

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Memasuki abad ke-21 yang semakin maju, sudah seharusnya bahwa pendekatan paripurna yang berorientasi pada kepuasan pelanggan atau pasien menjadi strategi yang paling diutamakan bagi institusi pelayanan kesehatan di Indonesia, agar tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat. Kawasan Asia Tenggara akan menjadi kawasan perdagangan bebas dan tahun-tahun selanjutnya Negara-negara maju di Asia Pasifik akan membuka pintu lebar-lebar bagi komoditi dan jasa yang dihasilkan. Hal ini berarti, bahwa saat ini kita harus mampu bersaing khususnya dalam bidang pelayanan kesehatan, tidak hanya bersaing di dalam negeri akan tetapi bersaing juga di luar negeri (Depkes, 2006).

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar, kesehatan rujukan atau kesehatan penunjang. Keberhasilan Rumah Sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima Rumah Sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan yang paling dominan adalah sumber daya manusia antarlain perawat. Menurut Simarmata (2010), didalam pelayanan kesehatan, perawatlah yang menjadi garis terdepan dalam pemberian asuhan kesehatan kepada pasien, karena perawat memiliki hubungan yang kuat

dengan pasien dan intensitas pertemuan yang lebih banyak dengan pasien dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain.

Perawat memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien sangat berpengaruh terhadap proses berlangsungnya program pengobatan untuk kesembuhan pasien secara paripurna. Pelayanan kesehatan di rumah sakit terhadap pasien yang utama adalah pelayanan keperawatan, sehingga perawat diuntut untuk memiliki profesionalitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai keahlian dan tanggung jawab profesionalitas, disiplin dan mematuhi peraturan serta kemampuan berinteraksi dengan pasien (Dehuber dalam Mukti, 2009).

Perawat yang berkualitas dapat memberikan pengaruh positif terhadap pelayanan kesehatan termasuk terhadap mutu pelayanan rumah sakit, oleh karena itu kinerja perawat juga sangat menentukan mutu pelayanan tersebut . Baik buruknya kinerja perawat ditentukan dengan menggunakan penilaian kinerja sesuai dengan tupoksinya. Penilaian kinerja perawat merupakan alat ukur yang paling obyektif sehingga dapat digunakan oleh pimpinan keperawatan dalam mengontrol bawahannya dalam melaksanakan tupoksinya. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan pegawai dalam rangka memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas dan *volume* yang tinggi. Perawat manajer dapat menggunakan proses aprasial kinerja yaitu pengukuran penilaian kinerja, untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, bimbingan perencanaan karir, serta pemberian penghargaan kepada perawat yang berkompeten (Nursalam, 2003).

Kinerja dan kepuasan kerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja perawat itu sendiri. Seperti yang disampaikan oleh Suarli, 2005 bahwa kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan pencapaian prestasi tersebut bisa berubah, biasanya sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi (lingkungan) .

Selain itu faktor lingkungan juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja perawat. Faktor lingkungan tersebut meliputi komunikasi, potensi pengembangan dan kebijakan individual (Nursalam, 2003). Hal yang cukup vital untuk menilai kinerja perawat di rumah sakit adalah berdasarkan dari potensi pengembangan dalam hal ini mencakup kesempatan untuk berkembang, meningkatkan karier dan mendapatkan promosi. Namun kenyataannya, masih ada rumah sakit saat ini belum mampu untuk meningkatkan kinerja perawat dan pelayanan keperawatan karena salah satunya masih menggunakan metode penugasan yang konvensional sehingga perawat menjadi jenuh dan sulit untuk berkembang..

Menurut Nurrachmah (2001) peningkatan pelayanan keperawatan (kinerja perawat) disuatu ruang rawat baik rawat inap maupun rawat jalan dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah metode penugasan/pemberi asuhan dan landasan model pendekatan kepada klien yang ditetapkan. Salah satu metode penugasan untuk meningkatkan kualitas pelayanan asuhan keperawatan dan kinerja perawat adalah dengan melaksanakan penugasan oleh bidang keperawatan kepada perawat untuk

diberlakukannya sistem mutasi dan rotasi kerja bagi perawat dalam satu rumah sakit.

Mutasi perawat merupakan perpindahan tenaga keperawatan dari satu unit ke unit lain, adapun rotasi perawat adalah suatu sistem yang ditujukan kepada perawat dengan melakukan perpindahan atau perputaran intern ruang rawat yang dilakukan oleh bidang keperawatan sesuai prosedur yang berlaku. Mutasi rotasi bertujuan untuk mengurangi rasa bosan perawat kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja perawat, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya, dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi rotasi kerja sering disalah tafsirkan oleh sebagian besar perawat bahwa mutasi rotasi merupakan hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Pelaksanaan mutasi dan rotasi di RSUD Ajibarang belum dilaksanakan secara periodik. Pelaksanaan mutasi rotasi di RSUD Ajibarang yang terakhir dilaksanakan pada tahun 2012. Sedangkan penilaian kinerja tenaga keperawatan dilaksanakan setiap satu tahun sekali oleh atasannya langsung. Penilaian kinerja tenaga keperawatan terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu : aspek penilaian kerja terdiri dari sikap dan kemampuan, aspek keterangan ringkas tentang pekerjaan terdiri dari pengetahuan, banyaknya pekerjaan, mutu, kecerdasan, tanggung jawab, dan kepribadian. Berdasarkan data penilaian evaluasi hasil kerja perawat pada tahun 2011, dapat diketahui bahwa jumlah perawat di RSUD Ajibarang adalah 154 orang, dan yang dilakukan mutasi rotasi berjumlah 33 orang tersebar pada semua instalasi, terkecuali instalasi

