HUBUNGAN PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN K3 DENGAN MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Muhaini Atmayana Purba / 181101131

muhainipurba21@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang : Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) harus diterapkan di semua tempat kerja, termasuk rumah sakit yang mempunyai risiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi pada petugas kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor penyebab sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas, keterampilan pekerja yang kurang memadai, serta rendahnya motivasi tenaga kerja yang berbanding lurus dengan tingginya tingkat stres kerja pada petugas kesehatan. **Metode :** Metode yang digunakan merupakan *literatur review* atau suatu perbandingan atau analisis antara satu jurnal dengan jurnal lainnya dari berbagai sumber seperti referensi jurnal, buku teks dan e-book. **Hasil :** Hasil dari analisis ini menyatakan Responden akreditasi penting dilaksanakan. Dampak positif akreditasi adalah peningkatan kepedulian perawat pada indikator keselamatan pasien, yaitu perbaikan pada alur pelaporan masalah, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, komunikasi antar petugas kesehatan, pendokumentasian, fasilitas pelayanan, pendidikan kesehatan, lingkungan kerja dan adanya pendidikan berkelanjutan. **Kesimpulan :** pandangan positif terhadap kegiatan akreditasi menjadi awal yang baik bagi rumah sakit untuk melanjutkan langkah perbaikan kualitas pelayanan. Karena hal utama dalam pelayanan adalah kualitas pelayanan yang dinilai dari indikator klinis pelayanan, bukan kelengkapan dokumentasi.

Kata Kunci : Penerapan, manajemen k3. Motivasi kerja, stres kerja, rumah sakit

ABSTRACT

Background : Occupational safety and health management systems (SMK3) must be implemented in all workplaces, including hospitals that have a high risk of occupational accidents and occupational diseases. Work accidents that occur in health workers are influenced by several factors. Causative factors often occur due to lack of employee awareness and quality, inadequate employee skills, and low labor motivation which is directly proportional to the high level of work stress on health workers. **Purpose :** The purpose of this paper is to identify the relationship between the application of the K3 management system with work motivation and work stress on nurses in the hospital. **Method :** The method used is a literature review or a comparison or analysis of one journal with other journals from various sources such as journal references, textbooks and e-books. **Results :** The results of this analysis state that it is important to carry out accreditation respondents. The positive impact of accreditation is increasing nurses' concern for patient safety indicators, namely improvements in problem reporting flow, compliance with standard operating procedures, communication between health officials, documentation, service facilities, health education, work environment and continuing education. **Conclusion :** a positive view of accreditation activities is a good start for hospitals to continue to improve quality of care. Because the main thing in service is the quality of service judged by clinical indicators of service, not completeness of documentation.

Keywords : Implementation, k3 management Work motivation, work stress, hospital.

Latar Belakang

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan dapat berdampak meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan dan dapat berdampak terhadap masyarakat luas. Dalam Undang-Undang No. 36/2009 tentang kesehatan dinyatakan bahwa upaya K3 harus diselenggarakan di semua tempat kerja khususnya tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang jenis. Tidak terkecuali di rumah sakit. Bahaya-bahaya potensial di rumah sakit yang disebabkan oleh faktor biologi (virus, bakteri, jamur, dan lain-lain); faktor kimia (antiseptik, gas anastesi, dan lain-lain); faktor ergonomi (cara kerja yang salah, dan lain-lain); faktor fisik (suhu, cahaya, bising, listrik, getaran, radiasi, dan lain-lain); faktor fisiko sosial (kerja bergilir, hubungan sesama pekerja/atasan, stres kerja, motivasi kerja, dan lain-lain) dapat mengakibatkan penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi pada petugas

kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor penyebab yang sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai.

Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia, serta kurangnya motivasi kerja dan tingginya stres kerja yang dialami oleh pekerja rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara penerapan Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dengan motivasi kerja dan stres kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum (RSU) Anutapura Palu.

Tujuan

Tujuan penulisan ini yaitu mengidentifikasi hubungan penerapan sistem manajemen k3 dengan motivasi kerja dan stres kerja pada perawat di rumah sakit.

Metode

Metode yang digunakan merupakan *literatur review* atau suatu perbandingan atau analisis antara satu jurnal dengan jurnal lainnya dari berbagai sumber seperti referensi jurnal, buku teks dan e-book.

Hasil & Pembahasan

Studi ini menemukan korelasi yang lemah dan tidak bermakna antara

penerapan SMK3 dengan motivasi kerja perawat. Di RSUD Anutapura Palu, telah terbentuk Tim K3, namun belum berjalan dengan baik, baik dari segi komitmen maupun sosialisasi tim tentang pentingnya K3 di RS. Program SMK3 diterapkan oleh P2K3 di RSUD Anutapura Palu sudah cukup menitikberatkan pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja serta pada tindakan atau respon kegawatdaruratan seperti pembuatan rambu-rambu K3, melakukan penelitian keadaan darurat misalnya kecelakaan.

