



## Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Dalam Menentukan Kompetensi SDM di Bidang Rekam Medik di Puskesmas Se Kota Gorontalo

*Application of Analytical Hierarchy Process (AHP) Method in Determining Human Resources Competence in the Field of Medical Records in Health Centers throughout Gorontalo City*

Fitriani Talaa<sup>1\*</sup>, Sylva Flora Ninta Tarigan<sup>2</sup>, Ramly Abudi<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Kesehatan Masyarakat, FOK UNG, Gorontalo

\*Corresponding Author: E-mail: [fitriantalaa@gmail.com](mailto:fitriantalaa@gmail.com)

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 08 May, 2025

Revised: 14 Jun, 2025

Accepted: 25 Jun, 2025

#### Kata Kunci:

Kompetensi, Rekam Medik, AHP, Sumber Daya Manusia, Puskesmas

#### Keywords:

Competence, Medical Records, AHP, Human Resources, Health Center

DOI: [10.56338/jks.v8i6.7745](https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7745)

### ABSTRAK

Puskesmas adalah unit yang memiliki peran penting dalam mendukung transformasi kondisi kesehatan masyarakat ke arah pencapaian tingkat kesehatan yang optimal. Rekam medis merupakan dokumen yang memuat catatan lengkap mengenai identitas pasien, hasil pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis, serta berbagai bentuk pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan prioritas kompetensi petugas rekam medis di Puskesmas se-Kota Gorontalo menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 53 orang yang merupakan seluruh petugas rekam medis di 10 puskesmas, diperoleh melalui total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berdasarkan empat kriteria kompetensi: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap merupakan kriteria kompetensi dengan bobot tertinggi secara keseluruhan (0,299), disusul oleh pendidikan (0,241), keterampilan (0,236), dan pengetahuan (0,223). Puskesmas Hulonthalangi, Kota Timur, dan Sibatana memprioritaskan aspek Pendidikan. Puskesmas Pilolodaa, Kota Utara, dan Dumbo raya memprioritaskan aspek keterampilan, dan Puskesmas Duingingi, Kota Barat, Kota Tengah dan Kota Selatan memprioritaskan aspek sikap. Secara keseluruhan petugas terbaik berasal dari Puskesmas Pilolodaa yang memperoleh skor tertinggi sebesar 14,83. Saran untuk Puskesmas perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang rekam medis dengan menyelenggarakan pelatihan dan sertifikasi bagi petugas yang belum memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, serta perlu dilakukan penyusunan standar kompetensi SDM rekam medis yang jelas dan terstruktur untuk memastikan setiap petugas memiliki kompetensi yang memadai dalam pengelolaan rekam medis.

### ABSTRACT

Health centers are units that have an important role in supporting the transformation of public health conditions towards achieving optimal health levels. Medical records are documents that contain complete records of patient identity, examination results, treatment, medical actions, and various other forms of services that have been provided to patients. This study aims to determine the priority of competency of medical record officers in health centers throughout Gorontalo City using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method. The research design used is descriptive analytic with a quantitative approach. The research sample amounted to 53 people who were all medical record officers in 10 health centers, obtained through total sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires based on four competency criteria: knowledge, skills, attitudes, and education. The results of the study showed that attitude was the competency criterion with the highest overall weight (0.299), followed by education (0.241), skills (0.236), and knowledge (0.223). Hulonthalangi, Kota Timur, and Sibatana health centers prioritized the Education aspect. Pilolodaa, North City, and Dumbo Raya Health Centers prioritize the skill aspect, and Duingingi, West City, Central City, and South City Health Centers prioritize the attitude aspect. Overall, the best officers came from Pilolodaa Health Center which obtained the highest score of 14.83. Suggestions for Health Centers need to improve the quality of human resources in the field of medical records by organizing training and certification for officers who do not have the appropriate educational background, and it is necessary to prepare clear and structured competency standards for medical record HR to ensure that each officer has adequate competence in managing medical records.

