

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah fasilitas pelayanan pertama yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan / atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 17 Tahun 2023). Rumah sakit memerlukan peran aktif dari Sumber Daya Manusia yang tersedia sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan. Adapun Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Simanjuntak, 2021).

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas pelayanan di rumah sakit serta tuntutan masyarakat akan mutu layanan yang tinggi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Kualitas pelayanan kesehatan sangat erat kaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan yang menjalankannya. Oleh sebab itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam proses pelayanan memiliki kompetensi, sikap profesional, dan semangat kerja yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan. Tantangan yang dihadapi rumah sakit saat ini tidak hanya berkisar pada keterbatasan jumlah tenaga medis, tetapi juga mencakup penyebaran tenaga kerja yang belum merata, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya perencanaan jangka panjang dalam pengelolaan

Sumber Daya Manusia. Dalam kondisi tersebut, dibutuhkan strategi yang mampu memetakan kebutuhan tenaga kerja secara menyeluruh dan berorientasi pada tujuan organisasi. Perencanaan Sumber Daya Manusia menjadi kunci untuk mengantisipasi perubahan dan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan yang terus berkembang. Dengan perencanaan yang baik, rumah sakit tidak hanya dapat menjaga kesinambungan layanan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya.

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan Sumber Daya Manusia organisasi dari posisi yang diinginkan dimasa depan, sedangkan Sumber Daya Manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia (Khabib et al, 2024).

Organisasi harus mempertimbangkan ketersediaan orang dan bagaimana pengalokasiannya baik untuk pekerjaan dalam jangka panjang maupun jangka tertentu sesuai kebutuhan. Masalah dalam perencanaan Sumber Daya Manusia yang dihadapi organisasi tidak sekedar mengenai cara mengadakan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas pada saat dibutuhkan, tetapi mengenai masalah cara memperlakukannya, agar secara terus menerus mampu memberikan kontribusi terbaik dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia di rumah sakit merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kesehatan dan non-kesehatan yang kompeten, memadai, dan terdistribusi secara optimal di setiap unit pelayanan. Proses perencanaan ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban pelayanan, proyeksi kebutuhan di masa mendatang, rekrutmen sesuai kompetensi, serta program pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Selain itu, evaluasi kinerja dan penyesuaian alokasi Sumber Daya Manusia secara periodik juga menjadi bagian penting untuk mengantisipasi perubahan volume pasien dan perkembangan teknologi medis. Dengan perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif, rumah sakit dapat menjaga kualitas layanan kesehatan, meningkatkan efisiensi operasional, dan memenuhi standar akreditasi kesehatan secara berkelanjutan. Salah satu bentuk perencanaan Sumber Daya Manusia kesehatan adalah perencanaan tenaga rekam medis.

Penelitian terdahulu oleh Rosita (2022) bahwa bidang kepegawaian RSAU dr. Siswanto telah melakukan perencanaan sumber daya manusia melalui aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISMDK), yaitu sistem yang memberitahukan mengenai informasi Sumber Daya Manusia di bidang kesehatan. SISDMK ini diluncurkan oleh Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI melalui Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK). perencanaan SDM meliputi perhitungan produktivitas tenaga kerja, pemanfaatan aplikasi SISMDK, penetapan kualifikasi pegawai yang akan direkrut, perekrutan pegawai melalui tes seleksi, orientasi kerja bagi pegawai baru, penempatan kerja sesuai kebutuhan, dan pembagian shif kerja

Penelitian terdahulu oleh Prawiro (2022) bahwa permasalahan yang terjadi pada rumah sakit dr. Djoko Pranomo yaitu belum dilakukannya perhitungan jumlah karyawan yang dibutuhkan dari setiap unitnya. Sehingga ada beberapa unit kerja yang tidak efektif karena terlalu banyak jumlah karyawannya. Seharusnya HRD rumah sakit harus merencanakan terlebih dahulu berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan pada bagian unit tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Fauzi (2022) permasalahan yang terjadi di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumi Ayu di Instalasi Unit Rekam Medis yang masih kurangnya Sumber daya manusia sehingga pelayanan sering kali tidak efektif. Solusi yang bisa dilakukan yaitu perlu adanya penambahan sumber daya manusia melalui perekrutan pegawai rekam medis di unit rekam medis. Pelatihan dan orientasi pegawai baru mengenai kebijakan dan aturan rekam medis kepada petugas rekam medis wajib diterapkan.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Sabang Merauke *Eye Center (SMEC)* Medan yaitu petugas rekam medis yang berlatar belakang Pendidikan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan hanya dua orang yaitu bagian pelaporan dan pengkodean. Petugas rekam medis di bagian yang lain seperti pendaftaran masih belum berlatar belakang pendidikan Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam hal ini seharusnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki orang tersebut karena tanpa adanya perencanaan yang sesuai dengan bidangnya, maka dapat menimbulkan hambatan pelayanan di rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Unit Kerja Rekam Medis Di Rumah Sakit Sabang Merauke *Eye Center* (SMEC) Medan".

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana proses perencanaan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Sabang Merauke *Eye Center* (SMEC) Medan”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses perencanaan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Sabang Merauke *Eye Center* (SMEC) Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk mengetahui kegiatan dan langkah-langkah dalam perencanaan serta mengetahui kendala yang terjadi pada perencanaan Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan penelitian dalam membangun dan motivasi pembuatan penelitian yang sama, sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya serta informasi untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan tentang Sistem Perencanaan SDM Unit Kerja Rekam Medis.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya.