

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Rumah Sakit**

##### **2.1.1. Pengertian Rumah Sakit**

Rumah Sakit merupakan fasilitas umum yang berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan yang meliputi upaya pencegahan, penyembuhan penyakit, serta pemeliharaan, peningkatan, dan pemulihan kesehatan secara menyeluruh. Menurut Undang-Undang RI No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara lengkap dengan menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) juga mendefinisikan rumah sakit sebagai institusi terpadu dalam bidang sosial dan medis yang bertindak sebagai pusat pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan pencegahan, penyembuhan, serta menjadi pusat latihan dan penelitian dalam bidang biologi-sosial.

##### **2.1.2. Klasifikasi Rumah Sakit menurut kelas/tipe**

Menurut (Kementrian Kesehatan RI 2009) rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang bisa menjadi tempat berkumpulnya orang sakit atau sehat, potensial sebagai tempat penularan penyakit, serta mungkin menyebabkan pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 986/Menkes/Per/11/1992, pelayanan rumah sakit umum pemerintah dan pemerintah daerah dan atau swasta, diklasifikasikan menjadi kelas/tipe A, B, C, D, dan E:

1. Rumah Sakit Kelas A: Mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis yang luas, dianggap sebagai tempat rujukan tertinggi atau rumah sakit pusat.
2. Rumah Sakit Kelas B: Mampu memberikan pelayanan kedokteran medik spesialis yang luas dan subspecialis terbatas. Direncanakan didirikan di setiap ibukota propinsi yang menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten.
3. Rumah Sakit Kelas C: Mampu memberikan pelayanan kedokteran subspecialis terbatas, dengan empat macam pelayanan spesialis yang disediakan. Direncanakan akan didirikan di setiap kabupaten/kota yang menampung pelayanan rujukan dari puskesmas.
4. Rumah Sakit Kelas D: Bersifat transisi karena akan ditingkatkan menjadi rumah sakit kelas C. Saat ini hanya mampu memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi, serta menampung pelayanan yang berasal dari puskesmas.
5. Rumah Sakit Kelas E: Merupakan rumah sakit khusus yang hanya menyelenggarakan satu macam pelayanan kedokteran saja, seperti rumah sakit jiwa, kusta, paru, jantung, ibu dan anak.

## 2.2. Pendidikan dan Pelatihan

Ada banyak definisi dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan secara sederhana Diklat dapat didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan (*Knowledge*), ketrampilan (*Skills*) dan sikap (*Attitude*) atau disingkat dengan istilah KSA atau sering juga disebut kompetensi. Dari definisi tersebut maka tujuan dari diselenggarakannya program Diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi/KSA dari peserta Diklat, yang pada akhirnya dapat dipergunakan oleh

peserta pelatihan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari, dengan harapan pelaksanaan tugas dari instansi tempat peserta Diklat tersebut dapat lebih meningkat dan optimal. (Revoldi H Siringoringo).

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:16) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan dengan istilah pendidikan dan pelatihan didalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk dari investasi. Oleh karena itu di setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan atau yang sering disebut diklat bagi pegawainya harus mendapatkan perhatian yang besar. Pembelajaran Diklat merupakan suatu proses yang mengandung dua jenis kegiatan yang tidak terpisahkan, yaitu belajar dan mengajar. Pembelajaran didefinisikan sebagai proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar (Depdiknas, 2003). Peserta didik dalam konteks Diklat adalah peserta Diklat sedangkan pendidik adalah Widyaiswara atau Pengajar pengampu materi. Istilah pembelajaran disini lebih dikenal dengan dikjartih yaitu proses belajar mengajar dalam Diklat baik secara klasikal dan/ atau non klasikal (KemenPAN dan RB, 2014). Pembelajaran pada program Diklat bertumpu pada prinsip pembelajaran orang dewasa atau andragogi yang menitikberatkan pada partisipasi peserta untuk menggunakan pengetahuan serta pengalaman hidupnya dalam pembelajaran. Prinsip tersebut diantaranya adalah memiliki nilai manfaat, sesuai dengan pengalaman, berkaitan dengan

permasalahan sehari-hari, ada praktik (tidak sebatas teori), sesuai dengan kebutuhan, menarik, menuntut partisipasi aktif dan kerjasama peserta maupun fasilitator. Belajar bagi orang dewasa akan efektif jika ada kesempatan berbicara dan mendengar, akan lebih efektif jika berkesempatan untuk melihat, dan paling efektif lagi jika berkesempatan untuk melakukan/mengerjakan. Komposisi kemampuan tersebut dapat digambarkan ke dalam piramida belajar (*pyramida of learning*) berikut.



