



Evaluasi Strategis Kinerja SDM Rekam Medis di Rumah Sakit Islam Gorontalo dalam Mendukung Mutu Layanan Rumah Sakit : Pendekatan *Human Resource Scorecard*

Lilis Handayani¹, Ayudhita Cahyani Daud², Nita Anggriani³, Hartati Umabaihi⁴

¹Ilmu Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Kota Manado, Indonesia

²Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

³Jurusan Pendidikan Matematika, Fakultas MIPA dan Kebumian, Universitas Negeri Manado, Kota Manado, Indonesia

⁴Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, STIKES Bakti Nusantara, Kota Gorontalo, Indonesia

Email: ¹lilishandayani@unsrat.ac.id, ²ayudhita.cahyani@ung.ac.id,

³nita_anggriani@unima.ac.id, ⁴umabaihihartati@gmail.com

Abstract

The Human Resource Scorecard is a performance measurement method that focuses on human resources, strategy, and performance. In HRSC, human resource performance is measured through four perspectives: competency, deliverables, high-performance work systems, and efficiency. Performance measurement can be applied to determine the extent of labor quality. The evaluation of performance at Gorontalo Islamic Hospital still found that officers are often late when they come to work. This study aims to determine the performance of medical record officers at Gorontalo Islamic Hospital using the Human Resource Scorecard method. This research is a quantitative study using a descriptive research design. The population in this study were all medical record officers at Gorontalo Islamic Hospital, totaling 30 medical record officers. The sample in this study was taken as a whole (total sampling) from the total population of 30 medical record officers. This study used a questionnaire, and the data was processed using SPSS. Based on the results of the research conducted, the average value of the High Performance Work System (HPWS) is good (70%). Human Resource Deliverable is good (83.3%), Human Resource Efficiency is good (73.3%), and Human Resource Competency has a good value (80%). So there needs to be attention to providing different compensation between high-performing employees and low-performing employees. This is to increase overall employee motivation and performance. Hospitals need to use the Human Resource Scorecard method to measure the performance of medical record officers more specifically and in detail.

Keywords: *Human Resource Scorecard, Performance Measurement, Medical Records Officer, Hospital, Medical Records Work Unit Planning.*

Abstrak

Human Resource Scorecard (HRSC) adalah metode pengukuran kinerja yang berfokus kepada sumber daya manusia, strategi, dan kinerja. Dalam HRSC, kinerja sumber daya manusia diukur melalui empat perspektif: *Competency*, *Deliverable*, *High Performance Work System*, dan *Efficiency*. Pengukuran kinerja dapat diterapkan untuk mengetahui sejauh mana kualitas ketenagakerjaan. Evaluasi penilaian kinerja di Rumah Sakit Islam Gorontalo masih didapatkan petugas sering terlambat ketika masuk kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Gorontalo dengan menggunakan metode *Human Resource Scorecard* (HRSC). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis di Rumah Sakit Islam Gorontalo yang berjumlah 30 orang petugas rekam medis. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan (*Total sampling*) dari jumlah populasi yaitu 30 orang petugas rekam medis. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan data diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh nilai rata-rata *High Performance Work System* (HPWS) baik (70%) *Human Resource Deliverable* baik (83,3%), *Human Resource Efficiency* baik (73,3%), dan *Human Resource Competency* memiliki nilai baik (80%). Sehingga perlu adanya perhatian dalam memberikan kompensasi yang berbeda antara karyawan berkinerja tinggi dengan karyawan berkinerja rendah. Hal ini untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Rumah sakit islam perlu menggunakan metode *Human Resource Scorecard* untuk mengukur kinerja petugas rekam medis secara lebih spesifik dan detail.

Kata Kunci: *Human Resource Scorecard*, Pengukuran Kinerja, Petugas Rekam Medis, Rumah Sakit, Perencanaan Unit Kerja Rekam Medis.

