Dampak Pelatihan Sertifikasi Pengelolaan Sistem Pembiayaan Kesehatan Berbasis Casemix oleh Poltekkes Kemenkes Semarang terhadap Pemanfaatan Lulusan di Rumah Sakit

Edy Susanto

Jurusan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Poltekkes Kemenkes Semarang; edy.jrr@gmail.com

Elise Garmelia

Jurusan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Poltekkes Kemenkes Semarang; elsa0360@gmail.com
(koresponden)

Adhani Windari

Jurusan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Poltekkes Kemenkes Semarang; dhanisadono@gmail.com

Isnaini Qoriatul Fadhilah

Jurusan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Poltekkes Kemenkes Semarang; isnainiqoriatul@gmail.com

ABSTRACT

Competency attainment of Poltekkes Kemenkes Semarang graduates is obtained through learning, training, and work experience during learning. The purpose of this study was to determine the impact of casemix-based health financing system management certification training by Poltekkes Kemenkes Semarang on the utilization of graduates in hospitals. Respondents in this study were 80 graduates of the Diploma-3 Study Program, Medical Records and Health Information, Poltekkes Kemenkes Semarang in 2016-2019, selected by random sampling technique. Data were collected through filling out a questionnaire. Data were analyzed descriptively and correlational analysis. The results of the analysis showed that training on certification was related to the waiting period for graduates ($p=0.013$), status as ASN ($p=0.013$) and interest in choosing a workplace ($p=0.028$). It was concluded that graduates could work in accordance with the targets of the Poltekkes, the Ministry of Health, Semarang and that the planning for employee needs from stakeholders could be met.

Keywords: graduate; certification; financing system

ABSTRAK

Pencapaian kompetensi lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang didapatkan melalui pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman kerja selama pembelajaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan sertifikasi pengelolaan sistem pembiayaan kesehatan berbasis *casemix* oleh Poltekkes Kemenkes Semarang terhadap pemanfaatan lulusan di rumah sakit. Responden dalam penelitian ini adalah 80 lulusan program studi Diploma-3, Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Poltekkes Kemenkes Semarang tahun 2016-2019, yang dipilih dengan teknik *random sampling*. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan analisis korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa tahun kelulusan berhubungan dengan masa tunggu untuk bekerja ($p=0,012$), status menjadi ASN ($p=0,013$) dan minat terhadap pemilihan tempat kerja ($p=0,028$). Disimpulkan bahwa lulusan dapat bekerja sesuai dengan target Poltekkes Kemenkes Semarang dan perencanaan kebutuhan karyawan dari *stakeholder* dapat terpenuhi.

Kata kunci: lulusan; sertifikasi; sistem pembiayaan

PENDAHULUAN

Pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan (RMIK) adalah kegiatan pelayanan penunjang secara profesional yang berorientasi pada kebutuhan informasi kesehatan bagi pemberi layanan kesehatan, administrator dan manajemen pada sarana layanan kesehatan dan instansi lain yang berkepentingan berdasarkan pada ilmu pengetahuan teknologi rekam medis (sintesa ilmu sosial, epidemiologi, terminologi medis, biostatistik, prinsip hukum medis dan teknologi informasi). Demikian pula pelayanan rekam medis/manajemen informasi kesehatan adalah kegiatan pelayanan penunjang secara profesional yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pemanfaatan Sertifikat Pelatihan Pengelolaan Sistem Pembiayaan Kesehatan Berbasis Casemix oleh Rumah Sakit. Fokus utama pendidik manajemen informasi kesehatan (HIM) adalah mempersiapkan tenaga kerja modern melalui penyampaian konten kurikulum untuk memenuhi kebutuhan industri perawatan Kesehatan ⁽¹⁾.

Program Studi Diploma III Rekam Medis dan Informasi Kesehatan merupakan sekolah vokasional dengan kurikulum yang sudah standard. Nilai lulusan HIM memasuki dunia kerja dengan pemahaman yang kuat tentang sistem pelayanan kesehatan. Lulusan RMIK memiliki keunggulan dibandingkan lulusan baru dengan gelar di bidang non-kesehatan terkait atau studi kesehatan umum yang, meskipun dipekerjakan untuk keterampilan berpikir kritis, mereka ditempatkan ke posisi yang dalam konteks penting di sistem pelayanan kesehatan sebagai konsep industri yang lebih spesifik. Profesi HIM telah berkembang dari hari-hari awal pengarsipan catatan medis, mempertahankan indeks penyakit dan prosedur, dan menyalin laporan medis ke lingkup yang lebih luas. Untuk memenuhi berbagai tanggung jawab, perusahaan saat ini mencari staf yang telah menyelesaikan persyaratan akademik untuk gelar dari program HIM yang diakreditasi oleh CAHIIM dan yang memenuhi syarat untuk kredensial profesional AHIMA ⁽²⁾. Fokus utama pendidikan Rekam Medis dan informasi kesehatan adalah

