

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permenkes Nomor 3 tahun 2020 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit umum paling sedikit terdiri dari pelayanan medik dan penunjang medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan, dan pelayanan non medik. Pelayanan medik dan penunjang medik terdiri atas pelayanan medik umum, pelayanan medik spesialis dan pelayanan medik subspesialis. Pelayanan keperawatan dan kebidanan meliputi asuhan keperawatan generalis dan asuhan keperawatan spesialis, dan asuhan kebidanan. Pelayanan non medik terdiri atas pelayanan farmasi, pelayanan *laundry* / binatu, pengolahan makanan/gizi, pemeliharaan sarana dan prasarana dan alat kesehatan, informasi dan komunikasi, pemulasaran jenazah, dan pelayanan non medik lainnya. Pelayanan yang bermutu bukan hanya pelayanan medis saja, namun juga pada penyelenggaraan rekam medis yang menjadi salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit (Riska Rosinta *et all.*,2022).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2022 tentang rekam medis, rekam medis adalah dokumen yang berisikan data identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Kinerja tenaga rekam medis sebagai hasil dari tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima atau berkualitas tinggi.

Kinerja tenaga rekam medis diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan pelayanan kesehatan, yang pada gilirannya berdampak pada pelayanan kesehatan pada organisasi tempat mereka bekerja dan pada akhirnya pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Suryandartiwi et al., 2024).

Pelayanan rekam medis menjadi langkah penting dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan, karena rekam medis berfungsi sebagai pusat data yang mendukung setiap tindakan medis agar sesuai standar yang berlaku. Pelayanan rekam medis yang bermutu tidak dapat dipisahkan dari dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan adaptif terhadap kemajuan teknologi. Di era digital yang berkembang pesat ini, peran SDM menjadi sangat krusial bagi keberlangsungan dan kualitas suatu organisasi atau perusahaan. SDM saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah organisasi ataupun perusahaan dimana keberadaan tenaga profesional yang mampu mengikuti perkembangan teknologi menjadi penentu utama dalam mewujudkan pelayanan rekam medis yang efektif, efisien, dan terpercaya.

SDM merupakan upaya dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Hal tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia baik dalam fisik maupun non fisik. Pengembangan SDM merupakan salah satu bagian dari manajemen SDM. Pengembangan SDM juga merupakan salah satu proses untuk meningkatkan kuantitas dan juga kualitas SDM (Setyaningsih & Lisdartina, 2021).

Pengembangan SDM akan meningkatkan kualitas profesionalisme serta keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan juga fungsi masing masing secara optimal. Selain itu, adanya SDM yang baik akan menghasilkan kekuatan kompetitif. Pengembangan SDM juga merupakan cara yang sangat bagus dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi dan juga kemajuan zaman saat ini. Dalam proses perkembangannya, sebuah organisasi akan menghadapi yang berbagai permasalahan mengenai tenaga kerja. Maka, pengembangan SDM harus dilakukan secara profesional dan dilakukan oleh departemen tersendiri dalam sebuah organisasi, yaitu berupa *Human Resource Departement*. Mengelola SDM pada era globalisasi ini bukanlah sebuah hal yang mudah, oleh karena itu perlu disiapkan berupa suprastruktur dan infrastruktur agar dapat mendukung terwujudnya SDM yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Rizky Vizzya & Tri Wulida Afrianty (2017) yang bertujuan untuk mengetahui analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di *Female Daily Network*, mengetahui metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan, mengetahui manfaat pelatihan dan pengembangan, dan mengetahui evaluasi keberhasilan pelatihan dan pengembangan. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. *In – depth interview* digunakan untuk mendapatkan data. Analisa data model interaktif Miles dan Huberman digunakan untuk menganalisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan merupakan analisis organisasi dan pekerjaan. Tujuan latihan dan pengembangan sumber daya manusia di FDN adalah untuk meningkatkan

kemampuan dan keterampilan kerja sumber daya manusia di FDN. Metode yang digunakan, yaitu *classroom methods*. Manfaat pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi organisasi, dan bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di FDN mendapatkan dukungan penuh dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Nadiah Salsabila (2023) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, ditemukan bahwa kurangnya tingkat pendidikan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dapat meningkatkan resiko kesalahan dan menghambat bidang kerja, serta kurangnya evaluasi penyediaan alat pengganti mengganggu waktu pelayanan. Hasil penelitian didapatkan bahwa kurangnya tenaga rekam medis yang memiliki pengalaman cukup, tidak adanya pelatihan yang diberikan sebelum terjun ke lapangan tidak ada pemberian *reward*, tidak terpajang Standar Operasional Prosedur (SOP) rekam medis, tidak dilakukan pemeliharaan mesin secara berkala. Dapat disimpulkan bahwa strategi dalam meningkatkan kinerja tenaga rekam medis belum sepenuhnya optimal. Disarankan perlu adanya penambahan tenaga rekam medis, diberikan pelatihan sebelum terjun ke lapangan, dipajangnya SOP terkait rekam medis, dan dilakukan pemeliharaan mesin secara berkala.

Penelitian Atika Wulandari (2022) di Rumah Sakit Awal Bros Panam menunjukkan bahwa kurangnya petugas di unit administrasi mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan telaah dokumen awal, RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, memiliki 56 tenaga rekam medis yang tersebar di berbagai unit, termasuk poli rawat jalan, poli rawat inap, IGD, filling room, pengcodingan, pengolahan data, dan administrasi rekam medis.

Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan, untuk pengembangan diberikan pelatihan 1 kali diawal kepada karyawan baru selama 10 hari untuk pengenalan unit. Jika sudah lulus training selama 3 bulan diberikan surat tanda tangan kontrak selama 1 tahun. Setelah 1 tahun dinyatakan mampu, diangkat menjadi karyawan tetap, dan jika karyawan mempunyai kemampuan lebih perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jenjang karir jika ada posisi kosong untuk pengangkatan menjadi kepala unit/kepala cabang.

Berdasarkan hasil latar belakang di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis.

1.2 Rumusan Masalah

Di Rumah Sakit Sabang Merauke Eye Center (SMEC) Medan, Pengembangan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan unit yang muncul. Namun, masih ditemukan bahwa tidak semua tenaga kerja yang mengisi posisi sesuai dengan bidang Rekam Medis dan Informasi Kesehatan. Dan untuk kebutuhan pelatihan hanya diberikan diawal saja, Kondisi ini berpotensi menimbulkan hambatan dalam proses pelayanan di rumah sakit.

Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Mata SMEC Medan Tahun 2025”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis dan untuk meningkatkan pelayanan unit kerja rekam medis di Rumah Sakit SMEC Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk pengembangan sumber daya manusia yang terjadi di Rumah Sakit Mata SMEC.

3. 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman penulis dalam memahami serta mengkaji secara mendalam mengenai sistem pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya pada unit kerja rekam medis di rumah sakit.