

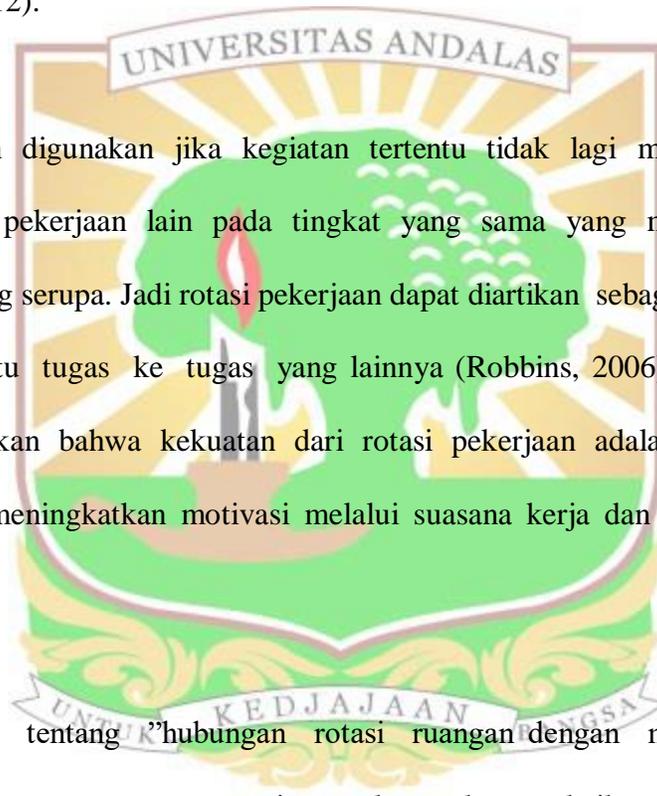
BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja SDM (Saravani dan Abbasi, 2013). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), rotasi kerja merupakan proses pemindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain baik tidak direncanakan maupun mengikuti grafik dan jadwal yang terperinci. Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja.

Menurut Mondy (2008) Rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah metode pelatihan dan pengembangan dimana pegawai berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman pegawai. Rotasi pekerjaan sering digunakan oleh organisasi-organisasi untuk mendorong efektivitas kerja tim. Robbins (2008) menjelaskan ketika satu aktivitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan lain biasanya pada tingkat yang sama dan keterampilan yang sama. Kelebihan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi rasa bosan, meningkatkan motivasi melalui pembuatan variasi untuk aktivitas-aktivitas karyawan dan membantu karyawan memahami lebih baik bagaimana pekerjaan mereka memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Rotasi perawat adalah suatu system yang ditujukan kepada perawat dengan melakukan perpindahan atau perputaran intern ruang rawat yang dilakukan oleh bidang keperawatan sesuai prosedur yang berlaku, yang bertujuan untuk mengurangi rasa bosan perawat, selain itu untuk memenuhi keinginan perawat sesuai dengan minat dan bidang tugasnya, namun dalam pelaksanaannya rotasi kerja sering disalah tafsirkan oleh sebagian besar perawat sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Kadarisman, 2012).



Rotasi pekerjaan digunakan jika kegiatan tertentu tidak lagi menantang, karyawan itu dipindahkan ke pekerjaan lain pada tingkat yang sama yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Jadi rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya (Robbins, 2006). Lebih lanjut Robbins (2006) menjelaskan bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui suasana kerja dan lingkungan kerja yang baru.

Hasil Penelitian tentang "hubungan rotasi ruangan dengan motivasi kerja perawat ditemukan bahwa perawat mempunyai pengalaman kurang baik setelah dirotasi sebanyak 59,3% (Misdah & Sriningsih, 2004). Penelitian sebelumnya oleh Marabessy tahun 2002, tentang " hubungan rotasi dengan kepuasan kerja perawat didapatkan bahwa perawat sebanyak 53,6 % setelah dirotasi merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan sistem rotasi kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Rotasi pekerjaan mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari perawat lama serta untuk orientasi dan

penempatan perawat baru. Sehingga jika perawat mengalami rutinisasi yang berlebihan maka manajer perlu mengatasi kerja mereka, salah satu alternatifnya adalah dengan melaksanakan rotasi pekerjaan.

Data hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa persepsi awal perawat terhadap program rotasi itu penting diketahui agar program rotasi akan tepat sasaran dan memberikan peningkatan kepuasan dan motivasi kerja perawat. Sehingga program rotasi yang dilakukan oleh manajer keperawatan kepada staf dapat menghasilkan persepsi yang positif. Persepsi merupakan suatu proses mengidentifikasi dan interpretasi awal terhadap stimulus yang diterima panca indera yang berdasarkan pengalaman seseorang, dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Persepsi seseorang terhadap sesuatu dipengaruhi oleh perhatian yang selektif, kebutuhan yang dirasakan saat itu, sistem nilai dan kepercayaan yang dianut, konsep diri dan pengalaman masa lalu. Sehingga akan terjadi perbedaan persepsi dalam program rotasi kerja bagi perawat (Kozier, 2004).

Penetapan kebijakan program rotasi kerja akan menimbulkan berbagai persepsi dari perawat, khususnya kepala ruangan. Bagi kepala ruangan yang punya persepsi positif terhadap kegiatan rotasi akan mendapatkan reaksi positif. Sebaliknya jika kepala ruangan berpersepsi negative terhadap program rotasi, akan menimbulkan konflik personal dan kelompok bagi kepala ruangan yang tidak siap untuk dilakukan rotasi. Program rotasi pada kepala ruangan, merupakan salah satu yang dapat dipergunakan untuk menentukan langkah-langkah dalam membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan evaluasi rotasi secara berkesinambungan. Hakekatnya program rotasi bagi kepala ruangan bertujuan agar kepala

ruangan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin (Sastrohadiwiryono, 2002).

Rumah Sakit X di Kota Padang merupakan Rumah Sakit pemerintah yang dikelola oleh TNI AD yang merupakan salah satu Rumah Sakit rujukan di Provinsi Sumatera Barat. Ruangan rawat di RS ini dikepalai oleh seorang kepala ruangan. Kurangnya SDM menyebabkan rumah sakit ini mengadakan rotasi kepala ruangan dari ruangan satu ke ruangan lain untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di ruangan. Manajemen di ruangan tidak terlaksana optimal karena rotasi ini. Hal ini terlihat dari adanya satu kepala ruangan yang memajemen dua ruangan. Hasil wawancara dengan TUUD RS X mengatakan bahwa belum ada kebijakan tertulis dan SOP mengenai pelaksanaan rotasi ini. Kepala Ruangan dipindahkan masih bersifat situasional. Dampak dari rotasi sering kali menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi kepala ruangan yang di rotasi sehingga akan menimbulkan penurunan kinerja. Jika kinerja kepala ruangan menurun maka akan berdampak juga bagi kualitas pelayanan RS. Dampak tersebut muncul karena kepala ruangan yang bersangkutan tidak siap dengan program rotasi dan menganggap rotasi hanya dilakukan pada kepala ruangan yang bermasalah, kondisi ini muncul akibat persepsi yang kurang tepat dari kegiatan rotasi.

RS berharap dengan rotasi ini kepala ruangan akan memperoleh pengalaman untuk mengelola berbagai ruangan sehingga meningkatkan kinerjanya dalam mengelola ruangan. Dampak dari rotasi dapat menimbulkan berbagai reaksi dari kepala ruangan. Reaksi positif tentunya membawa manfaat dan keuntungan bagi kepala ruangan dan reaksi negative menimbulkan

efek yang tidak diharapkan bagi kepala ruangan yang mengalami rotasi kerja. Oleh sebab itu perlu digali bagaimana persepsi dan pengalaman kepala ruangan yang mengalami rotasi kerja tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Tim keperawatan di ruangan dipimpin oleh seorang kepala ruangan. Kepala Ruangan adalah manajer operasional yang merupakan pimpinan yang secara langsung mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan di ruangan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu, karena kepuasan pasien berkaitan erat dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat. Perilaku perawat di rumah sakit merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mewujudkan kualitas pelayanan yang memuaskan pasien sebagai pengguna jasa rumah sakit (Raihan, 2011).

Pimpinan RS melakukan rotasi kepala ruangan dari ruangan satu ke ruangan lain dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di ruangan. Dampak dari rotasi dapat menimbulkan berbagai reaksi dari kepala ruangan. Reaksi positif tentunya membawa manfaat dan keuntungan bagi kepala ruangan dan reaksi negative menimbulkan efek yang tidak diharapkan bagi kepala ruangan yang mengalami rotasi kerja.

Reaksi dan respon kepala ruangan akibat rotasi ini perlu diketahui, maka perlu digali secara rinci “ bagaimana persepsi dan pengalaman kepala ruangan yang mengalami rotasi kerja di RS X di Kota Padang”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengeksplorasi secara mendalam tentang persepsi dan pengalaman kepala ruangan terhadap pelaksanaan rotasi kerja.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah

- 1.3.2.1 Mengeksplorasi persepsi kepala ruangan terhadap pelaksanaan rotasi
- 1.3.2.2 Mengeksplorasi pengalaman kepala ruangan terhadap pelaksanaan rotasi kerja
- 1.3.2.3 Mengeksplorasi hambatan dan dukungan yang diperoleh kepala ruangan selama pelaksanaan rotasi kerja
- 1.3.2.4 Mengeksplorasi dampak pelaksanaan rotasi bagi kepala ruangan
- 1.3.2.5 Mengeksplorasi harapan kepala ruangan terhadap pelaksanaan rotasi

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Manfaat untuk pelayanan keperawatan.

Memberikan kesempatan kepada kepala ruangan sebagai partisipan untuk mengungkapkan dan mengekspresikan persepsi dan pengalamannya tentang pelaksanaan rotasi kerja yang dilakukan selama ini. Dengan diketahuinya persepsi serta pengalaman kepala ruangan baik persepsi positif ataupun persepsi negatif tentang rotasi kerja, hambatan yang diungkapkan dan harapan terhadap rotasi kerja sehingga data hasil penelitian ini juga bisa dijadikan bahan masukan untuk penyusunan program rotasi kerja kepala ruangan di rumah sakit.

1.4.2 Manfaat untuk perkembangan ilmu.

Tema-tema yang dihasilkan dari penelitian ini dapat menjadi bahan kajian kelompok keilmuan terutama yang berkaitan dengan program rotasi kerja. Hasil analisis data yang didapat dari penelitian ini berupa tema-tema dapat diaplikasikan secara langsung untuk kepentingan pengembangan teori kepemimpinan dan manajemen keperawatan, perilaku organisasi, dan manajemen sumber daya manusia.

