

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan merupakan hak asasi manusia hal ini tercantum dalam butir H Undang-Undang Dasar 1945. Didalamnya menyatakan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta memperoleh layanan kesehatan. Rumah Sakit adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang komperhensif dalam menyelenggarakan upaya kesehatan sesuai dengan batasan yang diberikan WHO, 1957 yaitu bagian menyeluruh, integrasi dari organisasi medis, berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun rehabilitatif.

Menurut UU No. 36 tahun 2009 adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Salah satu tenaga yang ada di Rumah Sakit adalah perawat. Ada beberapa peran perawat di Rumah Sakit, salah satunya adalah pemberi pelayanan kesehatan kepada pasien atau *care giver*.¹ Perawat menjadi salah satu yang mengidentifikasi kebutuhan pasien dalam pelayanan kesehatan. Maka perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang menentukan kualitas pelayanan di Rumah Sakit.

¹ Putraitapsir.blogspot.com/2012/.../peranfungsiperawatkomunitas.html. on Rabu, 26 Desember 2012

Retensi karyawan adalah berapa banyak karyawan yang masih bekerja dalam satu periode (Carsen, 2005). Sedangkan retensi tenaga kesehatan didefinisikan sebagai memperkerjakan tenaga kesehatan yang terampil dan produktif terus-menerus (WHO, 2006).

Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (Perawat/Staff/Karyawan) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah atau keluar dari seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Retensi karyawan khususnya tenaga perawat bertujuan untuk (1) stabilitas kuantitas dan kualitas tenaga perawat, (2) mempertahankan kualitas produksi dan kualitas asuhan keperawatan, (3) mengurangi pengeluaran dana dan (4) menjaga moral tenaga perawat yang ada (Gillies, 1994).

Bahtiar menyatakan ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang senang untuk tetap bekerja yaitu diantaranya (1) pengakuan profesi, (2) jaminan kerja, (3) lingkungan. Summer (2002) agar terjadi retensi perawat di Rumah Sakit diperlukan adanya perjanjian dengan pihak Rumah Sakit tentang imbalan jasa yang akan dibayarkan, diberi kesempatan pendidikan yang lebih tinggi atau sertifikasi kekhususan yang akan diperoleh selama menjadi karyawan.

Berikut ini beberapa data tentang perawat yang keluar dari suatu Rumah Sakit atau institusi. Hasil penelitian McCarty, dkk. (2002), perilaku pindah kerja perawat selama kurun waktu 2 (dua) tahun (1999-2000) di Irlandia lebih dominan disebabkan oleh faktor organisasi, karakteristik pekerjaan seperti beban kerja, lingkungan sosial dan kesempatan untuk berkarir. Menurut penelitian Sajidin

(2003) di Rumah Sakit Islam Sakinah Kabupaten Mojokerto tingkat perpindahan tenaga kesehatan perawat mencapai 13,04%. Perpindahan tenaga kesehatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kesempatan mengembangkan diri, keamanan kerja serta faktor lingkungan sosial.

Menurut Simmamora (2006) untuk mempertahankan karyawan agar merasa nyaman dalam bekerja dan produktif maka diperlukan perekrutan atau seleksi tenaga yang ketat, kompensasi atau imbalan jasa yang kompetitif, kepemimpinan yang produktif sampai dengan manajemen karir yang jelas serta lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan merupakan tempat karyawan atau perawat melakukan aktivitasnya baik lingkungan fisik maupun sosial.

