

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan secara menyeluruh, merata, terjangkau dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Peran strategis ini didapat karena rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang padat modal, padat karya, dan padat teknologi. Selain itu juga harus menerapkan nilai sosial dan etika serta harus mempertimbangkan segi ekonomis agar rumah sakit dapat berkembang terus (Depkes, 2005).

Institusi rumah sakit pada dasarnya adalah kumpulan dari berbagai unit pelayanan. Berbagai unit tersebut terdiri dari sekumpulan individu yang berusaha mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi dinamika dalam menjalankan organisasi. Peluang dan tantangan eksternal juga merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Sebab itu naik turunnya kinerja industri rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja unit yang terdiri dari berbagai individu di dalamnya. Sebagai unsur dalam manajemen, sumber daya manusia kesehatan yang dimiliki oleh rumah sakit akan mempengaruhi diferensiasi dan kualitas pelayanan kesehatan, keterbatasan keanekaragaman jenis tenaga kesehatan akan menghasilkan kinerja rumah sakit dalam pencapaian indikator mutu

pelayanan rumah sakit. Kekhususan ini sangat tidak mungkin diberikan penerapan manajemen secara umum, karena SDM kesehatan adalah SDM fungsional dengan fungsi profesi berdasarkan latar belakang pendidikan kesehatannya.

Tenaga medis dan keperawatan lainnya akan menjadi satu pilar utama bagi rumah sakit yang dapat menunjang keunggulan kompetitif dari rumah sakit apabila sistem manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya dapat dikelola dengan baik, yang meliputi pemenuhan indikator kompetensi yang terstandarisasi, pengembangan keahlian dengan pelatihan-pelatihan dan asuhan keperawatan, penilaian kinerja yang objektif, pembagian jam kerja yang adil, serta sistem kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja individu yang berujung pada peningkatan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Pelayanan keperawatan mempunyai ruang lingkup operasional untuk merencanakan, mengatur, dan menggerakkan karyawan dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya pada pasien melalui asuhan keperawatan (Arwani, 2005). Proses pelaksanaan pelayanan keperawatan melalui upaya perawat untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa nyaman kepada keluarga dan masyarakat (Gillis, 1985). Arwani (2005) menjelaskan bahwa perawat merupakan salah satu pelaksana pelayanan kesehatan dirumah sakit. Dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya kepada pasien, merupakan suatu standart sebagai target maupun alat pengontrol pelayanan tersebut.

Perawat merupakan profesi yang berperan penting di rumah sakit dalam penyelenggaraan upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang mendukung pernyataan ini adalah kenyataan yang dilihat di unit pelayanan kesehatan seperti di rumah sakit, bahwa tenaga keperawatan bertugas selama 24 jam harus berada disisi pasien. Oleh sebab itu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan faktor penentu citra dan kualitas rumah sakit (Nursalam, 2004). Sehingga diperlukan pengambilan keputusan yang tepat tentang ketenagakerjaan di bidang keperawatan oleh pimpinan Rumah Sakit.

Keputusan yang diambil tentang ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh falsafah yang dianut oleh pimpinan keperawatan tentang pendayagunaan tenaga kerja, misalnya pentingnya motivasi kerja dan konsep tentang keperawatan. Dari pandangan dasar tersebut akan terbentuk pola ketenagakerjaan yang disesuaikan dengan gambaran pimpinan (Suarli & Bahtiar, 2002).

Menurut Kossen (1993) faktor manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya yaitu semangat atau gairah kerja. Nitisemito (1982) menambahkan bahwa seorang karyawan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, dengan demikian karyawan tersebut akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan individu melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Sedangkan yang dimaksud dengan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat dan kegairahan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Nitisemito, 1982).

Peningkatan produktivitas kerja akan tercapai apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan energik, antusias, dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan merasakan kebosanan dan malas dalam bekerja, sehingga mereka tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya (Carlaw, Deming dan Friedman, 2003).

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja, salah satunya adalah dengan memberlakukan rotasi kerja (Cosgel & Miceli, 2005). Spitzmuller dan Sady (2006) menambahkan bahwa dengan adanya perpindahan yang sistematis pada karyawan memungkinkan karyawan untuk terhindar dari kejenuhan dan meningkatkan keahliannya. Menurut Simamora (2009) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan salah satu cara untuk mengatasi kejenuhan dan memberikan variasi pekerjaan kepada staf dan perawat di rumah sakit. Hal ini akan membuat karyawan terhindar dari rasa kejenuhan dan tetap memiliki semangat kerja.

Kesuksesan atau keefektifan sistem rotasi kerja tergantung bagaimana karyawan tersebut menanggapi dan mengamatinya, atau dengan kata lain bagaimana mereka mempersepsikannya. Artinya sistem rotasi kerja yang

dilaksanakan oleh rumah sakit untuk mengatasi kejenuhan dan meningkatkan keahlian tiap karyawan belum tentu karyawan mempersepsikannya demikian. Tiur (2009) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai persepsi yang positif terhadap rotasi kerja, cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan rumah sakit yang telah ditetapkan.

