

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi rumah sakit di Indonesia semakin berkembang pesat, menarik perhatian para ahli dari berbagai bidang untuk turut serta dalam perkembangan tersebut, sehingga menimbulkan persaingan yang ketat dalam dunia usaha rumah sakit di Indonesia. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. Rumah sakit berfungsi sebagai suatu lembaga pemberi pelayanan yang bersifat komprehensif dalam bentuk pelayanan kedaruratan, tindakan operasi, unit perawatan intensif, pelayanan rawat inap, maupun berbagai fasilitas rehabilitas, (Potter dan Perry (2005). Rumah sakit adalah organisasi yang bersifat padat karya, padat modal, padat teknologi, dan padat keterampilan yang memerlukan tenaga dari berbagai disiplin ilmu untuk menghasilkan suatu produk jasa dari tenaga kesehatan. (Soedarmono, dkk, 2000 dalam Napitupulu, 2012).

Tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan, (UU No 38. Tahun 2014). Persentasi perawat di rumah sakit berkisar 60 % dari jumlah karyawan di rumah sakit. (Gillies, 1994:293).

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia, (UU No 38 Tahun 2014).

Sumber daya manusia (SDM) dalam rumah sakit merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan sistem kerja pada suatu perusahaan/rumah sakit. Oleh Karena itu rumah sakit perlu senantiasa melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen SDM. Fungsi tersebut dimulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankannya. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan yang sudah baik dapat menjadi rusak, baik secara langsung maupun secara tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu perilaku karyawan tersebut adalah keinginan pindah/keluar dari pekerjaan (*intentions to live / turnover*) karena berbagai macam sebab. Keinginan pindah atau keluar dari pekerjaan dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan (*turnover*), pengunduran diri dari perusahaan ke perusahaan lain, pemberhentian atau kematian karyawan. (Muliana, 2013).

Cascio dalam Pandiangan (2012), mendefinisikan *turnover* adalah berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. Tingkat *turnover* yang tinggi di rumah sakit akan menimbulkan ketidakstabilan tenaga, dan terjadi peningkatan biaya seperti: peningkatan biaya rekrutmen, biaya *medical checkup*, biaya training bagi karyawan baru, dan biaya lembur untuk menstabilkan ketenagaan di suatu unit rumah sakit. Hal ini di dukung oleh Sumarni (2011:3), yang mengatakan

bahwa ketika perusahaan kehilangan karyawan, maka perusahaan juga kehilangan kemampuan, pengalaman, dan “memori perusahaan”. Hal tersebut juga merupakan isu yang penting bagi manajemen, karena akan mempengaruhi produktivitas, *profitability*, dan kualitas dari pelayanan serta kualitas produk. Bagi karyawan, tingkat *turnover* yang tinggi akan berpengaruh terhadap moral karyawan, hubungan antar karyawan dan keamanan kerja. Biaya penggantian karyawan juga akan meningkat, hal ini berhubungan dengan biaya rekrutmen karyawan dan pelatihan.

Permasalahan *turnover* perawat di rumah sakit di Indonesia masih belum terselesaikan. Gillies (1994:294), prosentase pindah/keluar (*turnover*) perawat di rumah sakit secara normal berkisar 5 – 10 % pertahun, dikatakan tinggi jika diatas 10%. Oleh karena itu *turnover* menjadi perhatian di manajemen rumah sakit. Faktor – faktor yang mempengaruhi kecendrungan *turnover* perawat adalah faktor internal organisasi terdiri dari ; ukuran organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, bobot pekerjaan, sentralisasi, faktor individu karyawan terdiri dari ; usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, minat, faktor eksternal yaitu ketersediaan lapangan kerja. (Aryanto, 2011).

RS “X” merupakan rumah sakit umum swasta yang berada di kota Bekasi yang mempunyai fasilitas khusus yang menjadi unggulan yaitu klinik spesialis jantung/ tindakan kateterisasi jantung, bedah minimal invasif (atroskopi, laparaskopi, fakoemulsifikasi dan neuroendoskopi), ruang perawatan (ICU/ICCU,NICU) dan berbagai diagnostik penunjang seperti MRI, rujukan pemeriksaan laboratorium, mikrobiologi dan patologi anatomi dan lainnya. Dengan adanya pusat pusat unggulan pelayanan di RS “X” tentu

diperlukan dukungan tenaga yang sudah profesional untuk setiap bidangnya. Dengan adanya masalah keluar masuknya karyawan yang sudah memiliki potensi skill akan mengakibatkan gangguan pelayanan di Rumah Sakit “X”.

