

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka mencapai tujuan, setiap perusahaan harus lebih mengembangkan sumber daya manusia (SDM), mengingat SDM merupakan tulang punggung perusahaan. Bagi perusahaan yang ingin bertahan lama dari masa ke masa, maka pengembangan SDM merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan. Pelayanan di bidang kesehatan merupakan salah satu bentuk pelayanan yang paling banyak dibutuhkan oleh masyarakat. Salah satu sarana pelayanan kesehatan yang mempunyai peran sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah rumah sakit.

Tiffany, dkk (2016: 81) mengemukakan “rumah sakit adalah salah satu sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melakukan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau meningkatkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah direncanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit”. Berdasarkan hal tersebut dibutuhkan SDM yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, agar tujuan dari rumah sakit dapat tercapai sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

SDM yang lebih banyak berinteraksi dengan pasien dan menangani permasalahan pasien secara langsung dan tidak langsung di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan salah satu sumber daya penting di rumah sakit dan

merupakan kunci keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Pelayanan yang diberikan oleh perawat merupakan bagian penting yang tidak dapat dihilangkan dalam pemberian pelayanan medis kepada pasien, yang mana seringkali menjadi cermin tingkat keberhasilan pelayanan rumah sakit. Penting bagi pihak rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan dan mengusahakan agar para perawat merasakan semangat kerja yang tinggi berdaya guna dan berhasil guna pada pasien sebagai *customer*. Sedangkan menurut Dinda, dkk (2016: 105) mengemukakan “perawat merupakan salah satu ujung tombak dalam pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini menjadi sebuah tuntutan peran dan juga fungsi perawat untuk memberikan sebuah pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pasien”.

Perjanjian kerja, kompensasi dan konflik peran harusnya dapat dimaksimalkan oleh pihak rumah sakit agar tercipta semangat kerja para perawat. Apabila para perawat memiliki semangat kerja yang tinggi maka mereka mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pasien sebagai *customer*, karena pelayanan yang diberikan oleh perawat merupakan bagian penting yang tidak dapat dihilangkan dalam pemberian pelayanan medis kepada pasien.

Sebelum terjadi hubungan kerja ada perjanjian kerja yang mengakibatkan hubungan kerja antara karyawan dengan pemberi kerja, Perjanjian Kerja di Indonesia memiliki dua legalitas aturan, seperti menurut Trijonoo (2014: 27)

mengemukakan bahwa “perbedaan perjanjian kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kedua belah pihak setara, sedangkan di dalam KUH Perdata tidak setara karena pihak buruh lebih rendah dari majikan. Hal ini terlihat dari ketentuan bahwa buruh mengikatkan diri”. Perjanjian kerja yang baik adalah perjanjian yang jelas implementasinya sesuai kesepakatan pekerja dan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan perjanjian kerja yang disepakati benar dan sesuai dengan kesepakatan bersama agar tidak ada yang dirugikan, baik itu pekerja ataupun pemberi kerja. Perjanjian kerja yang baik dan sesuai dengan ketentuan memiliki porsi yang setara antara pemberi kerja dan pekerja dapat meningkatkan semangat kerja bagi perawat itu sendiri.

Menurut Niluh (2018: 25) mengemukakan “semangat kerja memiliki peran penting dalam menentukan kecepatan dan kualitas hasil pekerjaan karyawan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Oleh sebab itu, terdapat beberapa faktor yang menentukan semangat kerja, diantaranya: perjanjian kerja, kompensasi, dan konflik peran.

Perawat adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan yang beraneka ragam yang dipenuhi supaya dapat hidup. Sebelum melakukan hubungan kerja ada perjanjian yang mengikat antara perawat dan rumah sakit agar hak-hak diantara keduanya bisa terpenuhi, baik perawat atau rumah sakit sehingga tidak ada yang dirugikan. Salah satu yang membuat perawat mempertahankan pekerjaannya adalah kompensasi. Kompensasi yang layak sangat menarik perawat untuk bekerja lebih semangat lagi dan akan mempertahankan pekerjaannya untuk

