

## Evaluasi Pelatihan Peningkatan Kompetensi Petugas Rekam Medis di Puskesmas Cangkol

Lina Khasanah

Prodi D3 RMIK Cirebon, Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya; [linaelshiraazy@gmail.com](mailto:linaelshiraazy@gmail.com) (koresponden)

Gugun Priyadi

Prodi D3 RMIK Cirebon, Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya; [kangpriyadi9@gmail.com](mailto:kangpriyadi9@gmail.com)

### ABSTRACT

*One of the quality public health center a service will depend on the availability and competence of an agency's human resources. The determination of training methods in improving the quality of resources is adapted to the situation and conditions of the organization. Cangkol health center is one of the public health center that does not have medical record administrators according to educational background. For this reason, the training is carried out using the demonstration and example and coaching models so that the material received is expected to be immediately applied in the workplace. This research uses descriptive qualitative and simple quantitative analysis. Data were collected directly in the form of a checklist questionnaire, observation and indepth interviews. Training evaluation uses up to three levels from Kirkpatrick's four level covering reaction, learning and behaviour. From the results of this training, it was found that the process evaluation in the implementation of the training averaged 4.05 from a scale of 5 which indicated that the training implementation process was in the good category. The evaluation of the learning level results showed an increase seen from the average post-test result of 87.77 which was greater than the pre-test result of 59.99. The evaluation of the results of the total behavior level averages 2.4 on a scale of 4. This shows that there has been no significant increase in on the job training interventions even though 2.4 is in the enough category. The conclusion from the training evaluation shows a fairly good improvement.*

**Keywords:** medical record; on the job training; Kirk Patrick

### ABSTRAK

Kualitas suatu pelayanan di Puskesmas salah satunya akan tergantung dari ketersediaan dan kecakapan sumber daya manusia suatu instansi. Penentuan metode pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi. Puskesmas Cangkol merupakan salah satu Puskesmas yang tidak memiliki petugas rekam medis sesuai dengan latar belakang pendidikan. Untuk itu pelatihan yang dilakukan menggunakan on the job training yang menggunakan model *Demonstration and Example* dan *Coaching* sehingga materi yang diterima diharapkan bisa langsung diaplikasikan ditempat kerja. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif dan kuantitatif sederhana. Pengambilan data dilakukan secara langsung baik dalam bentuk kuesioner checklist, observasi maupun wawancara mendalam. Evaluasi pelatihan menggunakan sampai tiga level dari empat level Kirkpatrick yang meliputi *Reaction, Learning and Behaviour*. Dari hasil pelatihan ini didapat Level 1 *Reaction* rata-rata 4,05 dari skala 5 yang menunjukkan bahwa proses pelaksanaan pelatihan berada pada kategori Baik. Level 2 *Learning* menunjukkan peningkatan dilihat dari rata-rata hasil post test 87,77 lebih besar dari hasil pre test 59,99. Pada level 3 *Behaviour* total rata-rata 2,4 pada skala 4. Hal ini menunjukkan bahwa hasil perilaku belum ada peningkatan yang signifikan terhadap intervensi pelatihan on the job training meskipun 2,4 termasuk kategori Cukup. Kesimpulan dari evaluasi pelatihan menunjukkan peningkatan efektifitas kualitas yang cukup baik.

**Kata kunci:** rekam medis; on the job training; Kirk Patrick

### PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting pada perkembangan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan memiliki *self-motivation* dalam mengembangkan organisasi lebih baik sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pada peningkatan kualitas SDM salah satunya melalui pelaksanaan pelatihan yang metodenya disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi sehingga pelatihan dapat meningkatkan kemampuan SDM secara keseluruhan dan memberi kontribusi maksimal pada organisasi.<sup>(1,2)</sup>