mempersiapkan tenaga kerja modern melalui penyampaian konten kurikulum untuk memenuhi kebutuhan industri pelayanan kesehatan. Profesional pengkodean manusia yang memiliki pengetahuan tentang anatomi dasar dan kemampuan untuk menggunakan buku pengkodean tradisional masih memiliki tempat di dunia pengkodean saat ini. Program pendidikan harus menyadari hal ini dan membangun kurikulum mereka sesuai dengan itu ⁽²⁾.

Kebutuhan Tenaga Kerja PMIK Saat Ini di Indonesia fokus pada kemajuan perkembangan teknologi Elektronik Rekam Medis dan Claim asuransi Jaminan Kesehatan (BPJS). Profesi PMIK telah berkembang dari hari-hari awal pengarsipan catatan medis, mempertahankan indeks penyakit dan prosedur, dan menyalin laporan medis ke lingkup yang lebih luas. Untuk memenuhi berbagai tanggung jawab, perusahaan saat ini mencari staf yang telah menyelesaikan persyaratan akademik untuk gelar dari program HIM yang diakreditasi ⁽²⁾.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja HIM masa depan jangka panjang, kurikulum dirancang untuk membangun jalur bagi praktisi HIM saat ini untuk berkembang ke bidang-bidang seperti analisis data, audit, dan tata kelola informasi. Dengan cara ini, program pendidikan yang menggunakan kurikulum yang direvisi dapat membantu praktisi HIM dalam mengembangkan keterampilan dalam mengelola data dan mengintegrasikan sistem bisnis, klinis, dan informasi ⁽²⁾.

Ada peningkatan permintaan untuk pendidikan lanjutan dan keahlian dalam profesi HIM. Misalnya, industri telah mengakui pergeseran dari peran pengkodean ke peran audit yang membutuhkan pembuat kode untuk memperoleh keterampilan tambahan. Kemajuan teknologi dan interoperabilitas akan terus meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam proses siklus data dan pendapatan yang dibutuhkan oleh para profesional HIM untuk mengisi peran yang dibutuhkan di masa depan ⁽³⁾. Pertanyaan “Keterampilan dan pengetahuan apa yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja HIM jangka panjang di masa depan?” memandu upaya dengan penekanan pada pembangunan jalur bagi praktisi untuk mengamankan pekerjaan HIM saat ini, berkembang, dan masa depan. Michelle Wieczorek, RN, RHIT, CPHQ, seorang pendidik tingkat sarjana lama yang membantu mengembangkan kurikulum baru, mengatakan dia sudah melihat bagaimana kurikulum mendukung peluang bagi para profesional HIM untuk memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan dasar mereka di HIM ditambah dengan akademik atau pembelajaran eksperimental untuk mengisi peran yang mendukung efisiensi operasional, memandu keputusan strategis, dan berdampak pada pemberian perawatan berkualitas bagi organisasi ⁽⁴⁾.

Selain banyak peluang yang diberikan rumah sakit atau penyedia layanan kesehatan lainnya kepada lulusan HIM, manfaat unik dari profesi ini—dibandingkan dengan profesi kesehatan perawatan langsung adalah kesempatan untuk segera mengejar jalur karir di bidang non-penyedia, seperti kesehatan elektronik record (EHR) pengembang perangkat lunak; penyedia layanan kesehatan yang didukung teknologi; perusahaan teknologi manfaat kesehatan; perusahaan teknologi perawatan kesehatan yang menghadirkan perangkat lunak berbasis cloud di bidang perencanaan keuangan, analitik, dan kinerja; platform perangkat lunak yang memberikan solusi kecerdasan buatan (AI) dan perangkat lunak komunikasi, alur kerja, dan manajemen informasi; perusahaan konsultan; agensi pemerintahan; dan firma hukum. Jabatan dapat mencakup spesialis implementasi; manajer proyek; spesialis pengembangan dan operasi penjualan; analisis sistem klien; rekanan operasi penagihan; analisis aplikasi; dan konsultan integrasi data. Sementara program HIM berusaha untuk memenuhi kebutuhan semua siswa, di mana pun mereka akhirnya bekerja, pertanyaan yang selalu ada adalah Apa keterampilan penting yang dianggap penting oleh para profesional HIM yang baru dan relatif baru untuk kesuksesan mereka. ⁽⁴⁾