Gambar 2.1 Piramida Belajar Orang Dewasa (Sudaryanto, 2016:33)

### 2.2.1 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Adapun beberapa indikator dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013 : 131)

1. Isi pelatihan, ialah apakah isi dari program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong seseorang untuk belajar.

4. Lamanya waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu yang diberikan untuk memberikan materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo yang diberikan untuk penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat pelaksanaan pelatihan dapat dikontrol oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah fasilitas yang diberikan memuaskan.

Selain itu indikator yang dapat mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut (Anwar 2013:76)

1. Waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
  - a. Frekuensi peserta mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat)
  - b. Kesesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan waktu yang telah ditetapkan
2. Peserta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
  - a. Intensitas kehadiran peserta
  - b. Latar belakang pendidikan
3. Metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
  - a. Mekanisme penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) oleh instruktur
  - b. Peran atau partisipasi aktif peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat)
  - c. Komunikasi antara instruktur para peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)
4. Instruktur pendidikan dan pelatihan yang mencakup :
  - a. Kemampuan atau penguasaan instruktur
  - b. peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)

5. Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
  - a. Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)
  - b. Tersedianya peralatan, perlengkapan dan kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat)
6. Materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
  - a. Kesesuaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan dengan tugas dan pekerjaan peserta
  - b. Penerapan atau aplikasi materi pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam pelaksanaan tugas.

### **2.3. Pelatihan**

Pelatihan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, merupakan proses, cara, atau perbuatan melatih, serta pekerjaan melatih. Syihabuddin Qalyubi, dkk menjelaskan bahwa pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk perpustakaan, dengan tujuan memperbaiki dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai/karyawan. Melalui pelatihan, mereka diharapkan mampu menguasai spesialisasi ilmu atau keahlian, serta menjadi ahli dan terampil dalam mengoperasikan atau mengembangkan teknologi yang sedang berkembang.

Pelatihan juga merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan saat ini atau di pekerjaan yang akan diemban selanjutnya. Program pelatihan bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan performa pekerjaan para pegawai dalam organisasi, dengan fokus pada perbaikan keterampilan dan kemampuan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan

pekerjaan secara efektif. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi baru.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Pelatihan diperlukan karena adanya tuntutan baru atau posisi baru, serta untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan yang diharapkan oleh organisasi, seperti dalam kasus pelatihan pustakawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perpustakaan. Pelatihan sumber daya manusia semakin strategis dilakukan karena beberapa alasan, seperti perubahan cepat dalam teknologi, desain ulang pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab lebih luas, merger dan akuisisi yang meningkat, mobilitas sumber daya manusia yang tinggi, dan globalisasi operasi bisnis yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan perbedaan bahasa dan budaya. Dengan demikian, pelatihan menjadi sangat signifikan karena merupakan tuntutan dari perubahan bisnis dan teknologi yang terus berlanjut (Ali Hasan 2018).

#### **2.4. Evaluasi Pelatihan (Diklat)**

Evaluasi program pelatihan merupakan evaluasi yang bersifat holistik, yang dipergunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi suatu program pelatihan. Evaluasi program pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif digunakan sebagai sarana pengumpulan data dan informasi yang akan dimanfaatkan sebagai dasar dalam memperbaiki kualitas program pelatihan. Data dan informasi dari evaluasi

formatif merupakan data informasi yang berhubungan dengan kekurangan yang ada pada program pelatihan. Sedangkan, tes sumatif dipergunakan untuk memperoleh data dan informasi yang berguna untuk mengambil keputusan tentang keberlanjutan suatu program pelatihan. Evaluasi formatif dilaksanakan selama berlangsungnya program pelatihan, sebaliknya evaluasi sumatif dilaksanakan diakhir program pelatihan. (Rivaldi Siringo Ringo-Pusdiklat, 2014).

