

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan kinerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang bergerak di industri jasa, khususnya sektor layanan kesehatan, mempunyai dua sumber daya yang berperan penting, yaitu tenaga kesehatan yang bergerak di pelayan medis dan tenaga di layanan penunjang yang mendukung kelancaran proses layanan kesehatan. Kedua komponen tersebut saling bersinergi untuk menciptakan layanan yang bermutu dan memenuhi harapan pelanggan atau pasien. Hal yang menjadi fokus perhatian dalam meningkatkan mutu adalah kinerja sumber daya manusia. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Era globalisasi mengharuskan tenaga kesehatan berbenah diri. Peluang dan tantangan yang menghadang harus diterobos (*breakthrough*) dengan peningkatan

mutu dan profesionalisme tenaga kesehatan Indonesia yang hanya dapat dicapai bila tenaga kesehatan Indonesia dalam melakukan pelayanannya sesuai dengan Standar Profesinya.

Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Ogan Komering Ulu yang memberikan pelayanan kesehatan bagi pasiennya. Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir adalah mata rantai didalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan serta sebagai tempat penelitian berdasarkan surat keputusan.

Dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir diperlukan sumber daya yang berkualitas. Dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu *output* yang maksimal berupa jasa untuk meningkatkan mutu pelayanan. Untuk masalah- masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit, apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil. Keberhasilan pelayanan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang biasa disebut dengan asuhan keperawatan.

Menurut pedoman Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) di rumah sakit, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 66 Tahun 2016 tentang

kesehatan pasal 23 dinyatakan bahwa upaya Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) harus diselenggarakan di semua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkau penyakit atau mempunyai karyawan minimal 10 orang. Jika memperhatikan isi dari pasal tersebut, maka jelaslah bahwa rumah sakit termasuk kedalam kriteria tempat kerja dengan berbagai ancaman bahaya yang dapat menimbulkan dampak kesehatan, tidak hanya terhadap para pelaku langsung yang bekerja di rumah sakit, tapi juga terhadap pasien maupun pengunjung rumah sakit. Sehingga sudah seharusnya pihak pengelola rumah sakit menerapkan upaya Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) di Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan diketahui jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya namun Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir cukup baik dalam menyediakan sarana / sistem K3 tersebut. Lemahnya pihak manajemen dalam menjalankan K3 dilihat dari kurangnya kepedulian Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir akan keselamatan kerja pegawai. K3 yang ada di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir masih banyak kekurangannya misalnya dilihat dari lingkungan kerja secara fisik masih kurang memenuhi standar K3.

Kemudian didukung dengan beberapa pernyataan dari tenaga medis hasil dari wawancara mengenai lingkungan sosial psikologis, dilihat dari aturan mengenai ketertiban yang ada di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir terkait K3 terutama pada bagian keselamatan kerja diketahui jika rumah sakit memberikan peraturan yang cukup baik namun kenyataan dilapangan diketahui

jika tidak seluruh pegawai menerima jaminan perawatan dan pemeliharaan asuransi hanya sebagian pegawai tetap, dan sistem pembayarannya dipotong dari penghasilan/upah pegawai itu sendiri, kemudian ketika ada pegawai yang mengalami luka ringan rumah sakit kurang tanggung jawab sebab menurut pihak Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir mereka telah menyediakan P3K. Bagi pegawai yang bersatatus tidak tetap jaminan asuransi keselamatan kerja tidak ditanggung oleh rumah sakit. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir, maka pegawai tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik.

Permasalahan akan semakin banyak apabila Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir tidak menangani kondisi perusahaan dengan baik sebab kondisi organisasi sangat berkaitan dengan kesehatan kerja pegawai. Berdasarkan standar K3, kesehatan dilihat dari lingkungan kerja secara media, sarana kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, namun hasil pengamatan diketahui jika Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir terkesan cukup bersih sebab saat ini sedang dalam masa pembangunan di sebagian gedung jadi sering kali berpengaruh terhadap udara dan kenyamanan rumah sakit. Selain itu sarana kesehatan tenaga kerja seperti penyediaan air bersih cukup baik. Kemudian untuk pemeliharaan kesehatan tenaga kerja pada perusahaan masih adanya pelayanan

kesehatan bagi tenaga kerja ketika terdapat kecelakaan / luka ringan maka yang memberikan pelayanan dilakukan oleh rekan pegawai.

Kemudian terkait dengan pelatihan untuk tenaga media di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir masih perlu untuk ditingkatkan lagi, karena banyak tenaga medis yang ada di rumah sakit yang memiliki bakat, dan kemampuan untuk bekerja lebih efektif, tetapi masih terhalang karena kurangnya program pelatihan yang diikuti. Pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit hanya untuk bagian atau jabatan tertentu saja dan yang mengikuti pelatihan hanya pada bidang tertentu selain itu pelatihan yang diberikan hanya kepada tenaga medis yang baru masuk (*training*) sedangkan tenaga medis yang lama tidak diberikan lagi padahal pelatihan sangat bermanfaat. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pelatihan juga merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Hasil wawancara dengan beberapa tenaga medis, masalah yang dihadapi dalam kerja tim bagi tenaga media Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir adalah iklim kerja yang dirasa masih kurang nyaman, saat ini para tenaga medis sulit untuk melakukan kerjasama yang efektif, beberapa alasan yang disampaikan diantaranya para junior merasa sulit melakukan komunikasi yang baik dengan senior, mereka merasa masih ada jarak dalam menyampaikan pendapat, sehingga

ada partisipasi beberapa tenaga medis yang masih rendah dalam setiap diskusi maupun memecahkan masalah dalam tim kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “Hubungan Antara Keselamatan dan kesehatan Kerja, Pelatihan dan Kerja Tim Dengan Kinerja Tenaga Media Di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X1), pelatihan (X2) dan kerja tim (X3) dengan kinerja tenaga medis (Y) di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X1), pelatihan (X2) dan kerja tim (X3) dengan kinerja tenaga medis (Y) di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memberikan referensi baru bagi peneliti selanjutnya serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang MSDM.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk lebih memperhatikan kondisi perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi landasan dan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan bahasan untuk mahasiswa/i Universitas Baturaja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.