RSUD Banyumas mempunyai filosofi keselamatan, kesembuhan dan kepuasan pelanggan adalah kebahagiaan kami. Moto RSUD Banyumas adalah memberikan Pelayanan Terbaik yang “CEMERLANG” (Cepat, Efektif, Mudah, Efisien, Ramah, Lancar, Aman, Nyaman, Gairah) serta misi menyelenggarakan pelayanan, pendidikan dan riset bidang kesehatan yang bermutu tinggi, manusiawi. RSUD Banyumas merupakan salah satu institusi kesehatan yang menerapkan sistem rotasi kerja untuk perawat. Hal ini bertujuan agar perawat akan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan dengan mutu yang tinggi sesuai dengan misi RSUD Banyumas.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti, didapatkan data dari bagian keperawatan RSUD Banyumas, pada tahun 2012 RSUD Banyumas memiliki sumber daya perawat sebanyak 312 perawat. Dari jumlah tersebut terdapat 63 perawat yang mengalami rotasi kerja dalam periode 2010-2012. Rotasi kerja ini dilaksanakan karena ada penambahan kapasitas perawat pada unit-unit khusus seperti HCU, IGD, Hemodialisa, Bangsal Jiwa, Poli Jiwa, Poli Pertumbuhan dan Perkembangan Anak. Untuk itu, dilakukan rotasi perawat pada ruangan tersebut. Rotasi ini juga dilakukan untuk mengisi unit-

unit baru yang masih kosong karena adanya penambahan unit pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara pada lima perawat ruangan rawat inap yang pernah mengalami rotasi kerja, didapatkan data bahwa terdapat tiga perawat dengan persepsi yang positif tentang rotasi kerja memiliki semangat kerja yang tinggi, sedangkan terdapat dua perawat yang memiliki persepsi positif tentang rotasi kerja memiliki semangat kerja kategori sedang. Sesuai dengan hasil wawancara tersebut, didapatkan gambaran kasar jika persepsi rotasi kerja perawat memiliki hubungan yang positif dengan semangat kerja perawat pelaksana di RSUD Banyumas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang hubungan persepsi rotasi kerja yang dilaksanakan oleh rumah sakit dengan semangat kerja mereka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, bertambahnya fasilitas pelayanan keperawatan di RSUD Banyumas berdampak pada diberlakukannya rotasi kerja perawat secara keseluruhan di RSUD Banyumas. Dapat dipahami bahwa persepsi tentang rotasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi kejenuhan perawat dalam bekerja. Maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: *“apakah ada hubungan antara persepsi tentang rotasi kerja perawat dengan semangat kerja perawat di RSUD Banyumas?”*.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara persepsi perawat tentang rotasi kerja dengan semangat kerja di RSUD Banyumas.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, lama bekerja, dan frekuensi rotasi kerja.
- b. Mengetahui persepsi perawat tentang rotasi kerja perawat di RSUD Banyumas.
- c. Mengetahui gambaran semangat kerja perawat di RSUD Banyumas.
- d. Mengetahui hubungan persepsi perawat tentang rotasi kerja dengan semangat kerja di RSUD Banyumas.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan khususnya dalam bidang manajemen keperawatan tentang pentingnya dilakukan rotasi kerja untuk menumbuhkan semangat kerja perawat.

2. Bagi Instansi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai sumber informasi, khasanah wacana kepustakaan serta dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Profesi

Dapat memberikan sumbangan ilmu bagi ilmu manajemen keperawatan.

4. Bagi Instansi Rumah Sakit

a. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Dari hasil penelitian ini dapat menjadikan sebuah dasar pertimbangan dalam mengembangkan kinerja perawat dan meningkatkan semangat kerja yaitu dengan diadakannya rotasi kerja.

b. Bagi Perawat

Mengetahui pentingnya rotasi kerja dalam upaya pengembangan keahlian perawat.

E. Penelitian Terkait

Penelitian tentang hubungan persepsi perawat tentang rotasi kerja dengan semangat kerja di RSUD Banyumas belum pernah dilakukan di rumah sakit. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, dengan rancangan penelitian *Crosssectional Study*.

1. Penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini pernah dilakukan oleh Tiur (2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap rotasi kerja dengan semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional, dengan populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V pekanbaru yang

mengalami rotasi kerja dalam 3 tahun terakhir. Penelitian ini melibatkan 180 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total (*total sampling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap rotasi kerja dengan semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Persamaan penelitian yaitu kesamaan tema, kesamaan metode pengambilan sampel, jenis penelitian. Perbedaan penelitian yaitu perbedaan tempat penelitian, dan subjek penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2009) yang berjudul "Pengaruh pelaksanaan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. H Koesnadi Bondowoso". Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*. Peneliti mengambil sampel dengan cara total sampling yaitu 35 perawat yang pernah mengalami rotasi. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh pelaksanaan rotasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Koesnadi Bondowoso namun bersifat negative. Artinya, semakin sering rotasi kerja dilaksanakan maka kinerja perawat akan semakin menurun. Persamaan penelitian yaitu kesamaan tema, kesamaan metode pengambilan sampel, jenis penelitian. Perbedaan penelitian yaitu perbedaan variabel terikat, tempat penelitian, dan jumlah subjek penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Faried (2009), dengan judul "Hubungan Antara Kompensasi dengan Semangat Kerja Pada Perawat". Penelitian ini melibatkan 50 perawat yang bekerja di salah satu Rumah sakit swasta di Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh koefisien korelasi

sebesar 0,624 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja pada perawat. Persamaan penelitian yaitu kesamaan tema, kesamaan metode pengambilan sampel, jenis penelitian. Perbedaan penelitian yaitu perbedaan variabel bebas, tempat penelitian, metode analisa dan jumlah subjek penelitian.