*Ralph Tyler* dalam buku Arikunto dan Jabar (2009: 5) yang mengatakan bahwa evaluasi program adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan sudah dapat terealisasi. Sedangkan menurut Briekerhoff et al (1983: 2) dalam Ananda dan Rafida (2017: 6) mendefinisikan evaluasi program adalah suatu Evaluasi dilakukan secara berkesinambungan, terus menerus atau berkelanjutan, mengecek seberapa jauh tujuan tersebut sudah terlaksana di dalam proses pelaksanaan program. Sasaran evaluasi merupakan titik pusat pengamatan dan seberapa jauh suatu program dapat mencapai kelompok sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan indikator pelatihan kerja yang terdiri dari :

- 1) Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

- 2) Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- 3) Materi, pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- 4) Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan dan
- 5) Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Maka dari itu, pelatihan karyawan harus dikelola dengan baik karena melalui adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai goals mereka.

## **2.5. SPM Menteri Kesehatan**

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 129 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit, disebutkan bahwa pelatihan adalah segala kegiatan peningkatan kompetensi karyawan yang dilakukan di dalam atau di luar rumah sakit, yang bukan merupakan pendidikan formal, dengan minimal durasi 20 jam per tahun dan standar kelulusan di atas 60%. Pelatihan ini bertujuan

untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit serta meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan.

## **2.6. Evaluasi pelatihan**

### **2.6.1 Pengertian Evaluasi**

Menurut (Yusri 2020) secara etimologi, "evaluasi" berasal dari bahasa Inggris "*evaluation*," yang memiliki akar kata "*value*" yang berarti nilai atau harga. Nilai dalam bahasa Arab disebut "*al-qiamah*" atau "*al-taqdir*," yang berarti penilaian. Secara harfiah, evaluasi pendidikan dalam bahasa Arab sering disebut "*al-taqdir altarbiyah*," yang diartikan sebagai penilaian dalam bidang pendidikan atau penilaian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan.

Dalam terminologi, beberapa ahli memberikan pendapat tentang pengertian evaluasi. Edwind dalam Ramayulis menyatakan bahwa evaluasi mengandung pengertian suatu tindakan atau proses dalam menentukan nilai sesuatu. Sementara itu, M. Chabib Thoha mendefinisikan evaluasi sebagai kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan objek dengan menggunakan instrumen, dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan.

Pengertian evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek, dan yang lainnya) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, evaluator dapat langsung membandingkan dengan kriteria umum, atau

dapat pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian membandingkan dengan kriteria tertentu.

Dalam pengertian lain, evaluasi, pengukuran, dan penilaian merupakan kegiatan yang bersifat hierarki. Artinya, ketiga kegiatan tersebut dalam kaitannya dengan proses pembelajaran tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan dalam pelaksanaannya harus dilaksanakan secara berurutan. Dalam kaitan ini, ada dua istilah yang hampir sama tetapi sesungguhnya berbeda, yaitu penilaian dan pengukuran. Pengertian pengukuran terarah kepada tindakan atau proses untuk menentukan kuantitas sesuatu, karena itu biasanya diperlukan alat bantu. Sedangkan penilaian atau evaluasi terarah pada penentuan kualitas atau nilai sesuatu.

#### 2.6.2 Tujuan Evaluasi

Menurut (Yusri 2020) evaluasi adalah tindakan yang sengaja dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk memastikan keberhasilan belajar peserta didik dan memberikan umpan balik kepada guru tentang kegiatan pengajaran. Evaluasi guru bertujuan untuk mengetahui apakah bahan pelajaran sudah dipahami oleh peserta didik dan apakah kegiatan pengajaran sudah sesuai dengan harapan. Menurut Sudirman N, dkk, tujuan penilaian dalam proses pembelajaran adalah:

- 1 Mengambil keputusan tentang hasil belajar.
- 2 Memahami peserta didik.
- 3 Memperbaiki dan mengembangkan program pembelajaran.

Pengambilan keputusan tentang hasil belajar penting agar guru dapat mengetahui apakah peserta didik berhasil dalam proses pembelajaran. Ketidakterhasilan proses pembelajaran dapat disebabkan oleh berbagai faktor,

seperti kemampuan rendah peserta didik, kualitas materi pembelajaran yang tidak sesuai dengan usia anak, jumlah materi pembelajaran yang terlalu banyak, dan komponen proses pembelajaran yang tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh guru.