PENDAHULUAN

Menurut *World Health Organization* (WHO) rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari suatu organisasi medis yang berfungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), memberikan pelayanan kesehatan lengkap baik penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (Hipi, Jusuf and Flora Ninta Tarigan, 2022). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan (Suryani, Rindaningsih and Hidayatulloh, 2023)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan kesusilaan (Lastiar Brutu, Harmein Nasution and Yeni Absah, 2021). Sedangkan menurut Robins bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja pada pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dikutip (Harahap, 2023). Kinerja petugas rekam medis menjadi faktor yang sangat penting dalam penyelenggaraan rekam medis, dalam hal ini pengelolaan rekam medis di ruangan rekam medis rumah sakit (Simanjuntak, 2021).

Berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini oleh karena itu, dibutuhkannya perbaikan pengukuran kinerja karyawan menggunakan metode *Human Resources Scorecard*. Dalam konsep *Human Resources Scorecard* sendiri agar perusahaan dapat

mengolah tanggung jawab dan strategi secara efektif untuk menghadapi persaingan dimasa yang akan datang (Sahaya and Wahyuni, 2020). Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Becker (1993) pencapaian sasaran strategi perusahaan dapat diketahui dengan melakukan pengukuran kinerja secara menyeluruh terhadap indikator-indikator kinerja di setiap sasaran strategi yang ditetapkan. Keselarasan antara pengukuran kinerja dengan implementasi strategi merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan untuk menghasilkan kinerja sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Salah satu alat yang bisa digunakan oleh organisasi untuk mengukur kinerja sumber daya manusianya adalah dengan *Human Resource Scorecard* (HRSC) (Mahendra, 2022).

Metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) merupakan satu-satunya teori yang membahas tentang sistem pengukuran sumber daya manusia yang mengaitkan orang-strategi-kinerja serta mewujudkan visi, misi, strategi menjadi aksi sumber daya manusia yang dapat diukur kontribusinya, dan menjabarkan sesuatu yang terwujud/*intangible* (*leading/sebab*) menjadi berwujud/*tangible* (*lagging/akibat*). Adapun tahap merancang sistem pengukuran SDM melalui pendekatan *Human Resource Scorecard* terdiri dari 4 perspektif yaitu *High Performance Work System* (HPWS), perspektif *Human Resource Deliverable*, perspektif *Human Resource Efficiency*, perspektif *Human Resource Competency* (Maradita, 2020). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erawantini & Saraswati tentang pengukuran kinerja dengan metode *Human Resource Scorecard* pada petugas rekam medis di salah satu Rumah Sakit Daerah Kabupaten Lumajang didapatkan bahwa pengukuran kinerja SDM dilakukan kepala rekam medis melalui observasi menunjukkan bahwa petugas sering terlambat ketika bekerja. Sehingga upaya untuk mendongkrak kinerja petugas, perlu dilakukan pendekatan metode pengukuran yang lebih canggih, yaitu *Human Resource Scorecard* (HR *Scorecard*) yang dikenalkan oleh Becker (1993). Metode ini tidak hanya menilai bukti fisik (*tangible asset*) saja, namun juga mengukur 4 dimensi lain yaitu faktor pendorong (HR *Deliverable*), sistem kinerja tinggi (*high performance work*) (Erawantini, 2020). Keterlambatan petugas rekam medis tidak hanya merupakan persoalan disiplin kerja, tetapi juga dapat menjadi masalah kesehatan masyarakat karena berpotensi mempengaruhi alur pelayanan pasien di rumah sakit. Keterlambatan dalam pengelolaan dan penyediaan dokumen rekam medis dapat menyebabkan keterlambatan proses registrasi, pemeriksaan, maupun penegakan diagnosis oleh tenaga medis. Kondisi ini pada akhirnya dapat berdampak pada keterlambatan penanganan pasien, penurunan kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit, serta meningkatkan risiko terhadap keselamatan pasien. Oleh karena itu, kinerja SDM rekam medis, termasuk aspek kedisiplinan waktu dan efektivitas kerja, menjadi faktor penting dalam menjamin mutu layanan rumah sakit. Dalam konteks ini, pendekatan *Human Resource Scorecard* digunakan untuk mengevaluasi secara strategis kinerja SDM rekam medis di Rumah Sakit Islam Gorontalo, sehingga dapat diketahui sejauh mana kontribusi SDM terhadap peningkatan mutu layanan rumah sakit serta area yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan sumber daya manusia

