

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Perencanaan SDM atau *Human Resources Planning* (HRP) biasa juga disebut perencanaan tenaga kerja atau *Man Power Planning* (MPP). Sebagai langkah pertama dalam proses manajemen SDM maka perencanaan SDM diawali dengan proses menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM sehingga organisasi/perusahaan dapat memenuhi tujuannya. Perencanaan SDM harus memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah sumber daya manusia yang tepat, dengan kemampuan yang tepat, pada waktu yang tepat dan di tempat yang tepat (*right man in the right place*).

Organisasi harus mempertimbangkan ketersediaan orang dan bagaimana pengalokasiannya baik untuk pekerjaan dalam jangka panjang maupun jangka tertentu sesuai kebutuhan. Masalah dalam perencanaan SDM yang dihadapi organisasi tidak sekedar mengenai cara mengadakan SDM 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 (Fahmi, 2016).

Perencanaan SDM tidak hanya cukup sampai di situ, namun juga termasuk memindahkan karyawan ke unit kerja lain dalam organisasi dengan tanggung jawab yang berbeda, memberhentikan atau mengurangi jumlah karyawan, melatih kembali karyawan yang ada atau menambah jumlah karyawan di unit kerja

tertentu. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi serta harus menjadi fokus perhatian sehingga langkah-langkah yang diambil oleh manajemen menjadi tepat guna, lebih menjamin bahwa di dalam organisasi tersedia tenaga kesehatan untuk menduduki jabatan dan pekerjaan yang tepat dalam rangka mencapai suatu tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perencanaan sumber daya manusia kesehatan adalah perencanaan tenaga rekam medis (Wangi, Agusdin & Nurmayanti, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermanus, (2018) tentang Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Beban Kerja pada Pelayanan Unit Kerja Rekam Medis menyatakan bahwa Rumah Sakit Sekadau memiliki sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kompetensinya dan kurangnya tenaga Rekam Medis sehingga upaya yang dilakukan adalah mempekerjakan tenaga yang ada untuk membantu proses pelayanan yang ada di unit rekam medis beban kerja yang berlebih menyebabkan tidak seimbang dengan keadaan pasien terlalu banyak setiap harinya meningkat.

Penelitian terdahulu oleh Rosita (2022) bahwa bidang kepegawaian RSAU dr. Siswanto telah melakukan perencanaan sumber daya manusia melalui aplikasi SISMDK (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan), yaitu sistem yang memberitahukan mengenai informasi sumber daya manusia (SDM) di bidang kesehatan. SISDMK ini diluncurkan oleh Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI melalui Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK).

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.

Perencanaan SDM akan lebih baik jika diawali dengan perhitungan produktivitas kerja menggunakan metode ABK Kesehatan sesuai Permenkes No 33 tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Shofiah, Prihatini and Viphindrartin, 2019). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan (Iskandar, 2018). Sehingga jumlah SDM harus sesuai dengan uraian tugas pada setiap unit terkait.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada bulan Mei tahun 2024 di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan belum menerapkan SPO terkait perencanaan SDM unit kerja rekam medis dan RS Advent Medan dan RSUD Eshmuh sudah menerapkan SPO yang berlaku dalam proses perencanaan pegawai namun masih ditemukan beberapa pegawai yang bekerja di bagian unit kerja rekam medis tidak sesuai dengan kualifikasinya karena pegawai tersebut berpendidikan diploma komputer dan sarjana teknik serta ditemukan pegawai pada ketiga rumah sakit tersebut melakukan pekerjaan tambahan diluar tanggung jawab dan wewenang pekerjaannya. 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 Swasta Kota Medan Tahun 2024”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Proses perencanaan SDM Unit Kerja Rekam Medis di RSUD Imelda Pekerja Indonesia belum menerapkan SPO terkait perencanaan SDM unit kerja rekam medis dan RS Advent Medan sudah menerapkan SPO yang berlaku dalam proses perencanaan pegawai namun masih ditemukan beberapa pegawai yang bekerja di bagian unit kerja rekam medis tidak sesuai dengan kualifikasinya karena pegawai tersebut berpendidikan diploma komputer dan sarjana teknik serta ditemukan pegawai pada ketiga rumah sakit tersebut melakukan pekerjaan tambahan diluar tanggung jawab dan wewenang pekerjaannya. 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 uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana Perencanaan SDM Unit Kerja Rekam Medis Di Rumah Sakit Swasta Kota Medan 2024”.

## **1.3 Tujuan Umum**

Adapun penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana “Sistem Perencanaan SDM Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit

Swasta Kota Medan 2024”.

#### **1.4 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui tujuan perencanaan unit kerja rekam medis di RSUD IPI, RS Advent dan RSUD Eshmun
2. Untuk mengetahui kualifikasi perencanaan unit kerja rekam medis di RSUD IPI, RS Advent dan RSUD Eshmun
3. Untuk mengetahui peramalan kebutuhan SDM perencanaan unit kerja rekam medis di RSUD IPI, RS Advent dan RSUD Eshmun
4. Untuk mengetahui sumber SDM perencanaan unit kerja rekam medis di RSUD IPI, RS Advent dan RSUD Eshmun

#### **1.5 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 perencanaan serta mengetahui kendala yang terjadi pada perencanaan SDM.

##### **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.