Pengambilan keputusan juga diperlukan untuk memahami peserta didik dan memberikan bantuan terhadap kekurangan-kekurangan yang dimiliki peserta didik. Evaluasi juga bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan program pembelajaran. Dengan demikian, tujuan evaluasi adalah untuk meningkatkan metode pembelajaran, melakukan perbaikan dan penyempurnaan untuk peserta didik, menyesuaikan situasi pembelajaran dengan kemampuan peserta didik, dan memberikan informasi kepada orang tua wali tentang kenaikan kelas atau kelulusan peserta didik.

## **2.7. Manajemen 5 M (*Man, Money, Material, Method, Machine*)**

### **2.7.1. *Man***

Menurut (Fajri Dwiayama 1 n.d) manusia dalam eksistensinya sebagai obyek formal memang sangat beragam. Manusia yang satu berbeda dengan lainnya, baik dalam hal berpikir, tingkah laku, sikap, perasaan, maupun gerak-geriknya. Bentuk keragaman dapat dilihat pada dua anak bersaudara dalam sebuah keluarga. Si A mungkin sangat egois lebih mementingkan dirinya sendiri, sementara saudaranya adalah seorang yang suka membantu orang lain. Keragaman pribadi serta tingkah laku manusia sehingga ia menjadi salah satu unsur yang perlu dikelola dengan baik.

Menurut aliran nativisme bahwa nasib anak sebagian besar berpusat pada pembawaanya, sementara pengaruh lingkungan hanya sedikit saja. Baik buruknya

perkembangan anak sepenuhnya tergantung pada pembawaanya. Pendapat ini dipelopori oleh Schoupenhauer yang berpendapat bahwa Pendidikan tidak dapat mengubah sifat-sifat bawaan. Pembawaan dapat diartikan sebagai kecenderungan untuk bertumbuh dan berkembang bagi manusia menurut pola-pola. Ciri - ciri dan sifat-sifat tertentu, yang timbul saat masa konsepsi dan berlaku sepanjang hidup seseorang. Seperti kecenderungan untuk menjadi orang lincah, pendiam, dan sebagainya. Dikatakan sebagai kecendrungan karena pembawaan tersebut akan terjadi seperti apa adanya apabila kondisi memungkinkan.

### 2.7.2. *Money*

*Money* dalam ilmu ekonomi tradisonal didefinisikan sebagai alat tukar yang dapat diterima secara umum. Alat tukar itu dapat berupa benda apapun yang dapat diterima oleh setiap orang di masyarakat dalam proses pertukaran barang dan jasa. Dalam ilmu ekonomi modern, uang didefinisikan sebagai sesuatu yang tersedia dan secara umum diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang-barang dan jasa-jasa serta kekayaan berharga lainnya serta untuk pembayaran hutang. Beberapa ahli juga menyebutkan fungsi uang sebagai alat penunda pembayaran. Keberadaan uang menyediakan alternatif transaksi yang lebih mudah daripada barter yang lebih kompleks, tidak efisien, dan kurang cocok digunakan dalam sistem ekonomi modern karena kebutuhan orang yang memiliki keinginan yang sama untuk melakukan pertukaran dan juga kesulitan dalam penentuan nilai."

Uang yang beredar dalam masyarakat dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu uang kartal dan uang giral. Uang kartal adalah alat bayar yang sah dan wajib digunakan oleh masyarakat dalam melakukan transaksi jual beli sehari-hari.

Sedangkan yang dimaksud dengan uang giral adalah uang yang dimiliki masyarakat dalam bentuk simpanan (deposito) yang dapat ditarik sesuai kebutuhan. Uang ini hanya beredar dikalangan tertentu saja, sehingga masyarakat mempunyai hak untuk menolak jika tidak mau barang atau jasa yang diberikan dibayar dengan uang ini. Untuk menarik uang giral, orang menggunakan cek.

### 2.7.3. *Material*

*Material* merupakan salah satu unsur terpenting dalam sistem produksi. Tanpa material, produksi tidak mungkin dapat menghasilkan barang jadi atau produk akhir yang diinginkan. Pada sistem produksi, material merupakan masukan atau input yang digunakan untuk diolah menjadi barang jadi. Material yang dimaksudkan disini dapat berupa bahan mentah ataupun bahan yang telah diproses sebelum digunakan untuk proses produksi lebih lanjut.

