

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan, sehingga pengembangan Rumah Sakit tidak dapat dilepaskan dari kebijakan pembangunan kesehatan yaitu Indonesia Sehat 2010, yang terwujud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. Peningkatan kinerja di suatu Rumah Sakit merupakan gambaran dari keseriusan berbagai pihak termasuk perawat dalam menjalankan proses keperawatan kepada pasien secara optimal.

Menurut Frederik Herberg dalam Mangkunegara (2000), keseriusan perawat dalam peningkatan kinerja dipengaruhi dua faktor yaitu faktor diri sendiri (internal) dan faktor lingkungan (eksternal). Faktor internal meliputi : kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi atau pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan maju dan keinginan untuk menikmati pekerjaan. Faktor eksternal meliputi hubungan dengan teman sejawat, suasana kerja dan jaminan kerja.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat, Rumah Sakit perlu memperhatikan pada kepentingan perawat yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Muljani (2002) menyatakan bahwa keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi

seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seorang perawat profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan harapan dari tempat bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Pada kenyataannya tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti ini diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Manajemen perlu menerapkan kebijakan rotasi secara berkala.

Motivasi kerja pada pegawai dapat dipengaruhi oleh adanya rotasi pekerjaan. Mourdoukoutas et all (1994) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu pilihan agar pegawai dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi kerja. Rotasi pekerjaan mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari pegawai lama serta untuk orientasi dan penempatan pegawai baru dan rotasi berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Rotasi dapat dilakukan dalam rangka mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan baik

dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja, menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Kebijakan Siloam Hospital Kebon Jeruk, Jakarta menetapkan bahwa rotasi karyawan khususnya perawat dilakukan minimal tiap dua tahun sekali sesuai dengan kebutuhan Rumah Sakit.

Pada bulan Mei tahun 2012 Siloam Hospitals Kebon Jeruk melaksanakan rotasi bagi perawat rawat inap dan perawat rawat jalan. Rotasi kerja dilakukan oleh *Director of Nursing*. Rotasi kerja dilaksanakan kerja pembukaan ruangan baru yaitu ruang Intensive Coronary Care Unit (ICCU), pemerataan tenaga, mengisi kekosongan jabatan.

Dari hasil wawancara dilapangan menunjukkan bahwa 12% responden menilai negatif rotasi pekerjaan dan 82% yang menilai positif. Respon negatif diungkapkan karena perawat yang dirotasi tidak bersedia dipindahkan karena sudah merasa aman dan nyaman di tempat yang lama, sehingga tidak mau beradaptasi di ruangan baru, juga ada yang merasa belum dua tahun bekerja tapi sudah dirotasikan, ada juga yang mengatakan bila rotasi dilakukan akan keluar dari Rumah Sakit misalnya perawat VIP dipindahkan ke ruang kelas III, perawat kamar operasi dipindahkan ke ruang CCU. Respon negative ditunjukkan dengan menurunnya semangat kerja, terlihat dari kurangnya loyalitas kerja. Respon positif juga ditunjukkan beberapa perawat karena menganggap rotasi kerja merupakan kesempatan yang baik, misalnya perawat kelas I dipindahkan ke VIP, perawat penanggung jawab shift dipindahkan menjadi duty manajer.

Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, pada bulan Mei 2012 rotasi dilaksanakan secara menyeluruh. Kebijakan Rumah Sakit, khususnya bidang keperawatan menetapkan rotasi keperawatan dilakukan setiap dua tahun sekali sesuai kopetensi atau sesuai kebutuhan Rumah Sakit.

Kondisi kerja yang kondusif dapat digunakan sebagai indikator keberhasilan rotasi kerja. Untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan rotasi harus dilakukan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang terkoordinir. Rotasi harus didasari minat, kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan. Bila rotasi dilakukan dengan baik, maka dapat meningkatkan ketrampilan dan rasa percaya diri perawat (Rowland dan Rowland, 1997).

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan rotasi dengan kepuasan kerja menyatakan 53,6% perawat Rumah Sakit Islam Semarang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan sistem rotasi tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat (Marabessy, 2000). Koordinasi waktu, pengalaman, pengetahuan dan tempat merupakan komponen rotasi kerja yang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja dan tidak meningkatkan motivasi kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena bahwa dengan dilaksanakannya rotasi kerja, perawat menanggapinya secara positif dan negatif.

Dengan beredarnya nama-nama perawat yang dirotasi membuat semangat kerja menurun bahkan dari hasil studi lapangan ada yang mengatakan akan

mengundurkan diri, misalnya : perawat VIP dipindahkan ke ruang kelas III, perawat kama roperasi dipindahkan ke ruang CCU. Sebagian perawat yang menanggapi secara positif karena menganggap rotasi sebagai suatu kesempatan untuk menaikkan karir misalnya : perawat penanggung jawab shif dipindahkan menjadi duty manager, perawat kelas I di pindahkan ke ruang VIP. Selama kurun waktu 6 tahun terakhir pelaksanaan rotasi kerja secara keseluruhan baru kali ini, sehubungan dengan dibukanya ruangan baru. Adanya fenomena tersebut memunculkan masalah penelitian yaitu bagaimana meningkatkan motivasi kerja melalui rotasi pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja perawat. Adapun masalah penelitian tersebut memunculkan pertanyaan penelitian “bagaimana hubungan rotasi kerja dengan motivasi kerja perawat”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dilakukan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan persepsi rotasi kerja dengan motivasi kerja perawat di Siloam Hospitals Kebon Jeruka Jakarta Tahun 2012.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian adalah :

- a. Teridentifikasinya persepsi rotasi perawat di Siloam Hospitals Kebon Jeruk Jakarta Barat.

- b. Teridentifikasinya motivasi kerja perawat di Siloam Hospitals Kebon Jeruk Jakarta Tahun 2012.
- c. Teridentifikasinya hubungan persepsi rotasi dengan motivasi kerja perawat di Siloam Hospital Kebon Jeruk Jakarta Tahun 2012.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi :

1. Rumah Sakit

- a. Sebagai bahan masukan untuk menyusun kebijakan dan mengelola sumber daya manusia khususnya perawat.
- b. Melakukan perbaikan aturan rotasi kerja yang seharusnya serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan khususnya di Rumah Sakit.

2. Perawat

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan dan skill untuk meningkatkan motivasi kerja.

3. Peneliti

Sebagai sarana aplikasi dan menambah pengalaman ilmu yang didapat selama pendidikan akademik serta wawasan mengenai motivasi kerja perawat untuk meningkatkan profesionalisme perawat.

4. Bagi Institusi Pendidikan

- a. Diharapkan penelitian ini memberikan masukan bagi profesi dalam mengembangkan profesionalisme perawat.
- b. Menambah khasanah ilmu pengetahuan keperawatan khususnya mengenai motivasi perawat demi mengembangkan profesionalisme perawat.