

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN MUTASI DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RSJ Dr RADJIMAN WEDIODININGRAT
LAWANG**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep.)
Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit**



LILIK YULIASIH

1824201119

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MAJAPAHIT
MOJOKERTO**

2020

HALAMAN PENGESAHAN

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN MUTASI DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RSJ Dr RADJIMAN WEDIODININGRAT
LAWANG**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep.)
Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit**



LILIK YULIASIH

1824201119

Dosen Pembimbing 1

Ike Prafita Sari, S.Kep.Ns, M.Kep
NIK. 220 250 134

Dosen Pembimbing 2

Nurul Mawadah, S.Kep.Ns, M.Kep
NIK. 220 250 135

PERNYATAAN

Dengan ini saya selaku mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit

Mojokerto:

Nama : Lilik Yuliasih

NIM : 1824201119

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Setuju/~~tidak setuju~~*) naskah jurnal ilmiah yang disusun oleh yang bersangkutan setelah mendapat arahan dari pembimbing, dipublikasikan dengan/~~tanpa~~*) mencantumkan nama tim pembimbing sebagai co-author.

Demikian harap maklum.

Mojokerto, 16 Juli 2020



Lilik Yuliasih
NIM: 1824201119

Mengetahui

Pembimbing 1



Ike Prafita Sari, S.Kep.Ns, M.Kep
NIK. 220 250 134

Pembimbing 2



Nurul Mawadah, S.Kep.Ns, M.Kep
NIK. 220 250 135

**HUBUNGAN MUTASI DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RSJ Dr RADJIMAN WEDIODININGRAT
LAWANG**

Lilik Yuliasih

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Mojokerto Tahun 2020

Program Studi Ilmu Keperawatan

lilikyuli17@gmail.com

Ike Prafita Sari, S.Kep.Ns, M.Kep

Dosen Prodi S1 Ilmu Keperawatan Stikes Majapahit Mojokerto

ikkeshary@gmail.com

Nurul Mawaddah, S.Kep,Ns, M.Kep

Dosen Prodi S1 Ilmu Keperawatan Stikes Majapahit Mojokerto

Mawaddah.ners@gmail.com

ABSTRAK

Mutasi merupakan suatu proses pemindahan fungsi, tanggungjawab dan status ketenagakerjaan ke dalam situasi tertentu dengan tujuan agar diperoleh kepuasan kerja dan prestasi kerja semaksimal mungkin. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja seseorang maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral etik sebagai upaya memenuhi tugas dan tanggung jawab. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan mutasi dengan kinerja perawat. Design yang digunakan penelitian design korelasional pendekatan *Cross Sectional* dengan teknik *Simple Random Sampling* dan jumlah sampel 28 perawat RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang yang mendapatkan mutasi pada bulan Pebruari 2020. Kuesioner yang digunakan adalah Standar Kinerja Perawat dan salinan surat Penugasan Mutasi. Penelitian dilaksanakan bulan Mei 2020. Hasil penelitian didapatkan bahwa perawat yang mendapatkan mutasi sebagian besar dengan jabatan tetap 16 orang (57,1%) dan sebagian besar memiliki kinerja rendah 12 orang (42,9%). Berdasarkan analisis spearman rho didapatkan $r = 0,067$ $p = 0,734$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara Mutasi dengan Kinerja perawat. Sebagian besar responden hanya mendapatkan perubahan tempat tugas tanpa perubahan wewenang dan tanggung jawab yang bertujuan untuk pemerataan perawat serta menghindari kejenuhan. Responden mendapatkan mutasi pada ruangan yang memiliki kriteria, kondisi, dan spesialisasi yang hampir sama sehingga tidak membutuhkan waktu panjang untuk beradaptasi. Kinerja perawat tidak dipengaruhi oleh mutasi, masa kerja, serta perubahan jabatan. Rekomendasi yang diberikan bahwa dalam proses mutasi penting memperhatikan kompetensi perawat untuk peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Kata Kunci : Mutasi, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Mutation of the process of transferring functions, responsibilities and employment status into certain situations for receive the deep job satisfaction

