

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan tenaga kesehatan terbesar dan secara terus-menerus selama 24 jam melayani pasien di Rumah Sakit (Dubois et al., 2013). Perawat dalam menjalankan praktik wajib patuh pada kode etik profesi keperawatan, standar pelayanan keperawatan, standar profesi perawat, dan standar prosedur operasional (Mendri, 2018). Asuhan keperawatan adalah serangkaian interaksi seorang perawat secara profesional dengan klien dan lingkungannya berguna untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian dalam merawat dirinya (Kusnanto, 2019).

Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sering mengalami penurunan kinerja, akibat dari situasi kerja yang tidak bersahabat juga beban kerja yang berlebihan (Pujiyanto & Hapsari, 2021). Kelelahan kerja yang dialami perawat dapat mengakibatkan ketidaknyamanan, masalah psikologis, serta kepuasan dan kinerja yang menurun (Kondi, 2019). Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis, masa kerja dan umur (Rudyarti, 2021). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat antara lain kecerdasan emosional, rotasi pekerjaan, metode kerja, jenis kepemimpinan, tunjangan, pengawasan, keseimbangan kehidupan kerja, promosi, gaji, dan budaya organisasi (Mohammad Hassan, Soleimani Jevinani *, 2020). Febriani, (2021) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kompetensi, kemandirian, optimisme, dukungan sosial, komitmen, kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Perawat dalam kondisi penurunan kinerja berisiko untuk melakukan kesalahan saat merawat pasien dan dapat mengakibatkan kondisi pasien lebih memburuk (Dall'Ora et al., 2020). Ada jutaan pasien yang mengalami kecacatan, cedera, bahkan kematian setiap tahun akibat kesalahan medis di dunia (Meifika Fathiyani & Ayubi, 2022). Insiden keselamatan pasien secara internasional menurut WHO setiap tahun diperkirakan sebesar 10-25% pada pasien rawat inap (Levett-Jones et al., 2020). Di Indonesia terdapat 7.465 kasus IKP pada tahun 2019, 13% terjadi di Propinsi Jawa Timur (Daud, 2020). Insiden keselamatan pasien di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo pada tahun 2020 terjadi 74 kasus, dan pada tahun 2021 terjadi 53 kasus.

Alasan peneliti melakukan penelitian tentang rotasi kerja perawat dikarenakan rotasi kerja dapat dijadikan sebagai pengembangan sumber daya manusia, dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi, mencegah timbulnya kebosanan dan meningkatkan kinerja perawat (Aini & Tulus, 2015). Adapun upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan melakukan rotasi kerja (Ranjbar & Morad Heidari-Gorji, 2018). Perawat yang mengalami rotasi kerja akan memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen kerja yang tinggi sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang lebih baik (Alfuqaha et al., 2021). Rotasi kerja perawat bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, menumbuhkan motivasi, menambah pengetahuan dan pengalaman kerja, kualitas proses kerja serta produktivitas dan efisiensi organisasi (Adi, 2018). Rotasi kerja harus direncanakan secara matang untuk menghindari masalah yang timbul di kemudian hari, yang berdampak pada hilangnya biaya yang telah dikeluarkan oleh organisasi (Erialdy et al., 2020).

Perawat yang memiliki koping yang baik akan dengan senang hati menerima dan melakukan rotasi, sedangkan perawat yang tidak siap dirotasi akan mengalami penurunan kinerja (Novita et al., 2019).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan persepsi perawat tentang pelaksanaan rotasi kerja dengan kinerja di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan persepsi perawat tentang pelaksanaan rotasi kerja dengan kinerja di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi persepsi perawat tentang pelaksanaan rotasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.
2. Mengidentifikasi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.
3. Mengidentifikasi hubungan persepsi perawat tentang pelaksanaan rotasi kerja dengan kinerja di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi penguat hasil penelitian sebelumnya tentang rotasi kerja perawat, sesuai dengan yang disampaikan oleh Halberg et al., (2020) bahwa rotasi kerja harus dilakukan secara terencana dalam kurun waktu tertentu. Perawat yang mengalami rotasi kerja akan memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen kerja yang tinggi (Alfuqaha et al., 2021). Rotasi kerja perawat bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, menumbuhkan motivasi, menambah pengetahuan dan pengalaman kerja, kualitas proses kerja serta produktivitas dan efisiensi organisasi (Adi, 2018). Rotasi dalam keperawatan merupakan strategi penting untuk mengurangi konflik antar perawat (Pinhatti et al., 2017). Perawat yang memiliki koping yang baik akan dengan senang hati menerima dan melakukan rotasi, sedangkan perawat yang tidak siap dirotasi akan mengalami penurunan kinerja (Novita et al., 2019).

