

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi kerja terutama menyangkut waktu kerja, waktu istirahat, sistem kerja harian/borong, masuk kerja dan insentif dapat berpengaruh terhadap produktivitas, baik langsung maupun tidak langsung. Manuaba (1990) menjelaskan bahwa jam kerja berlebihan, jam kerja lembur di luar batas kemampuan akan dapat mempercepat munculnya kelelahan, menurunkan ketepatan, kecepatan dan ketelitian kerja. Oleh karena setiap fungsi tubuh memerlukan keseimbangan yang ritmis antara asupan energi dan penggantian energi (kerja-istirahat), maka diperlukan adanya waktu istirahat pendek dengan sedikit kudapan (15 menit setelah 1,5 - 2 jam kerja) untuk mempertahankan performansi dan efisiensi kerja. (Tarwaka, Solichul dan Lilik, 2004)

Gizi kerja adalah pemberian gizi yang diterapkan kepada masyarakat pekerja dengan tujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan, efisiensi dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Sedangkan manfaat yang diharapkan dari pemenuhan gizi kerja adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan ketahanan tubuh serta menyeimbangkan kebutuhan gizi dan kalori terhadap tuntutan tugas pekerja. (Tarwaka, Solichul dan Lilik, 2004)

Pemenuhan kecukupan gizi pekerja selama bekerja merupakan salah satu bentuk penerapan syarat keselamatan, dan kesehatan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan derajat kesehatan pekerja. Gizi merupakan salah satu aspek kesehatan kerja yang memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Hal ini perlu menjadi perhatian semua pihak, terutama pengelola tempat kerja mengingat para pekerja umumnya menghabiskan waktu sekitar 8 jam setiap harinya di tempat kerja. Rendahnya produktivitas kerja dianggap akibat kurangnya motivasi kerja, tanpa menyadari faktor lainnya seperti gizi pekerja. Perbaikan dan peningkatan gizi mempunyai makna yang sangat penting dalam upaya mencegah morbiditas,

menurunkan angka absensi serta meningkatkan produktivitas kerja. (Ika, 2011)

Berdasarkan ketentuan yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 23 tahun 2003 tentang Kesehatan pasal 20 ayat 1 menyebutkan bahwa perbaikan gizi diselenggarakan untuk mewujudkan terpenuhinya kebutuhan gizi. Dan dalam pasal 20 ayat 2 menyebutkan bahwa perbaikan gizi meliputi upaya peningkatan status dan mutu gizi, pencegahan, penyembuhan, dan atau pemulihan akibat gizi yang salah. Maka perusahaan wajib memperhatikan gizi kerja para tenaga kerjanya sehingga kebutuhan gizi terpenuhi dan status gizi meningkat. Selain itu dengan perbaikan gizi kerja dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas, proteksi terhadap penyakit akibat kerja, peningkatan imunitas, meningkatkan derajat kesehatan dengan menurunkan absensi kerja.

Penyelenggaraan makanan di rumah sakit adalah suatu rangkaian kegiatan mulai dari penetapan peraturan pemberian makanan RS, perencanaan menu, sampai distribusi makanan pada pasien/konsumen bagi pasien / konsumen dan karyawan (dokter dan pegawai) dalam rangka pencapaian status kesehatan yang optimal melalui pemberian diet yang tepat. Tujuan penyelenggaraan makanan di RS untuk menyediakan makanan dengan kualitas yang baik dan jumlah sesuai kebutuhan serta pelayanan yang layak dan memadai bagi pasien / konsumen dan karyawan (dokter dan pegawai) yang membutuhkan. (Depkes RI, 2007)

Rumah Sakit Permata Depok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang memiliki tenaga kerja sebanyak 486 orang, Sistem penyelenggaraan makanan di Rumah Sakit Permata Depok dilakukan dalam bentuk penyelenggaraan makan swakelola untuk dokter dan karyawan dimana pihak Instalasi gizi sendiri yang menyediakan makanan tersebut tanpa menggunakan *jasaboga / catering*. Dengan alasan untuk meningkatkan keadaan kesehatan dan gizi tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja selain itu biaya yang dikeluarkan relatif lebih rendah. Rumah Sakit Permata Depok memiliki ruang makan khusus karyawan yang dipergunakan pada saat jam makan dimana makanan

disediakan oleh pihak Rumah Sakit bagian Unit Gizi dan untuk hasil lab higine dan sanitasi makanan bekerjasama dengan kesling dan K3.

Hal tersebut membuat saya tertarik untuk melihat gambaran umum penyelenggaraan makanan bagi karyawan di Rumah Sakit Permata Depok.

1.2. Tujuan Magang

1.2.1. Tujuan Umum

1. Mengetahui gambaran umum penyelenggaraan makanan bagi karyawan di Rumah Sakit Permata Depok

1.2.2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran umum Rumah Sakit Permata Depok
2. Mengetahui gambaran umum unit penyelenggaraan makanan bagi karyawan di Rumah Sakit Permata Depok
3. Mengetahui gambaran mengenai input (SDM, Sarana dan Prasarana, Anggaran, dan Metode penyelenggaraan makanan bagi karyawan di Rumah Sakit Permata Depok)
4. Mengetahui gambaran tentang proses (sistem penyelenggaraan makanan bagi karyawan di Rumah Sakit Permata Depok)
5. Mengetahui gambaran output (kualitas dan kuantitas makanan sesuai dengan baku mutu di Rumah Sakit Permata Depok)

1.3 Manfaat Magang

1.3.1. Bagi Penulis

1. Mendapatkan Gambaran Umum Pengelolaan Penyelenggaraan Makanan bagi karyawan di Rumah Sakit Permata Depok
2. Memperluas ilmu pengetahuan dan pengalaman
3. Menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah agar lebih peka dalam melihat dan menjawab tantangan yang terjadi di lingkungan kerja.

1.3.2. Bagi Universitas Esa Unggul

1. Terbinanya kerja sama yang baik dengan Rumah Sakit Permata Depok.
2. Tersusunnya kurikulum program studi kesehatan masyarakat pada peminatan masing-masing sesuai dengan kebutuhan dilapangan.

1.3.3. Bagi Perusahaan

1. Menciptakan kerjasama yang menguntungkan dan bermanfaat antara perusahaan dan Universitas Esa Unggul Fakultas Kesehatan Masyarakat, khususnya peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Mendapatkan saran dan pemikiran dari mahasiswa magang, khususnya dalam program K3 di Rumah Sakit.