### 2.7.4. *Method*

*Method* berasal dari Bahasa Yunani *methodos* yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode sebagai alat untuk mencapai tujuan, atau bagaimana cara melakukan atau membuat sesuatu. Menurut Umar Hamalik jika sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Metode dalam ilmu manajemen bertumpu pada cara-cara ilmiah dalam menyelesaikan sesuatu. Cara ilmiah berarti kegiatan yang dilakukan didasarkan pada keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti cara-cara

yang digunakan masuk akal, sehingga dapat diterima oleh nalar manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati dan terukur. Sistematis berarti cara-cara yang dilakukan dalam mengelola memiliki pola sebab akibat dan perencanaan yang logis

#### 2.7.5. *Machine*

Mesin merupakan alat bantu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya mesin maka proses produksi atau kegiatan yang terkait dengan tujuan organisasi akan lebih efisien. Istilah mesin biasanya menunjuk kebagian yang bekerja Bersama untuk melakukan kerja. Biasanya alat-alat ini mengurangi intensitas kerja yang dilakukan. Mesin merupakan suatu fasilitas yang mutlak diperlukan perusahaan manufaktur dalam berproduksi. Dengan menggunakan mesin perusahaan dapat menekan tingkat kegagalan produk dan dapat meningkatkan standar kualitas serta dapat mencapai ketepatan waktu dalam menyelesaikan produknya sesuai dengan permintaan pelanggan dan penggunaan bahan baku akan lebih efisien karena dapat lebih terkontrol penggunaannya.

### **2.8 Motivasi**

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik.

Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2013:93), mengemukakan bahwa “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended*

*by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*". (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut Robbins (2003:424), mengatakan motivasi adalah keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan kemampuan memuaskan beberapa tujuan individu (*the willingness to exert high level of effort toward organizational goals, conditioned by the effort of ability to statisfy same individual need*). Sedangkan menurut Hasibuan (2007:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian Uno (2007:1), mendefinisikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Ishak dan Hendri (2003:12), motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja. Kemudian Kreitner dan Kinicki (2008:147-148), mengemukakan, motivasi adalah proses psikologis yang menimbulkan dan mengarahkan kepada tujuan yang diarahkan oleh perilaku (*Motivation is psychological process that arouse and direct goal-directed*

*behavior*). Sedangkan Rivai (2004:455), mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Anoraga (2006:34), mengartikan motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan Chuck (2005:550), mendefinisikan motivasi sebagai “*Motivation is the set of forces that initiates, directs, and makes people persist in their effort to accomplish a goal*”. Motivasi adalah sebuah upaya yang menginisiatifkan, mengarahkan dan membuat orang secara teguh dalam usaha mereka untuk mencapai tujuan.

Menurut Shani dan Lau (2009:1030, motivasi kerja (*work motivation*) adalah suatu rangkaian tenaga energik yang berasal dari keduanya baik yang dikerjakan dari dalam atau dari luar manusia secara individu (*work motivation is a set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individuals being*). Kemudian menurut Eisenhower dalam Baldoni (2005:17), motivasi adalah seni membuat orang melakukan apa yang ingin mereka lakukan, karena mereka ingin melakukannya. Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2010:34), motivasi didefinisikan sebagai kekuatan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah perilaku, intensitas, dan ketekunan secara sukarela. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu.

## **2.9 Sikap**

Sikap manusia merupakan prediktor yang utama bagi perilaku (tindakan) sehari-hari. meskipun masih ada faktor-faktor lain, yakni lingkungan dan keyakinan seseorang. Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna

atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan. Dengan mengetahui sikap seseorang orang dapat menduga bagaimana respon atau perilaku yang akan diambil oleh orang yang bersangkutan, terhadap sesuatu masalah atau keadaan yang dihadapkan kepadanya. Meskipun demikian, tidak semua sikap dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dalam arti bahwa kadang-kadang sikap dapat menentukan tindakan seseorang, tetapi kadang-kadang sikap tidak mewujudkan menjadi tindakan. Pertimbangan akan segala dampak positif dan negatif suatu tindakan turut menentukan apakah sikap seseorang menjadi tindakan yang nyata atau tidak. Dengan kata lain di samping sikap, faktor utama lain yang mempengaruhi tindakan seseorang adalah motivasi dan norma sosial.

