

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan pengalaman dan apa yang dirasakan secara pribadi oleh peneliti selama 14 tahun menjalankan tugas di RSJ Dr, Radjiman Wediodiningrat Lawang dan telah sebanyak 3 kali menjalankan penugasan mutasi antar ruangan dan Instalasi. Pada awal awal peneliti menjalankan penugasan mutasi diruang yang berbeda dari sebelumnya, yang dirasakan adalah kebingungan dengan situasi yang berbeda, baik lingkungan, teman teman baru, gaya kepemimpinan, kondisi klien, juga ritme kerja yang berbeda. Dari situasi tersebut dibutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri/ adaptasi dan mempelajari hal baru , juga mengenali lingkungan baru tersebut meskipun tidak dalam jangka waktu yang lama. Seperti disampaikan oleh Sastrohadiwiryono (2012) bahwa ada beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan mutasi antara lain faktor logis dan rasional, faktor psikologis dan faktor sosiologis. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti secara langsung pada bulan Januari dan Pebruari 2020 kepada 10 orang perawat yang menjalankan penugasan mutasi dari ruangan dan instalasi lain ke ruang/ instalasi NAPZA diketahui sebagian besar menyatakan keluhan berupa proses adaptasi kurang lebih selama 2 samapi dengan 3 bulan untuk menyesuaikan ritmr kerja dan juga program kerja dan Asuhan Keperawatan yang berlaku di ruang NAPZA yang yang memang berbeda dengan ruang

yang ditempati sebelumnya. Hal ini mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan layanan kepada kliennya.

Kinerja perawat yang baik dan berkualitas adalah harapan dari klien dan juga organisasi sebagai salah satu bagian dari Institusi Rumah Sakit yang memberikan layanan kesehatan. Kinerja perawat adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing masing yang tidak melanggar hukum, aturan, norma dan etika: dimana kinerja yang baik memberikan kepuasan bagi konsumen pengguna jasa (Mathius, 2013). kualitas kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah metode penugasan dan landasan model pendekatan kepada klien yang ditetapkan. Metode penugasan untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan yang diberikan kepada klien salah satunya adalah penugasan mutasi bagi tenaga perawat.

Mutasi kerja dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kualitas kinerja pegawai Rumah Sakit (Kristin, 2010), kebijakan penugasan mutasi dilakukan untuk memnuhi kebutuhan sumber daya manusia pada organisasi atau Institusi untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas dan sesuai harapan. Oleh sebab itu kebijakan penugasan mutasi harus didasarkan kepada data dan informasi yang akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja, keterlibatan dalam pelatihan dan perilaku perawat yang akan menjalankan penugasan mutasi tersebut, dengan kata lain kompetensi dari perawat tersebut bisa menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanaan penugasan mutasi. Kinerja perawat di Indonesia masih dalam kategori rendah

sampai dengan sedang, hal tersebut seperti pada penelitian Maulani(2015) di RSUD. H Hanafie Muara Bungo Jambi yang menunjukkan hasil kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6 %, penelitian Aini Sunnia(2018) di Rs Lavalette Malang didapatkan hasil kinerja perawat sebesar 53 %, Maimun (2016) di rumah sakit Bhayangkara Pekanbaru melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 53,4%, dapat di lihat dari hasil hasil penelitian tersebut diatas kinerja perawat menunjukkan kinerja yang mendekati hampir 50%.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti “ Hubungan Mutasi Dengan Kinerja di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang”, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak terkait terutama bidang keperawatan terhadap proses penugasan mutasi yang perlu dikelola dengan baik. Hal yang perlu dipertimbangkan dalam mutasi antara lain kompetensi, pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman kerja, lama masa kerja pada unit tertentu, juga minat dari yang bersangkutan serta lingkungan yang akan menerima perawat yang menjalankan penugasan mutasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat menjadi lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara mutasi dengan kinerja perawat di RSJ Dr, Radjiman Wediodiningrat Lawang?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan mutasi dengan kinerja perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi sistem mutasi di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat yang dilakukan mutasi di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- c. Menganalisis hubungan mutasi dengan kinerja perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi lokasi penelitian : dapat memberikan masukan kepada Rumah Sakit terutama Bidang Keperawatan tentang hubungan mutasi dengan kinerja perawat.
- b. Bagi Instansi Pendidikan Keperawatan: sebagai masukan bagi para pendidik untuk meanambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan mutasi dengan kinerja perawat.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran serta tambahan informasi yang dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian penelitian selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu dasar diadakannya penelitian sesudahnya, dan untuk melihat apakah hasil penelitian tersebut sama dan relevan jika diterapkan pada objek penelitian yang berbeda.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Variabel | Hasil |
|----|--------------------------|---|---|
| 1 | Ayub Budi Pracoyo(2015) | Variabel bebas: Rotasi kerja Variabel terikat : Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta | Berdasarkan hasil uji Chi-Square didapatkan tidak ada hubungan yang signifikan antara rotasi dan kinerja perawat (p-value= $0,120 > 0,05$ maka hipotesis H_0 terima. |
| 2 | Gulfa sari (2017) | Variabel bebas: Rotasi Kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan di Perpus UIN Banda Aceh | Hasil nilai korelasi(R) sebesar 0,667 menunjukkan ada hubungan kuat antara rotasi kerja dengan kinerja |
| 3 | Nasim (2018) | Variabel bebas :Mutasi kerja Variabel tergantung : Kinerja perawat di RSUD Ajibarang | Hasil hitung $t = -4,764$ (p value= $0,0001$, ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan antara kinerja perawat yang dilakukan mutasi rotasi dengan kinerja perawat yg tidak dilakukan mutasi rotasi. |

Berdasarkan pengamatan peneliti, penelitian hubungan mutasi dengan kinerja perawat belum pernah dilakukan di RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, dengan demikian penelitian bisa dijadikan masukan pengetahuan tentang sistem mutasi di RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.