Berdasarkan data ketenagaan dari Personalia Rumah Sakit “X” dari tahun 2010 – 2014 ditemukan data karyawan yang keluar berkisar 13.5 % dan dengan adanya tantangan dan persaingan antar Rumah Sakit Swasta maupun Negeri tidak menutup kemungkinan *turnover* karyawan Rumah Sakit “X” semakin meningkat.

Table 1.1 Data *Turnover* karyawan Rumah Sakit “X” Periode 2010 s.d 2014

No	Tahun	Jumlah Perawat	Perawat Keluar	Persentasi
1	2010	318 Orang	40 Orang	12.5 %
2	2011	300 Orang	54 Orang	18 %
3	2012	315 Orang	40 Orang	12.5%
4	2013	320 Orang	38 Orang	12 %
5	2014	315 orang	40 orang	12.5 %
Rata – rata				13.5 %

Sumber data: Rekapitan Data HRD Rumah Sakit “X”

Wawancara dengan salah satu koordinator ruang perawatan medikal bedah dewasa menyatakan dengan adanya keluar masuknya perawat sangat berpengaruh terhadap penerapan asuhan keperawatan. Hal ini sangat berpengaruh apabila perawat yang keluar merupakan salah satu penanggung jawab tim asuhan keperawatan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ Gambaran Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover* Perawat di Rumah Sakit “X” Bekasi “

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Gambaran faktor - faktor apa yang mempengaruhi *turnover* perawat di Rumah Sakit “X” Bekasi ? ”

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dari masalah di atas yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian adalah diketahui gambaran faktor - faktor yang mempengaruhi *turnover* perawat di rumah Sakit “X” di Bekasi

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui gambaran karakteristik perawat (usia, pendidikan, lama kerja, status perkawinan) di RS “X”.
- b. Diketahui gambaran pengembangan karir perawat terhadap kejadian *turnover* di Rumah Sakit “X” Bekasi.
- c. Diketahui gambaran kepuasan kerja perawat terhadap kejadian *turnover* di Rumah Sakit “X” Bekasi.
- d. Diketahui gambaran beban kerja perawat terhadap kejadian *turnover* di Rumah Sakit “X” Bekasi.
- e. Diketahui gambaran dukungan atasan terhadap kejadian *turnover* perawat di Rumah Sakit “X” Bekasi.
- f. Diketahui gambaran pengaruh organisasi lain terhadap kejadian *turnover* perawat di Rumah Sakit “X” Bekasi.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan bagi Rumah Sakit “X” untuk dapat mengambil keputusan-keputusan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia agar *turnover* karyawan bisa ditekan serendah mungkin.

2. Manfaat bagi keilmuan

- a. Hasil penelitian ini merupakan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya kepemimpinan dan manajemen keperawatan yang berhubungan dengan upaya-upaya mengenali faktor-faktor yang berhubungan dengan kecendrungan *turnover* karyawan di rumah sakit.
- b. Sebagai referensi di perpustakaan yang dapat digunakan oleh peneliti yang mempunyai peminatan di bidang pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan mengenali faktor-faktor yang berhubungan dengan kecendrungan *turnover* karyawan di rumah sakit.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang berharga dalam menerapkan pengetahuan yang telah didapat selama studi dan peningkatan keterampilan dalam manajemen keperawatan.

D. Ruang Lingkup

Judul penelitian ini adalah “ Gambaran Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover* Perawat di Rumah Sakit “X” Bekasi. Ruang lingkup peneliti adalah karakteristik perawat (Usia, pendidikan, lama kerja

dan status perkawinan) dan faktor lingkungan kerja (Pengembangan karir, kepuasan kerja, beban kerja, aasan dan faktor organisasi lain). Penelitian ini dilakukan pada perawat yang telah keluar dari Rumah Sakit “X” yang berdomisili atau bekerja di daerah JABODETABEK dan di luar JABODETABEK. Penelitian dilaksanakan bulan Februari 2015 - Juni 2015. Desain penelitian kuantitatif dengan metode penelitian Deskriptif untuk melihat “ Gambaran faktor - faktor apa yang mempengaruhi *turnover* perawat di Rumah Sakit “X” Bekasi ”