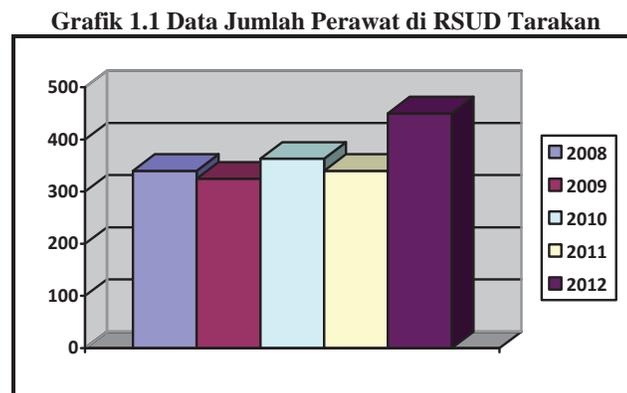
Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan yang terbina antar karyawan Rumah Sakit. Seorang pekerja tidak mungkin bekerja sendirian apalagi di Rumah Sakit biasanya membutuhkan kerjasama dalam satu tim.² Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Mello (2002) menyatakan bahwa *“labor relations is key strategic issue for organizations because the nature of the relationship between the employeer and can have a significant inpact on morale, motivation and productivity”*. (Hubungan kerja adalah isu strategis kunci bagi organisasi karena sifat hubungan antara pemberi kerja dan dapat memiliki inpact signifikan terhadap moral, motivasi dan produktivitas).

Lingkungan sosial berpotensi untuk memberikan dukungan bagi individu. Menurut Quick (1984) dukungan sosial dapat bersumber dari jaringan sosial yang dimiliki oleh individu yaitu atasan, rekan kerja serta bawahan. Sebagai bagian dari

² www.psychologymania.com/2013/04/lingkungankerjasosial.html

tenaga kerja di rumah sakit, perawat memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan pelayanan kesehatan dalam sebuah rumah sakit. Keberadaan perawat di rumah sakit khususnya bagian kesehatan sangat menentukan tingkat cakupan pelayanan yang diberikan. Kemauan dan motivasi perawat untuk memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung pada keadaan lingkungan pekerjaan, lingkungan sosial, fasilitas dan kompensasi yang diterima. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Nuraini, 2006).

Sementara itu data dari RSUD Tarakan Jakarta menyebutkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan akan kurangnya perawat dilakukan perekrutan pegawai non CPNS. Terbukti pada tahun 2012 ini melakukan perekrutan sebanyak 110 perawat terdiri dari 340 perawat lama dan 110 perawat baru.³ Tetapi dilakukan perekrutan untuk mengatasi kurangnya perawat di RSUD Tarakan Jakarta karena banyak perawat keluar masuk. Fenomena lain yang ada di RSUD Tarakan Jakarta tentang tingkat retensi perawat disini cenderung tinggi berdasarkan data jumlah perawat di RSUD Tarakan Jakarta.



³ Sumber : Bagian Kepegawaian RSUD Tarakan Jakarta

Berdasarkan grafik di atas, tahun 2008 menunjukkan adanya penurunan jumlah pegawai walaupun tidak signifikan. Namun pada tahun 2010 menunjukkan adanya perekrutan jumlah karyawan. Setelah itu pada tahun 2011 menunjukkan adanya perawat berkurang kembali. Tetapi pada tahun 2012 dilakukan perekrutan besar-besaran oleh RSUD Tarakan Jakarta.

Dari data di atas menunjukkan adanya pasang surut jumlah perawat di RSUD Tarakan Jakarta. Pasang surut jumlah perawat tersebut menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja sosial seperti hubungan atasan dengan bawahan yang terkadang tidak terjalin dengan baik, adanya komunikasi yang kurang baik antara senior dan junior dalam lingkungan kerja perawat, adanya status sosial atau pendidikan, keterampilan serta tanggung jawab antar individu, atau faktor lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan di atas, serta belum adanya penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja sosial dengan retensi perawat di Rumah Sakit tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut. Dengan diketahui hubungan sosial dan retensi perawat di RSUD Tarakan Jakarta dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi kepada rumah sakit untuk melakukan tindakan perbaikan terhadap lingkungan kerja sosial yang berdampak pada tingginya tingkat retensi perawat.