Berdasarkan observasi awal bulan Februari Tahun 2024 di Rumah Sakit Islam Gorontalo data yang ditemukan bahwa pada evaluasi penilaian kinerja pada pegawai staf non klinik dilakukan oleh kepala penunjang medik dilihat dari kedisiplinan pegawai, tanggung jawab, stabilitas emosi, inisiatif dan kreatifitas, kemampuan intelektual, kemampuan berkomunikasi & etika, jujur dan teliti, kepemimpinan, mutu pelayanan. Dari data tersebut diperoleh bahwa kedisiplinan jam kehadiran petugas masih belum maksimal, dimana terdapat beberapa pegawai datang melebihi waktu yang telah ditentukan. Yang seharusnya jam masuk kerja pegawai yang telah ditentukan oleh

peraturan ialah pukul 08.00 WITA tetapi masih dijumpai pegawai belum datang tepat pada waktunya. Hal ini dapat mengakibatkan pasien harus menunggu lama jika petugas yang bertanggung jawab dibagian tertentu terlambat datang, keterlambatan waktu kehadiran petugas tersebut dapat memperlambat pelayanan di bagian rekam medis.

Penelitian ini juga memiliki urgensi yang kuat dalam konteks kebijakan kesehatan di Indonesia. Rumah sakit saat ini dituntut untuk memenuhi standar mutu pelayanan yang ditetapkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) melalui standar akreditasi rumah sakit yang menekankan pentingnya pengelolaan rekam medis yang akurat, tepat waktu, lengkap, dan terintegrasi dalam mendukung keselamatan pasien serta pengambilan keputusan klinis. Selain itu, pemerintah melalui Kementerian Kesehatan Republik Indonesia juga mendorong transformasi digital sistem kesehatan nasional, termasuk implementasi Rekam Medis Elektronik (RME) di fasilitas pelayanan kesehatan. Implementasi sistem ini menuntut kompetensi SDM rekam medis yang lebih tinggi, baik dalam aspek pengelolaan informasi kesehatan, literasi digital, maupun kemampuan adaptasi terhadap teknologi informasi kesehatan. Dalam konteks tersebut, evaluasi strategis terhadap kinerja SDM rekam medis menjadi sangat penting untuk memastikan kesiapan organisasi dalam memenuhi standar akreditasi sekaligus mendukung transformasi digital layanan kesehatan. Melalui pendekatan Human Resource Scorecard, penelitian ini berupaya menilai sejauh mana kinerja dan kontribusi strategis SDM rekam medis di Rumah Sakit Islam Gorontalo dalam mendukung peningkatan mutu layanan rumah sakit, serta mengidentifikasi aspek pengembangan SDM yang perlu diperkuat agar selaras dengan tuntutan kebijakan nasional di bidang pelayanan kesehatan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan di dukung oleh penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengukuran Kinerja Dengan Metode *Human Resource Scorecard* Pada Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam Gorontalo”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan desain penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan hasil yang didapat secara lengkap mengenai kinerja petugas rekam medis dengan metode *Human Resource Scorecard* di Rumah Sakit Islam Gorontalo. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden menggunakan teknik *total sampling* yaitu terdiri atas 1 orang penanggung jawab rekam medis, 1 orang bertugas pada Surveilans, 1 orang bertugas pada pelaporan/surat menyurat, 1 orang bertugas pada danper/Jampersal, 2 petugas administrasi rawat inap, 5 orang pada pendaftaran rawat inap, 2 orang pada pendaftaran rawat jalan, 5 orang bertugas pada bagian BPJS, 1 orang pelaporan rawat jalan, 5 orang admin, 6 orang pada pendaftaran UGD di Rumah Sakit Islam Gorontalo. Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu seluruh petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo yang bersedia menjadi responden penelitian, sedangkan kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu petugas yang tidak bersedia menjadi responden dan tidak memenuhi persyaratan yaitu bukan merupakan petugas rekam medis.

