

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan menyatakan bahwa penyelenggaraan upaya kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggungjawab, yang memiliki etik dan moral yang tinggi, keahlian, dan kewenangan yang secara terus menerus harus ditingkatkan mutu melalui pendidikan dan karakteristik karyawan berkelanjutan, sertifikasi, registrasi, perizinan, serta pembinaan, pengawasan dan pemantauan agar penyelenggaraan upaya kesehatan memenuhi rasa keadilan dan perikemanusiaan serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan (1).

Perkembangan pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembangan organisasi (2). Dengan perkembangan tersebut, maka pekerjaan yang diemban oleh pegawai semakin berat. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang sangat berkualitas (3).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (4). Tohardi (2002) menyatakan bahwa kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurai angka absensi, menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat, memperoleh keuntungan, memperkecil angka kerusakan, membuat karyawan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja, mengurai angka kecelakaan, kinerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (5).

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi. Untuk itu, organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Strategi yang dapat ditempuh antara lain dapat berupa karakteristik karyawan, baik dilakukan ditempat kerja maupun dengan mengirim ke tempat karakteristik karyawan di luar tempat kerjanya (6). Melalui karakteristik karyawan, manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan, dimana pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan unik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya (2).

Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya (6). Penelitian Hayati (2020) tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis menunjukkan variabel karakteristik karyawan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada rumah sakit cakra husada klaten sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian tersebut (7).

Secara lebih operasional untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, atau meningkatkan loyalitas para pegawai pada organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting dan memiliki banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga pegawai tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain, tetapi harus diatur oleh terori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (2).

Kinerja karyawan bisa diukur pada nilai tinggi atau rendah maupun baik atau buruk. Hasil dari kinerja seorang karyawan bergantung dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja orang tersebut. Salah satu faktor yang dianggap bisa memengaruhi kinerja adalah status pekerja. Status pekerja sebagai kedudukan pekerja/ karyawan di dalam organisasi. Lebih lanjut kedudukan yang dimaksud ini adalah apakah karyawan dalam organisasi memiliki kedudukan sebagai karyawan tetap atau karyawan tidak tetap. Dalam sebuah organisasi biasanya antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap akan mendapatkan hak (gaji, kompensasi, fasilitas, jenjang karir) yang berbeda (8).

Ketidaktepatan penempatan karyawan berdasarkan dengan tingkat pendidikan karyawan untuk menduduki suatu bidang jabatan tertentu dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman dan kemampuan karyawan dengan posisi yang dijalankannya dan dapat mengakibatkan ketimpangan kerja di mana beban kerja karyawan mengalami tumpang tindih. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya kinerja yang diberikan karyawan. Pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat ia hidup. Proses sosial yakni orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal (2).

Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Rafi'an Kabupaten Siak merupakan rumah sakit milik daerah yang berdiri dan dioperasikan pemerintah Kabupaten Siak pada tahun 2005. Saat ini RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak secara bertahap telah mengalami pengembangan kapasitas dan telah dilengkapi dengan fasilitas kesehatan, sarana dan prasarana, tenaga medis, non medis, dokter gigi dan spesialis yang memadai. RSUD Tengku Rafi'an memiliki unit-unit pelayanan salah satunya di unit rekam medis yang menyelenggarakan pekerjaan dan pelayanan rekam medis dan informasi kesehatan. Sumber daya manusia di unit rekam medis secara keseluruhan berjumlah 49 karyawan. Mengelola sumber daya di unit rekam medis dan informasi kesehatan merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia

dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (9).

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan pada kepala unit rekam medis diketahui bahwa kinerja karyawan di unit rekam medis RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak kurangnya kerjasama dan komitmen dalam organisasi di unit rekam medis. Selain itu masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pekerjaan rekam medis, dimana masih terdapat pendidikan D3 Kebidanan dan Keperawatan yang menjadi pegawai rekam medis. Kemampuan yang masih terbatas dan perbedaan latar belakang pendidikan pada kinerja karyawan membuat kurangnya inisiatif kecepatan dalam bertindak sehingga kualitas pelayanan pada kinerja karyawan pada unit rekam medis tidak begitu baik.

Penelitian Hayati menyebutkan terdapat pengaruh tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai pada pegawai RSUD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,742 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai sebesar 0,550 %, sedangkan 0,45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti *Insentif*, *Job Description*, Budaya Organisasi dan lainnya. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan bahwa $t_{hitung} 9,646 > t_{tabel} 1,66515$ atau, $sig 0,000 < 0,05$. Jadi hasil perhitungan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai (7).

Karakteristik karyawan adalah ciri-ciri atau latar belakang serta sifat seorang individu (10). Karakteristik karyawan dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat berarti dalam memastikan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (11). Karakteristik karyawan yang sesuai akan mempengaruhi hasil pengembangan dalam hal peningkatan mutu dan standar (12). Dengan demikian pegawai akan memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja pegawai dapat dipertahan dan ditingkatkan serta kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar guna mencapai kinerja yang diharapkan (13).

Berdasarkan uraian diatas ternyata masalah kinerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi, sehingga menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktifitas karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya masalah tersebut maka penulis mengambil judul **“Hubungan Karakteristik Karyawan dengan Kinerja Sumber Daya Manusia di Unit Rekam Medis Di Rsud Tengku Rafi’an Kabupaten Siak”**.

1.2 Perumusan Masalah

Apakah terdapat Hubungan Karakteristik Karyawan dengan kinerja sumber daya manusia di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Karakteristik Karyawan dengan kinerja sumber daya manusia di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mendeskripsikan usia, status pegawai, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.
2. Mendeskripsikan kinerja sumber daya manusia di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.
3. Menganalisis hubungan usia dengan kinerja sumber daya manusia di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.
4. Menganalisis hubungan status pegawai dengan kinerja sumber daya manusia di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.
5. Menganalisis hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja sumber daya manusia di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.

6. Menganalisis hubungan pengalaman kerja dengan kinerja sumber daya manusia di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tengku Rafi'an Kabupaten Siak adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Bagi pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

- 1.4.2 Bagi penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dari teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai penelitian dan pengembangan kerja karyawan dengan karyawan.

- 1.4.3 Bagi Universitas

Diharapkan kegiatan Skripsi ini dapat memberikan ide-ide yang dapat digunakan sebagai pedoman belajar bagi universitas. Dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan karakteristik karyawan dan pengembangan kerja karyawan dengan kinerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian berjudul Hubungan Karakteristik Karyawan dengan kinerja sumber daya manusia di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Kurangnya kerjasama dan komitmen organisasi rekam medis

di RSUD Tengku Rafi'an membuat kinerja Sumber daya manusia tidak optimal, oleh karena itu pentingnya meningkatkan kinerja melalui status pegawai dan tingkat pendidikan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Lokasi penelitian di RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak di unit rekam medis. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2022. Populasi dalam penelitian ini yaitu sumber daya manusia di unit rekam medis di RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak dengan jumlah SDM 49 karyawan. Metode penelitian dengan kuantitatif yang bersifat analitik. Data yang digunakan yaitu data diskrit/nominal dan statistik yang digunakan adalah uji *chi square*.