *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 9.3 (2021): 198-204.
- Sadakah, Syamsuriansyah, et al. "Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram." *Jurnal Kesehatan Vokasional* 5.4 (2021): 208-216.
- Sawir, Muhammad. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.
- Simanjuntak, Payaman J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Ekonomi UI.