Seiring dengan tingkat kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan semakin tinggi, maka kebutuhan masyarakat berkunjung ke fasilitas pelayanan kesehatan semakin naik. Hal ini harus dibarengi dengan kualitas dan kuantitas pelayanan di fasilitas pelayanan kesehatan. Puskesmas merupakan pelayanan paling dasar atau pelayanan tingkat pertama yang berada di masyarakat. Perkembangan Puskesmas sangat dipengaruhi oleh pelayanan yang ada didalamnya, dalam hal ini dimulai dari pelayanan awal yaitu pendaftaran, layanan medis, layanan konsultasi dan pelayanan yang lainnya. Kualitas suatu pelayanan di Puskesmas salah satunya akan tergantung dari ketersediaan dan kecakapan sumber daya manusia suatu instansi. Kualitas merupakan standar yang harus dicapai oleh seseorang atau sekelompok atau lembaga atau organisasi mengenai kualitas sumber daya manusia, kualitas cara kerja, proses dan hasil kerja berupa produk atau pelayanan jasa. Pelayanan rekam medis di Puskesmas merupakan pelayanan awal dan akhir pada seluruh proses pelayanan yang ada. Pengelolaan rekam medis di puskesmas terdiri dari cara pemberian nomor rekam kesehatan keluarga, *assembling*, analisa kelengkapan, *penyimpanan* dan distribusi serta pelaporan. Agar dapat memberikan pelayanan rekam medis yang berkualitas maka dibutuhkan sumber daya manusia yang tentunya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh. Selain itu sumber daya manusia juga harus memiliki kemampuan yang sesuai kebutuhan dan selalu melakukan pembaruan dengan perkembangan pelayanan di Puskesmas.

Puskesmas Cangkol merupakan salah satu Puskesmas yang ada di wilayah kota Cirebon. Dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas maka diperlukan pelatihan pada pelayanan digaris depan salah satunya pada bagian penyelenggaraan rekam medis. Kebutuhan pelatihan pada petugas rekam medis diutamakan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara langsung. Hal ini terkait dengan background Pendidikan semua

petugas rekam medis yang ada di Puskesmas Cangkol bukan dari D3 Rekam Medis. Sehingga penyelenggaraan rekam medis di Puskesmas dimulai dari proses pendaftaran, penomoran hingga proses pelaporan dilakukan berdasarkan kebiasaan saja bukan menurut standar penyelenggaraan rekam medis.

Upaya peningkatan pelayanan di Puskesmas perlu adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan di pelayanan Kesehatan. Menurut Dessler (2010: 285), pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Program pelatihan karyawan terbagi menjadi dua, yaitu *on the job training* dan *off the job training* dimana keduanya memiliki metode masing-masing. Metode pelatihan *on the job* merupakan jenis pelatihan langsung yang di berikan kepada karyawan yang dihadapkan ke dalam situasi pekerjaan nyata, Bentuk metode pelatihan ini meliputi Rotasi jabatan, Magang, Pelatihan pada pekerjaan (*coaching*), demonstrasi dan pemberian contoh. Metode Pelatihan *off the job* merupakan jenis pelatihan meninggalkan tempat pekerjaannya dan kegiatannya untuk sementara waktu. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam meliputi teknik presentasi dan teknik simulasi.<sup>(3)</sup>

Berdasarkan kebutuhan pelaksanaan pelatihan maka metode pelatihan yang cocok dipraktekkan untuk tenaga rekam medis di Puskesmas Cangkol adalah *on the job training*, pelatihan yang merupakan upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, keterampilan, dan perilaku oleh karyawan (Noe, Hollenbeck:2003). Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian (Chusnul Chotimah:2017) bahwa terdapat pengaruh hasil evaluasi *on the job training* terhadap kinerja staff perawat di RS Muhammadiyah Gresik.<sup>(3)</sup>