## PENDAHULUAN

Puskesmas adalah unit yang memiliki peran penting dalam mendukung transformasi kondisi kesehatan masyarakat ke arah pencapaian tingkat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, puskesmas harus mampu menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang optimal dan bermutu bagi masyarakat, salah satunya dengan memastikan level kepuasan pasien terhadap layanan yang diterima. Salah satu bentuk pelayanan tersebut adalah pelayanan penunjang, seperti pelayanan rekam medis. Unsur penting dalam pelayanan rekam medis adalah sumber daya manusia, karena SDM merupakan aset utama yang memberikan tenaga, potensi, kreativitas, dan kontribusi dalam meningkatkan mutu pelayanan di puskesmas. Oleh karena itu, puskesmas perlu ditunjang dengan pengelolaan sumber daya manusia yang memadai sesuai standar, serta didukung oleh tenaga rekam medis yang profesional, kompeten, dan andal di bidangnya agar pelayanan kesehatan sesuai dengan kaidah administrasi dapat terwujud (Suhenda dkk., 2022).

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan tidak hanya bergantung pada ketersediaan sarana dan prasarana medis, tetapi juga pada sumber daya manusia sebagai pelaksana pelayanan tersebut. Kompetensi petugas rekam medis dan informasi kesehatan merupakan faktor utama yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang harus dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan (Halid dkk., 2022).

Dalam pengelolaan rekam medis, mutu pelayanan dapat ditunjang melalui pengelolaan yang efektif dan efisien, di mana kinerja petugas memiliki keterkaitan yang erat. Petugas rekam medis memiliki peran penting dalam menjaga dokumentasi yang akurat dan terorganisir di fasilitas kesehatan. Ada beberapa faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien dan kelancaran fungsi rumah sakit. Kinerja petugas ini juga berkaitan dengan karakteristik individu yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan rekam medis. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda karena potensi dan kebutuhan mereka yang juga berbeda. Karakteristik tersebut dapat tercermin dalam perilaku seseorang di lingkungan kerja (Pratama Adi Putra et al., 2024).

Menurut Didi Wandi & Ahmad Maulana Hakiki (2022), Kompetensi merupakan aspek penting dalam setiap tahapan pengelolaan sumber daya manusia. Semakin banyak aspek kompetensi yang diperhatikan, maka semakin besar pula peluang peningkatan kinerja individu. Kemampuan pegawai yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap, perlu diselaraskan dengan tuntutan dan karakteristik pekerjaan dalam organisasi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala tata usaha Puskesmas Kota Utara, Puskesmas Kota Selatan, Puskesmas Duingingi dan Puskesmas Kota Barat, dimana masih terdapat keterbatasan tenaga ahli rekam medik serta Saat ini, puskesmas belum memiliki standar yang jelas dan terstruktur untuk menilai kompetensi SDM, sehingga penilaian cenderung bersifat subjektif, tergantung pada persepsi individu seperti atasan atau rekan sejawat tanpa adanya indikator yang objektif atau sistem evaluasi yang konsisten, penilaian kompetensi sering kali tidak mencerminkan kemampuan yang sebenarnya, yang dapat menyebabkan ketidakadilan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan sistem penilaian yang lebih terstruktur dan berbasis standar agar penilaian menjadi lebih objektif, transparan, dan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan di puskesmas.

Salah satu metode yang bisa digunakan untuk menilai dan menentukan kebutuhan kompetensi SDM adalah Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah sebuah model pendukung keputusan yang digunakan untuk memecah permasalahan kompleks yang melibatkan berbagai faktor atau kriteria ke dalam bentuk struktur hierarki. AHP menggunakan persepsi dari individu yang dianggap sebagai "ekspert" sebagai input utama dalam proses pengambilan keputusan. Istilah ekspert di sini tidak selalu merujuk pada seseorang yang jenius atau sangat pintar, melainkan pada individu yang memahami, memiliki pengalaman, atau berkepentingan langsung terhadap permasalahan yang sedang dikaji (Sinaga, 2019).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Dalam Menentukan Kompetensi SDM Di Bidang Rekam Medik Di Puskesmas Se-Kota Gorontalo”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prioritas kriteria kompetensi petugas rekam medis di setiap Puskesmas se-Kota Gorontalo menggunakan metode AHP, menganalisis kriteria kompetensi yang menjadi prioritas utama secara keseluruhan, serta menganalisis petugas rekam medis terbaik di Puskesmas se-Kota Gorontalo berdasarkan hasil perhitungan AHP.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitik kuantitatif dengan pendekatan multi-kriteria. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis di 10 puskesmas se-Kota Gorontalo yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan empat kriteria utama yaitu Pengetahuan (K1), Keterampilan (K2), Sikap (K3) dan Pendidikan (K4). Data dianalisis menggunakan metode AHP, melalui tahapan: penyusunan matriks perbandingan berpasangan, normalisasi, penentuan bobot prioritas, penghitungan konsistensi, dan perengkingan. Proses ini membantu dalam menentukan kriteria dominan di masing-masing puskesmas dan petugas terbaik secara individu.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis AHP di 10 puskesmas, diperoleh bobot masing-masing kriteria seperti ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Bobot Prioritas Kriteria Kompetensi Petugas Rekam Medis di Setiap Puskesmas Se-Kota Gorontalo