rawat jalan dan instalasi kamar bersalin. Dari data yang ada diketahui pula bahwa rata-rata kinerja tenaga keperawatan termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 77,79 (berada pada kategori C dengan nilai diantara 60-79 yang berarti tergolong cukup). Dari nilai yang tergolong dalam kategori cukup tersebut (77,79), serta hasil wawancara dengan 5 perawat yang dilakukan mutasi rotasi dapat disimpulkan bahwa rotasi mempengaruhi beban pikiran, mental, karena harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru contohnya sering ijin sakit, tidak ikut apel pagi, pulang tidak tepat waktu. Jika hal ini tidak segera ditindak lanjuti, maka dapat dikhawatirkan kinerja tenaga keperawatan tidak memberikan pelayanan paripurna, dan akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan di RSUD Ajibarang.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang perbedaan kinerja perawat yang dilakukan mutasi rotasi dengan perawat yang tidak dilakukan mutasi rotasi di RSUD Ajibarang. Karena dengan diterapkannya sistem mutasi dan rotasi tenaga keperawatan, diharapkan kinerja tenaga keperawatan akan semakin baik terutama dalam hal pemberian pelayanan asuhan keperawatan di RSUD Ajibarang.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas, peneliti ingin mengetahui “Adakah perbedaan kinerja perawat yang dilakukan mutasi rotasi dengan perawat yang tidak dilakukan mutasi rotasi di RSUD Ajibarang?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui kinerja perawat di RSUD Ajibarang setelah dilakukannya mutasi rotasi.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui karakteristik responden perawat yang terkena mutasi rotasi.
- b. Untuk mengetahui karakteristik responden perawat yang tidak terkena mutasi rotasi.
- c. Untuk mengetahui kinerja perawat yang terkena mutasi rotasi.
- d. Untuk mengetahui kinerja perawat yang tidak terkena mutasi rotasi.
- e. Untuk mengetahui perbedaan kinerja perawat yang dilakukan mutasi rotasi dengan perawat yang tidak dilakukan mutasi rotasi di RSUD Ajibarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Rumah Sakit

Memberikan masukan bahwa program mutasi rotasi yang dilakukan secara periodik akan mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan ke arah yang lebih baik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit

## 2. Bagi tenaga keperawatan

Memberikan keyakinan kepada semua tenaga keperawatan bahwa dengan dilakukannya mutasi rotasi justru akan lebih meningkatkan kinerja tenaga keperawatan sehingga akan menghilangkan kesan bahwa mutasi rotasi adalah bukan merupakan suatu hukuman ataupun suka dan tidak suka.

## 3. Bagi Peneliti

Memperoleh pengetahuan baru bahwa dengan dilakukannya program mutasi rotasi akan meningkatkan kinerja tenaga keperawatan.

### **E. Keaslian Penelitian atau Penelitian yang terkait**

Penelitian tentang kinerja perawat sudah cukup banyak dilakukan, diantaranya adalah:

1. Simamora (2008) penelitian tentang “Pengaruh Pelaksanaan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H Koesnadi Bondowoso”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan *cross-sectional* yaitu pendekatan dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD DHK Bondowoso sebagian besar pada tingkatan cukup yaitu sebanyak 29 dari 35 responden yang menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD DHK Bondowoso tergolong cukup. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini hanya ingin mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan rotasi kerja terhadap kinerja perawatnya, sedangkan pada penelitian yang akan

dilakukan bertujuan untuk mengetahui kinerja perawat di RSUD Ajibarang dengan pendekatan komparatif yaitu melihat dari sisi perawat yang dimutasi rotasi dan perawat yang tidak dimutasi rotasi.

2. Adisasmito (2005) penelitian yang berjudul “Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon”. Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *cross-sectional* (potong lintang) yaitu untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai pada tiap unit kerja instalasi rawat inap RSU Gunung Jati Cirebon berkisar antara 30%-62,9%. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini hanya bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dengan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk mengetahui kinerja perawat di RSUD Ajibarang dengan melihat perbedaan kinerja antara perawat yang dimutasi rotasi dengan yang tidak dimutasi rotasi.

3. Rosyidah, dkk (2009) penelitiannya berjudul “Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008”. Adapun metode penelitiannya menggunakan metode survei analitik dengan menggunakan rancangan pendekatan *cross sectional* yaitu rancangan yang pengukuran variabel-

variabelnya dilakukan hanya satu kali, pada satu saat dan bertujuan untuk mencari hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul, dan ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi internal dengan faktor motivasi eksternal terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian ini berisikan dua variabel yaitu motivasi perawat dan kinerja perawat sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan hanya satu variabel. Selain itu, pada penelitian ini sasarannya hanya satu populasi yaitu perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan sasarannya ada dua yaitu perawat yang dimutasi dan perawat yang tidak dimutasi rotasi.