

ANALISIS KESIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENERAPAN REKAM MEDIS ELEKTRONIK DI RSIA MUTIARA BUNDA

Farah Adiba¹, Martha Inya Kalli², M. Arief Rachman³

¹Administrasi Bisnis

^{2,3}Perekam Medis dan Informasi Kesehatan

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Malang

Email: fararifki46@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital dalam bidang kesehatan menuntut setiap fasilitas pelayanan kesehatan untuk menerapkan Rekam Medis Elektronik (RME) sesuai dengan ketentuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia paling lambat 31 Desember 2023. RSIA Mutiara Bunda sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan juga memiliki kewajiban untuk mengimplementasikan RME guna meningkatkan mutu pelayanan, efektivitas, serta efisiensi pengelolaan data medis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan sumber daya manusia (SDM) dalam penerapan RME di RSIA Mutiara Bunda. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan pengambil keputusan dan pengguna RME seperti dokter, perawat, petugas rekam medis, dan teknisi yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam, kemudian dianalisis menggunakan model analisis data Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan SDM di RSIA Mutiara Bunda masih menghadapi beberapa kendala, antara lain: (1) kurangnya pelatihan dan pengetahuan petugas mengenai RME, (2) kesulitan menerima perubahan dari sistem manual ke sistem elektronik, serta (3) kendala akses jaringan yang lambat yang menghambat proses kerja. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan bahwa kesiapan SDM menjadi faktor kunci keberhasilan implementasi RME. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan berkelanjutan, pendekatan manajemen perubahan yang efektif, dan peningkatan infrastruktur jaringan agar penerapan RME dapat berjalan optimal serta mendukung transformasi digital kesehatan di Indonesia.

Kata kunci: Kesiapan Sumber Daya Manusia, Rekam Medis Elektronik, RSIA Mutiara Bunda, Transformasi Digital Kesehatan

Abstract

The digital transformation in the healthcare sector requires every healthcare facility to implement Electronic Medical Records (EMR) in accordance with the regulations set by the Ministry of Health of the Republic of Indonesia no later than December 31, 2023. RSIA Mutiara Bunda, as one of the healthcare facilities, is also obliged to implement EMR to improve service quality, effectiveness, and efficiency in managing medical data. This study aims to analyze the readiness of human resources (HR) in the implementation of EMR at RSIA Mutiara Bunda. The research method used is a qualitative study with a case study approach, involving decision makers and EMR users such as doctors, nurses, medical record officers, and technicians selected through purposive sampling. Data were collected through observations and in-depth interviews, then analyzed using the Miles and Huberman data analysis model. The results show that the readiness of HR at RSIA Mutiara Bunda still faces several challenges, including: (1) lack of training and knowledge among medical record officers regarding EMR, (2) resistance to change from a manual system to an electronic system, and (3) network access constraints that hinder work processes. The study concludes that HR readiness is a key factor in the successful implementation of EMR. Therefore, continuous training programs, an effective change management approach, and improved network infrastructure are required to ensure the optimal implementation of EMR and to support the national digital health transformation.

Keywords: Human Resource Readiness, Electronic Medical Records, RSIA Mutiara Bunda, Digital Health Transformation

PENDAHULUAN

Fasilitas pelayanan kesehatan merupakan institusi yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat dan memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan rekam medis sesuai ketentuan yang berlaku. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Penyelenggaraan rekam medis di rumah sakit menjadi aspek yang penting untuk menjamin tertib administrasi, kualitas pelayanan, dan perlindungan hukum. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/MENKES/PER/III/2008 mendefinisikan rekam medis sebagai berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, serta pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Rekam medis yang baik menjadi salah satu indikator tercapainya peningkatan mutu pelayanan kesehatan (Dirjen Yanmed, 1993).

Seiring perkembangan teknologi informasi, pemerintah melalui Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 mewajibkan seluruh fasilitas pelayanan kesehatan untuk menerapkan Rekam Medis Elektronik (RME) paling lambat tanggal 31 Desember 2023 sebagai

bagian dari program transformasi digital kesehatan dalam RPJMN 2020–2024. RME didefinisikan sebagai catatan rekam medis pasien seumur hidup dalam format elektronik yang dapat diakses dari suatu jaringan dengan tujuan meningkatkan perawatan dan pelayanan kesehatan secara efisien dan terpadu (Potter & Perry, 2009; Indradi, 2014). Implementasi RME diyakini mampu mempercepat akses informasi, meningkatkan akurasi diagnosis, efisiensi pengelolaan data medis, kualitas layanan, serta keamanan data pasien (Mutiara, 2015).