Pelaksanaan berhasil atau tidaknya sebuah pelatihan yang sudah di terapkan maka perlu diadakan evaluasi pelaksanaan pelatihan. Salah satu model evaluasi yang sering dipakai adalah model 4 Level Evaluasi Pelatihan yang dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick (1988) yang sering dikenal dengan *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau *Kirkpatrick's evaluation model*. Dalam model ini, evaluasi terhadap program *training* dibedakan dalam empat Level evaluasi, yaitu: *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*. Setiap Level evaluasi memiliki alatnya masing-masing, dan juga memiliki Level kesulitan yang berbeda dalam pelaksanaannya. Pada pelaksanaan pelatihan *on the job training* petugas rekam medis di Puskesmas Cangkol, yang akan diukur Level 1 berupa penilaian bagaimana proses pelatihan apakah sudah sesuai harapan atau belum serta Level 2 dan level 3 yang mengukur hasil dari proses pelatihan berupa peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta perilaku. Berdasarkan pernyataan diatas maka dari itu, peneliti ingin mendeskripsikan evaluasi *on the job training* penyelenggaraan rekam medis dengan model Kirkpatrick pada *reaction*, *learning*, dan *behaviour*.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Cangkol Kota Cirebon kepada petugas dibagian penyelenggaraan rekam medis di Puskesmas Cangkol Kota Cirebon sejumlah 3 orang. Sehingga pelatihan dilakukan terhadap sejumlah karyawan yaitu 3 orang. Metode pelatihan menggunakan *on the job training* yaitu pelaksanaan pelatihan ditempat kerja dengan jumlah pertemuan sebanyak 12 kali. Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian evaluasi (*evaluation study*) yang dilakukan untuk menilai suatu model pelatihan yang sudah dilaksanakan. Evaluasi atau pengambilan keputusan terhadap empat langkah Kirkpatrick terdiri dari reaksi (*reaction*), hasil belajar (*learning*), perilaku kerja (*behavior*), dan dampak (*result*), dilakukan dengan membandingkan kriteria dan indikator dengan data-data di lapangan. Untuk dampak tidak diukur pada penelitian kali ini. Adapun kriteria tersebut disusun berdasarkan kriteria kuantitatif dan kualitatif dengan pertimbangan (Arikunto & Jabar, 2014, pp. 34–37).<sup>(4)</sup> Analisa data dilakukan menggunakan analisis deskriptif sehingga data dapat memberikan informasi secara akurat. Hal ini untuk menggambarkan informasi secara deskriptif kuantitatif tentang evaluasi proses dan hasil dari pelatihan *on the job training*. Sedangkan untuk menambah informasi apakah pelatihan sudah sesuai atau tidak maka peneliti juga menggunakan teknik kualitatif berupa wawancara mendalam kepada informan.<sup>(5)</sup>

## HASIL

### Evaluasi Level 1 (*Reaction*)

Pada evaluasi *reaction* pelaksanaan *On the Job Training* dilakukan melalui instrumen kriteria Kirkpatrick dengan 4 kategori dengan pilihan jawaban Buruk, Kurang, Cukup, Baik dan Memuaskan. Instrumen pada level ini meliputi komponen pelatihan yaitu :

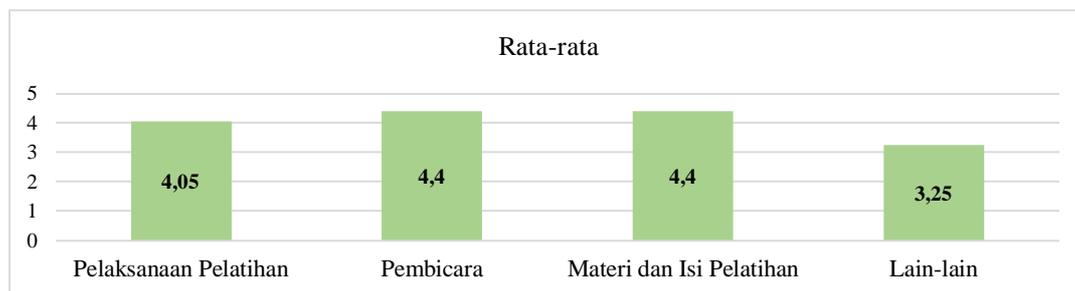
- Pelaksanaan pelatihan: tema pelatihan, ketepatan waktu, suasana pelatihan, kelengkapan materi. Servis atau sikap pembicara dan nilai keseluruhan
- Pembicara: penguasaan materi, cara penyajian, interaksi dengan peserta, penggunaan alat bantu dan nilai keseluruhan
- Materi dan isi pelatihan: materi sesuai dengan tujuan pelatihan, tata Bahasa materi pelatihan, kejelasan materi, manfaat materi dan nilai keseluruhan
- Lain-lain: alat bantu dan peraga pada saat pelatihan, makanan, kenyamanan ruangan dan nilai keseluruhan.