No	Nama Puskesmas	Bobot				Prioritas Kriteria
		(K1) Pengetahuan	(K2) Keterampilan	(K3) Sikap	(K4) Pendidikan	
1.	Hulonthalangi	0.22	0.30	0.06	0.42	K4
2.	Kota Timur	0.28	0.28	0.09	0.34	K4
3.	Pilolodaa	0.23	0.36	0.32	0.09	K2
4.	Sipatana	0.20	0.10	0.29	0.40	K4
5.	Kota Utara	0.24	0.32	0.30	0.15	K2
6.	Dungingi	0.24	0.08	0.50	0.18	K3
7.	Kota Barat	0.24	0.20	0.32	0.24	K3
8.	Kota Selatan	0.25	0.27	0.35	0.13	K3
9.	Kota Tengah	0.11	0.14	0.51	0.23	K3
10.	Dumbo Raya	0.22	0.31	0.25	0.23	K2
<b>Rata-rata</b>		0.223	0.236	0.299	0.241	

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa kriteria pendidikan menjadi prioritas utama di 3 Puskesmas yakni, Puskesmas Hulonthalangi, Kota Timur dan Sipatana. Sementara itu, keterampilan menjadi prioritas utama di 3 Puskesmas yakni, Puskesmas Pilolodaa, Kota Utara dan Puskesmas Dumbo Raya. Kemudian kriteria sikap menjadi prioritas utama di 4 Puskesmas yakni, Puskesmas Dungingi, Kota Barat, Kota Selatan dan Puskesmas Kota Tengah. Sementara di sisilain, tidak ada satupun puskesmas yang menempatkan aspek pengetahuan sebagai prioritas utama. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar puskesmas lebih memfokuskan perhatian pada aspek sikap, keterampilan dan pendidikan petugas rekam medis dalam pelaksanaan tugasnya.

## Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 2. Rata-rata Bobot Kriteria Kompetensi secara keseluruhan

Kriteria	Rata-rata Bobot	Peringkat prioritas
(K1) Pengetahuan	0.223	4
(K2) Keterampilan	0.236	3
(K3) Sikap	0.299	1
(K4) pendidikan	0.241	2

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kriteria sikap yang menjadi prioritas utama dengan bobot tertinggi yaitu (0.299), diikuti oleh pendidikan dengan bobot tertinggi kedua yaitu (0.241), diikuti oleh keterampilan dengan bobot (0.236) dan pengetahuan dengan bobot (0.223).

Tabel 3. Petugas Rekam Medis Terbaik di Puskesmas Se-Kota Gorontalo

No	Puskesmas	Petugas Terbaik	Skor	Peringkat
1.	Hulonthalangi	MRN	10.04	10
2.	Kota Timur	NAD	11.42	6
3.	Pilolodaa	SA	14.83	1
4.	Sipatana	LD	10.14	8
5.	Kota Utara	SA	11.52	5
6.	Dungingi	NP	10.62	7
7.	Kota Barat	SRK & DU	12.88	4
8.	Kota Selatan	FH	14.05	2
9.	Kota Tengah	N	10.11	9
10.	Dumbo Raya	FO	12.92	3

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa setiap puskesmas memiliki satu orang petugas rekam medis terbaik yang memperoleh skor tertinggi berdasarkan hasil akhir perhitungan AHP. Skor tertinggi secara keseluruhan diperoleh oleh petugas SA dengan skor tertinggi peringkat pertama dari puskesmas Pilolodaa dengan nilai sebesar 14.83, diikuti oleh petugas FH dari puskesmas Kota Selatan dengan skor tertinggi peringkat kedua sebesar 14.05, serta FO dari puskesmas Dumbo Raya dengan skor tertinggi peringkat ketiga sebesar 12.92. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga petugas tersebut memiliki kompetensi yang paling menonjol jika dibandingkan dengan petugas lainnya. Meskipun demikian, nilai petugas yang lain tetap menunjukkan nilai kompetensi tertinggi dibandingkan rekan sejawatnya di puskesmas yang sama.