Menurut (Azwarr 2018) Sikap memiliki konsistensi keragaman karakteristik melalui sikap itu sendiri yang menjelaskan bahwa sikap memiliki kerelativan yang konsisten terhadap aktualisasi berperilaku yang dicerminkannya. Walaupun memiliki kekonsistensian, sikap tidak selalu memiliki konsistenitas yang berarti sikap dapat berubah sewaktu-waktu. Suatu contoh seorang pelanggan lebih suka untuk memilih produk Samsung dibandingkan produk Nokia. Sikap teraktualisasi dalam kondisi tertentu, dimana kondisi merupakan rangkuman beberapa keadaan yang terjadi pada moment tertentu, dapat mempengaruhi hubungan antara sikap dengan perilaku.

Suatu kondisi tertentu dapat menyebabkan masing-masing konsumen berperilaku dengan cara yang tidak konsisten terhadap sikap mereka itu sendiri. Suatu misal seorang ibu rumah tangga yang acapkali berbelanja produk sepatu bermerek Nike, tetapi dalam kondisi tertentu anggaran dasar yang ia miliki hanya mampu untuk membeli sepatu dengan merek Diadora. Dimana pada saat diri kita

mengukur sikap, sangat penting untuk mempertimbangkan kondisi dimana berperilaku itu terjadi melalui pengetahuan serta persepsi yang diperoleh berdasarkan kombinasi pengalaman langsung terhadap objek sikap yang memiliki berbagai sifat serta perilaku tertentu dapat menimbulkan output-output tertentu.

## **2.10 Usia**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia merupakan lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Usia adalah batasan atau tingkat ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang ((Iswantoro & Anastasia 2018). Semakin matang usia seseorang maka perilaku dalam mengambil keputusan akan semakin bijak dikarenakan bahwa masa tua lebih berhati-hati dan tidak menginginkan untuk pengeluaran berlebih karena akan menjadikan beban bagi mereka (Wijaya & Cholid, 2018). Usia dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu:

- 1) Usia kronologis adalah perhitungan usia yang dimulai dari satu kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia.
- 2) Usia mental adalah perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang.
- 3) Usia biologis adalah perhitungan usia berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki seseorang.

Usia kerja adalah seseorang yang berumur 15-64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan. Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang

berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sedangkan tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

Definisi angkatan kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia.

- 1) Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
- 2) Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya.
- 3) Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

berumur kurang dari 15 tahun merupakan jumlah yang besar, mendekati setengah dari jumlah penduduk total. Sedang di negara- negara maju penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun ini hanya merupakan jumlah yang kecil, sekitar seperempatnya saja atau hampir sama dengan jumlah orang dewasa. Kenyataan ini membawa membawa akibat perbedaan jumlah ketergantungan (*dependency*) penduduk yang belum bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan. Di negara-negara sedang berkembang jumlah ketergantungan ini sangat tinggi, sedang di negara-negara maju sangat rendah.

Usia adalah waktu sejak dilahirkan sampai dilaksanakannya penelitian yang dinyatakan dengan tahun. Usia > 20 tahun dinamakan remaja, dimana menurut piaget secara psikologi, masa remaja adalah usia dimana individu

berinteraksi dengan masyarakat dewasa dan termasuk juga perubahan intelektual yang mencolok. Pada masa remaja terjadi perubahan sikap dan perilaku, sebagian besar remaja bersikap *ambivalen* terhadap setiap perubahan. Usia 18-40 tahun dinamakan dewasa dini dimana kemampuan mental mencapai.

### **2.11 Jenis kelamin**

Menurut Hungu (2012) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

Seks (jenis kelamin) merupakan pembagian dua jenis kelamin (penyifatan) manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Aktivitas seksual adalah tindakan fisik atau mental yang menstimulasi, merangsang, dan memuaskan secara jasmaniah (Nugraha, 2013: 115). Seks merupakan kegiatan fisik. Sedangkan seksualitas didefinisikan secara luas sebagai suatu keinginan untuk menjalin kontak, kehangatan, kemesraan, atau mencintai. Seksualitas dilain pihak adalah istilah yang lebih luas, seksualitas diekspresikan melalui interaksi dan hubungan dengan individu dari jenis kelamin yang berbeda dan atau sama dan mencakup pikiran, pengalaman, pelajaran, ideal, nilai, fantasi dan emosi (Andarmoyo, 2012: 15-16). Perbedaan dari keduanya yaitu seks merupakan segala sesuatu menyangkut alat kelamin.