Berikut hasil pengolahan data evaluasi level 1

Pada Gambar 1 dapat menjelaskan bahwa Evaluasi level 1 pada pelaksanaan pelatihan rata-rata 4,05 dari skala 5 yang menunjukkan bahwa proses pelaksanaan pelatihan berada pada kategori Baik. Hal ini dapat dilihat dari item pertanyaan yang diantaranya mencakup tema pelatihan, ketepatan waktu, suasana pelatihan, kelengkapan materi dan sikap pembicara. Dari beberapa item pertanyaan tersebut rata-rata responden memberi nilai pada kategori Baik yaitu berada di level 4 dari skala 5. Karena ada beberapa item yang dari segi kelengkapan materi dan ketepatan waktu masih kurang atau hanya di nilai oleh responden di kategori Cukup.

Pada penjelasan diatas menggambarkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan *on the job training* untuk peningkatan kompetensi petugas rekam medis di Puskesmas Cangkol Baik, akan tetapi perlu ada perbaikan-perbaikan di item-item tertentu. Hal ini diperjelas dengan hasil wawancara mendalam dengan responden.

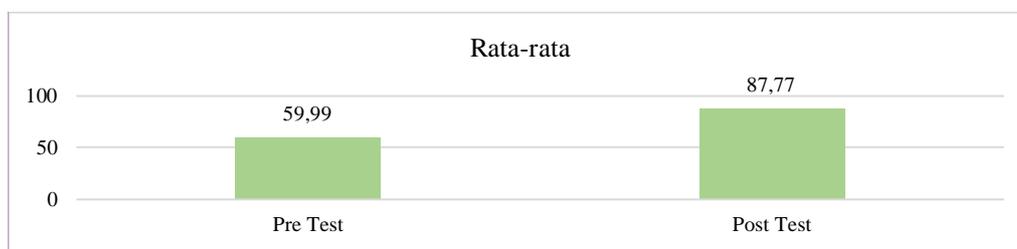
R1 “...kalo bisa ditambah untuk materi penomoran yang masih kurang jelas untuk penomoran luar wilayah, trus minta buku panduan atau buku saku jadi kalo lupa-lupa bisa nyontek di Buku”  
 R2 “...Kalau boleh pelatihan lagi dalam hal penulisan Rekam Medis family folder kemudian kalau bisa dibuat buku ringkasan jadi bisa belajar dari buku juga”



Gambar 1. Evaluasi level 1 (*reaction*)

### Evaluasi Level 2 (*Learning*)

Evaluasi level 2 dilakukan dengan membandingkan hasil tes awal (pre test) dan tes akhir (post test). Instrument yang digunakan berupa pertanyaan yang memiliki nilai tentang pengetahuan dan ketrampilan petugas rekam medis pada penyelenggaraan rekam medis di Puskesmas. Analisis data menggunakan level efektifitas pembelajaran berdasarkan peningkatan penguasaan materi dan hasil belajar sebelum dan sesudah pelatihan.



Gambar 2. Evaluasi level 2 (*learning*)

Dari hasil pre test dan post test menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan petugas rekam medis tentang penyelenggaraan rekam medis di Puskesmas Cangkol. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata hasil post test 87,77 lebih besar dari hasil pre test 59,99. Pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan bagi petugas rekam medis di Puskesmas Cangkol karena merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Sedangkan pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas.

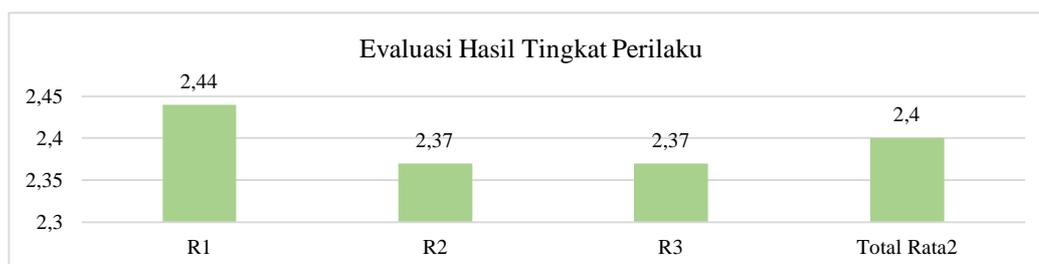
Berikut transkrip wawancara mendalam dengan responden mengenai Evaluasi Hasil Tingkat Belajar :