## PEMBAHASAN

### Analisis Prioritas Kriteria Kompetensi di Setiap Puskesmas Se-Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP), terlihat bahwa setiap puskesmas di Kota Gorontalo memberikan gambaran prioritas kriteria kompetensi yang berbeda di tiap puskesmas Hasil penelitian ini menunjukkan variasi yang berbeda dalam prioritas kriteria kompetensi. Di tiga puskesmas seperti Hulonthalangi, Kota Timur, dan Sipatana, pendidikan menduduki posisi teratas sebagai prioritas utama dalam penilaian kompetensi guna mendukung pelayanan kesehatan.

Sebaliknya, di puskesmas Pilolodaa, Kota Utara, dan Dumbo Raya, keterampilan praktis petugas rekam medis lebih diprioritaskan dibandingkan dengan aspek lainnya. Hal ini mencerminkan Puskesmas-puskesmas ini menilai bahwa keterampilan teknis yang baik sangat berperan dalam

efektivitas penggunaan rekam medis, penggunaan sistem informasi kesehatan, serta kemampuan dalam menangani berbagai kondisi di lapangan. Penguasaan keterampilan ini mencakup kemampuan dalam mengoperasikan perangkat lunak rekam medis, ketelitian dalam pencatatan data, serta kecepatan dalam mengakses dan mengelola informasi pasien.

Sementara itu, puskesmas seperti Duingi, Kota Barat, Kota Tengah dan Puskesmas Kota Selatan yang menempatkan sikap sebagai prioritas utama. Hal ini menunjukkan bahwa sikap menjadi faktor utama yang menentukan kualitas layanan rekam medis di puskesmas tersebut. Sikap yang baik serta kepatuhan terhadap prosedur kerja, sangat berpengaruh dalam efektivitas pelayanan rekam medis.

### **Analisis Prioritas Kompetensi Secara Keseluruhan**

Berdasarkan hasil perhitungan Secara keseluruhan, kriteria Sikap memiliki bobot tertinggi (3.25) dibandingkan dengan kriteria lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas puskesmas di Kota Gorontalo lebih memprioritaskan aspek sikap dalam menilai kompetensi tenaga rekam medis. Tingginya bobot sikap ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan puskesmas aspek sikap yang mencerminkan profesionalisme dan etika kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Selain itu, kriteria Pendidikan menempati bobot tertinggi kedua setelah Sikap. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang akademik tetap menjadi faktor penting dalam menentukan kompetensi tenaga rekam medis. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak petugas rekam medis di puskesmas yang belum memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang rekam medis. Kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan rekam medis, terutama dalam hal pencatatan, pengolahan data, serta pemenuhan standar pelayanan kesehatan yang optimal. Ketidaksiuaian latar belakang pendidikan ini dapat disebabkan oleh keterbatasan tenaga rekam medis yang memiliki kualifikasi formal di bidang rekam medis dan informasi kesehatan. Akibatnya, banyak puskesmas harus merekrut tenaga dengan latar belakang pendidikan yang beragam dan kemudian memberikan pelatihan tambahan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk peningkatan kapasitas SDM melalui program pelatihan dan sertifikasi di bidang rekam medis agar kompetensi yang dimiliki oleh tenaga rekam medis dapat lebih optimal.

Sebaliknya, kriteria Pengetahuan memiliki bobot terendah yaitu (2.12), dibandingkan dengan kriteria lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks puskesmas, aspek pengetahuan belum menjadi prioritas utama dalam menilai kompetensi tenaga rekam medis. Meskipun pemahaman tentang teori rekam medis tetap dianggap penting, namun tenaga rekam medis lebih diharapkan untuk memiliki keterampilan dan sikap kerja yang baik dibandingkan sekadar menguasai teori akademik. Dalam praktiknya, tenaga rekam medis sering kali berhadapan dengan pekerjaan yang lebih bersifat administratif dan teknis. Oleh karena itu, pemahaman tentang sistem rekam medis yang diterapkan di masing-masing puskesmas menjadi lebih penting daripada sekadar memahami konsep teoritisnya.

