

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2020). Setiap rumah sakit harus menyediakan sumber daya manusia yang memadai agar terlaksananya pelayanan kesehatan yang optimal dan bermutu. Adapun sumber daya manusia yang dimaksud adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Eri Susan, 2019).

Pengadaan unit kerja rekam medis menjadi salah satu upaya penunjang kesehatan di rumah sakit (Mey Chrismawanti, 2020). Unit Rekam Medis dan Informasi Kesehatan merupakan sub unit yang mempunyai peranan penting di setiap fasilitas pelayanan kesehatan. Keberhasilan pelayanan yang diberikan dan berkualitas dapat dilihat dari pengelolaan unit rekam medis dan informasi kesehatan oleh tenaga-tenaga profesional. Perlu didukung dengan sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia, sarana dan prasarananya untuk mengelola unit rekam medis yang menghasilkan informasi kesehatan bermutu. Salah satu langkah penting dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang baik adalah rekrutmen. Penarikan tenaga kerja (perekrutan) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang

dibutuhkan (Esraida Simanjuntak, 2021).

Ragam kendala yang biasanya terjadi di suatu instansi yaitu kesulitan untuk menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi, keahlian individu terkadang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, ketidaksesuaian yang membuat proses perekrutan menjadi terhambat sehingga banyak calon pelamar yang mengundurkan diri secara tiba-tiba dikarenakan terjadi perekrutan karyawan dilakukan oleh keluarga dan teman dekat tanpa adanya evaluasi terlebih dahulu apakah mereka cocok atau tidak ditempatkan pada posisi yang kosong (Wati et al., 2020).

Secara umum ada dua sumber informasi dalam perekrutan yaitu sumber informasi internal yaitu sumber informasi yang berasal dari data-data bagian divisi sumber data manusia, terutama data dari para karyawan tetap ataupun karyawan tenaga kontrak yang bersifat ditempatkan dalam jangka waktu tertentu dan ditentukan. Sumber informasi selanjutnya yaitu sumber informasi eksternal yaitu sumber informasi yang bersumber dari pihak eksternal yang dilakukan melalui media cetak, radio, televisi, sekolah/ perguruan tinggi, rekomendasi dari para karyawan, departemen tenaga kerja, internet, bursa tenaga kerja dan para asosiasi (Esraida Simanjuntak, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Ibu Anak Muslimat Jombang ditemukan bahwa proses pelaksanaan rekrutmen tidak efektif disebabkan jumlah pelamar yang didapat sedikit dan tidak memenuhi target karena sumber informasi lowongan hanya menggunakan sumber informasi internal yaitu media sosial *Facebook* dan para pelamar berasal dari relasi teman

dekat yang bekerja di Rumah Sakit Ibu Anak tersebut. Sehingga pihak rumah sakit mengalami kekurangan calon pelamar yang berkualitas dan berpengalaman (Kumaladewi, 2018).

Hasil penelitian terdahulu di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kebumen ditemukan bahwa dalam melakukan proses rekrutmen terbuka untuk semua orang namun kesempatan bekerja tidak terbuka secara umum di mana para pelamar dibatasi dan diprioritaskan bagi yang berdomisili di Kebumen, akan memengaruhi jumlah calon pelamar yang akan melamar di rumah sakit tersebut serta akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Dalam pemilihan tes wawancara, belum ada standar paten dan koordinasi mengenai tahapan dan penilaian dalam seleksi sehingga dapat mengurangi objektivitas penilaian dalam tes wawancara dan mendapatkan hasil yang kurang akurat (Satriyani & Atmaja, 2021).

Penelitian terdahulu di Rumah Sakit Awal Bros bahwa Sumber Daya Manusia yang ada di unit administrasi Rumah Sakit Awal Bros belum cukup terpenuhi dan perlu penambahan karyawan serta tidak adanya pelatihan khusus SIMRS di unit administrasi. Dalam proses perekrutan karyawan baru rumah sakit sudah sesuai dengan SPO yang telah ditetapkan, namun di rumah sakit tersebut belum tersedia ruangan khusus agar hasil tes cepat didapatkan dalam proses perekrutan (Wulandari et al., 2022).

