

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (1) . Rumah sakit sebagai salah satu pelayanan kesehatan harus memperhatikan mutu pelayanan terutama pada sumber daya manusia, karena salah satu faktor dalam pelayanan rumah sakit adalah sumber daya manusia yang tersedia yang sebaiknya harus kompeten dibidangnya agar pelayanan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan.

Perencanaan sumber daya manusia dalam kegiatan rumah sakit dilakukan agar proses seleksi, rekrutmen, dan penempatan berjalan dengan baik agar mendapatkan tenaga rekam medis yang berkompeten, dan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai kompetensi. Unit rekam medis sebagai salah satu unit dirumah sakit yang berhubungan langsung dengan pasien maupun dengan pihak ketiga yang berkaitan dengan data laporan kunjungan dan koding diagnosis untuk klaim berkas penagihan sangat membutuhkan sumber daya manusia dengan kualifikasi khusus yang kompeten dibidangnya.

Sebelum melakukan proses seleksi, rekrutmen, dan penempatan. Manajemen sumber daya manusia juga harus membuat perencanaan yang matang terlebih dahulu agar mendapatkan sdm yang berkompetensi dan profesional dibidangnya sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam menjalankan visi misi dan tujuan penyelenggaraan rumah sakit. Didalam memenuhi kriteria kebutuhan sumber daya manusia yang kompeten didalam memberikan pelayanan rekam medis terutama pada sumber daya manusia di pendaftaran rawat jalan dan gawat (TPPRJ = Tempat Pendaftaran Pelayanan Rawat Jalan), pendaftaran rawat inap (TPPRI= Tempat Pendaftaran Pelayanan Rawat Inap), dan gawat darurat, dimana setiap melayani kebutuhan administrasi pasien dan juga melaksanakan berbagai pengolahan data berbagai data kebutuhan informasi untuk manajemen rumah sakit, sehingga manajemen sumber daya manusia tenaga rekam medis yang sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku.

Rekam medis sebagai salah satu unit penting dalam keberlangsungan rumah sakit dalam pengelolaan rekam medis untuk menunjang pelayanan kesehatan , rekam medis harus diperhatikan dengan khusus karena fungsi dan tugas rekam medis selain menerima pendaftaran awal di unit rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat dan juga wajib simpan rahasia seperti identitas pasien dan isi rekam medis dan memberikan informasi kesehatan. Untuk itu pengelolaan rekam medis harus didukung oleh sdm tenaga rekam medis yang berkompetensi khusus.

Sebagai langkah awal rumah sakit agar mendapat tenaga rekam medis yang berkompeten adalah dengan melakukan proses seleksi, rekrutmen, dan penempatan sesuai

prosedur yang berlaku. Proses ini harus dilakukan dengan baik agar petugas rekam medis yang diterima dapat memenuhi kualifikasi rekam medis sesuai. Dengan membuat ketetapan kriteria sesuai dengan standar minimal yang berlaku, dan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi rekam medis adalah seorang perekam medis yang mampu menetapkan kode klinis penyakit dan tindakan dengan tepat sesuai klasifikasi internasional tentang penyakit dan tindakan medis dalam pelayanan, manajemen kesehatan, perekam medis mampu melakukan tugas dalam memberikan pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan yang bermutu tinggi dengan memperhatikan perundangan dan etika profesi yang berlaku dan sebagainya. Selain kompetensi pokok, kompetensi pendukung seperti: Pengode Klinis / *Clinical Coder* (P1), Pengubah informasi dari rekam medis pasien menjadi kode alpha numeric sesuai dengan sistem klasifikasi Klinis. Koordinator Unit Kerja Rekam Medis dan Informasi Kesehatan (P2), Personal yang mengkoordinir pelayanan di Unit Kerja Rekam Medis dan Informasi Kesehatan. Pengolah Informasi Kesehatan (P3), Pelaksana pengumpulan sampai dengan penyajian data (2) .