Pengolahan data diperoleh melalui beberapa tahap, yaitu pemeriksaan (*editing*), pengkodean (*coding*), pentabelan (*tabulating*), dan *entry* data. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat untuk memperoleh gambaran setiap variabel, distribusi frekuensi yang diteliti dan disajikan dalam bentuk tabel.

HASIL

Pengumpulan data dilakukan di Rumah Sakit Islam Gorontalo. Hasil data penelitian yaitu karakteristik responden dan analisis univariat.

Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian adalah jenis kelamin, jabatan, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Data karakteristik tersebut disajikan dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Demografi	Karakteristik	Jumlah	
			n	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	6	20
		Perempuan	24	80
		Total	30	100
2	Jabatan	Staf Rekam Medis	21	70
		ADM	9	30
		Total	30	100
3	Lama Bekerja	< 1 Tahun	3	10
		2 Tahun-5 Tahun	11	36,7
		> 6 tahun	16	53,3
		Total	30	100
4	Pendidikan Terakhir	SMA	2	6,7
		D3/D4	15	50
		S1	13	43,3
		Total	30	100

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa persentase tertinggi pada jenis kelamin petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo yaitu perempuan yang berjumlah 24 petugas rekam medis (80,0%). Dari segi jabatan diperoleh oleh staf rekam medis dengan nilai tertinggi yaitu 21 (70,0%). Berdasarkan lama kerja untuk persentase tertinggi terdapat pada kategori > 6 tahun yang berjumlah 16 orang petugas rekam medis (53,3%). Sedangkan pendidikan, untuk persentase tertinggi yaitu pada kategori D3/D4 sebanyak 15 orang petugas rekam medis (50,0%).

Analisis Univariat

Kinerja Petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo diukur menggunakan perspektif *High Performance Work System (HPWS)*

Hasil penilaian kinerja petugas rekam medis diukur menggunakan perspektif *High Performance Work System (HPWS)* pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Kinerja Petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo diukur menggunakan perspektif *High Performance Work System (HPWS)*

No	Kategori	Jumlah	
		n	%
1	Tinggi	21	70
2	Cukup	9	30
3	Rendah	-	-
	Total	30	100

Berdasarkan Tabel 2, Diperoleh hasil bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang di RS Islam Gorontalo memiliki HPWS yang tinggi yaitu 21 orang (70%), dan yang memiliki HPWS cukup yaitu 9 orang (30%).

Kinerja Petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo diukur menggunakan perspektif *Human Resource Deliverable*

Hasil penilaian kinerja petugas rekam medis diukur menggunakan perspektif *Human Resource Deliverable* pada tabel 3 berikut

Tabel 3. Kinerja Petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo diukur menggunakan perspektif *Human Resource Deliverable*

No	Kategori	Jumlah	
		n	%
1	Tinggi	25	83,3
2	Cukup	5	16,7
3	Rendah	-	-
	Total	30	100

Berdasarkan Tabel 3, Diperoleh hasil bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang di RS Islam Gorontalo memiliki *HR Deliverable* yang tinggi yaitu 25 orang (83,3), Dan yang memiliki *HR Deliverable* cukup yaitu 5 orang (16,7%).

Kinerja Petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo diukur menggunakan perspektif *Human Resource Efficiency*

Hasil penilaian kinerja petugas rekam medis diukur menggunakan perspektif *Human Resource Efficiency* pada tabel 4 berikut

Tabel 4. Kinerja Petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo diukur menggunakan perspektif *Human Resource Efficiency*

No	Kategori	Jumlah	
		n	%
1	Tinggi	22	73,3
2	Cukup	8	26,7
3	Rendah	-	-
	Total	30	100

Berdasarkan Tabel 4. Diperoleh hasil bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang di RS Islam Gorontalo memiliki *HR Efficiency* yang tinggi yaitu 22 orang (73,3%), Dan yang memiliki *HR Efficiency* yang cukup yaitu 8 orang (26,7%).

