

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggara pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, rumah sakit dikategorikan menjadi rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Adapun pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit umum terdiri atas pelayanan medis, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan penunjang medis, pelayanan penunjang non-medik. Sedangkan pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit khusus berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kehususan lainnya (KEMENKES, 2019).

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dalam permenkes RI tahun (2020), rumah sakit umum merupakan institusi pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit umum memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat tanpa membatasi jenis penyakit atau kelompok usia.

Menurut World Health Organization (2020), rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau jenis penyakit

tertentu berdasarkan disiplin ilmu, organ, golongan umur, atau kekhususan lainnya. Rumah sakit khusus memiliki pelayanan yang lebih spesifik dibandingkan rumah sakit umum karena fokus pada bidang tertentu, seperti rumah sakit jantung, rumah sakit jiwa, atau rumah sakit ibu dan anak.

Sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit merupakan *man behind the gun* dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan berkesan kepada pasien yang dilayani (Manahati Zebua 2021). Setiap perusahaan ataupun instansi dapat mencapai tujuannya jika sumber daya manusia yang bekerja memiliki kemampuan yang berkualitas untuk dapat mendukung efektifitas dalam melakukan pekerjaannya (Eka Rhamayanti, 2020).

Setiap bidang pekerjaan memiliki permasalahan dan beban kerja bagi pekerjaanya yang berbeda, namun hal yang sering terjadi adalah tekanan mental dan pada akhirnya menimbulkan stres kerja. Setiap orang dapat memandang stres dari sudut yang positif sehingga akan sabar dan menyelesaikan masalah tersebut atau dari sudut negatif dimana masalah yang ada semakin sulit dan disertai rasa kecewa, sedih, lemah, dan lain-lain. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya *dinamakan level of performance*. Orang yang *level performance*-nya tinggi. disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau *performance* rendah (Rachman, S. A., Haeruddin, H., & Ahri, R. A. 2023).

Pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Sementara menurut Undang-Undang Kesehatan No.36 Tahun 2009 Bagian 7 tentang Kesehatan Kerja menyatakan bahwa upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan

Pelayanan Radiologi merupakan pelayanan kesehatan profesional berdasarkan ilmu pengetahuan, teknologi dalam bidang radiodiagnostik. yang memanfaatkan radiasi pengion dan non-pengion untuk diagnosa. Radiodiagnostik itu sendiri adalah pelayanan radiologi yang meliputi radiologi konvensional, terdapat berbagai modalitas dalam pencitraan radiologi, yaitu radiografi konvensional (x-ray), *Computed Tomography Scan* (CT-Scan), *ultrasonografi* (USG), Radiologi intervensi, kedokteran nuklir, dan *Magnetic Resonance Imaging* (MRI) (Hulmansyah, et.al., 2023). Radiografer sendiri adalah tenaga kesehatan yang diberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pelayanan radiologi di unit pelayanan kesehatan (MENKES, 2000). Tugas Radiografer pada umumnya memberikan pelayanan kesehatan di bidang radiologi memberikan pelayanan radiologi (radiodiagnostik dan radioterapi) pada institusi pelayanan kesehatan, memberikan

pelayanan pelatihan pelayanan kesehatan sesuai batas kewenangan dan tanggung jawabnya. (Peraturan Pengurus Pusat Perhimpunan Radiografer Indonesia No. 191.1/PP PARI/XI/2018, 2018). Dalam peraturan bersama MENKES Dan Kepala BKN nomor 47 dan nomor 21 Tahun 2014 menjelaskan bahwa tugas pokok radiographer yakni melakukan kegiatan pelayanan radiologi yang meliputi persiapan, pelaksanaan pelaporan dan evaluasi. Pelayanan kesehatan selalu berusaha untuk memberi pelayanan yang prima kepada seluruh pasien selaku pengguna jasa agar merasa senang dan puas. Proses pemberian pelayanan yang prima sangat erat kaitannya dengan penilaian kinerja pegawai di unit pelayanan kesehatan tersebut. Pelayanan kesehatan yang berkualitas penting untuk meningkatkan kesehatan dan Kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai melalui kolaborasi antara Pemerintah, lembaga kesehatan, tenaga medis, dan masyarakat dalam membangun sistem Kesehatan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kualitas Pelayanan menjadi salah satu faktor penting terhadap kepuasan masyarakat sehingga Dibutuhkan peran yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja rumah sakit (Mallat et al., 2021).

Kinerja seseorang dipengaruhi atas tiga variabel berdasarkan teori yaitu variabel individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), beban kerja, latar belakang (keluarga, tingkat social, penggajian) dan demografi (umur, asal usul dan jenis kelamin). Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur dan desain pekerjaan. Dan variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel-

variabel tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja dari personel yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja dari personel tersebut (M Tulasi, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu yang terdiri dari dan faktor faktor individu usaha (*effort*), *abilities*, dan *role/task perception*. Sedangkan faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, peralatan, waktu, pendidikan dan pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa hasil atau tingkat kinerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dipengaruhi oleh faktor individu maupun lingkungan. Tenaga kesehatan juga dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, tenaga kesehatan juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu terus belajar dan mengasah keterampilan dan kemampuan serta perlunya pihak Rumah sakit mengevaluasi kinerja tenaga kesehatan (Ida Ayu Laksmi Arnita Utari, 2023).

Salah satu metode dalam menilai kinerja radiografer yaitu dengan melihat standar asuhan radiografer. Radiografer sebagai tenaga profesional harus mampu memberikan asuhan kepada pasien yang digambarkan dalam pelaksanaan rencana tindakan yang ditentukan dengan maksud memenuhi kebutuhan pasien secara maksimal (Ginting, 2020).

Menurut PERMENKES RI No 24 Tahun 2020 Tentang Standar pelayanan Radiologi jenis tenaga dan jumlah petugasnya yaitu dokter spesialis radiologi berjumlah 4 orang, radiografer 2 orang per alat, perawat radiologi berjumlah 2

orang, administrasi berjumlah 2 orang dan fisikawan medis 2 orang. Dari data tersebut seharusnya 1 alat hanya bisa dioperasikan oleh 2 orang Radiografer. Berdasarkan survei observasi yang penulis lakukan di Instalasi Radiologi di RS Prima Pekanbaru untuk fasilitas cukup lengkap, namun pasien cukup ramai sehingga berpotensi menimbulkan resiko kelelahan dan mengakibatkan kinerja radiografer kurang fokusnya kerja, dan masih kurangnya tenaga kerja yang tidak sesuai dengan standar pelayanan radiologi. Dari latar belakang tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih dalam tentang **“faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja radiografer di instalasi radiologi RS Prima Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana faktor usia dan faktor masa kerja dapat mempengaruhi kinerja radiografer di instalasi radiologi RS Prima Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis mempunyai tujuan penulisan yaitu:

- 1.3.1. Untuk mengetahui usia dan masa kerja dapat mempengaruhi kinerja radiografer di instalasi radiologi RS Prima Pekanbaru
- 1.3.2. Mengetahui karakteristik usia radiografer di Instalasi radiologi RS Prima Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Bedasarkan latar belakang, rumusan masalah serta tujuan penelitian di atas adapun manfaat dari penelitian ini, antara lain:

1.4.1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta pengalaman peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja radiografer, khususnya faktor usia dan masa kerja di instalasi radiologi.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi pihak rumah sakit, khususnya Instalasi Radiologi RS Prima Pekanbaru, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kinerja radiografer, guna menunjang pelayanan radiologi yang lebih optimal.

1.4.3 Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman responden mengenai pentingnya usia dan masa kerja terhadap peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan radiologi yang professional dan berkualitas.