and provide maximum performance. Performance is the result of the work of a person or group in order to achieve the goals organization concerned by legally and in accordance with morals ethics in an effort to fulfill their duties and responsibilities. The purpose was to determine the relationship of mutations with the performance of nurses RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. The design was analytic observational research with Cross Sectional approached. The design was used correlational design research with cross sectional approached using the technic Simple Random Sampling and total sampel size were 28 nurses RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang who carried out the assignment of mutations in February 2020. Instrumen research used The Nurse Performance Standart questioner and the copied of assignment of mutasion. This research was conducted in Mei 2020. The result research that most of respondent getting the persistent position by 16 nurses (57,1%) and the most have the lower performance by 12 nurses (42,9%). The analysis with Spearman Rho were showed $r = 0.067$ $p = 0.734$ ($p > 0.05$) that concluded there was no significant relationship between mutations and performance nurses. The most of respondent got the changing ward only without change of authority and responsibility with the goal for even distribution of nurse also avoided saturation. Respondent got mutation with similiar of criteria, condition, and spesialistic of ward so they were not difficult for adaptation. The nurse performance was not significant correlation with the mutation, the work periode, and the changing position. Recommendation was given in the mutation process importance of paying attention to the competencies of nurses to improved performance and achieved the goals of Dr. RSJ Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Keywords: Mutation, Nurse Performanc

PENDAHULUAN

Mutasi merupakan kegiatan yang sangat diperlukan pada keberlangsungan sebuah perusahaan atau organisasi, sebagai salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai, selain hal tersebut mutasi juga sebagai cara untuk mengatasi kejenuhan dan konflik antar pegawai sebagai strategi untuk memperoleh kualitas kinerja pegawai yang memuaskan. Dalam pelaksanaan mutasi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan 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 pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusaan atau organisasi. Seperti yang disampaikan oleh (Daryanto,2013) mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip "*the right men on the right place*" Perubahan posisi jabatan/ pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan status, tanggung jawab, tingkat wewenang, kekuasaan dan pendapatannya.

Ada mutasi dengan kenaikan jabatan ada pula mutasi dengan jabatan tetap, hal ini terjadi sebagai cara untuk pemerataan tenaga dan untuk mengisi jabatan yang kosong, dimana hal ini juga berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja sehingga hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi bisa

di capai. Seperti yang disampaikan Malayu.S. P Hasibuan (2013) mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi.

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. Menurut Nursalam (2016), kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Kinerja sendiri merupakan penjabaran visi, misi, tujuan dan strategi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Saing Bungaran (2017), menyampaikan bahwa prinsip mutasi sebaiknya memutasikan karyawan pada posisi yang tepat serta pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan (kompetensi) pegawai yang bersangkutan sehingga terjadi peningkatan motivasi, semangat serta produktivitas kerja .

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan desain korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Prosedur dalam penelitian ini meliputi dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan. Pada tahap persiapan, mengajukan permohonan ke Kepegawaian bagian Sumber Daya Manusia melalui Bidang Keperawatan untuk mengetahui salinan penugasan mutasi perawat, serta mempersiapkan sarana dan prasarana yang mendukung penelitian seperti ijin penelitian, *informed consent* dan kuesioner. Sedangkan tahap pelaksanaan meliputi pengajuan ijin ke direktur RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang dan melakukan pengambilan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 28 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk kinerja perawat (Standart Kinerja Profesional). Data diambil langsung dari responden dengan didampingi oleh peneliti. Kriteria penilaian kinerja dibagi menjadi 3 yaitu $\leq 50\%$ = Kurang, $51-55\%$ = Sedang, $\geq 56\%$ = Baik. Data kemudian dianalisis menggunakan uji *Spearman's Rho* dengan $\alpha=0,05$. Dikatakan ada hubungan jika $p\text{-value} < \alpha (0,05)$ dan tidak ada hubungan jika $p\text{-value} > \alpha (0,05)$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden di Rsj Dr Radjiman Wediodiningrat Lawang 2020

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki laki	12	50%
Perempuan	12	50%
Jenis kelamin		

25-35 tahun	9	32,1%
36-45 tahun	12	42,9%
46-55 tahun	7	25,0%
Pendidikan		
Diploma	11	39,3%
S1	15	53,6%
S2	2	7,1%
Status Pernikahan		
Belum menikah	1	3,6%
Menikah	27	96,4%
Masa Kerja		
<10 tahun	8	28,6%
11-20 tahun	12	42,9%
21-30 tahun	4	14,3%
>30 tahun	4	14,3%
Jumlah	28	100%

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa yang berjenis kelamin laki laki dan perempuan memiliki frekwensi yang sama besar yaitu masing masing 50 %, sebagian besar responden memiliki umur pada rentang 36-45 tahun (42,9%), sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 (53,6%), hampir seluruhnya responden sudah menikah (96,4%), sebagian besar responden memiliki masa kerja 11-20 tahun (42,9%).

