BAB I

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam sektor pelayanan kesehatan, kualitas pengelolaan SDM sangat memengaruhi mutu pelayanan, efektivitas kerja, serta keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang perlu dikelola dan dikembangkan secara optimal agar mampu mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia Kesehatan (Kadir dan Badwi, 2023).

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan karena berhubungan langsung dengan mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Pengelolaan SDMK yang baik diperlukan untuk memastikan ketersediaan tenaga kesehatan yang sesuai baik dari aspek jumlah, kompetensi, maupun distribusinya. Namun, pengelolaan SDMK di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidakseimbangan jumlah tenaga kesehatan, distribusi tenaga kesehatan yang belum merata, serta keterbatasan sistem informasi dalam mendukung pengelolaan SDMK secara efektif (Aprianto dan Zuchri, 2021) .

Peraturan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2025 tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kesehatan menegaskan bahwa pengelolaan dan perencanaan SDMK harus dilaksanakan secara sistematis, terintegrasi, berbasis data, serta mendukung pengambilan keputusan manajerial yang efektif. Regulasi tersebut menekankan pentingnya ketersediaan data yang akurat, mutakhir, dan terintegrasi sebagai dasar dalam penyusunan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan. Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa pemanfaatan data SDMK di fasilitas pelayanan kesehatan masih menghadapi kendala , seperti keterpisahan sistem informasi, keterbatasan penyajian informasi strategis, serta belum optimalnya dukungan sistem informasi manajerial bagi pimpinan dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan data nasional, jumlah SDM kesehatan di Indonesia mencapai sekitar 2,07 juta orang yang terdiri atas tenaga medis, tenaga non medis, dan tenaga penunjang kesehatan. Tenaga medis seperti perawat dan bidan mendominasi sebesar 63,4% atau sekitar 1,32 juta orang, sedangkan tenaga non medis hanya sekitar 8,8% dan tenaga penunjang kesehatan sebesar 27,7%. Selain itu, data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 menunjukkan bahwa rasio dokter di Indonesia masih sekitar 0,72% dokter per 1.000 penduduk, yang masih berada di bawah standar *World Health Organization* (WHO). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDMK masih menjadi tantangan dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2024).

Sedangkan berdasarkan data wawancara terhadap Manajerial SDI (Sumber Daya Insani) RS PKU Muhammadiyah Karanganyar, pada perhitungan terakhir tahun 2026 rumah sakit memiliki 536 pegawai yang terdiri atas tenaga medis, tenaga penunjang , dan tenaga non medis. Pengelolaan data kepegawaian terkait jumlah dan komposisi pegawai, distribusi pegawai berdasarkan unit kerja, identitas pegawai, kualifikasi pegawai, serta riwayat kepegawaian masih tersebar pada berbagai sumber data sehingga proses pencarian, pengolahan, dan penyajian informasi memerlukan waktu yang relatif lama. Kondisi tersebut menyebabkan direktur utama, direktur SDI, manajer SDI, maupun staf SDI mengalami kesulitan dalam mengelola dan memperoleh informasi SDMK secara cepat, terintegrasi, dan *real-time* sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.

Perkembangan teknologi informasi turut membawa perubahan dalam sistem pengelolaan organisasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia kesehatan. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk mengelola data dan informasi secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Dalam konteks manajemen rumah sakit, ketersediaan informasi yang tepat waktu dan mudah dipahami sangat dibutuhkan oleh pimpinan dalam proses pengambilan keputusan strategis (Albadri et al., 2024).

Salah satu bentuk penerapan teknologi informasi dalam mendukung manajemen rumah sakit adalah *Dashboard Executive Information System* (EIS). *Dashboard Executive Information System* merupakan sistem informasi yang dirancang untuk membantu pimpinan dalam memperoleh informasi strategis secara

cepat melalui tampilan *dashboard* yang ringkas, informatif, dan mudah dipahami. Dengan adanya *dashboard* EIS, pimpinan rumah sakit dapat melakukan monitoring, evaluasi, dan pengambilan keputusan berbasis data secara lebih efektif (Hardiana et al., 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kebutuhan pengguna di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar, diperlukan suatu sistem informasi yang mampu menyajikan data SDMK secara terintegrasi, ringkas, dan mudah dipahami oleh pimpinan rumah sakit. Oleh karena itu, penulis merancang KIE (Komunikasi, Informasi, dan Edukasi) dalam bentuk *prototype Dashboard Executive Information System* (EIS) untuk mendukung pengelolaan manajemen SDMK di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar. *Prototype dashboard* ini dirancang untuk menyajikan informasi strategis terkait jumlah dan komposisi pegawai, distribusi tenaga kerja, kualifikasi pegawai, serta informasi kepegawaian lainnya dalam bentuk visualisasi *dashboard* yang informatif.

Melalui KIE ini diharapkan pimpinan rumah sakit dapat memperoleh informasi SDMK secara cepat, akurat, dan komprehensif sehingga mampu mendukung proses monitoring, evaluasi, serta pengambilan keputusan manajerial berbasis data. Selain itu, hasil KIE ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan sistem informasi manajerial yang lebih terintegrasi guna meningkatkan efektivitas pengelolaan SDMK dan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar.