

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan yang promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif di wilayah kerjanya. Guna memastikan kesinambungan dan efektivitas program pembangunan kesehatan, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berkewajiban memenuhi kebutuhan Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan terkait jumlah, jenis, kompetensi, dan distribusi secara merata. Penyelenggaraan Puskesmas harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional berupa Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan, dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan (Undang-Undang Kesehatan Nomor 17, 2023).

Perencanaan Tenaga Medis atau Tenaga Kesehatan dilakukan terhadap Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan yang melaksanakan pekerjaan keprofesian sesuai dengan kompetensi dan kewenangannya yang bekerja pada fasilitas pelayanan kesehatan atau unit kerja milik Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, atau masyarakat (Undang-Undang Kesehatan Nomor 17, 2023). Tenaga kesehatan memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan harus dilakukan secara bertanggung jawab, memiliki etik dan moral yang tinggi, keahlian, dan kewenangan yang terus menerus ditingkatkan mutunya melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Sejalan dengan itu, bidang kesehatan harus mempersiapkan diri dalam meningkatkan kualitas tenaga kesehatan yang

mampu bersaing secara global (Kepmenkes RI No 1424 Tahun 2022). Untuk meningkatkan kualitas tenaga kesehatan, setiap fasilitas pelayanan kesehatan wajib menyelenggarakan Rekam medis agar tercapainya tertib administrasi pada pelayanan yang telah diberikan oleh tenaga kesehatan. Tenaga Kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga keteknisian medis salah satunya adalah Rekam medis.

Rekam medis merupakan sumber informasi memerlukan pengelolaan yang profesional untuk memenuhi kebutuhan berbagai aspek meliputi administrasi, hukum, keuangan, penelitian, pendidikan, pendokumentasian, dan kesehatan masyarakat. Pengolahan data rekam medis menghasilkan informasi kesehatan melalui tahapan mengumpulkan, mengintegrasikan, menganalisis data pelayanan kesehatan primer dan sekunder, menyajikan, dan mendiseminasikan informasi yang berguna untuk perencanaan dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan perlu dikelola oleh seseorang yang kompeten dan memiliki kewenangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kepmenkes RI No 1424 Tahun 2022).

Untuk mengelola unit rekam medis yang menghasilkan informasi kesehatan bermutu perlu didukung dengan sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarananya (Simanjuntak, 2021). Adapun Sumber daya manusia yang dimaksud merupakan 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 (Dwidodo et al, 2022).

Ketersediaan Sumber Daya Manusia di fasilitas pelayanan kesehatan, khususnya puskesmas menjadi sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, diperlukannya proses perencanaan sumber daya manusia untuk 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). Perencanaan sumber daya manusia juga berperan dalam memastikan konsistensi tenaga kerja dan strategi bisnis organisasi. Dengan memahami visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi, perencanaan sumber daya manusia yang sejalan dengan arah yang diinginkan oleh organisasi. Dalam memitigasi risiko-risiko terkait dengan tenaga kerja perencanaan SDM juga membantu organisasi dengan memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, organisasi dapat mengambil tindakan preventif untuk mengatasi potensi kekosongan atau surplus tenaga kerja yang mungkin terjadi (Wahyu Wijaya Widiyanto et al., 2021). Secara keseluruhan, perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam manajemen organisasi. Sebagai hasilnya, perencanaan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, yang pada gilirannya retensi karyawan dan mengurangi tingkat *turnover* (Permadi Hendra, 2023)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2024) menunjukkan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Puskesmas Kabupaten Kuningan masih belum optimal. Dari empat

Puskesmas yang diteliti, hanya satu yang memiliki dokumen perencanaan (SDMK) yang lengkap. Selain itu, ditemukan ketidaksesuaian antara jumlah tenaga kesehatan yang ada dengan standar kebutuhan, yang dapat mempengaruhi kualitas layanan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prawiro et al., 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 tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosita, 2024) bahwa kepegawaian RSAU dr. Siswanto telah melakukan perencanaan sumber daya manusia melalui aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISMDK), yaitu sistem yang memberitahukan mengenai informasi sumber daya manusia di bidang kesehatan. SISDMK ini diluncurkan oleh Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI melalui Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan penulis di UPT Puskesmas Pulo Brayon Medan diketahui bahwa terdapat 2 petugas Rekam Medis dengan Lulusan D-III Rekam Medis yang ditempatkan pada pelayanan Rekam Medik bagian pendaftaran dan penyimpanan. Dalam perencanaan sumber daya manusia di puskesmas diketahui tidak melibatkan kepala Rekam Medis. Hal yang kemungkinan akan terjadi jika tidak melibatkan kepala rekam medis adalah

perencanaan tidak optimal dan pelayanan rekam medik tidak akurat. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik, *The Right Man In The Right Place* akan dapat mempermudah perencanaan dan penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya masing-masing dapat terlaksana dengan lebih optimal. Tujuannya agar semua sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja pada jabatan atau pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Untuk struktur organisasi di puskesmas pulo brayan sudah ada yang dimana pelayanan rekam medik di bawah penanggung jawab Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP), Kefarmasian dan Laboratorium. Namun, untuk struktur organisasi khusus pelayanan Rekam Medik tidak ada. Adapun informasi yang didapat bahwa tidak ada Regulasi yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia tetapi petugas memiliki panduan kerja yang memuat tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing petugas di puskesmas. Dan diketahui bahwa petugas memiliki tugas tambahan diluar tanggung jawab tugas pokok yang tidak sesuai dengan kompetensi pekerjaan petugas rekam medis.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik mengambil judul penelitian “Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Unit Kerja Rekam Medis di UPT Puskesmas Pulo Brayan Medan Tahun 2025”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan latar belakang di atas terkait dalam perencanaan sumber daya manusia maka rumusan masalah dari penelitian ini

adalah “Bagaimana Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis Pada UPT Puskesmas Pulo Brayan Medan Tahun 2025”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Perencanaan Sumber Daya Manusia Unit Kerja Rekam Medis di UPT Puskesmas Pulo Brayan Medan Tahun 2025.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan bahan masukan untuk mengetahui kegiatan dan langkah-langkah dalam perencanaan serta mengetahui kendala yang terjadi pada Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Unit Kerja Rekam Medis pada UPT Puskesmas Pulo Brayan Medan.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi dalam membangun dan motivasi pembuatan penelitian yang sama, sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya serta informasi untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Unit Kerja Rekam Medis.

3. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, wawasan, pengalaman serta sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah khususnya yang berkaitan tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Unit Kerja Rekam Medis Pada UPT Puskesmas Pulo Brayan Medan.