

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat Menurut Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor 983.MENKES/SK/1992 mengenai pedoman rumah sakit umum dinyatakan bahwa : **"Rumah Sakit Umum** adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialistik, pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan".

Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan secara resmi diakui setelah di terbitkannya PERDA Kabupaten Seruyan nomer 03 th 2015 tentang organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan dan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan, pemulihan yang dilakukan secara serasi, terpadu dengan upaya pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai upaya untuk memperkuat pengakuan terhadap mutu pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan, telah mengikuti Akreditasi dan dinyatakan lulus tingkat Perdana sesuai surat eksekutif KARS pada 17 Januari 2018 dan akan diulang kembali pada tahun 2021.

Sedangkan menurut WHO rumah sakit adalah keseluruhan dari organisasi dan medis, berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun rehabilitatif, dimana output layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan, rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan serta untuk penelitian

biososial.

Sebagai penyedia jasa untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, sarana dan prasarana yang lengkap bukan segalanya dalam memenangkan persaingan untuk merebut pangsa pasar, namun kualitas SDM merupakan suatu hal yang sangat penting, yang pada akhirnya akan mampu memberikan kepuasan kepada konsumennya, sehingga diharapkan fungsi dan tujuan rumah sakit tersebut dapat tercapai.

Bagi rumah sakit, prestasi pegawai diharapkan selalu meningkat, karena prestasi pegawai menunjukkan adanya kaitan antara etos kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja. Soemarsono (1991:40) menyatakan "Hanya perusahaan yang memiliki sumber daya yang terampil, energik, berkemampuan tinggi dan dikelola secara efisien yang mampu terus bertahan"

Masalah etos kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting bagi operasional rumah sakit, karena dengan hal tersebut dapat diketahui sampai seberapa mereka termotivasinya sumber daya manusia untuk berprestasi dalam rangka tujuan perusahaan. Dengan adanya etos kerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan tepat sesuai apa yang menjadi tanggung jawab sebagai pemangku tugas yang ditambahkan diluar tugas utama sebagai kompetensinya. Oleh karena itu, seorang pegawai dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi organisasinya.

Etos kerja di Indonesia, masih belum merata. Bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan di sebagian pegawai, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang

malas. Pemahaman pegawai tentang etos kerja masih lemah. Hal ini jugalah yang kurang mendukung terciptanya prestasi kerja yang produktif, karena itu tidak jarang perusahaan mengabaikan kesejahteraan pegawai termasuk upah minimumnya. Ditambah dengan rata-rata pendidikan pegawai yang relatif masih rendah maka prestasi kerja pun rendah, karena itu tidak heran prestasi kerja di Indonesia termasuk yang terendah dibanding dengan negara-negara lain di Asia (<http://forum.detik.com/etos-kerja-bangsa-indonesia-t813245.html>)

Etos kerja sendiri dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah, kemudian jika melihat pengertian dari etos itu sendiri yaitu sebuah sikap moral paling dasar dari seseorang, yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah sikap atau moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaannya (Ruky, 2003). Penelitian Junaedi (2015), yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep Dan Kepulauan". Hasil penelitian ini menyatakan hasil uji f berdasarkan hasil analisis regresi, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian secara statistik diterima dan teruji kebenarannya. Hal ini ditunjukkan oleh uji regresi diperoleh model persamaan yang menyatakan perubahan variabel etos kerja terhadap variable prestasi kerja dengan kata lain hipotesis diterima dengan tingkat kepercayaan 95% benar.

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, sebuah prestasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Secara prinsip kinerja merupakan proses pencapaian sebuah hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sehingga kinerja dapat

didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dalam diri karyawan yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan, semangat kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karenanya, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adanya etos kerja dan disiplin kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Hanau Pembunag Hulu Kabupaten Seruyan menjalankan Tugas dan fungsinya sebagai Rumah sakit berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan. Secara operasional RSUD buka 24 jam dengan layanan UGD 4 tempat tidur dan Rawat Inap 47 Tempat tidur, dengan jumlah pegawai 60 PNS dan 184 Non PNS.

Sebagai pertanggungjawaban kinerja direktur dalam menjalankan operasional Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan, pelaporan seluruh kegiatan menjadi salah satu tugas utama dilaporkan pada bupati paling lambat pada tgl lima setiap bulannya. Tentunya penyusunan laporan dibutuhkan pegawai yang handal dalam pengolahan data dan pegawai yang sangat paham operasional Rumah Sakit Umum Daerah Hanau

Kabupaten Seruyan, dalam hal ini maka diajukannya permohonan tambahan pegawai ke Bupati, namun hal ini tidak mendapat persetujuan dengan berbagai pertimbangan kusus, maka sebagai pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan, mengambil langkah untuk menentukan pegawai yang akan di tugaskan sebagai administrasi tata usaha yang bertanggungjawab dalam penyusunan pelaporan tersebut, proses penunjukkan ini dilakukan melalui rapat bersama jajaran manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan, dan di sepakati dengan berbagai pertimbangan maka ditunjuklah tiga pegawai yang terdiri dari dua perawat yang senior dan satu bidan senior, namun perawat dan bidan tetap menjalankan tugas utamanya efektif mulai tahun 2016

Sebagai salah satu evaluasi kinerja dari penerima tugas tambahan sebagai staff administrasi tata usaha maka pimpinan rumah sakit melalui kasubag meminta pelaporan kinerja dari perawat dan bidan yang mendapatkan tugas tambahan sebagai staf adminitrasi tata usaha, beberapa hal yang disampaikan bahwa tiga pegawai yang diberikan tugas tambahan tersebut, menunjukkan bahwa etos kerja tidak sesuai harapan dalam menjalankan tugas tambahan dikarenakan tidak adanya insentif khusus dari hasil bekerja sebagai staff adminitrasi tata usaha sehingga penyusunan pelaporan dirasakan sebagai beban kerja dan didukung dengan tidak adanya fasilitas transpotasi untuk mengantar laporan bulanan ke Bupati dimana jarak tempuh empat sampai lima jam satu kali jalan sehingga tiga pegawai tersebut menyimpulkan bahwa pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan tidak memperhatikan kesejahteraan pegawai yang mempunyai tugas tambahan. Berdasarkan beberapa hal yang didapatkan penulis sebagai fenomena yang akan berdampak negatif jika tidak di kelola dengan benar, maka penulis menganalisis fenomena diatas dengan analisa

metoda SWOT, meliputi:

- Kekuatan (*strengths*): Pegawai dalam 2th terakhir tidak ada yang *resign*, pendidikan pegawai DIII sebesar 98%, usia pegawai dan perawat relatif muda (tenaga produktif), tarif pelayanan sesuai perda, mempunyai lokasi yang strategis dan aman, parkir yang luas, menerima pasien dari akses dan astek, juga melayani pasien-pasien dari perusahaan tertentu, kapasitas 47 tempat tidur.
- Kelemahan (*weaknesses*): Keterampilan kerja dari seluruh pegawai rumah sakit masih relatif kurang, Perawat 2% berpendidikan SPK, pelaporan kinerja bulanan, tidak tepat waktu, disiplin waktu ataupun kinerja pegawai perlu ditingkatkan, dokter spesilaist tidak sesuai jumlahnya dengan 5 layanan dasar, ada bebrapa pegawai yang punya 2 fungsi kerja
- Peluang (*opportunities*): Dapat bekerjasama dengan Puskesmas sesuai instruksi Bupati, mendapat dukungan penuh dari Bupati, kinerja dari para pegawai baik perawat, bidan, dan spesialis masih dapat ditingkatkan, Peran serta masyarakat cukup baik, tarif rumah sakit bisa disesuaikan,
- Ancaman (*threats*): Daya beli masyarakat kurang, percaya pengobatan tradisional, memilih memanggil perawat ke rumah daripada ke rumah sakit, tingkat pendidikan penduduk sekitar rumah sakit rendah, tidak memiliki Spesialist radiology (MOU) dengan rumah sakit lainnya.

Kondisi ini menuntut pimpinan rumah sakit untuk segera mengembangkan program yang terkait dengan hasil deskripsi Analisa SWOT sehingga segera berdampak pada peningkatan etos kerja dengan tercapainya harapan rumah sakit melalui Visi – Misi Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Pembunag Hulu Senayan.

Dari permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk membahas

**“Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Manajerial di RSUD Hanau Pembuang Hulu Seruyan”**

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana strategi pemimpin dalam meningkatkan etos kerja pegawai di RSUD Hanau Pembuang Hulu Kabupaten Seruyan?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat dalam peningkatan etos kerja pegawai di RSUD Hanau Pembuang Hulu Kabupaten Seruyan?

**C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Mengidentifikasi indikator strategi dan kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja pegawai di RSUD Hanau Pembuang Hulu Kabupaten Seruyan
2. Menganalisis faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja pegawai di RSUD Hanau Pembuang Hulu Kabupaten Seruyan?