Namun, keberhasilan penerapan RME tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang mengelola dan mengoperasikan sistem tersebut. Menurut Veitzal (2017), manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap praktik SDM agar tercapai kinerja yang efektif. Fungsi utama manajemen SDM meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, dan pengembangan kompetensi, yang keseluruhannya berperan dalam mendukung kesiapan organisasi terhadap perubahan. SDM merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi; bila dikelola dengan baik, efektivitas dan inovasi organisasi akan meningkat (Veitzal, 2017).

Dalam konteks penerapan teknologi baru, teori change management juga relevan. Kotter (1996) menekankan pentingnya komunikasi visi, pemberdayaan, serta pelatihan berkelanjutan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan. Hal ini sejalan dengan tantangan di lapangan bahwa banyak fasilitas kesehatan di Indonesia masih menggunakan metode manual dalam pencatatan data kesehatan dan belum sepenuhnya terintegrasi secara digital.

RSIA Mutiara Bunda sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan khusus ibu dan anak telah berupaya mendukung program pemerintah dengan mengembangkan komponen penerapan RME. Namun, informasi awal menunjukkan bahwa penerapan RME belum sepenuhnya berjalan optimal. Oleh karena itu, analisis mengenai kesiapan SDM dalam penerapan RME sangat diperlukan untuk memastikan transisi menuju layanan kesehatan digital berjalan efektif.

Berdasarkan latar belakang dan teori-teori tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan Rekam Medis Elektronik di RSIA Mutiara Bunda?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan Rekam Medis Elektronik di RSIA Mutiara Bunda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan rancangan studi kasus. Menurut Sugiyono (2019), metode kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara induktif sehingga hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Lokasi penelitian dilakukan di bagian rekam medis RSIA Mutiara Bunda, Jl. Ciujung No. 19, Kelurahan Purwantoro, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur, pada bulan Juli 2024. Subjek penelitian dipilih dengan teknik purposive sampling, yaitu individu yang dianggap relevan dengan fokus penelitian, meliputi dokter, perawat, petugas rekam medis, dan teknisi yang terlibat dalam penerapan RME.

Fokus penelitian diarahkan pada kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan Rekam Medis Elektronik di RSIA Mutiara Bunda, termasuk aspek budaya kerja organisasi, tata kelola dan kepemimpinan, serta infrastruktur pendukung.

Sumber data meliputi:

1. Data primer, diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap proses penyelenggaraan rekam medis di lapangan.
2. Data sekunder, berupa laporan internal, regulasi, dan dokumen resmi terkait penerapan RME.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Observasi, dengan mengamati secara langsung aktivitas penyelenggaraan rekam medis dan kesiapan SDM dalam menggunakan sistem elektronik.
2. Wawancara mendalam, dilakukan kepada informan kunci (petugas rekam medis, dokter, perawat, teknisi) untuk memperoleh informasi mendalam mengenai kesiapan SDM dalam penerapan RME.
3. Dokumentasi, untuk melengkapi dan memverifikasi data primer melalui catatan, laporan, maupun arsip terkait implementasi RME.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman dalam Sugiyono (2018), yang dilakukan secara terus menerus sejak pengumpulan data hingga penelitian selesai, melalui tahapan berikut:

1. Pengumpulan data, yaitu menghimpun semua informasi dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi secara objektif.
2. Reduksi data, yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, serta memfokuskan data sesuai tujuan penelitian untuk menemukan tema dan pola tertentu.
3. Penyajian data, yaitu menyusun data yang telah direduksi dalam bentuk uraian naratif, tabel, atau bagan sehingga lebih mudah dipahami.
4. Penarikan kesimpulan, yaitu proses interpretasi terhadap data yang telah disajikan, yang dapat berupa temuan baru atau penjelasan yang memperjelas fenomena yang diteliti.