Meskipun demikian, tetap diperlukan upaya untuk menyeimbangkan antara aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pendidikan dalam pengelolaan SDM rekam medis. Program pelatihan dan pengembangan tenaga rekam medis perlu difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis dan sikap kerja yang profesional, sehingga tenaga rekam medis tidak hanya kompeten dalam pekerjaannya tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu, puskesmas perlu mempertimbangkan kebijakan rekrutmen tenaga rekam medis yang lebih selektif, dengan memastikan bahwa calon tenaga kerja memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai atau memiliki pengalaman yang relevan di bidang rekam medis.

### **Analisis Petugas Rekam Medik Terbaik di Puskesmas Se-Kota Gorontalo**

Hasil identifikasi petugas rekam medis terbaik pada masing-masing puskesmas berdasarkan hasil akhir perhitungan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) menunjukkan bahwa setiap puskesmas memiliki petugas terbaik yang menempati posisi tertinggi dalam hal kompetensi. Hal ini ditunjukkan melalui skor akhir yang diperoleh dari kombinasi empat kriteria kompetensi utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pendidikan. Penentuan ini mencerminkan capaian kompetensi individu dalam memenuhi indikator-indikator yang telah dianalisis.

Skor tertinggi secara keseluruhan diperoleh oleh petugas SA dari Puskesmas Pilolodaa dengan nilai akhir sebesar 14.83. Capaian skor ini menempatkan SA sebagai petugas rekam medis dengan tingkat kompetensi terbaik dibandingkan dengan petugas lainnya dalam semua aspek yang telah diukur. Keunggulan SA terlihat dari kemampuannya dalam memahami dan menjalankan tugas dengan baik, baik dari segi keterampilan teknis, pengetahuan, maupun sikap profesional.

Hasil ini sejalan dengan temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa SA mendapatkan pengakuan positif dari rekan kerja dan atasan, yang dimana Konsistensi dalam bekerja, ketepatan, serta dedikasi tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hal tersebut menjadi faktor utama yang mendukung perolehan skor tertinggi SA.

Peringkat kedua ditempati oleh petugas FH dari Puskesmas Kota Selatan yang memperoleh skor sebesar 14.05. Petugas FH memiliki keunggulan dibandingkan petugas lainnya, terutama dalam aspek keterampilan dan sikap kerja. Berdasarkan wawancara dengan petugas FH itu sendiri yang dimana bahwa petugas FH sudah terbiasa dengan prosedur rekam medis dan mampu menjalankan tugasnya dengan lancar sehingga Kedua aspek ini menjadi faktor utama yang mendukung performa FH dalam menjalankan tugasnya di puskesmas meskipun ditemukan bahwa petugas FH masih terdapat kelemahan pada aspek pendidikan yang belum sesuai dengan standar yang diterapkan.

Petugas terbaik dengan skor tertinggi peringkat ketiga diraih oleh petugas FO dari Puskesmas Dumbo Raya dengan skor sebesar 12.92. Namun, sama halnya dengan petugas FH dari puskesmas Kota Selatan, meskipun unggul dalam keterampilan dan sikap kerja, petugas FO juga masih memiliki kelemahan dalam aspek pendidikan. Pendidikan yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar ideal dapat menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi kesehatan dan regulasi terbaru dalam bidang rekam medis.

Meskipun demikian, hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja seseorang. Pengalaman serta keterampilan dan sikap kerja yang baik juga memiliki peran yang sangat besar dalam menciptakan tenaga rekam medis yang kompeten. Namun, untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, FO disarankan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan agar dapat memperdalam pemahaman teoritisnya dan semakin meningkatkan kemampuannya dalam bidang rekam medis.

Meskipun terdapat perbedaan skor antarpetugas, secara umum seluruh petugas yang ditetapkan sebagai petugas terbaik di masing-masing puskesmas tetap menunjukkan skor yang relatif tinggi jika dibandingkan dengan rekan sejawatnya di unit kerja yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi relatif bersifat kontekstual, di mana peringkat tertinggi dalam suatu unit kerja tidak selalu berarti tinggi secara absolut jika dibandingkan dengan unit lain, tetapi menunjukkan dominasi dalam lingkungan kerjanya masing-masing.