mencapai tujuan dari rumah sakit. Besarnya kompensasi menunjukkan seberapa besar perawat berkontribusi langsung terhadap rumah sakit. Pemberian kompensasi jasa atau upah sangat dibutuhkan oleh perawat sebagai motivasi agar terwujud pekerjaan yang lebih produktif dan berkualitas. Apabila sistem kompensasi dikelola dan diberikan secara benar, maka perawat akan merasa semangat terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja perawat adalah konflik peran. Ari, dkk (2019: 124) mengemukakan “Konflik peran muncul ketika seorang individu memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan”. Konflik peran yang di alami seseorang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman pada dirinya dalam menjalankan perannya dalam organisasi sehingga mengakibatkan penurunan semangat kerja, karena dia bekerja tidak sesuai dengan porsi dan kemampuannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan porsi dan kemampuan masing-masing agar perawat merasa betah dalam bekerja dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Penelitian ini mengambil obyek pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya. Rumah Sakit Prasetya Bunda adalah rumah sakit swasta dan merupakan salah satu rumah sakit milik PT Prasetya Mulya. Rumah Sakit Prasetya Bunda merupakan rumah sakit yang sudah cukup lama didirikan. Saat ini rumah sakit Prasetya Bunda memiliki perawat yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan status kepegawaian, perawat di rumah sakit ini dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu perawat yang berstatus sebagai pegawai tetap dan juga

perawat yang berstatus yang sebagai pegawai kontrak waktu tertentu (PKWT) sesuai ketentuan rumah sakit.

Status kepegawaian tentunya berpengaruh terhadap kompensasi yang mereka terima. Meskipun kompensasi berbeda, kedua golongan perawat berada pada lingkungan kerja dan beban kerja yang sama, khususnya dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal pada pasien. Berdasarkan observasi awal ditemukan fenomena yang menarik yaitu, menurunnya semangat kerja dilihat dari tingkat absen yang tidak tepat waktu dan juga adanya perawat yang meninggalkan rumah sakit disaat jam kerja dan kembali lagi jika ada pasien yang datang, diindikasi dari perjanjian kerja, kompensasi dan konflik peran yang terjadi pada Rumah Sakit Prasetya Bunda. Bagi perawat yang telah bekerja di rumah sakit diuntut untuk bekerja rajin, cermat, beban kerja yang padat, dan harus sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati agar dapat mencapai visi dan misi rumah sakit, tetapi mereka belum mendapatkan *feedback* yang layak sebagai perawat yaitu, perjanjian kerja yang implementasinya tidak sesuai setelah dilakukannya hubungan kerja, kompensasi yang kecil belum sesuai harapan dan kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang membuat mereka terpaksa bekerja melebihi porsi dan kemampuan mereka ketika menangani banyak pasien yang datang, sehingga muncul konflik peran terhadap perawat itu sendiri. Dengan adanya fenomena tersebut akan berpengaruh terhadap semangat kerja perawat. Dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal, perlu diperhatikan semangat kerja dari para perawat agar pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka akan dilakukan penelitian dan hasilnya akan dijadikan bentuk proposal usulan penelitian yang berjudul.

“Pengaruh Perjanjian Kerja, Kompensasi dan Konflik Peran terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus Perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu mengenai pengaruh perjanjian kerja, kompensasi dan konflik peran terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana perjanjian kerja di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana kompensasi di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana konflik peran di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana semangat kerja perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh perjanjian kerja, kompensasi dan konflik peran terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya secara parsial dan Simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Perjanjian kerja di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;
2. Kompensasi di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;
3. Konflik peran di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;
4. Semangat kerja perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;
5. Pengaruh perjanjian kerja, kompensasi dan konflik peran terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengkaji mengenai pengaruh perjanjian kerja, kompensasi dan konflik peran terhadap semangat kerja perawat.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai perjanjian kerja, kompensasi dan konflik peran. Dimana dalam penelitian ini penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan oleh pihak Rumah Sakit Prasetya Bunda sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berkaitan dengan perjanjian kerja, kompensasi dan konflik peran dalam pelaksanaan SDM selanjutnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jl Ir. H. Juanda No. 1, Panyingkiran, Kec. Indihiang, Tasikmalaya, Jawa Barat 46211, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 7 bulan yaitu mulai dari bulan Agustus 2019 sampai dengan bulan Maret 2020. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.