Jenis kelamin dan sikap seseorang terhadap kesehatan mempengaruhinya untuk memiliki gaya hidup sehat. Lawrence Green dalam Soekidjo Notoadmodjo (2010) menyatakan, jenis kelamin merupakan faktor predisposing atau faktor pemungkin seseorang untuk berperilaku. Menurut Gibney et al. (2014), wanita lebih memiliki pengetahuan tentang makanan yang bergizi dan lebih menunjukkan perhatian yang besar terhadap penurunan berat badan, keamanan makanan dan kesehatan. Hal ini disebabkan karena secara sosial, didalam budaya memandang bahwa wanita kurang layak apabila mengonsumsi makanan dalam jumlah yang besar. Allport seperti yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2003), mengatakan bahwa perilaku dapat bertahan lebih lama (*long lasting*) apabila didasari oleh sikap positif, dibandingkan dengan perilaku yang didasari oleh sikap negatif. Menurut Morgan and King (2010), sikap dan perilaku adalah sejalan/konsisten. Oleh karena itu sikap positif individu terhadap kesehatan akan mempengaruhi perilaku individu tersebut untuk memiliki gaya hidup sehat.

## **2.12 Pengetahuan**

Pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil tahu dari manusia, yang sekadar menjawab pertanyaan "*what*", misalnya apa air, apa manusia, apa alam dan sebagainya (Notoatmodjo, 2010).

Pengetahuan adalah merupakan hasil "tahu" dan hal ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terhadap objek terjadi melalui panca indra manusia yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba dengan sendiri. Pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas

perhatian persepsi terhadap obyek. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Wawan dan Dewi, 2011).

### **2.13 Masa kerja**

Masa kerja akan berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya di suatu instansi atau lembaga. Pengalaman terhadap suatu pekerjaan merupakan kejadian yang pernah dialami seseorang selama bekerja. Nawawi (2011:21) menyatakan bahwa pengalaman masa lalu akan sangat berguna dalam mendukung pengetahuan yang dimiliki bilamana seseorang menghadapi masalah-masalah baru. Tidak jarang ditemukan adanya beberapa orang yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, secara psikologis mereka belum matang dalam menjalankan tugas yang baru, dan mereka memerlukan waktu tertentu bahkan cukup lama dalam memahami pekerjaan dan seluk beluk organisasinya

Harrington (2001:97) menyatakan bahwa masa kerja merupakan waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Lama bekerja adalah lama waktu antara untuk melakukan suatu kegiatan. Lama kerja merupakan lamanya karyawan berkarya pada pekerjaan yang sedang di jalani saat ini. Lamanya suatu masa kerja dapat menimbulkan pengalaman berusaha, dimana pengalaman dapat mempengaruhi pengamatan seseorang dalam bertingkah laku.

### **2.14 Kompetensi**

Menurut (Damopolii et al. n.d.) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut.

Dengan demikian perusahaan (bisnis) berkewajiban untuk membangun kompetensi karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di perusahaan itu agar mereka memiliki kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka dan secara bersama-sama dengan dipimpin oleh direktur dan para manajer dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (bisnis) yaitu keuntungan yang berkelanjutan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Spencer menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari arti definisi kompetensi ini, maka banyak mengandung beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- 2) Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- 3) Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seorang salesmen sebesar 1.000 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.

### **2.15 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

a. Menurut penelitian oleh Hasnanisa, Prasetyo dan Burhanudin,(2022), surveilans tuberkulosis (TB) di Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah, dievaluasi dari aspek input, proses, dan output di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Kabupaten ini dikenal memiliki jumlah kasus TB tertinggi di Provinsi Jawa Tengah, namun belakangan terjadi penurunan angka pelaporan kasus. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menilai pelaksanaan surveilans TB sesuai pedoman yang berlaku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri dari dua orang yang dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa beberapa komponen surveilans di Kabupaten Banyumas belum memenuhi standar. Beberapa kendala utama yang diidentifikasi meliputi:

1. Jumlah Petugas (*Man*): Jumlah petugas yang terlibat dalam surveilans TB masih kurang.
2. Pelatihan bagi Petugas (*Man*): Pelatihan yang diterima oleh petugas surveilans terbatas.
3. Pendanaan (*Money*): Pendanaan yang tersedia tidak mencukupi untuk mendukung operasional surveilans TB.
4. Sarana Transportasi dan Alat TCM (*Material*): Terdapat kekurangan sarana transportasi dan alat TCM (Tes Cepat Molekuler) yang memadai.
5. Aplikasi SITB dan Sarana Kepustakaan (*Material*): Ketersediaan aplikasi SITB dan sarana kepustakaan yang mendukung proses surveilans masih kurang.