R2 “*pelatihannya enak bisa sambil beres-beres rak filing yang belum sesuai secara teori, kemudian juga bisa sambil ganti penomoran dokumen rekam medis yang selama ini salah*”

R3 “*pelatihannya kalau bisa dilanjut ya, karena masih banyak yang perlu diberesin dan masih kurang gitu pengetahuannya tentang standar penyelenggaraan rekam medis yang bener tuh gimana*”.

### Evaluasi Level 3 (*Behaviour*)

Evaluasi pada Level 3 ini dilakukan 6 bulan setelah pelaksanaan pelatihan dengan mengisi kuesioner tentang pernyataan mengenai perilaku selama bekerja setelah pelatihan. Kategori jawaban pada pernyataan yaitu tidak pernah, jarang, sering dan selalu yang memiliki score 0-3 sesuai urutan jawabannya. Analisis data pada evaluasi ini menggunakan rata-rata dari seluruh jawaban yang dikirim oleh responden.



Gambar 3. Evaluasi level 3 (*behaviour*)

Komponen yang diukur pada evaluasi hasil tingkat perilaku yang diukur adalah komponen sifat ilmiah dan perilaku kerja setelah dilaksanakannya *on the job training* penyelenggaraan rekam medis di Puskesmas. Dari total rata-rata 2,4 pada skala 3. Hal ini menunjukkan bahwa pada hasil perilaku belum ada peningkatan yang signifikan terhadap intervensi *on the job training*, meskipun 2,4 termasuk kategori Cukup.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara mendalam tentang perilaku hasil pelatihan.

R1 : “kita sudah berusaha sesuai prosedur tapi kadangkala yang minjem dokumen sering telat mengembalikan”

R2 : “kadang pinjem dokumen trus dibalikannya lama, dan kita lupa untuk mengingatkan karena kerjaan yang lain juga”.

Pada level 3 ini mengukur bagaimana penyelenggaraan rekam medis dilakukan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Dari hasil penelusuran nilai item instrument yang dijawab oleh responden, yang memiliki nilai dengan kategori kurang dan cukup terkait dengan pengembalian dokumen rekam medis yang tidak tepat waktu. Selain ketepatan waktu, terjadinya *missing file* juga masih relatif sering dibuktikan dengan *score* yang rendah.

## PEMBAHASAN

Pembahasan evaluasi *reaction* menilai pelaksanaan pelatihan menunjukkan bahwa proses pelaksanaan pelatihan berada pada kategori baik. Keberhasilan suatu program pelatihan tidak hanya tergantung pada kemampuan pelatih, kemampuan pesertanya dan fasilitas pelatihan, tetapi juga oleh metode yang dipakai. Oleh karena itu, metode pelatihan yang ditetapkan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan. Pada evaluasi proses juga keselarasan materi pelatihan dengan kebutuhan materi pada petugas rekam medis. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada pelatihan ini dapat menganalisis jabatan (*Relation to Job Analysis*) setiap jawaban atau pekerjaan perlu dijelaskan pengetahuan dan kecakapan apa saja yang diperlukan oleh seorang pekerja agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, materi yang akan diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Dalam poin diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kehandalan pembicara dan materi (metode) pelatihan terhadap efektifitas dari pelatihan yang dilakukan.

Pelatihan merupakan aspek penting dalam pengembangan sumberdaya manusia (SDM) pada organisasi, sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.<sup>(6)</sup> Ini harus diatur secara efektif sesuai dengan kebutuhan anggota organisasi. Pada pelatihan *on the job training* ini dilaksanakan didasari oleh tidak tersedianya sumber daya manusia di bagian rekam medis dengan background D3 Rekam medis sehingga perlunya peningkatan kompetensi baik melalui peningkatan pengetahuan maupun perilaku melalui kegiatan pelatihan *on the job training*.