Namun untuk faktor fisik lingkungan kerja belum teratasi dengan baik misalnya pembuangan sampah. Selain program-program K3 di atas RSUD Anutapura Palu telah membuat kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja misalnya dengan mengadakan lomba antar ruangan, serta rekreasi bersama namun belum terjadwalkan dengan baik. Korelasi yang lemah ($R = 0,092$) dengan nilai $0,008$ menunjukkan bahwa hanya 8% motivasi kerja pada perawat di RSUD Anutapura Palu yang dipengaruhi oleh penerapan SMK3, sedangkan 92% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain tipe pekerjaan, upah, jam kerja, fasilitas, supervisor, rekan kerja,

rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat kerja, kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan hasil riset oleh *National Institute for Occupational Safety and Health*⁶, faktor kesehatan keselamatan kerja, seperti perancangan tugas (beban kerja yang berat, frekuensi perubahan waktu istirahat, waktu kerja yang panjang dan pengaturan *shift* kerja) dan kondisi lingkungan kerja hanya merupakan dua dari enam faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Oleh karenanya, banyak faktor selain kesehatan dan keselamatan kerja yang mempengaruhi stres kerja.

Korelasi antara penerapan SMK3 dengan stres kerja menunjukkan korelasi yang lemah dan tidak signifikan. Hasil penelitian Kuncoro⁵ di tenaga kerja PT Telkom Kandatel Yogyakarta juga menunjukkan temuan yang serupa. Adanya hubungan yang tidak signifikan antara penerapan SMK3 dengan stres kerja pada perawat di RSUD Anutapura Palu dikarenakan SMK3 yang diterapkan oleh tim K3 RS masih bersifat umum, baru menitikberatkan pada pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja serta tindakan atau respon kegawatdaruratan seperti pembuatan rambu-rambu K3. Rendahnya

stres kerja dapat disebabkan oleh perawat yang berstatus PNS mempunyai rasa aman yang tinggi, sehingga gaji atau upah yang diterima perawat sudah pasti setiap bulannya.

Kesimpulan & Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan SMK3 tidak berhubungan dengan motivasi kerja dan stres kerja perawat di RSUD Anutapura Palu. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi RS untuk meningkatkan sosialisasi pentingnya K3 dan mendorong penerapan SMK3 RS.

Daftar Pustaka

Bawelle, (2013). Jurnal *Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien (Patient Safety) di Ruang Rawat Inap RSUD Liun Kandage Tahuna*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi, ejournal keperawatan (e-Kp), Manado.

Dewi,Mursidah. (2012). Pengaruh Pelatihan Timbang Terima Pasien Terhadap Penerapan Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksana Di RSUD Raden Mattaher Jambi.Jurnal Health & Suport.5,(3):647:652.

El-Jardali F, Jamal D, Dimassi H, Ammar W, dan Tchaghchaghian.(2008). The impact of hospital accreditation on quality of care: perception of Lebanese nurse. International Journal of quality of in health care. 20(5);363-371

Gitosudarmo I dan Sudita IN. (2010). Perilaku Keorganisasian. Edisi pertama. BPFE : Yogyakarta

Iskandar, Heru, Halimi Maksum, dan Nafisah. (2014). Faktor Penyebab Penurunan Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Rumah Sakit. Malang : Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang, 2014 Nugroho, SriH.P., Sujianto,U. Supervisi Kepala Ruang Model Proctor Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Keselamatan Pasien. Jurnal Keperawatan Indonesia.20, (1):56-64

Kementerian Kesehatan. Standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1087/MENKES/SK/VIII/2010. Direktorat Bina Kesehatan Kerja,

- Kementerian Kesehatan, Jakarta. 2010.
- Kementerian Kesehatan. Permenkes No 012 tahun 2012 tentang Akreditasi rumah sakit. 2012. Warta perundang-undangan
- Poerwani S.K., dan Sopacua E. (2006). Akreditasi sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Buletin Penelitian Sistem Kesehatan. 9(3); 125-133
- Potter & Perry, (2005). Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik. Edisi 4. Jakarta : EGC.
- Rahayu, Sri. (2011). Pengembangan Program Patient Safety Berdasarkan Awareness dan Komitmen Individu. RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
- Rachmawati, Alifa Rizqia, dkk. (2017). ANALISIS PELAKSANAAN TUJUH LANGKAH MENUJU KESELAMATAN PASIEN DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG. JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal) Volume 5, Nomor 1 (ISSN: 2356-3346)
- R.H, Simamora. (2019). Buku Ajar Pelaksanaan Identifikasi Pasien. Uwais Inspirasi Indonesia
- R.H, Simamora. (2019). Documentation Of Patient Identification Into The Electronic System To Improve The Quality Of Nursing Services. International Jurnal Of Sciensific & Technology
- R.H, Simamora. (2019). The Influence Of Training Handover Based SBAR Communication For Improving Patients Safety. Indian Journal Of Public Health Research & Deveropment.
- Soepojo P, Koentjoro T, dan Utarini A. Bechmarking system akreditasi rumah sakit di Indonesia dan Australia. 2002. Jurnal Manajemen pelayanan Kesehatan, 2.
- Stolewinder J. (2004). A study of doctors' view on how hospital accreditation can assist them provide quality and safe care to consumers. Melbourne, Australia: Monash University, departemen of epidemiology and Preventive Medicine.
- Widajat, Rochmanadji. (2009). Being a Great and Sustainable Hospital.

Jakarta : PT Gramedia Pustaka
Utama

Yusuf, Muhammad. (2017). Penerapan
Patient Safety Di Ruang Rawat
Inap Rumah Sakit Umum Daerah
Dr.Zainoel Abidin.Jurnal Ilmu
Keperawatan. 5,(1):85-88.