Tabel 2 Distribusi frekwensi berdasarkan kategori mutasi dan kinerja di Rsj Dr, radjimamn Wediodiningrat Lawang 2020

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Mutasi		
Naik Jabatan	12	42,9%
Jabatan Tetap	16	57,1%
Kinerja		
Rendah	12	42,9%
Sedang	6	21,4%
Tinggi	10	35,7%
Jumlah	28	100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjalankan penugasan mutasi dengan jabatan tetap (57,1%) dan sebagian besar responden berada pada kriteria kinerja rendah (42,9%).

Tabel 3. Tabulasi silang Hubungan mutasi dengan kinerja perawat di RSJ Dr Radjiman Wediodiningrat Lawang tahun 2020

Variabel	Kriteria Kinerja								<i>r</i>	<i>p</i>
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Jabatan tetap	7	58,3	4	66,7	5	50,0	16	57,1	0,067	0,734
Naik jabatan	5	41,7	2	33,3	5	50,0	12	42,9		
Jumlah	12	100	6	100	10	100	28	100		

Berdasarkan hasil uji Korelasi Spearman pada tabel 4.8 didapatkan hasil $r = 0,067$ $p = 0,734$ ($p > 0,05$) yang artinya bahwa tidak ada korelasi/ hubungan antara Mutasi dengan Kinerja perawat di Dr.Radjiman Wediodiningrat Lawang yang di tunjukkan dengan nilai $p = 0,734$, akan tetapi menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat lemah yang di tunjukan dengan nilai $r = 0,067$, dengan arah korelasi positif yang berarti bahwa hubungan antara mutasi dengan kinerja adalah sejalan.

1. Identifikasi Mutasi Responden

Pada penelitian ini didapatkan hasil sebagian responden menjalankan mutasi dengan kategori jabatan tetap sejumlah 16 orang (57,1%). Malayu S. P Hasibuan (2013) menyatakan bahwa mutasi bisa terjadi di dalam satu organisasi sebagai bentuk perubahan posisi/jabatan/tempat maupun pekerjaan yang dilakukan baik secara horisontal maupun vertikal(promosi/ demosi). Mutasi salah satu kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke dalam situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi (Sastrohadiwiryo dalam Kadarisman, 2012). Fakta dalam penelitan ini sejalan dengan teori yang ada. Responden dalam penelitian ini sebagian besar hanya mendapatkan perubahan tempat tugas dalam kesempatan mutasi tersebut. Responden yang menjalankan mutasi tidak selalu mendapatkan kenaikan jabatan hal ini disebabkan karena mutasi tidak selalu tentang kenaikan jabatan, melainkan bisa juga untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja atau pemerataan pegawai tanpa harus merekrut tenaga baru dari luar. Mutasi juga menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, hal ini dikarenakan tantangan dan situasi yang dihadapi pegawai tidak berubah. Mutasi juga untuk menghindari kejenuhan pada situasi dan kondisi tugas yang sama, sebab rutinitas yang sama pada tempat yang sama berisiko menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, hal ini dikarenakan

tantangan dan situasi yang dihadapi pegawai tidak berubah. Mutasi juga akan menjadikan ritme kerja maupun tanggung jawab yang di lakukan menjadi lebih bervariasi, dengan adanya perubahan pada tempat, orang, situasi dan kriteria pasien yang di rawat tetapi berbeda kondisi dan penyakitnya akan menjadikan perawat merasa tertantang untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang baru.