Surat Keputusan Menteri Menkes RI nomor 312 tahun 2020 tentang Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan, mensyaratkan bagi profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan untuk memberikan pelayanan informasi kesehatan yang merupakan pelayanan penunjang secara profesional yang berorientasi pada kebutuhan informasi kesehatan bagi pemberi layanan kesehatan ⁽⁵⁾. Dalam 6 (enam) semester proses pembelajaran bagi Diploma 3 RMIK, di Poltekkes Kemenkes Semarang menambah pengetahuan dan ketrampilan khusus sebagai tambahan sertifikat khusus (bersertifikasi) dalam pelatihan system pembiayaan berbasis casemix, dimana tambahan sertifikat ini akan membantu bagi para lulusan untuk melamar pekerjaan di fasilitas pelayanan Kesehatan. Profesional lulusan Diploma 3 RMIK juga dapat memperoleh sertifikasi tambahan. Sertifikasi ini membuktikan pengetahuan tentang area subjek kepada pemberi kerja ⁽⁶⁾.

Fokus studi ini adalah untuk mengetahui sejauhmana hasil pelatihan sistem pembiayaan yang telah diberikan oleh Poltekkes Kemenkes Semarang dapat berguna untuk para lulusan ketika akan melamar pekerjaan di Fasilitas pelayanan Kesehatan. Diketahui bahwa salah satu pelatihan yang saat ini merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan untuk *stake holder*/ institusi pelayanan kesehatan sebagai pengkode / coder penyakit dan tindakan/prosedur, melakukan *data entry* INA CBG's dan sistem kapitasi serta perbaikan proses sistem klaim (*re-imburement*).

METODE

Penelitian ini menggunakan desain survey, untuk menganalisis pengaruh dan efektifitas pelatihan sertifikat pengelolaan *coding* berbasis *casemix* yang telah didapat oleh para alumni jurusan D3 RMIK Poltekkes Kemenkes Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian observasional yaitu suatu rancangan survey yang dimulai dengan seleksi individu menjadi kelompok kasus dan kelompok kontrol, yang faktor penyelenggaraan pekerjaan akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah lulusan Diploma-3 RMIK Poltekkes Kemenkes Semarang (program regular) tahun 2014-2019 sejumlah 265 orang. Dilakukan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dan

didapatkan ukuran sampel 80 orang lulusan. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner, yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan realibilitas dengan Cronbach's Alpha = 0,703. Data dianalisis secara deskriptif dan dilanjutkan dengan analisis korelasional.

HASIL

Berdasarkan Tabel 1, jumlah alumni laki-laki lebih sedikit daripada perempuan. Usia alumni terbanyak (83,8%) berusia 20-25 tahun, artinya benar mereka setelah lulus langsung mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jurusan dan kompetensinya. Terbanyak (76,3%) bekerja di RS pemerintah, di mana RS pemerintah dapat menerima lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang yang merupakan sekolah vokasi pemerintah/negeri, terkait juga dengan akreditasi (terakreditasi B) serta nilai IPK >2,75. Dari gambaran karakteristik alumni, ternyata lulusan tahun 2016-2019 sudah menjadi ASN (Aparatur Sipil Negara) sebesar 47,5%.

Tabel 1. Karakteristik alumni Poltekkes Kemenkes Semarang tahun 2016-2019

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin:		
	▪ Laki-laki	14	17,5
	▪ Perempuan	66	82,5
2	Usia		
	▪ 20-25 tahun	67	83,8
	▪ >25-30 tahun	13	16,2
3	Kelulusan		
	▪ Tahun 2016	12	15
	▪ Tahun 2017	20	25
	▪ Tahun 2018	18	22,5
	▪ Tahun 2019	30	37,5
4	Status tempat kerja saat ini		
	▪ RS pemerintah	61	76,3
	▪ RS swasta	18	22,5
	▪ lainnya	1	1,2
5	Status pegawai		
	▪ ASN	38	47,5
	▪ Non ASN	42	52,5

Tabel 2. Alumni tahun 2016-2019 yang bekerja ≤6 bulan pasca wisuda

Alumni	Bekerja		Jumlah	p
	≤ 6 bln	≥ 6 bln		
2016	12	01	12	<0,012
2017	19	1	20	
2018	17	1	18	
2019	21	9	30	
Jumlah	69	11	80	

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa alumni dapat bekerja ≤6 bln di instansi pelayanan kesehatan sejumlah 86,25%. Nilai p dari uji *Chi-square* = 0,012 yang memberi arti bahwa ada hubungan antara tahun kelulusan dengan masa tunggu bekerja. Hal ini sesuai dengan target sasaran dari Jurusan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan Poltekkes Kemenkes Semarang. Dan bila ada yang diterima ≥6 bulan (13,75%), hal ini dikarenakan adanya proses rekrutmen oleh suatu institusi pelayanan kesehatan dengan kebutuhan karyawan PNS melalui BKD atau karyawan BLU melalui rekrutmen rumah sakit seperti yang diuraikan oleh Informan 1 bahwa sistem rekrutmen tenaga kesehatan (coder) membutuhkan tenaga kesehatan siap pakai yang sudah mempunyai sertifikasi sistem pembiayaan.