1.4.2 Praktis

1. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada para perawat akan pentingnya dilakukan rotasi kerja secara terencana, baik perawat di tingkat manajer maupun pelaksana.

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini akan menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi manajemen keperawatan Rumah Sakit Umum ‘Aisyiyah Ponorogo dalam melaksanakan rotasi kerja para perawatnya.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini diambil dari jurnal nasional dan internasional dengan rentang waktu lima tahun terakhir, yakni jurnal yang diterbitkan pada tahun 2017 sampai dengan 2022.

Jurnal ilmiah yang disampaikan oleh Alfuqaha et al. (2021) dengan judul “*Job rotation approach in nursing profession*”. Metode penelitian *cross-sectional* desain tipe korelasional, sampel penelitian sebanyak 786 perawat di 5 rumah sakit Jordania, variabelnya adalah rotasi kerja dengan instrumen penelitian berupa pembagian kuisisioner dengan skala linkert menggunakan analisis deskriptif korelasional dengan kesimpulan bahwa perawat yang mengalami rotasi kerja memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen kerja yang tinggi. Persamaannya terdapat pada variabel rotasi kerja perawat. Perbedaannya penelitiannya adalah waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel dependennya.

Jurnal ilmiah yang disampaikan oleh Ranjbar & Morad Heidari-Gorji (2018) dengan judul *Relationship between the job rotation efficacy and psychological empowerment of Iranian nurses*, menggunakan metode penelitian dengan desain *cross-sectional study*, metode pengambilan sampel dengan random sampling sejumlah 277 perawat pada perawat yang bekerja di *teaching hospital of Mazandaran University of Medical Sciences*, variabelnya rotasi kerja dan pemberdayaan psikologis perawat dengan menggunakan kuesioner pemberdayaan psikologis *Spritzer* dan pandangan perawat terhadap kuesioner efikasi rotasi kerja, data dianalisis dengan SPSS 18.0 dengan menggunakan uji *deskriptif* dan *inferensial* (ANOVA dua arah dengan uji

Tukey, korelasi *Pearson* dan regresi berganda), dengan kesimpulan bahwa rotasi kerja perawat berhubungan dengan pemberdayaan psikologis. Perbedaannya penelitiannya adalah waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel dependennya.

Jurnal ilmiah yang disampaikan oleh Pinhatti et al. (2017) dengan judul *Job Rotation Of Nursing Professionals Among The Sectors Of A Hospital: A Management Tool In Conflict Resolution* menggunakan metode penelitian desain studi kualitatif dan sampel sejumlah 22 perawat dan teknisi keperawatan dengan variabel rotasi perawat, menggunakan teknik dan konten kelompok fokus dan analisis berdasarkan referensi teoritis interaksi simbolik. Dengan hasil penelitian bahwa proses rotasi pekerjaan berdampak positif terhadap faktor-faktor yang dapat membantu dalam menyelesaikan konflik seperti: peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pengakuan atas kegiatan yang dilakukan oleh rekan-rekan, dan peningkatan hubungan interpersonal, juga mengurangi resistensi ketika bekerja disektor yang lain. Namun, proses rotasi ini menimbulkan kecemasan, ketakutan, frustrasi, kesedihan, kesusahan, dan perasaan tidak aman yang dikaitkan dengan komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya partisipasi tim dalam merencanakan program rotasi. Perbedaannya penelitiannya adalah waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel dependennya.