Dari hasil penelitian, Tunastiya Retna Wandansari (2015), Rumah Sakit Annisa Tangerang mengalami kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Pada Januari – Mei 2015 terdapat 318 pelamar, akan tetapi yang diterima hanya 40 kandidat. Metode Penelitian yang dipakai penelitian secara kualitatif, dengan desain deskriptif yang diperoleh dengan cara wawancara mendalam, telaah dokumen, dan obeservasi. Hasil penelitian ini menyarankan tim rekrutmen dan seleksi untuk melakukan pertemuan antara bagian SDM, dan unit terkait (3) .

Dari hasil penelitian, Adeningstiani Nasir (2017) menunjukkan bahwa pada tahap input tim rekrutmen yang bertugas untuk melakukan rekrutmen secara komposisi belum terpenuhi, anggaran rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan belum ada. Metode rekrutmen yang digunakan sudah sesuai untuk mendapatkan SDM berkualitas, dan SOP sistem rekrutmen belum ada. Tahap *procces* menunjukkan bahwa pada tahapan rekrutmen tenaga kesehatan sudah baik, sedangkan tahap seleksi tenaga kesehatan masih kurang karena tes tertulis belum diterapkan, dan substansi dalam tes wawancara belum maksimal. Tahap *outcome* menunjukkan bahwa kesan pasien terhadap pelayanan yang diterimanya baik (4).

Dari hasil penelitian, William Santosa Halim (2016), Proses rekrutmen pada perusahaan Bihun Cahaya Tunggal memiliki beberapa tahapan yaitu tahap pengenalan, tahap pemeriksaan referensi - referensi, tahap tes tertulis, tahap wawancara dan keputusan penerimaan, kekurangan dari tahap seleksi yang dilakukan perusahaan adalah kurang efektifnya tes tertulis karena hanya ada tes matematika dasar tidak memiliki tes kesehatan atau evaluasi medis. Kendala dalam proses rekrutmen sumber daya manusia yang dialami Cahaya Tiga Tunggal melalui rekomendasi karyawan dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan masih terdapat unsur-unsur tradisional dimana nilai kekeluargaan masih sangat kental sehingga proses rekrutmen melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan menyebabkan ketika ada karyawan yang meminta ijin karena ada keperluan

keluarga, acara didesa, ataupun yang lain, membuat karyawan lain juga minta ijin dikarenakan karyawan yang lain masih ada hubungan kekerabatan satu sama lain dan hal tersebut sangat mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Kelemahan yang dimiliki perusahaan ini dalam menjalankan proses seleksi adalah Cahaya Tiga Tunggal hanya menjalankan tes berupa tes matematika dasar saja padahal hanya dengan tes matematika belum tentu dapat mengetahui dari kemampuan dari seseorang, sehingga mengakibatkan terkadang perusahaan salah memilih dan mengambil keputusan dalam penerimaan calon karyawan baru yang sesuai standar dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (5).

Maka dari hal tersebut, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “*Literature Review* Pelaksanaan Proses Seleksi, Rekrutmen, dan Penempatan Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit ”

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dibuat dengan menggunakan *framework* PICO,

P= petugas rekam medis

O= Proses seleksi, rekrutmen, dan penempatan.

Sehingga rumusan masalah atau pertanyaan penelitian adalah

1. Apakah SPO tata cara mendapatkan SDM sesuai dengan kompetensi dirumah sakit?
2. Bagaimana pelaksanaan proses seleksi, rekrutmen, dan penempatan SDM dirumah sakit?
3. Apa saja kendala-kendala dalam proses seleksi, rekrutmen, dan penempatan SDM di rumah sakit?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi SPO tata laksana mendapatkan SDM sesuai dengan kompetensi dirumah sakit.
2. Mengidentifikasi proses seleksi, rekrutmen, dan penempatan SDM dirumah sakit.
3. Mengetahui kendala-kendala dalam proses seleksi, rekrutmen dan penempatan SDM di rumah sakit.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan teori bagi peneliti berikutnya terutama terkait dengan proses seleksi, rekrutmen, dan penempatan petugas rekam medis di rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, pedoman, dan acuan bagi rumah sakit untuk memperhatikan bagaimana proses seleksi, rekrutmen, dan penempatan petugas rekam medis di rumah sakit.