Berdasarkan tabel 3 tentang penempatan karyawan baru, ada beberapa ketentuan. Dari 6 kegiatan yang diminta oleh kepala instalasi, tanggapan terbanyak dari para alumni adalah setuju. Hal ini terjadi karena alumni telah mempelajarinya pada saat proses pembelajaran sebagai bahan kompetensi *coding* dan juga pembekalan dalam pelatihan sistem pembiayaan berbasis *casemix* yang sudah diuraikan pada bab pendahuluan. Dalam uji statistik, nilai $p = 0,001$, berarti terdapat hubungan antara alumni PMIK dengan aturan kompetensi PMIK yang dibuat oleh ka Instalasi RMIK dalam penempatan karyawan baru yakni melakukan analisis pada kasus pending klaim BPJS Kesehatan. Juga ada pengaruh yang signifikan dengan $p = 0,026$ antara lulusan dengan kompetensi

pada saat penempatan pekerjaan. Sejak adanya pelatihan sertifikasi sistem pembiayaan berbasis *casemix* belum dilakukan evaluasi, sehingga dengan penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi untuk peningkatan kompetensi dari struktur dan isi pelatihan. Pengembangan profesional membantu dalam perencanaan suksesi karena karyawan dapat mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk dipromosikan dari dalam saat posisi tersedia ⁽⁷⁾.

Tabel 3. Penempatan oleh Ka. Instalasi RMIK bagi karyawan baru PMIK

Kegiatan	Tanggapan alumni			p
	Tidak tahu	Tidak setuju	Setuju	
Memandu penetapan koding dengan tepat jika ada alat bantu seperti membuat abstraksi atau ringkasan	5	2	73	
Melakukan koordinasi dengan tim verifikator BPJS Kesehatan Internal	5	2	73	
Melakukan klarifikasi koding dengan diagnosis kepada Profesional Pemberi Asuhannya (PPA)	6	5	69	
Melakukan validasi koding sesuai hasil verifikasi	4	44	32	
Melakukan analisis terhadap kasus pending dan dispute	8	29	43	0,001

PEMBAHASAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara tahun lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang dengan masa tunggu lulusan mulai berkerja terhitung dari waktu pada saat wisuda atau masa waktu. Hal ini dikarenakan adanya proses rekrutmen oleh suatu rumah sakit dengan kebutuhan karyawan PNS melalui BKD atau karyawan BLU melalui rekrutmen rumah sakit seperti yang diuraikan oleh (Informan 1). Terdapat hubungan yang signifikan antara lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang dengan kompetensi pada saat penempatan pekerjaan di instansi pemerintah, dan juga ada pengaruh yang signifikan antara lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang dengan kompetensi pada saat penempatan pekerja. Terdapat hubungan yang signifikan antara lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang dengan minat terhadap pemilihan tempat kerja. Juga ada pengaruh lulusan dengan minat terhadap pemilihan tempat kerja. Hal ini juga disampaikan oleh penelitian Marcel bahwa *hard skill* sangat diperlukan dalam keahlian teknis dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. *Soft skill* juga dibutuhkan kualitas interpersonal, juga dikenal sebagai *people skill*, dan atribut pribadi yang dimiliki seseorang. Para eksekutif bisnis menganggap *soft skill* sebagai atribut yang sangat penting dalam pelamar kerja. Pengusaha ingin karyawan baru memiliki *soft skill* yang kuat, serta *hard skill*. Studi ini mengidentifikasi 10 *soft skill* teratas yang dianggap paling penting oleh eksekutif bisnis: integritas, komunikasi, sopan santun, tanggung jawab, keterampilan sosial, sikap positif, profesionalisme, fleksibilitas, kerja tim, dan etika kerja⁽⁸⁾. Selain itu bahwa manajemen strategis yang dilakukan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi di bidang profesi tenaga kesehatan pada penyusunan pelaksanaan pembelajaran harus terprogram pelatihan yang menunjang kompetensi⁽⁹⁾.

