

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

WHO (World Health Organization, 2021) menyatakan bahwa rumah sakit adalah bagian integral (integral) dari sistem sosial dan medis yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif. Rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat untuk melakukan pelatihan tenaga kesehatan.

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang mampu menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan instalasi gawat darurat (Permenkes No. 3 Tahun 2020).

Sumber daya manusia baik dalam bentuk sarana dan prasarana. Sumber daya manusia adalah anggota atau karyawan rumah sakit yang siap, mampu, dan siaga untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam Sumber Daya Manusia rumah sakit tenaga kesehatan yang meliputi (dokter, perawat, apoteker, analisis, ahli gizi, fisioterapis, radiografis dan rekam medis), berbeda dengan non tenaga kesehatan yang meliputi (keuangan, administrasi, personalia, keamanan, dll) (Apriyanti, 2021).

Diperlukan perhatian khusus pada tenaga kerja tersebut dengan mengelola seefektif mungkin agar mereka dapat bersaing dalam pembentukan sistem yaitu manajemen sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan bagian penting dari organisasi rumah sakit dan mereka harus dijaga dan dipenuhi dengan baik karena mereka merupakan

asset yang penting. Adapun proses dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik menurut (Karim, 2023) terdiri dari :

1. Perencanaan
2. Rekrutmen
3. Seleksi
4. Orientasi, penempatan, dan pemisahan
5. Pelatihan dan pengembangan
6. Perencanaan dan manajemen karir
7. Penilaian kinerja
8. Kompensasi

Pada pelaksanaan bagian tersebut semua tanggung jawab pimpinan atau atasan dalam mengelola sumber daya manusia rumah sakit. Mereka juga bertanggung jawab untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia berjalan dengan baik (Raziansyah, 2021).

Rekam medis adalah salah satu aspek penting dari pelayanan medis di fasilitas rawat jalan dan rawat inap yang penting untuk diperhatikan. Dokumen yang ditulis tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, prosedur dan layanan lain yang telah diberikan kepada pasien yang dibuat dalam bentuk sebuah catatan rekam medis (Yuliana, 2018).

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 (Nur, 2021).

Faktor kedisiplinan merupakan faktor lain yang sangat berpengaruh pada kinerja Tenaga Rekam Medis. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang nyata. Dalam meningkatkan disiplin kerja akan berdampak langsung pada penurunan kinerja yang akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dikatakan disiplin ialah keyakinan bahwa mengikuti aturan atau peraturan yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas kerja untuk pertumbuhan organisasi. Peningkatan sikap disiplin sangat penting, terutama untuk memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melakukan suatu tugas baik secara individu maupun kelompok (Nur, 2021).

Berdasarkan penelitian strategi MSDM dalam meningkatkan mutu pelayanan yang telah dilakukan oleh Nadiah Salsabila (2023), di RSUD Arifin Achamd Provinsi Riau dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kurangnya tingkat pendidikan yang seharusnya di sesuaikan dengan job description untuk mengurangi jumlah resiko kesalahan dalam bekerja dan SDM nya dapat menguasai bidang pekerjaannya (*man*), kurangnya evaluasi mengenai penyediaan alat – alat pengganti ketika alat yang udah ada rusak sehingga tidak mengganggu waktu pelayanan (*material*).

Penelitian lainnya yang berkaitan dengan pengaruh sistem perekrutan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di unit administrasi dilakukan oleh Atika Wulandari (2022), di Rumah Sakit Awal Bros Panam, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (*man*) masih kurangnya petugas yang ada di unit administrasi.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan dengan telaah dokumen didapatkan hasil bahwa RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau selalu dipenuhi pasien dan merupakan rumah sakit dengan jumlah kunjungan pasien paling ramai Se Riau. RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau memiliki tenaga rekam medis berjumlah 56 orang dan 10 orang di poli rawat jalan 9 orang di poli rawat inap dan IGD dan 14 orang di filling room dan 1 orang kepala instalasi rekam medis 15 pengcodangan 4 orang pengolahan data dan 1 pelaksanaan administrasi rekam medis. Berikut daftar kunjungan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Daftar Kunjungan Pasien RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Kunjungan	Tahun			Jumlah Karyawan
	2021	2022	2023	
Rawat Jalan	163.471	175.818	173.872	10
Rawat Inap	20.656	22.847	25.424	9
IGD	23.082	29.626	21.543	