2. Identifikasi Kinerja Responden

Pada penelitian ini didapatkan hasil reponden sebagian besar memiliki kategori kinerja rendah sebanyak 12 responden (42,9%). Seseorang perawat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila perawat tersebut melakukan pekerjaan dengan baik dan hasil kerjanya sesuai dengan apa yang harus dicapainya, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor individu pekerja, faktor organisai, faktor psikologis (Notoadmodjo, 2007). Kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya pada umumnya sejajar dengan prestasi yang diraihny (Notoatmojo, 2009) . Kinerja menunjukkan hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi (Nursalam, 2011). Pada penelitian ini responden yang memiliki kategori kinerja rendah disebabkan karena responden tersebut di mutasi pada ruangan yang memiliki kriteria, kondisi, dan spesialisasi klien yang tidak banyak berbeda sehingga membutuhkan waktu yang tidak panjang untuk beradaptasi agar bisa mengikuti ritme kerja pada ruang baru tersebut. Perawat yang dimutasi tersebut selain mudah beradaptasi juga tidak memiliki rasa kekhawatiran akan rasa aman yang tinggi terhadap situasi baru karena ruangan yang ditujunya tidak banyak perubahan, sehingga hal tersebut pada akhirnya tidak banyak merubah kinerja karyawan/perawat. Perawat yang dimutasi tidak banyak memerlukan persiapan untuk menerima hubungan baru ditempat dia akan menjalankan tugas. Hal ini disebabkan ruangan yang tidak berbeda dan rekan kerja yang sudah lama dikenal tidak memberikan tantangan yang cukup tinggi dalam hal persiapan untuk melaksanakan tugas barunya. Sehingga perawat tersebut tidak merasa mendapatkan tantangan akan tanggung jawab yang lebih tinggi atau baru yang pada akhirnya juga tidak merubah kinerja mereka.

3. Hubungan Mutasi dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis data menggunakan *Spearman's Rho* pada tabel 4.8 menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara Mutasi dengan Kinerja perawat di Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Malayu S.P. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa tujuan pelaksanaan mutasia antara lain: meningkatkan produktifitas pegawai, menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, menambah pengetahuan pegawai, menghilangkan kejenuhan, sebagai perangsang pegawai untuk meningkatkan karirnya, menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawainya, mengatasi perselisihan antar pegawai dan mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat berada pada tempat yang tepat. Mutasi merupakan salah satu metode dalam program pengembangan

manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektifitas pegawai secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya (Malayu S, P Hasibuan, 2012). Kopelman dalam (Muhith, 2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sistem imbalan melalui motivasi, sedangkan faktor penentu organisasi, yakni pendidikan berpengaruh pada kinerja individu atau organisasi melalui variabel pengetahuan, keterampilan atau kemampuan. Responden dalam penelitian ini kinerjanya tidak dipengaruhi oleh berapa kali responden dimutasi dan berapa lama responden bekerja/masa kerja responden serta perubahan jabatan naik maupun jabatan tetap. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa perubahan jabatan tidak mampu merubah kinerja perawat menjadi semakin baik karena perawat tidak memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja disebabkan reward yang dianggap kurang sesuai dengan kompetensi perawat maupun kinerja perawat. Sebagian besar perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang telah memiliki kompetensi yang memadai dalam hal ini memiliki kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai positif yang harus dimiliki oleh seorang tenaga profesional, tetapi kesempatan untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan pekerjaannya kurang terbuka. Instrumen kinerja untuk promosi jabatan kurang dipahami atau diketahui oleh pegawai. Program peningkatan kompetensi pegawai dan promosi pegawai telah ada namun dianggap kurang tersosialisasikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Sebagian besar mutasi di RSJ. Dr Radjiman Wediodiningrat Lawang adalah mengalih tugaskan perawat pada jabatan tetap yaitu 57, 1% dan didapatkan kinerja perawat di RSJ. Dr Radjiman Wediodiningrat Lawang yang menjalankan mutasi baik dengan kenaikan jabatan maupun jabatan tetap memiliki kategori kinerja rendah yaitu 42,9 %. Tidak ada hubungan yang signifikan antara mutasi dengan kinerja perawat di RSJ. Dr Radjiman Wediodiningrat Lawang. Oleh sebab itu diharapkan kepada pihak Rumah Sakit hendaknya lebih memperhatikan proses mutasi terutama berdasarkan kompetensi, ketrampilan, pengalaman kerja dan juga minat perawat agar dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi, sehingga meningkatkan kinerja perawat. Juga kepada semua perawat agar dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga keperawatan, sehingga dapat tetap fokus dalam bekerja dan berprestasi dimanapun di tugaskan dan di tempatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. 2013. Sari Kuliah Manajemen Pemasaran (cetakan 2). Bandung. Penerbit: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Hasibuan, M. S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta..
- M Kadarisman. 2012. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Muhith, A. (2017). *Model Mutu Asuhan Keperawatan dan MAKP*.
- Notoatmodjo S. 2007. *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Rineka cipta : Jakarta.
- Nursalam. (2016). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan Penerapan dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- .Saing Bungaran, 2017 *Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*, Bekasi