Hasil dari pelatihan ini selaras dengan pendapat Marwansyah (2016:156) bahwa tujuan pelatihan yaitu agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan.<sup>(7)</sup> Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian SQ Badu tentang implementasi model Kirkpatrick pada perkuliahan yang dilakukan. Program pembelajaran atau proses perkuliahan dianggap berhasil apabila mahasiswa merasa puas terhadap strategi penyampaian materi, media pembelajaran, dan asesmen yang digunakan.<sup>(8)</sup> Selaras juga dengan hasil penelitian Riyan Arthur (2018) yaitu hasil rata-rata skor angket adalah 4,25 (dengan skala 1-5) yang menyatakan bahwa semua peserta setuju bahwa pelaksanaan Diklat KTI sesuai dengan jadwal. Artinya, kriteria ini dapat dikatakan baik.<sup>(9)</sup> Hal ini menunjukkan bahwa pada evaluasi level 1 (*reaction*) yang meliputi teknis pelaksanaan pelatihan yaitu pelaksanaan pelatihan (jadwal, ketepatan waktu, pemilihan metode), materi, pembicara dan lain-lain sangat mempengaruhi hasil penilaian peserta pada saat pelaksanaan pelatihan.

Pada hasil evaluasi tingkat belajar menunjukkan rata-rata hasil post test 87,77 lebih besar dari hasil pre test 59,99. Sehingga terjadi kenaikan nilai dari sebelum dan sesudah dilaksanakannya pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan ketrampilan awal petugas rekam medis masih sangat minim karena latar belakang Pendidikan bukan dari rekam medis. Dengan adanya pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan bagi petugas rekam medis di Puskesmas Cangkol karena merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Berdasarkan pernyataan diatas diperkuat juga dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa kelebihan dengan diadakannya pelatihan *on the job training*, mereka dapat secara langsung praktek di tempat kerja dan tidak menggunakan waktu diluar kerja. Peningkatan pengetahuan juga dibarengi dengan peningkatan perilaku dalam hal ini praktek bagaimana penyelenggaraan rekam medis di Puskesmas yang sesuai standar menurut Permenkes No.269 Tahun 2008 yang pada prakteknya selama ini hanya berdasarkan pengetahuan pengalaman kerja saja.

Hasil perilaku kerja pada *on the job training* rata-rata 2,4 dari skala 3. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2013) Ada beberapa prinsip umum di dalam pembelajaran diantaranya bahwa pengalaman atau keterlibatan langsung, pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang menyediakan kesempatan belajar sendiri atau melakukan aktifitas sendiri.<sup>(10)</sup> Hal ini yang dilakukan pada *On The Job Training* dengan melakukan pembelajaran langsung praktek. Sedangkan hasil dari belajar tidak secara langsung mengubah perilaku disebutkan juga teori tentang tantangan pada tahap yang mengemukakan bahwa warga belajar dalam situasi belajar berada dalam suatu medan atau lapangan psikologis. Jadi hasil dari belajar juga mempengaruhi situasi dan kondisi perilaku di lapangan.<sup>(10)</sup>

Hasil pengisian kuesioner ada beberapa item yang nilainya kecil yaitu di item kuesioner tentang pengembalian dokumen yang tidak tepat waktu, hal ini dipengaruhi oleh perilaku orang lain atau rekan kerja di unit lain yang belum konsisten sesuai SOP. Dokumen rekam medis yang dipinjam oleh petugas di unit lain terjadi keterlambatan pengembalian dokumen, selain itu petugas tidak mencatat dokumen rekam medis yang dipinjam ke dalam buku ekspedisi dan buku peminjaman rekam medis. Pada item kuesioner tentang penggunaan tracer atau outguide atau kartu petunjuk yang digunakan untuk mengganti dokumen rekam medis yang diambil atau dipinjam untuk berbagai keperluan masih belum maksimal, karena rata-rata jawaban dari responden adalah kadang-kadang. Hal ini yang menghasilkan nilai perilaku pada evaluasi ini masih kecil. Formulir kartu pada tracer ini meliputi tanggal peminjaman, nama peminjam, unit pengguna, serta keperluan peminjam. Kartu ini diisi oleh petugas yang meminjam dokumen rekam medis sebagai pengganti rekam medis yang keluar dari rak penyimpanan. Hal ini sesuai dengan WHO (2017) bahwa

penggunaan tracer sebagai petunjuk keluar dokumen rekam medis dapat meningkatkan kinerja instalasi rekam medis dan pengawasan rekam medis. Tracer ini memungkinkan dokumen rekam medis dapat mudah ditelusuri bila tidak tersedia di ruang penyimpanan.<sup>(11),(12)</sup>