Sumber : Profil RSUD Arifin Achmad Pekanbaru 2021-2023

Tabel 1.1 diatas merupakan data kunjungan pasien dimana pada tahun 2021 terdapat jumlah pasien rawat jalan sebanyak 163.471 pasien, lalu jumlah pada pasien rawat inap sebanyak 20.656 pasien, dan jumlah pasien IGD sebanyak 23.082 pasien. Selanjutnya pada tahun 2022 terdapat pasien rawat jalan sebanyak 175.818 pasien, lalu pada pasien rawat inap sebanyak 22.847 pasien, dan pasien IGD sebanyak 29.626 pasien. Terakhir pada tahun 2023 terdapat pasien rawat jalan sebanyak 173.872 pasien, lalu pada pasien rawat inap sebanyak 25.424 pasien, dan pasien IGD sebanyak 21.543 pasien.

Dengan kenaikan jumlah pasien yang signifikan tiap tahunnya dan penurunan jumlah pasien yang tidak signifikan tiap tahunnya. Dengan itu jumlah karyawan tenaga rekam medis di rawat jalan sebanyak 10 tenaga, dan jumlah karyawan tenaga rekam medis di rawat inap dan IGD sebanyak 9 tenaga. Hal ini tenaga rekam medis bekerja lebih banyak dari yang seharusnya, sehingga beban kerja meningkat dan berdampak pada kinerja tenaga rekam medis. Maka dari itu seharusnya pihak Manajemen Sumber Daya Manusia mempertimbangkan jumlah karyawan di unit rekam medis agar pelayanan rekam medis dapat terlaksana dengan baik dan maksimal.

Berikut jenjang pendidikan tenaga rekam medis di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2023:

Tabel 1.2
Jenjang Pendidikan Tenaga Rekam Medis RSUD Arifin Achmad Tahun 2023

No	Tingkat Pendidikan	Tenaga Rekam Medis
1	SMP	1
2	SMA	10
3	Diploma 3	21
4	Diploma 4	2
5	Sarjana 1	22
Jumlah		56

Sumber: Profil RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, 2023

Berdasarkan data jenjang pendidikan tenaga rekam medis pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah jenjang SMP sebanyak 1 orang, jumlah jenjang SMA sebanyak 10 orang, jumlah jenjang Diploma 3 sebanyak 21 orang, jumlah jenjang Diploma 4 sebanyak 2 orang, jumlah jenjang Sarjana 1 sebanyak 22 orang. Dengan total keseluruhan tenaga rekam medis sebanyak 56 orang. Sehingga dapat dilihat secara keseluruhan cukup banyak tenaga rekam medis yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana 1. Dari hasil

wawancara awal dengan pihak kepala instalasi rekam medis masih banyak tenaga rekam medis yang tidak sesuai dengan tingkatan pendidikan dan jurusannya. Hal ini terdapat jumlah keseluruhan sebanyak 34 orang tenaga rekam medis yang memiliki latar belakang pendidikan di luar jurusan rekam medis dan 22 orang tenaga rekam medis yang memiliki latar belakang pendidikan yang jurusan rekam medis. Maka dari itu pihak Manajemen Sumber Daya Manusia harus memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan di unit rekam medis dan memperhatikan sistem rekrutmen pada karyawan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Berikut merupakan masa kerja tenaga rekam medis di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2023:

Tabel 1.3
Masa Kerja Tenaga Rekam Medis RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