Kinerja Petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo diukur menggunakan perspektif *Human Resource Competency*

Hasil penilaian kinerja petugas rekam medis diukur menggunakan perspektif *Human Resource Competency* pada tabel 5 berikut

Tabel 5. Kinerja Petugas rekam medis di RS Islam Gorontalo diukur menggunakan perspektif *Human Resource Competency*

No	Kategori	Jumlah	
		n	%
1	Tinggi	22	73,3
2	Cukup	8	26,7
3	Rendah	-	-
	Total	30	100

Berdasarkan Tabel 7, Diperoleh hasil bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang di RS Islam Gorontalo memiliki *HR Competency* yang tinggi yaitu 24 orang (80%), dan yang memiliki *HR Competency* yang cukup yaitu 6 orang (20%).

PEMBAHASAN

Kinerja petugas rekam medis diukur menggunakan perspektif *High Performance Work System (HPWS)*

Sistem kerja berkinerja tinggi (HPWS) adalah sekumpulan praktik sumber daya manusia yang saling melengkapi secara internal (saling memperkuat praktik sumber daya manusia) dan selaras dengan strategi organisasi secara eksternal, yang bertujuan untuk meningkatkan sikap, perilaku, dan kemampuan karyawan, dan selanjutnya meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi (Fadila and Uliani, 2022)

Berdasarkan hasil analisis univariat yang didapatkan dari penyebaran kuesioner di RS Islam Gorontalo bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang memiliki *High Performance Work System (HPWS)* yang tinggi yaitu sebanyak 21 orang (70%), dan yang memiliki HPWS cukup yaitu 9 orang (30%). HPWS dengan kategori cukup disebabkan oleh sangat tidak setujunya responden terkait dengan pertanyaan rumah sakit memberikan kompensasi yang berbeda antara karyawan berkinerja tinggi dengan berkinerja rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arimba, Hardy and Yudha, 2021) bahwa yang menyebabkan HPWS rendah yaitu RSU Manuaba kurang memperhatikan kompensasi berupa gaji atau imbalan, intensif, bonus dan tunjangan lainnya sehingga menyebabkan kinerja tidak optimal.

Kinerja petugas rekam medis diukur menggunakan perspektif *Human Resource Deliverable*

Human resource deliverable adalah kontribusi yang penting dalam *human capital* untuk mengimplementasikan strategi organisasi. Dalam hal ini secara strategik memfokuskan pada tingkah laku karyawan, seperti rendahnya perputaran tenaga kerja (Rahim, 2023).

Berdasarkan hasil analisis univariat yang didapatkan dari penyebaran kuesioner di RS Islam Gorontalo bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang memiliki *HR Deliverable* yang tinggi 25 orang (83,3), Dan yang memiliki *HR Deliverable* cukup yaitu 5 orang (16,7%). Hal ini dapat dilihat dari banyaknya petugas yang menjawab setuju dengan pertanyaan dari kuesioner bahwa petugas merasa puas dengan hasil yang diperoleh selama bekerja, penghargaan yang diberikan rumah sakit sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan petugas memiliki kemampuan *leadership* yang baik dalam menentukan keputusan saat diperlukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ringo, 2021) bahwa nilai pencapaian kinerja *human resource Deliverable* sebesar 93,3% dan berkategori hijau yang berarti kinerja karyawan pada PT. XYZ telah baik dan memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Asmadi *et al.*, 2023) diperoleh nilai kepentingan berbobot dalam perspektif *HR Deliverable* memiliki indikator hijau artinya Skor kinerja sumber daya manusia menunjukkan nilai $85.54 > 80$, dimana kontribusi kinerja SDM PT Yakin Pasifik Tuna sudah cukup baik. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pentingnya mengukur kinerja perusahaan yang melibatkan sumber daya manusianya sebagai penggerak sistem di industri untuk mencapai tujuan.

Kinerja petugas rekam medis diukur menggunakan perspektif *Human Resource Efficiency*

Efisiensi adalah suatu cara untuk membandingkan seberapa efisien suatu rencana penggunaan masukan atau penggunaan masukan dibandingkan dengan cara penggunaannya (Nurshabrina and Adrianti, 2022). Sebaliknya, efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya (Syam, 2022).