B. Identifikasi Masalah

Retensi pegawai adalah salah satu upaya yang sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan dan mendorong lingkungan kerja yang mampu mempertahankan pegawai potensial dengan cara memenuhi kebutuhan-

kebutuhan pegawai (Mckeown, 2007; Nair, 2009). Sementara (Huber, 2000) menekankan retensi adalah tindakan memelihara atau mempertahankan.

Banyak faktor yang menyebabkan tingginya tingkat retensi perawat diantaranya salary atau gaji yang kompetitif, lingkungan kerja yang sehat, kepemimpinan yang produktif serta manajemen karier yang jelas.⁴

Salary atau gaji adalah sebuah imbalan atau pembayaran yang didapat oleh seseorang setelah melakukan kewajibannya. Biasanya disini gaji menentukan seseorang bertahan dengan pekerjaannya. Karena gaji merupakan sebuah semangat untuk melaksanakan kewajibannya. Biasanya jika beban kerja sangat banyak maka gaji akan mengikutinya. Disini terdapat perbedaan antara gaji pegawai negeri dan honor. Tentu saja itu menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja yang sehat merupakan kunci sukses dalam sebuah pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan tempat utama seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja yang sehat maka akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan keinginan bertahan. Lingkungan kerja di rumah sakit berpengaruh terhadap retensi pekerja dalam rangka pelayanan kepada pasien.

Pemimpin adalah seseorang yang memimpin sedangkan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Figur pemimpin sangat diperlukan dalam hal pekerjaan karena apabila pemimpin tersebut disukai oleh bawahannya

⁴ Sudrajat, Ace.2003. Faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi perawat di Rumah Sakit Agung Jakarta 2003. Program Magister Ilmu keperawatan depok.

karena dalam cara memimpin baik maka suatu karyawan akan merasa betah dan senang diorganisasi tersebut. Kebanyakan pemimpin di rumah sakit tersebut memang tidak semuanya memiliki sikap pemimpin yang bijaksana namun tetapi tidak semuanya ada juga pemimpin yang memiliki figur baik.

Manajemen karier yang jelas merupakan salah satu faktor retensi dalam perawat karena jika tidak ada suatu manajemen karier maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan karena tidak adanya perencanaan, pengembangan dari pegawai. Manajemen karier di rumah sakit ini sudah jelas dan terarah tetapi untuk pegawai kontrak biasanya mereka hanya untuk tenaga bantuan.

Dari uraian tersebut di atas, peneliti ingin mengetahui faktor-faktor lingkungan sosial apa saja yang dapat memotivasi perawat yang berpengaruh terhadap tingkat retensi perawat di RSUD Tarakan Jakarta.

C. Pembatasan Masalah

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi retensi terhadap perawat. Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hubungan lingkungan kerja sosial yang berdampak pada tingginya retensi perawat untuk tetap bekerja di RSUD Tarakan Jakarta terutama perawat dengan status honorer. Sedangkan faktor salary/gaji tidak dibahas dalam penelitian ini. Penulis mempunyai hipotesis bahwa lingkungan sosial merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat retensi perawat.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja sosial dan retensi perawat di RSUD Tarakan Jakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi hubungan antara lingkungan kerja sosial dan tingkat retensi perawat dan melihat apakah hubungan tersebut kuat ataupun tidak.
- b. Mengidentifikasi variabel-variabel lingkungan kerja sosial apa saja yang signifikan terhadap retensi perawat di RSUD Tarakan Jakarta.
- c. Mengidentifikasi variabel-variabel retensi perawat apa saja yang signifikan di RSUD Tarakan Jakarta.
- d. Menganalisis hubungan lingkungan kerja sosial dan tingkat retensi perawat di RSUD Tarakan Jakarta.

E. Manfaat

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan informasi bagi peneliti khususnya dalam mengetahui hubungan lingkungan kerja sosial dan tingkat retensi di RSUD Tarakan Jakarta.

2. Bagi Rumah Sakit

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi kepada rumah sakit untuk melakukan tindakan perbaikan terhadap lingkungan kerja sosial yang berdampak pada tingginya tingkat retensi perawat.