

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 Nomor 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).

Rekam medis menurut UU Nomor 17 Tahun 2023 merupakan dokumen yang berisikan data identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien yang dibuat dengan menggunakan sistem elektronik yang diperuntukkan penyelenggaraan rekam medis. Dalam hal fasilitas pelayanan kesehatan tidak dapat menyelenggarakan rekam medis secara elektronik karena hambatan teknis, dapat digunakan rekam medis non elektronik sampai dengan hambatan selesai, serta dilakukan penginputan ulang data rekam medis pada sistem rekam medis elektronik.

Pelayanan yang bermutu bukan hanya pada pelayanan medis saja, namun juga pada penyelenggaraan rekam medis yang menjadi salah satu

indikator mutu pelayanan rekam medis. Unit kerja rekam medis adalah sebuah organisasi pada fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran pada mengolah data pasien yang berguna pada pengambilan keputusan manajemen (Erlin, 2024). 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. Perekrutan merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dan jumlah jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjangkaran yang ketat dan detail dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap layak (Simanjuntak, 2021).

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang keliru akan membawa dampak negatif, yaitu timbulnya keresahan tenaga kerja, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya kinerja karyawan, kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan hingga kurangnya tanggung jawab terhadap tugas. Setiap rumah sakit memerlukan adanya kebijaksanaan dalam melakukan rekrutmen pegawai, agar nantinya pegawai yang dipilih dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat tersebut. Selain itu setiap calon pegawai rumah sakit perlu memiliki kompetensi yang tinggi sesuai dengan keahlian dan sesuai dengan apa yang menjadi persyaratan utama dalam pekerjaannya (Elisa Priyani *et al.*, 2020).

Secara umum ada dua metode perekrutan yaitu metode tertutup dimana

perekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Metode selanjutnya adalah metode terbuka yaitu ketika perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar (Siregar, 2022).

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 dimana 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 (Satriyani & Atmaja, 2021).

Penelitian terdahulu tentang Efektivitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit TK III Dr. R. Soeharsono Tempat Pelayanan Terpadu Banjarmasin menjelaskan bahwa hambatan dalam proses perekrutan yaitu pegawai yang direkrut melalui koneksi dalam artian metode perekrutan menggunakan metode tertutup dimana para pelamar tidak melalui tahapan seperti wawancara, uji praktik dan uji tertulis sehingga karyawan yang diterima hanya melalui koneksi tanpa melalui kebijaksanaan rekrutmen yang telah ditentukan. Padahal karyawan yang diterima melalui koneksi, masih belum diketahui keterampilan

dan keahlian apa yang dia miliki, bisa saja pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat keahliannya (Elisa Priyani, 2020).

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 Sistem Informasi Rumah Sakit (SIMRS) di unit administrasi. Dalam proses perekrutan karyawan baru rumah sakit sudah sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang telah ditetapkan, namun di rumah sakit tersebut belum tersedia ruangan khusus agar hasil tes cepat didapatkan dalam proses perekrutan (Wulandari *et all.*, 2022).

Hasil survei awal yang dilakukan penulis di Rumah Sakit Mata *Eye Centre* (SMEC) Medan bahwa sistem rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal, dimana lowongan pekerjaan disebarluaskan melalui *flyer* ke sosial media dan grup SMEC seluruh Indonesia, selain itu lowongan pekerjaan juga hanya bersifat pribadi dimana hanya orang-orang tertentu atau pegawai yang sudah bekerja yang dianggap bisa memberi rekomendasi kandidat kepada bagian personalia untuk direkrut. Jumlah petugas rekam medis yang berlatar belakang pendidikan Perkam Medis dan Informasi Kesehatan hanya terdapat dua orang yakni di bagian pelaporan dan pengkodean. Salah satu dampak yang akan terjadi jika petugas di unit rekam medis tidak berlatar belakang pendidikan perekam medis yaitu ketidaklengkapan pengisian data pada lembar identitas pasien. Berdasarkan survei awal terhadap 10 berkas ditemukan 4 berkas yang tidak lengkap di bagian autentikasi petugas dan ketidaklengkapan

identitas pasien.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Mata SMEC Medan dengan judul “Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Sabang Merauke *Eye Center* (SMEC) Medan”

1.2 Rumusan Masalah

Proses perekrutan di Rumah Sakit Mata SMEC Medan dilakukan dengan sumber informasi internal dan eksternal, dimana lowongan pekerjaan disebarluaskan di beberapa media sosial dan kandidat dari pegawai yang sudah bekerja. Namun untuk saat ini jumlah petugas rekam medis yang berlatar belakang perekam medis dan informasi kesehatan hanya terdapat dua orang. Dampak yang akan terjadi jika petugas di unit kerja rekam medis tidak berlatar belakang pendidikan Perekam Medis dan Informasi Kesehatan terdapat kesalahan dalam penginputan data, ketidaklengkapan pengisian data, kesulitan dalam menggunakan kesalahan dalam mengelola Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS)

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Sabang Merauke *Eye Center* (SMEC) Medan”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) Unit Kerja Rekam Medis di Rumah Sakit Sabang Merauke *Eye Center*

(SMEC) Medan.

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 Mata SMEC Medan.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan penelitian dalam membangun dan motivasi pembuatan penelitian yang sama 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.