Berdasarkan hasil analisis univariat yang didapatkan dari penyebaran kuesioner di RS Islam Gorontalo bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang memiliki *HR Efficiency* yang tinggi memiliki *HR Efficiency* yang tinggi yaitu 22 orang (73,3%), Dan yang memiliki *HR Efficiency* yang cukup yaitu 8 orang (26,7%). Hal ini dapat dilihat dari banyaknya petugas yang menjawab sangat setuju bahwa petugas mampu memakai peralatan kerja yang digunakan secara efektif dan efisiensi, selain itu petugas berusaha tidak melakukan pemborosan waktu dan biaya dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erawantini, 2022) bahwa hasil pengukuran efisiensi SDM baik yaitu (80%) sedangkan faktor dominan yang mendukung efisiensi petugas dalam berkinerja yang baik antara lain tingkat kehadiran petugas dalam rumah sakit mendukung kerja yang efisien dan persentase penilaian kinerja yang diselesaikan tepat waktu dimana petugas rekam medis berusaha tidak melakukan pemborosan waktu dan biaya dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja petugas rekam medis diukur menggunakan perspektif *Human Resource Competency*

Kompetensi adalah sebuah kata yang dapat digunakan dalam berbagai konteks seperti pendidikan, politik, manajemen, dan psikologi yang dalam penelitian khusus ini merujuk pada berbagai praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). Ketika mempraktikkan HRM, kompetensi dapat dilihat sebagai sebuah konsep mengenai hal-hal teknis yang dapat diterapkan secara strategis dalam proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, penilaian, promosi, remunerasi, dan perencanaan tenaga kerja. Selanjutnya, kompetensi sebagai bagian dari keterampilan dan model kompetensi digambarkan sebagai seperangkat kemampuan yang dipelajari secara khusus oleh pegawai melalui pelatihan formal (Afandi et al., 2024).

Berdasarkan hasil analisis univariat yang didapatkan dari penyebaran kuesioner di RS Islam Gorontalo bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang memiliki *HR Competency* yang tinggi yaitu 24 orang (80%), dan yang memiliki *HR Competency* yang cukup yaitu 6 orang (20%). Hal ini dapat dilihat dari petugas yang memiliki kemampuan komputerisasi yang baik untuk menunjang pekerjaan dan mampu beradaptasi dengan kemajuan aplikasi di rumah sakit seperti SIM-RS, BPJS dan Asuransi lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afandi et al., 2024) menyatakan bahwa kompetensi mampu memberikan gambaran luas mengenai kebutuhan dalam mengelola sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian juga menemukan bahwa kompetensi terkait pengembangan sumber daya manusia yang ramah lingkungan, pengembangan organisasi, dan pengembangan berbasis teknologi menjadi topik yang paling banyak dibicarakan para peneliti selain fungsi pengembangan sumber daya manusia pada umumnya.

Hasil penelitian dari (Rismawati *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Illahi, 2023) menunjukan bahwa Kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Eria dilihat dari perspektif *Human Resource Competency* dapat disimpulkan berada pada kategori sangat baik dan sangat memuaskan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perspektif *High Performance Work System* (HPWS) diperoleh hasil bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang di RS Islam Gorontalo memiliki HPWS yang tinggi yaitu 21 orang (70%), dan yang memiliki HPWS cukup yaitu 9 orang (30%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Perspektif *High Performance Work System* (HPWS) dikatakan belum menunjukkan hasil yang memuaskan.

Perspektif *Human Resource Deliverable* diperoleh hasil bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang di RS Islam Gorontalo memiliki HR *Deliverable* yang tinggi yaitu 25 orang (83,3), Dan yang memiliki HR *Deliverable* cukup yaitu 5 orang (16,7%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perspektif *Human Resource Deliverable* dikatakan memuaskan.

Perspektif *Human resource efesiency* diperoleh hasil bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang di RS Islam Gorontalo memiliki HR *Efficiency* yang tinggi yaitu 22 orang (73,3%), Dan yang memiliki HR *Efficiency* yang cukup yaitu 8 orang (26,7%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Perspektif *Human resource efesiency* dikatakan belum menunjukkan hasil yang memuaskan.