Jurnal ilmiah yang disampaikan oleh Erialdy et al. (2020) dengan judul penelitian *Implementation of Work Rotation Model at the YPDR Nursing Academy Jakarta*. Dengan metode penelitian diskriptif kualitatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Akademi Keperawatan YPDR Jakarta.

Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara mendalam, studi dokumentasi pada tahun 2018. Analisis data dilakukan dengan menggunakan empat tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian Model rotasi kerja di Akademi Keperawatan YPDR Jakarta mengacu pada masa kerja, penilaian prestasi kerja, kualifikasi pendidikan, keterampilan, dan pengalaman. Menunjukkan bahwa rotasi kerja telah memperhatikan aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, dengan tujuan akhir optimalisasi kinerja kelembagaan. Pelaksanaan rotasi kerja juga memperhatikan kesesuaian minat dan bakat pegawai, berbagai keterampilan kerja, yang akan berdampak pada penurunan kejenuhan kerja pegawai sehingga akan meningkatkan kerjasama dan mengoptimalkan kinerja. Tentunya untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan rotasi kerja di Akademi Keperawatan YPDR Jakarta diperlukan evaluasi secara berkala, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar untuk tindakan korektif. Perbedaan penelitiannya adalah waktu penelitian, tempat penelitian, dan metode penelitian.

Jurnal ilmiah yang disampaikan oleh Sebt & Ghasemi (2021) dengan judul penelitian *Presenting a Comprehensive Smart Model of Job Rotation as a Corporate Social Responsibility to Improve Human Capital*. Dengan metode penelitian analisis *deskriptif-komparatif*. Jumlah kasus yang diselidiki dalam penelitian ini adalah 1221 sampel. Sampel ini diperoleh dari sekitar 11.000 perawat yang tergabung dalam Asosiasi Perawat dan kuesioner dikirimkan kepada mereka, di antara kuesioner tersebut 6148 jawaban sepenuhnya benar dan dapat diterapkan. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

kuesioner, database, wawancara ahli untuk memverifikasi keluaran data, dan *software* Spss, Spss *Clementine*, Matlab dan Excel digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul. Hasil penelitiannya adalah adapun cara untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi adalah dengan meenerapkan rotasi pekerjaan yang tepat sebagai tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) oleh para manajernya. Pelaksanaan rotasi kerja dengan pendekatan yang tepat dapat mengurangi stres kerja perawat sebagai tanggung jawab sosial dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi dalam dimensi yang lebih besar. Selain itu, cara untuk mencapai model cerdas dan pemecahan model yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterapkan pada organisasi lain dengan karakteristik populasi yang serupa. Perbedaannya penelitiannya adalah waktu penelitian, tempat penelitian, dan metode penelitian.

Jurnal ilmiah yang disampaikan oleh Novita et al., (2019) dengan judul Studi Fenomenologi: Persepsi Perawat Pelaksana Terkait Rotasi Kerja di RS Awal Bros Batam Tahun 2019. Jenis penelitian kualitatif dengan metode penelitian fenomenologi yaitu menggunakan metode wawancara mendalam. Responden dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap yang masih aktif bekerja di RS Awal Bros Batam. Metode pengambilan sampel menggunakan cara Purposive Sampling. Untuk mendapatkan variasi data yang diperlukan dalam hasil penelitian ini, maka jumlah partisipan yang dilibatkan adalah 7 partisipan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2020. Analisis data yang digunakan yaitu analisis coding. Hasilnya menunjukkan bahwa perawat pelaksana di ruang rawat inap di RS Awal Bros Batam tahun 2019 bisa memberikan persepsi terkait rotasi kerja. Perawat yang memiliki koping yang

baik akan dengan senang hati menerima dan melakukan rotasi, sedangkan perawat yang tidak siap dirotasi akan mengalami penurunan kinerja. Perbedaannya penelitiannya adalah waktu penelitian, tempat penelitian, dan metode penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas peneliti meyakini bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki perbedaan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya baik tempat, waktu, metode dan desain penelitiannya.



