

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang Undang No.44 tahun 2009 mendefinisikan Rumah Sakit sebagai institusi yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan secara lengkap dan menyeluruh, dengan memberikan jasa dibidang rawat inap, rawat jalan dan pelayanan kegawat daruratan .Departemen Kesehatan RI tahun 2009 dengan gamblang menyebut tjuan utama dibangunnya Rumah Sakit berupa pemenuhan kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan, tindakan medis dan diagnostik serta rehabilitasi medis. Peran petugas medis disini merupakan ujung tombak dalam perawatan pasien agar tujuan utama untuk sembuh segera bisa dicapai. Rumah sakit hari ini tidak hanya menjadi institusi umum penyedia fasilitas kesehatan bagi masyarakat luas, tetapi juga termaksud dalam sarana industri dalam aspek layanan jasa kesehatan yang terus bergerak maju seiring dengan ketatnya persaingan dalam dunia industri. Sebagai salah satu usaha dalam aspek pelayanan jasa, rumah sakit juga termaksud salah satu institusi yang mengalami persaingan ketat di era hari ini. Karenanya, rumah sakit di tuntut untuk menjalankan kewajibannya dengan efisien dan efektif agar tetap eksis dalam persaingan dengan rumah sakit lain. Tuntutan terbesar rumah sakit hari ini adalah memberikan pelayanan terbaik dari segi profesionalitas pekerja dan fasilitas yang nyaman bagi masyarakat sebagaimana yang disebutkan dalam PMK Rumah Sakit Pasal 17 (1) UU NO.69 Tahun 2019 tentang kewajiban rumah sakit dan kewajiban pasien "Setiap rumah sakit wajib memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai standar pelayanan rumah sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf

M". Walaupun tujuan utama dari adanya rumah sakit ialah untuk mengobati serta menyelamatkan akan tetapi seiring berjalannya waktu rumah sakit telah menjadi

pasar industri pelayanan jasa yang mau tidak mau harus bersaing dengan rumah sakit lain. Meningkatkan kualitas pekerja, kelengkapan obat-obatan serta fasilitas yang modern bukan lagi sekedar menjadi acuan keberhasilan rumah sakit menyembuhkan masyarakat yang datang berobat, disamping menunjang fungsi pokok rumah sakit tersebut, fungsi lainnya ialah menjadikannya barang yang diperdagangkan serta untuk menunjang pengunjung rumah sakit agar tertarik untuk berobat di sana. Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memberi rasa puas kepada pemakai jasa layanan kesehatan dengan menyesuaikan pada tingkat kepuasan rata – rata penduduk serta ketentuan yang berlaku, sesuai dengan standard dan kode etik profesi yang telah ditetapkan." (Azwar, 1996). Oleh sebab itu, sangat penting untuk memperhatikan perkembangan kemampuan manusia sebagai SDM yang dibutuhkan dalam institusi pelayanan jasa. Peningkatan sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perkembangan rumah sakit dipasar industri jasa tanpa menyampingkan fungsi pokoknya. Hal ini dikarenakan manusia mempunyai sumberdaya potensial yang ada dalam dirinya yang dapat di upgrade secara berkala dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun di era ini telah banyak ditemukan berbagai teknologi modern terlebih di bidang peralatan medis dan juga telah banyak rumah sakit modern mengadopsi macam-macam teknologi tersebut untuk kepentingan medis, akan tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka rumah sakit tidak akan berjalan dengan maksimal dan efektif.

Sumber Daya Manusia dibidang kesehatan memiliki peran sebagai perencana, penggerak sekaligus pelaksanaan pembangunan kesehatan. Ketidaktersediannya tenaga kesehatan dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan akan menghambat

jalannya pembangunan kesehatan itu sendiri. Karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia kesehatan yang sesuai untuk mngoptimalkan pembangunan kesehatan tersebut. Manajemen SDM kesehatan merupakan tatanan yang

menghimpun berbagai upaya perencanaan terhadap tenaga kesehatan untuk mencapai derajat tertinggi kesehatan masyarakat mulai dari pendidikan, pelatihan serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling menyokong satu sama lain (Isna,2009). Sebagai salah satu peran SDM kesehatan yang memiliki tanggung jawab penting adalah perawat. Perawat merupakan seorang profesional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab penting serta kewenangan dalam memberikan pelayanan/asuhan pada pasien di berbagai jenjang pelayanan keperawatan (Kusnanto 2003). SDM keperawatan merupakan aset dan bagian penting dalam pelayanan rumah sakit (Koesmono 2007). Menurut Berman et al, 2016, perawat memiliki banyak peran dan fungsi dalam rumah sakit, beberapa diantaranya ialah sebagai pengasuh, komunikator, pendidik serta konsumen penelitian dan pengembangan karier keperawatan. Oleh karena itu, perawat dituntut untuk memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam upaya memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta berkualitas kepada pasien (Sari, 2010). Perawat juga merupakan tenaga kesehatan yang memiliki durasi waktu cukup lama dalam berinteraksi serta berhubungan dengan pasiennya sehingga baik buruknya pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada kaulitas perawatnya (Kusumaningrum, 2012). Oleh karena itu agar dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka perawat mendapatkan pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan kualitas mereka agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dengan ini diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik sesuai tuntutan kebutuhan masyarakat. Karena perawat merupakan salah satu karyawan yang memiliki orientasi tinggi dalam keberhasilan

tugasnya. Menurut Robbins (2003) kinerja karyawan ialah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan disiplin yang menjadi acuan keberhasilan mereka dalam memberikan pengaruh dan kontribusi tinggi terhadap organisasi. Perawat diharapkan mampu memenuhi kualifikasi yang ditetapkan dalam melaksanakan

tugasnya dalam dunia keperawatan. Akan tetapi, kadang kala hal semacam inilah yang memicu ketidakpercayaan diri dari seorang perawat terhadap kinerjanya sendiri. Tuntutan yang harus dipenuhi, persaingan kerja yang ketat serta jumlah kasus yang harus ditangani kadangkala berjalan tidak efisien dengan tenaga perawat itu sendiri alhasil dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Sebagai mana menurut pendapat Gibson (2008) keberhasilan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kedisiplinan, kualitas kerja individu, persepsi dan opini, sikap dan kepribadian, cara belajar, stres kerja, kemampuan dan sumber daya, kepemimpinan, imbalan serta struktur dan desain pekerjaan.

Masih tingginya kasus sebaran COVID19 ini menempatkan tenaga kesehatan baik dokter, perawat maupun tenaga kesehatan lainnya beresiko terpapar Covid-19. Rumah sakit yang menjadi fasilitas layanan kesehatan sekaligus rujukan penanganan COVID19 memiliki resiko paling tinggi terpapar virus tersebut. Para tenaga medis menjadi unsur utama sekaligus garda terdepan dalam menghadapi virus ini. Jumlah tenaga kerja yang banyak, penggunaan teknologi tinggi, frekuensi pekerja yang terus menerus serta keleluasaan akses masyarakat untuk masuk rumah sakit menjadi karakteristik dari rumah sakit sehingga ini menunjukkan semakin kompleksnya mitigasi resiko pekerjaan pada tenaga kesehatan. Paparan resiko pekerjaan rumah sakit juga bisa menjangkau masyarakat dan lingkungan sekitar. Resiko-resiko tersebut pada kondisi darurat seperti pandemi COVID19 ini menunjukkan pentingnya penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada semua fasilitas layanan kesehatan termasuk rumah sakit. K3 atau *Occupational Safety and Health* menurut ILO dan WHO