Petugas dengan skor tertinggi dapat dijadikan role model atau mentor bagi petugas lainnya untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan, sehingga dapat mendorong peningkatan kompetensi secara kolektif di tiap-tiap puskesmas.

Dengan demikian, analisis kompetensi berbasis AHP ini tidak hanya memberikan gambaran objektif tentang posisi relatif masing-masing petugas, tetapi juga dapat menjadi alat bantu yang strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan terarah. Melalui pendekatan ini, kebijakan pembinaan, pelatihan, maupun pengembangan karir dapat dilakukan dengan dasar yang lebih

akurat dan terukur, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan mutu layanan kesehatan khususnya di bidang pengelolaan rekam medis di puskesmas se-Kota Gorontalo.

## KESIMPULAN

Setiap puskesmas di Kota Gorontalo memiliki prioritas yang berbeda dalam menilai kompetensi petugas rekam medis. Tiga puskesmas yaitu puskesmas Hulonthalangi, Kota Timur, dan Sipatana memprioritaskan kriteria pendidikan sebagai aspek utama dalam menilai kompetensi. Sementara itu, Puskesmas Pilolodaa, Kota Utara, dan Dumbo Raya lebih menekankan pada keterampilan praktis, sedangkan Puskesmas Duingingi, Kota Barat, Kota Tengah, dan Kota Selatan mengedepankan sikap sebagai aspek paling dominan. Perbedaan ini mencerminkan bahwa penilaian terhadap kompetensi sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan karakteristik masing-masing puskesmas.

Secara keseluruhan, kriteria sikap memperoleh bobot tertinggi dibandingkan dengan kriteria lainnya yaitu sebesar 0.299, diikuti oleh pendidikan yaitu 0.241, keterampilan yaitu 0.236, dan pengetahuan yaitu 0.223. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks pelayanan rekam medis di puskesmas, sikap profesional dan etika kerja dipandang lebih penting dibandingkan sekadar pengetahuan teoritis.

Penilaian terhadap petugas rekam medis terbaik di masing-masing puskesmas menunjukkan bahwa setiap puskesmas memiliki individu yang unggul dalam aspek kompetensi. Petugas SA dari Puskesmas Pilolodaa tercatat sebagai petugas terbaik dengan skor tertinggi yaitu sebesar 14.83, disusul oleh FH dari Puskesmas Kota Selatan dengan skor tertinggi kedua yaitu sebesar 14.05, dan FO dari Puskesmas Dumbo Raya yang memiliki skor tertinggi peringkat ketiga yaitu sebesar 12.92.

## SARAN

Kepada Instansi, Puskesmas perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang rekam medis dengan menyelenggarakan pelatihan dan sertifikasi bagi petugas yang belum memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, serta perlu dilakukan penyusunan standar kompetensi SDM rekam medis yang jelas dan terstruktur untuk memastikan setiap petugas memiliki kompetensi yang memadai dalam pengelolaan rekam medis.

Kepada Penelitian Selanjutnya. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan sistem berbasis teknologi untuk otomatisasi proses penilaian kompetensi SDM dengan menggunakan metode AHP, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat dan efisien atau menggunakan metode lain untuk membandingkan hasil keputusan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Didi Wandu, & Ahmad Maulana Hakiki. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletahan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 22–29.
- Halid, M., Uswatun Hasanah, Ikhwan, & Rizal Pratam Adi Putra. (2022). Gambaran Kompetensi Petugas Rekam Medis pada Kualitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Khusus X Tahun 2021. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Kesehatan Politeknik Medica Farma Husada Mataram*, 8(2), 144–150.
- Pratama Adi Putra, R., Supinganto, A., Hasanah, U., Halid, M., Kesehatan Kabupaten Lombok Tengah, D., Kunci, K., & Individu, K. (2024). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Wilayah Kota Mataram. *Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 4(3), 208–218.
- Sinaga, A. S. R. M. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Karyawan Terbaik Dengan Metode AHP. *JISKA (Jurnal Informatika Sunan Kalijaga)*, 3(2), 119.

<https://doi.org/10.14421/jiska.2018.32-06>

Sinaga, A. S. R. M. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Karyawan Terbaik Dengan Metode AHP. JISKA (Jurnal Informatika Sunan Kalijaga), 3(2), 119.