Melalui metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam dan komprehensif mengenai kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan Rekam Medis Elektronik di RSIA Mutiara Bunda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum RSIA Mutiara Bunda
RSIA Mutiara Bunda merupakan rumah sakit khusus ibu dan anak yang berlokasi di Jalan Ciujung No.19, Kelurahan Purwantoro, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Rumah sakit ini berdiri sejak tahun 2005 di bawah kepemilikan PT Mutiara Medika dan dikategorikan sebagai rumah sakit kelas C. RSIA Mutiara

Bunda menyediakan pelayanan poliklinik umum, poliklinik anak, poliklinik kebidanan dan kandungan, Unit Gawat Darurat, rawat inap berbagai kelas, serta dilengkapi pelayanan penunjang medis seperti laboratorium, farmasi, perinatologi, anestesi, kamar operasi, dan alat diagnostik seperti USG 4D serta echocardiography anak. Dengan kapasitas 26 tempat tidur, rumah sakit ini rutin memberikan layanan kepada pasien umum maupun pasien BPJS serta memiliki visi untuk menjadi rumah sakit yang bermutu, profesional, aman, dan nyaman.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan sumber daya manusia (SDM) dalam penerapan Rekam Medis Elektronik (RME) di RSIA Mutiara Bunda masih menghadapi sejumlah tantangan, yaitu:

1. Kurangnya pelatihan dan pengetahuan petugas. Sebagian besar petugas rekam medis belum mendapatkan pelatihan teknis yang memadai mengenai sistem RME. Keterbatasan ini menghambat kemampuan mereka untuk mengoperasikan dan mengintegrasikan RME ke dalam alur kerja rutin, sehingga masih banyak yang mengandalkan metode manual.
2. Kesulitan menerima perubahan. Sebagian petugas menunjukkan resistensi terhadap perubahan. Mereka sudah terbiasa dengan sistem

manual sehingga penerapan teknologi baru memunculkan kecemasan terhadap beban kerja dan ketidaknyamanan dalam menggunakan sistem elektronik.

3. Kendala akses jaringan yang lambat. Keterbatasan infrastruktur teknologi, seperti akses internet yang tidak stabil, menghambat proses input dan akses data pasien. Hal ini berdampak pada tertundanya pencetakan dokumen penting seperti Surat Eligibilitas Peserta (SEP) dan mengganggu kelancaran pelayanan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menguatkan teori bahwa kesiapan SDM merupakan faktor kunci keberhasilan implementasi teknologi baru. Menurut Kotter (1996), keberhasilan perubahan memerlukan komunikasi yang jelas, pelatihan berkelanjutan, dan dukungan manajemen yang kuat. Dalam konteks ini, minimnya pelatihan menyebabkan petugas kurang memahami manfaat jangka panjang RME dan cenderung bertahan pada cara manual yang sudah dikuasai. Hal ini sejalan dengan pandangan Sugiyono (2019) bahwa kesiapan individu berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan inovasi.

Resistensi terhadap perubahan yang ditemukan juga relevan dengan teori manajemen perubahan yang menyebutkan bahwa adaptasi memerlukan pendekatan komprehensif, termasuk pemberian insentif, motivasi,

dan pemahaman mendalam tentang manfaat teknologi bagi mutu pelayanan. Selain itu, hambatan infrastruktur jaringan menjadi tantangan teknis yang harus segera diatasi agar tidak menghambat alur kerja dan mutu layanan. Berdasarkan temuan tersebut, penulis berinisiatif untuk mengimplementasikan media edukasi kepada pasien dan keluarga sebagai upaya peningkatan pemahaman terhadap alur pelayanan yang tersedia.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kesiapan sumber daya manusia dalam penerapan Rekam Medis Elektronik (RME) di RSIA Mutiara Bunda, dapat disimpulkan bahwa kesiapan SDM masih belum optimal. Tiga isu utama yang ditemukan adalah:

1. Kurangnya pelatihan dan pengetahuan teknis petugas mengenai sistem RME, sehingga mereka kesulitan mengoperasikan dan mengintegrasikan sistem ke dalam alur kerja.
2. Resistensi terhadap perubahan pada sebagian petugas yang sudah terbiasa dengan sistem manual, sehingga proses adaptasi menjadi lambat.
3. Kendala infrastruktur jaringan yang lambat dan tidak stabil, menghambat akses data pasien dan memperlambat alur pelayanan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa RSIA Mutiara Bunda memerlukan peningkatan dalam aspek kompetensi

SDM, manajemen perubahan, dan infrastruktur teknologi agar implementasi RME dapat berjalan efektif dan mendukung transformasi digital pelayanan kesehatan.