6. Pengumpulan dan Analisis Data: Kelengkapan dan ketepatan waktu pelaporan indikator masih rendah, dan pelaksanaan analisis data belum optimal.
7. Penerbitan Profil Surveilans Epidemiologi: Profil Surveilans Epidemiologi Kabupaten/Kota hanya diterbitkan sekali setahun, yang dinilai tidak memadai untuk pemantauan berkelanjutan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan pelaksanaan surveilans TB, perlu diatasi masalah terkait pendanaan dan sumber daya manusia (SDM). Solusi yang disarankan mencakup penambahan tenaga kerja, pengorganisasian tugas yang lebih baik, serta advokasi pendanaan kepada pihak terkait. Temuan penelitian ini relevan bagi wilayah dengan kasus TB tinggi seperti Banyumas karena menunjukkan pentingnya pendanaan dan SDM dalam keberhasilan surveilans. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menekankan pentingnya dukungan sumber daya yang memadai untuk efektivitas program kesehatan.

- b. Menurut Mayori et al., (2021) penelitian yang berjudul "Evaluasi Fungsi Kerja Assembling Rekam Medis di Rumah Sakit Pusat Pertamina Berdasarkan Unsur Manajemen 5M" yang bertujuan untuk mengevaluasi fungsi kerja *assembling* di Rumah Sakit Pusat Pertamina berdasarkan unsur manajemen 5M (*Man, Money, Method, Machine, Material*), menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap petugas *assembling* rekam medis, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan petugas mengenai rekam medis kurang memadai, SOP *assembling* belum sesuai teori, dan ketidaklengkapan berkas rekam medis masih ada, sehingga

direkomendasikan pelatihan, evaluasi beban kerja, dan perbaikan SOP untuk meningkatkan mutu rekam medis di rumah sakit.

1. *Man* (Tenaga Kerja): Pengetahuan petugas assembling rekam medis kurang memadai mengenai pentingnya rekam medis.
2. *Method* (Metode Kerja): Standar Operasional Prosedur (SOP) assembling belum sesuai teori karena analisis kuantitatif terhadap berkas rekam medis belum diterapkan.
3. *Material* (Berkas Rekam Medis): Ketidaklengkapan berkas rekam medis pada aspek autentifikasi, belum mencapai 100%.

Penelitian ini menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas manajemen *assembling* rekam medis melalui pelatihan, evaluasi, dan perbaikan SOP, yang berdampak positif pada peningkatan mutu rekam medis di rumah sakit.

- c. Menurut (Zein et al., 2023) penelitian dengan judul Evaluasi Penerapan Aspek 5M Dalam Penggunaan *Tracer* Di Unit Penyimpanan Rekam Medis RSIA Husada Bunda Malang Penelitian ini mengevaluasi penggunaan *tracer* pada unit rekam medis di RSIA Husada Bunda Malang Studi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan *tracer* di rumah sakit ini masih manual dan belum terintegrasi dengan sistem elektronik. Selain itu desain slip penanda pada *tracer* tidak mencantumkan informasi penting seperti tujuan pengambilan dokumen dan nama poli tujuan, yang menyebabkan ketidakefisienan dalam proses pencarian dokumen rekam medis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penggunaan *tracer* pada unit rekam

medis berdasarkan aspek 5M (*Man, Money, Material, Method, Machine*). Dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan instrumen wawancara serta observasi, penelitian ini menemukan bahwa pada aspek "*Man*" terdapat kekurangan pada pelatihan SDM yang berimbas pada ketidaktepatan penggunaan *tracer*. Aspek "*Machine*" juga masih menggunakan sistem manual, sementara aspek "*Material*" memerlukan pembaruan untuk meningkatkan ketahanan *tracer*. Fokus penelitian ini adalah mengevaluasi pengelolaan rekam medis melalui *tracer* yang digunakan di rumah sakit ibu dan anak. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dan metode kualitatif dengan wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan perlunya redesain slip *tracer* yang lebih informatif dan penggunaan *tracer* yang lebih efektif dengan pengadaan sistem elektronik berbasis komputer.