Berdasarkan analisis peneliti, menunjukkan bahwa situasi dan kondisi di lapangan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelatihan dalam meningkatkan perilaku seseorang. Hasil ini sesuai dengan konsep model *caring* dan komunikasi dalam hubungan interpersonal dalam keperawatan. Selain itu, menurut Liebrecht, 2012 *soft skills* penting dimiliki oleh perawat meliputi komunikasi, keterampilan interpersonal, profesional, asertif dan kemampuan manajemen.<sup>(13)</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *on the job training* yang terdiri dari rotasi jabatan, latihan instruksi, coaching, dan pelatihan sementara tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan. Pelaksanaan *on the job training* seharusnya mempengaruhi kinerja karyawan. Mangkuprawira (2011:134) berpendapat bahwa pelatihan sebagai sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi.<sup>(2),(14)</sup>

## KESIMPULAN

Pelaksanaan *on the job training* pada petugas rekam medis di Puskesmas Cangkol dapat meningkatkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan yang ditunjukkan dengan hasil evaluasi pelatihan yang cukup baik. Serta menghasilkan perilaku pada evaluasi level 3 *behaviour* yang dinilai cukup merubah perilaku petugas rekam medis pada penyelenggaraan rekam medis di Puskesmas. Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai. Proses peningkatan kompetensi pegawai seharusnya dilakukan secara berkala dan di evaluasi pelaksanaannya, agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pada penelitian ini masih terbatas mengevaluasi sampai level 3, diharapkan dapat dilanjutkan ke level 4 (*Result*) untuk melihat hasil/dampak pelatihan baik itu untuk peserta, organisasi dan juga benefit yang didapat. Selain itu peningkatan pada tahapan perilaku belum dapat digambarkan sebelum dan sesudah pelatihan dikarenakan tidak ada pengukuran awal sebelum dilaksanakannya pelatihan sehingga bisa menjadi masukan untuk penelitian yang akan datang ketika kita akan melaksanakan evaluasi pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama; 2016
2. Neno Apriyanto, dkk. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi||Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 31 No. 1 Februari 2016 [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id). 199-208
3. Chotimah Chusnul. Pengaruh Pelatihan On The Job Dan Off The Job Terhadap Kinerja Staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Jurnal Manajerial. 2017;2(1):83-95.
4. Arikunto S, Abdul Jabar CS. Evaluasi program pendidikan (2nd ed.). Jakarta: Bumi Aksara; 2014.
5. Prastowo. Metode Penelitian Kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian cetakan II. Vol. II. Jakarta: Andi; 2012.
6. Riyan A. Evaluasi Program Diklat Karya Tulis Ilmiah Untuk Widyaiswara Pusbangtendik Kemdikbud. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan.2018;22(1):35-48.
7. Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta; 2016.
8. Badu SQ. Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal Dan Syarat Batas. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan. 2012;16:102-129.
9. Riyan A. Evaluasi Program Diklat Karya Tulis Ilmiah Untuk Widyaiswara Pusbangtendik Kemdikbud. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan. 2018;22(1):35-48.
10. Dimiyati, Mudjiono. Belajar Dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta; 2013.
11. Suhartina I, et al. Analisis Efektivitas SOP Pelaksanaan Penyimpanan Berkas Rekam Medis di Puskesmas Lawang. Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia. 2019;7(2).
12. World Health Organization. Medical Records Manual, A Guide for Developing Countries. Geneva: WHO Library Cataloguing in Publication Data; 2017.
13. Kusmiran E. Pelatihan Soft Skills Caring Meningkatkan Kualitas Pelayanan Keperawatan dan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Kota Bandung. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan. 2017;1(2).
14. Mangkuprawira TB. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia; 2011.