Perspektif HR *Competency* diperoleh hasil bahwa seluruh petugas rekam medis yang berjumlah 30 orang di RS Islam Gorontalo memiliki HR *Competency* yang tinggi yaitu 24 orang (80%), dan yang memiliki HR *Competency* yang cukup yaitu 6 orang (20%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perspektif HR *Competency* dikatakan memuaskan.

Rumah sakit dapat menggunakan HRSC untuk mengukur kinerja petugas rekam medis secara lebih spesifik dan detail. Metode ini mengaitkan antara sumber daya manusia dengan strategi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan dan rumah sakit dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A.R. *et al.* (2024) ‘*Competency Trend in Human Resource (HR) Development : A Scoping Review Tren Kompetensi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia : Scoping Review*’, 29, pp. 19–46.
- Arimba, I.K.P., Hardy, I.P.D.K. and Yudha, N.L.G.A.N. (2021) ‘Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar’, *Sintesa Prosiding*, pp. 111–119.

- Erawantini (2022) ‘Pengukuran Kinerja dengan Metode *Human Resource Scorecard* pada Petugas Rekam Medis di Salah Satu Rumah Sakit Daerah Kabupaten Lumajang’, *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), p. 118.
- Fadila, F. and Uliani, Z. (2022) ‘Pengaruh *High Performance Work System Dan Work Engagement Terhadap Employee Creativity Dengan Work Well Being Sebagai Pemediasi*’, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(1), pp. 29–44.
- Harahap, M. *et al.* (2023) ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023’, *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), pp. 1573–1589.
- Hipi, S.I., Jusuf, H. and Flora Ninta Tarigan, S. (2022) ‘Penerapan Metode *Rating Scale* Sebagai Penilaian Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo (*Application Of The Rating Scale Method As Performance Assessment Of Medical Recording Officers In Hospital Islam (RSI) Gorontalo*)’, *Public Health and Surveillance Review*, 1(1), pp. 11–23.
- Illahi, N.K. (2023) ‘*Analysis of Human Resource Performance Measurement Using the Human Resources Scorecard Method at Eria Hospital Pekanbaru*’, 1.
- Lastiar Brutu, Harmein Nasution and Yeni Absah (2021) ‘*Measurement of Human Resources Performance With Human Resources Scorecard Approach in Bhayangkara Hospital, Tebing Tinggi, North Sumatra, Indonesia*’, *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(4), pp. 9–15.
- Mahendra, S.D. (2022) ‘Implementasi *Human Resource Scorecard* Untuk Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Kasus Perusahaan Di Indonesia’, *Jemap*, 3(2), p. 244.
- Maradita, F. (2022) ‘*Human Resource Scorecard Mengaitkan Orang, Strategi dan Kinerja SDM (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM)*’, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(1), pp. 15–18.
- Nurshabrina, N. and Adrianti, R. (2022) ‘Nadiailhaq Nurshabrina and Riza Adrianti, "The Effect of E-Human Resource Management (E-HRM) on Cost Efficiency and Productivity of Employees in the Company The Effect of E-Human Resource Management (E-HRM) on Cost Efficiency and Productivity of Employees’, *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 5(1), pp. 212–215.
- Rahim, R. (2023) ‘Pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pengampu Pariwisata Di Provinsi Riau Menggunakan *Human Resource Scorecard*’, *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)*, 2(2), pp. 679–690.
- Ringo, A.B. (2021) ‘Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard*’, *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), pp. 546–559.
- Rismawati, D. *et al.* (2021) ‘Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), pp. 83–93.
- Sahaya, A.R. and Wahyuni, H.C. (2020) ‘Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode *Human Resources Scorecard* Dan AHP (Studi Kasus : PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo)’, *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 4(2), pp. 137–145.

- Simanjuntak, Esraida, and Erlindai (2021) *Perencanaan Unit Kerja Rekam Medis, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Suryani, S., Rindaningsih, I. and Hidayatulloh (2023) ‘Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia’, *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), pp. 363–370.
- Syam, S. (2022) ‘Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur’, *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*, 4(2), pp. 128–152.