Terdapat hubungan antara diterimanya lulusan kurang dari 6 bulan dengan pekerjaan dan kompetensi pelatihan sistem pembiayaan yang telah diberikan seperti kemampuan melakukan koordinasi dengan Profesional Pemberi Asuhan (PPA)/ Dokter Penanggung Jawab Pasien (DPJP) terkait dengan tulisan diagnosis dan rekaman penunjang dalam rekam medis menentukan diagnosis, membuat ringkasan membaca dalam catatan (ringkasan masuk /pulang, CPPT dan lembar konsultasi, terapi) dapat memandu penetapan koding dengan tepat jika ada alat bantu seperti membuat abstraksi atau ringkasan. Adanya hubungan antara lulusan yang bekerja kurang dari 6 bulan dengan kompetensi pelatihan sistem pembiayaan yang telah diberikan seperti penempatan staf oleh Ka. Instalasi untuk pekerjaan PMIK dalam analisis/ audit koding adalah memonitor kasus dengan koding. Salah satu pengaruhnya berdasarkan karena pernah mengikuti pelatihan, dimana pelatihan *soft skills* dan pendampingan untuk memberikan pemahaman sekaligus keterampilan bagi mereka agar mempunyai keahlian yang dibutuhkan sebelum dan ketika mereka bekerja⁽¹⁰⁾. Penempatan staf oleh Ka. Instalasi untuk pekerjaan PMIK dalam analisis/ audit koding adalah melakukan analisis/ audit koding melalui hasil analisis *clinical pathway* bersama staf medis. Manfaat tentang pelatihan sistem pembiayaan berbasis *casemix* yang diadakan oleh Jurusan D3 RMIK Poltekkes Kemenkes Semarang, dapat bermanfaat untuk diterapkan di rumah sakit dan target yang akan dicapai oleh lulusan, ketika ditempatkan sebagai/i karyawan yang sesuai dengan ketrampilan dan kompetensi yang sudah mendapatkan pelatihan sistem pembiayaan berbasis *casemix* di rumah sakit. Hal ini juga disampaikan dalam penelitian Krishnan bahwa berbagai sudut pandang dan mencerminkan berbagai karakteristik pemberi kerja (termasuk ukuran, sektor dan lokasi). Beberapa organisasi yang jauh lebih besar tanpa merek yang kuat di pasar rekrutmen lulusan, atau di sektor yang dianggap kurang besar, juga dapat kekurangan pelamar. Namun dalam penelitian ini ada bukti bahwa lulusan semakin memasuki pekerjaan vokasi di bulan-bulan setelah dinyatakan lulus dan begitu pula dengan pekerjaan yang sepenuhnya telah memanfaatkan keterampilan para lulusan⁽¹⁾.

Selain itu pelatihan juga memberikan dampak positif bagi tenaga kesehatan. Secara parsial, hanya metode *off the job training* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Akan tetapi, secara simultan, kombinasi metode *on the job training* dengan *off the job training* mendatangkan pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Maka disarankan agar peluang untuk mendapatkan *off the job training* diberikan secara merata kepada tenaga kesehatan yang berpotensi ⁽¹¹⁾.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lulusan dapat bekerja sesuai dengan target Poltekkes Kemenkes Semarang dan perencanaan kebutuhan karyawan dari *stakeholder* dapat terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Marcel R. Characteristics of Organizational Culture. Minnesota: University of Minnesota Libraries Publishing; 2017.
2. Rockendorf BB. Keeping HIM Education Relevant to Workforce Needs. 2021;1-5.
3. Employees F. Teaching Tune-Up. 2019.
4. Employees F. Teaching Tune-Up. 2019.
5. Kemenkes RI. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 312 tahun 2020 tentang Standar Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. Jakarta: Kemenkes RI; 2020.
6. Truitt DL. Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency. SAGE Open. 2011;1(3):1-13.
7. Sayles BNB. Professional Development is a Commitment. 2021;3-5.
8. Robles MM. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. 2012;75(4):453-65.
9. Saputra R. The Analysis of Strategic Management to Generating Graduates with Islamic Insight in Higher Education. At-Turats. 2022;15(2):116-28.
10. Turistiati AT, Faikar H, Ramadhan A. Pelatihan Soft Skills dan Pendampingan Siswa-Siswi SMK di Kota Bogor Untuk Persiapan Memasuki Dunia Kerja. Jurnal Komunitas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat. 2019;1(2):1-8.
11. UPT Pelkes Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Pelaksanaan Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Medan: UPT. Pelkes Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara; 2020.