No	Lama Kerja	Tenaga Rekam Medis
1	1-3	6
2	4-6	11
3	7-9	7
4	>10-30	32
Jumlah		56

Sumber: Profil RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau 2023

Berdasarkan masa kerja tenaga rekam medis tahun 2023 diatas, masa kerja untuk 1-3 tahun sebanyak 6 orang, masa kerja untuk 4-6 tahun sebanyak 11 orang, masa kerja untuk 7-9 sebanyak 7 orang, masa kerja untuk 10-30 tahun sebanyak 32 orang. Dapat dilihat bahwa tenaga rekam medis yang baru bekerja 1-3 tahun terakhir ini sebanyak 6 orang, yang mana hasil wawancara saya dengan pihak kepala instalasi rekam medis masih ada tenaga rekam

medis yang kurang mengetahui informasi- informasi terkait pekerjaannya, sehingga tenaga rekam medis yang baru bekerja mereka masih butuh waktu untuk menguasai pekerjaannya dan dapat disimpulkan bahwa pihak Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepala Instalasi rekam medis harus memperhatikan tenaga rekam medis agar tenaga rekam medis dapat mengikuti sistem pelatihan dan pengembangan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik meneliti dengan judul **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

1.1.1 Bagi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Sebagai acuan pertimbangan untuk mendapatkan masukan

dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis dan sebagai bahan evaluasi dalam membuat suatu kebijakan yang akan ditentukan dimasa yang akan datang.

1.1.2 Bagi Universitas Awal Bros

Sebagai sumber pustaka serta bahan untuk referensi penelitian dimasa yang akan datang dan dapat memperluas pemahaman para pembaca.

1.1.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama perkuliahan dan menjadi wadah belajar bagi peneliti khususnya dalam penelitian ini.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dibagian Unit Instalasi Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau pada tanggal 15 Mei – 15 Juli 2024. Adapun yang menjadi informan utama dalam penelian ini yaitu Petugas Rekam Medis (U1, U2, U3) dan yang menjadi Informan Pendukung yaitu Kepala Instalasi Relam Medis (P1), Pelaksanaan Adm Rekam Medis (P2) dan Sub Koordinator Adm Pegawai (P3). Adapun yang menjadi variabel masukan (*input*) pada penelitian ini yaitu *Man, Money, Material, Machine, dan Methods* dengan proses (*process*) Strategi MSDM Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau. Sehingga menghasilkan (*output*) Mengendalikan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jenis Penelitian ini adalah kualitatif, dengan pendekatan *Deskriptif Analitik*, yaitu

teknik pengumpulan data untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang telah dikumpulkan. Metode yang digunakan adalah *Content Analysis* (Analisis Isi) yaitu analisis berdasarkan topik dan masing-masing *interview* terdiri dari beberapa topik dan kategori.

1.6. Penelitian Terkait

Tabel 1.4
Penelitian Terkait

Keterangan	Deskripsi					
	Penelitian Sekarang (2024)		Nadiyah Salsabila (2023)		Atika Wulandari (2022)	
Judul	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Achmad Provinsi Riau	Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau	Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau	Pengaruh Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Unit Administrasi Rumah Sakit Awal Bros Panam Pekanbaru		
Metode Penelitian	Kualitatif		Kualitatif		Kualitatif	
Variabel	<i>Man, Money, Material, Methods, Machine</i>		<i>Man, Money, Material, Methods, Machine</i>		<i>Man, Money, Material, Methods, Machine</i>	
Tujuan	Untuk Mengetahui Strategi Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Rekam Medis di RSUD Achmad Arifin		Untuk Mengetahui Strategi Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di RSUD Arifin Achmad		Untuk Mengetahui Pengaruh Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia Yang Ada Dirumah Sakit Awal Bros Panam	

Sampel	Seluruh Manajemen Sumber Daya Manusia di bagian rekam medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru	Seluruh Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Daya Rumah Sakit Arifin Achmad Pekanbaru	Karyawan Administrasi Sakit Awal Bros Panam	Unit Rumah Bros
Tempat	Unit Rekam Medis di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau	Unit MSDM di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau	Rumah Sakit Awal Bros Panam	