Sementara itu penelitian terdahulu di Rumah Sakit Manado Medical Centre belum memiliki acuan atau dasar yang dapat dijadikan sasaran atau tujuan sehingga proses perekrutan yang dijalankan di Rumah Sakit Manado

Medical Centre banyak melewati langkah-langkah perekrutan yang sebenarnya itu harus dilakukan, karena dengan beberapa langkah-langkah itu pewawancara dapat menggali informasi lebih banyak mengenai pelamar dan membantu pihak perekrutan untuk lebih mudah menentukan pantas tidaknya pelamar tersebut diterima di Rumah Sakit tersebut (Rivana M. Bambuta, et al., 2019).

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia, Rumah Sakit Advent Medan dan Rumah Sakit Umum Eshmun Medan ditemukan bahwa dalam melakukan proses rekrutmen terbuka untuk semua orang namun kesempatan bekerja tidak terbuka secara umum di mana para pelamar diprioritaskan dari institusi perguruan tinggi yang dianggap kompeten serta yang bekerja sama atau menjalin hubungan baik pada ketiga rumah sakit tersebut. Hal ini menyebabkan kandidat Sumber Daya Manusia relatif sedikit dan datang dari teman-teman dekat pegawai rumah sakit sehingga mempersempit kemungkinan pertukaran disiplin ilmu, pengalaman, ide serta akan banyak menghabiskan energi dan finansial khusus untuk mengembangkan potensi karyawan.

Standar Prosedur Operasional (SPO) perekrutan di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan hanya sebatas tertulis sebagai kepentingan akreditasi dan belum disosialisasikan, sedangkan di Rumah Sakit Advent Medan dan Rumah Sakit Umum Eshmun Medan sama sekali belum memiliki Standar Prosedur Operasional (SPO) terkait perekrutan sehingga sebagian Sumber Daya Manusia yang terpilih cenderung tidak memiliki latar belakang pendidikan Rekam Medis. Salah satu dampak yang akan terjadi jika petugas di unit rekam

medis tidak berlatar belakang pendidikan perekam medis yaitu keterlambatan waktu tunggu pasien di pendaftaran, terjadi penumpukan rekam medis di ruang penyimpanan, kesalahan penempatan rekam medis, terjadi kebocoran data-data pasien, tingginya angka ketidaklengkapan pengisian rekam medis dan duplikasi nomor rekam medis.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di tiga rumah sakit tersebut dengan judul “Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Swasta Kota Medan Tahun 2024.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Proses perekrutan di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, Rumah Sakit Advent Medan dan Rumah Sakit Umum Eshmun Medan terbuka untuk semua orang namun kesempatan bekerja tidak terbuka secara umum di mana para pelamar diprioritaskan dari institusi perguruan tinggi yang bekerja sama atau menjalin hubungan baik pada ketiga rumah sakit tersebut yang dianggap kompeten, menyebabkan kandidat Sumber Daya Manusia relatif sedikit dan datang dari teman-teman dekat pegawai rumah sakit, sehingga sebagian Sumber Daya Manusia yang terpilih cenderung tidak memiliki latar belakang pendidikan rekam medis. Beberapa hal yang akan terjadi adalah mempersempit kemungkinan pertukaran disiplin ilmu, pengalaman, dan ide. Serta akan banyak menghabiskan energi dan finansial khusus untuk mengembangkan potensi karyawan. Dampak yang akan terjadi jika petugas di unit kerja rekam medis tidak berlatar belakang pendidikan perekam medis yaitu

keterlambatan waktu tunggu pasien di pendaftaran, terjadi penumpukan rekam medis di ruang penyimpanan, kesalahan penempatan rekam medis dan duplikasi nomor rekam medis.

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Swasta Kota Medan Tahun 2024”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis Di Rumah Sakit Swasta Kota Medan Tahun 2024.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk mengetahui kegiatan dan langkah-langkah dalam pelaksanaan perekrutan serta mengetahui kendala yang terjadi pada perekrutan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, Rumah Sakit Advent Medan dan Rumah Sakit Umum Eshmun Medan.

#### **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 Perekrutan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis.

### **3. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya serta dapat menambah ilmu, wawasan, pengalaman sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah khususnya yang berkaitan tentang Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Swasta Kota Medan Tahun 2024.