

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu tempat yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat dan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat indonesia dengan menyediakan berbagai pelayanan mulai dari pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Proses pelayanan rumah sakit akan berjalan baik jika didukung dengan cara menyelenggarakan rekam medis (Permenkes No. 3, 2020). Rekam Medis adalah dokumen yang berisikan data identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien (Permenkes No. 24, 2022).

Pengolahan unit Rekam Medis yang bermutu dibutuhkan sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sekumpulan manusia yang mempunyai kompetensi yang ada dalam sebuah organisasi yang keberadaannya dapat mencapai tujuan tertentu (Suparjiman *et all*, 2022). Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibutuhkan perencanaan dalam menempatkan pegawai/karyawan yang sesuai pekerjaannya. Keberhasilan pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan karyawan/pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru (Amalia, Rizki, 2017).

Penempatan (*Placement*) dapat dikatakan sebagai proses pengalokasian dan penugasan bagi setiap pegawai, untuk mengisi formasi pekerjaan sesuai

dengan kualifikasinya. Penempatan yang tepat dapat memberi kepuasan kerja dan meningkatkan efisiensi kerja bagi pegawai (Supriadi, Adih *et all*, 2022). Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku juga untuk pegawai lama yang mengalami ahli tugas dan mutasi karena konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi. Beberapa kendala/masalah yang dihadapi pihak personalia dalam menempatkan pegawai yaitu tingkat validitas dan keterkaitan kerja yang berbeda, masing-masing metode mempunyai tingkat kekonsistenan angka bagi pelamar dibandingkan waktu, metode tingkat biaya bervariasi dan orientasi nilai (efisiensi, kepentingan, keadilan) dari sebuah instansi juga mempengaruhi pemilihan metode penempatan (Amalia, Rizki, 2017).

Sebelum rumah sakit melakukan penempatan terhadap sumber daya manusia hendaknya terlebih dahulu dibuat suatu rencana penempatan sumber daya manusia, rencana tersebut meliputi berapa jumlah SDM yang dibutuhkan, kemana tenaga kerja akan ditempatkan, syarat jabatan apa yang harus dipenuhi oleh sumber daya manusia yang bersangkutan untuk dapat menempati posisi tersebut. Setelah rencana telah dibuat maka dilakukan seleksi, tes-tes yang berkenaan dengan kesesuaian pengetahuan, dan kemampuan keterampilan, serta pengalaman yang dimiliki si calon dengan posisi penempatan yang telah direncanakan. Setelah semua selesai maka akan diperoleh hasil berupa keputusan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang telah ditentukan (Supriadi, Adih *et all*, 2022).

Penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu pekerjaan sehingga *the right man on the right job* tercapai. Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan kepada prinsip “*the right man on the right place and the right man on the right job*” yang berarti “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Amalia, Rizki, 2017). Proses penempatan SDM yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

Penelitian yang dilakukan (Daeli *et al*, 2022) tentang “Gambaran Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai di RSUD Pasar Minggu Tahun 2022” bahwa dalam penempatan pegawai dilakukan dengan metode penilaian pendidikan, pengalaman dan sertifikasi pendidikan serta kebutuhan SDM, di RSUD Pasar Minggu masih belum memperhatikan pengembangan kriteria penempatan. Hal ini penting dilakukan untuk menjamin validasi kelayakan atas penerimaan dalam proses rekrutmen seleksi dan penempatan pegawai. Dengan demikian proses penempatan yang dilakukan tidak berjalan dengan maksimal. Sehingga sistem penempatan pegawai di RSUD Pasar Minggu tidak efektif dan efisien, hal ini tentunya menjadi kendala dalam pelayanan kesehatan di RSUD Pasar Minggu.

Penelitian terdahulu oleh (Ardiyanto, 2020) tentang “Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya” bahwa Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya dalam melakukan proses rekrutment,

seleksi dan penempatan sumber daya manusia masih kurang efektif karena masih banyak sumber daya manusia yang ditempatkan pada bagian yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya. Penerimaan sumber daya manusia baru masih mengutamakan pada sumber daya manusia yang memiliki hubungan keluarga dengan sumber daya manusia yang bekerja di RS Bhayangkara Surabaya atau dengan sumber daya manusia yang bekerja pada lingkup Instansi Polisi Republik Indonesia (POLRI). Hal tersebut menyebabkan banyak sumber daya manusia yang tidak kompeten pada pekerjaannya karena mereka ditempatkan pada bagian yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya.

Penelitian terdahulu oleh (Oktarinando, 2022) tentang “Gambaran Penempatan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022” bahwa penempatan kerja karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang tidak seluruhnya sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan ada beberapa orang yang tidak sesuai dengan penempatannya. Beberapa karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang juga mengeluhkan sering melakukan *double job* karena kurangnya sumber daya manusia. Kesalahan dalam Penempatan Karyawan inilah yang dapat menimbulkan karyawan yang akhirnya bingung dan kewalahan dalam melakukan pekerjaan karena tidak sesuai dengan kemampuan dan riwayat pendidikan, sehingga menyebabkan kurangnya efektivitas kegiatan karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis pada bulan Maret tahun 2024 di RSU IPI, Rumah Sakit Advent Medan dan RSU Eshmun belum

menerapkan SPO dalam proses penempatan SDM di unit kerja rekam medis dan masih ditemukan beberapa pegawai yang bekerja di bagian unit kerja rekam medis tidak sesuai dengan kualifikasinya karena pegawai tersebut berpendidikan diploma komputer dan sekolah menengah atas. Serta pegawai yang ditempatkan pada posisi pekerjaannya yang tidak berkualifikasi perekam medis dibagian penyimpanan maupun pendaftaran tidak diberikan pelatihan terkait rekam medis sehingga pegawai tersebut butuh waktu lama untuk menjalani pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat menyebabkan kurangnya keamanan dalam menjaga kerahasiaan berkas rekam medis, kurangnya kualitas data yang dihasilkan dan rendahnya kualitas pelayanan rumah sakit.

Penempatan SDM yang tidak sesuai dengan kualifikasi, kemampuan, keahlian yang dimiliki, dapat menimbulkan hambatan pada pekerjaannya seperti penurunan semangat dan gairah kerja sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja, serta kinerja yang dihasilkan tidak sesuai harapan tujuan rumah sakit. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Sistem Penempatan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Swasta Kota Medan Tahun 2024”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan latar belakang terkait tidak adanya SPO penempatan SDM di unit kerja rekam medis, kualifikasi petugas yang belum sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Sistem Penempatan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Swasta Kota Medan Tahun 2024.

1.3 Tujuan Masalah

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Sistem Penempatan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Swasta Kota Medan Tahun 2024.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan evaluasi dan bahan masukan bagi RSUD IPI, Rumah Sakit Advent Medan dan RSUD Eshmun pada sistem penempatan sumber daya manusia unit kerja rekam medis di rumah sakit.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan referensi untuk memperkaya teori rekam medis khususnya tentang Sistem Penempatan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Swasta Kota Medan Tahun 2024.

3. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, wawasan, pengalaman serta sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah khususnya yang berkaitan tentang Sistem Penempatan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Swasta Kota Medan Tahun 2024.