Saran

1. Penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan.
Rumah sakit perlu mengadakan pelatihan intensif dan berkesinambungan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan petugas dalam mengoperasikan RME, termasuk simulasi langsung dan pendampingan teknis.
2. Penerapan manajemen perubahan.
Manajemen rumah sakit perlu memberikan sosialisasi yang menyeluruh tentang manfaat RME, memberikan motivasi, serta menyediakan insentif bagi petugas agar lebih siap dan terbuka terhadap inovasi.
3. Peningkatan infrastruktur teknologi.
Investasi pada jaringan internet yang lebih cepat dan stabil sangat diperlukan, disertai dengan sistem cadangan (offline) untuk mengantisipasi gangguan jaringan, sehingga pelayanan pasien tidak terganggu.
4. Monitoring dan evaluasi berkala.
Perlu dilakukan evaluasi secara rutin terhadap implementasi RME untuk memastikan permasalahan yang muncul dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin,A., Setyonugroho,W.,& Hidayah,N.(2021). Implementasi Rekam Medis Medik Elektronik: Sebuah Studi Kualitatif. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*,8(1),439.
- Aulia, A. Z. R., & Sari, I. (2023). Analisis Rekam Medis Elektronik Dalam Menunjukkan Efektivitas Kerja Di Unit Rekam Medis Di Rumah Sakit Hermina Pasteur. *Infokes (Informasi Kesehatan)*, 7(1),21-31.
- Depkes RI. 2006. Kegunaan Rekam Medis : Aspek Administrasi. Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Dirjen Yanmed. 1993. Upaya Peningkatan Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit. Tinjauan Administrasi Rumah Sakit.
- Dessler Gary,2008. Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Kesepuluh Jilid I, Indeks Jakarta.
- Hasibuan Malayu S. P, 2006. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handiwijoyo. 2009. Manfaat Rekam Medis Elektronik di Rumah Sakit. Penerbit Utama.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2008. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/MENKES/PER/III 2008 Tentang Rekam Medis.
- Mahbubillah, I.(2022). Evaluasi Rekam Medis Elektronik Rawat Jalan Di RS Phc Surabaya Ditinjau Dari Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode EUCS (End-User Computing Satisfaction). Politeknik Negeri Jember.
- Mondy R. Wayne, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Peraturan Menteri No. 2008 Tentang Rekam Medis. Sumber : Jakarta : Depkes, Peraturan Menteri Kesehatan No. 340/MENKES/III/2010 Tentang Rekam Klasifikasi Rumah Sakit.
- Republik Indonesia. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Pertama, Penerbit: Andi Offset, Jakarta
- Potter, P.A., & Perry, A. G. 2019. Fundamentals Of Nursing. Elsevier Helath Sciences.
- apriadi, S., & Lase, S. P. R. (2023). Hubungan Penggunaan Rekam Medis Elektronik Dengan Kepuasan Pengguna Rekam Medis Elektronik Di Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas Medan Tahun 2022. *Jurnal kesehatan dan Fisioterapi*,68-75.
- Sudirahayu, I., & Harjoko, A. (2016a). Analisis Kesiapan Penerapan Rekam Medis Elektronik Menggunakan DOQ-IT di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Lampung.

Journal of Information Systems
For Public Health.

Sofyandi Herman, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, praktik. PT. Raja

Veitzal, A. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit

Yulida, R., Lazuardi, L. and Pertiwi, A. A. P. (2021) Tantangan implementasi Rekam Medis Elektronik

Berdasarkan Dimensi Sumber Daya Manusia Di Rsgm Prof. Soedomo Yogyakarta, Prosiding Diskusi Ilmiah" Inovasi dan Teknologi Informasi Untuk Mendukung Kinerja PMIK dalam Masa Pandemi Covid 19",pp.102-106.

Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008. Manajemen Sumber Daya Mnausia, Cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta,Bandung.

