

ROTASI KERJA SEBAGAI STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERAWAT

Giri Susilo Adi*

**Dosen Akademi Keperawatan Notokusumo Yogyakarta*

ABSTRACT

The quality of good nursing services is one of the important factors in creating patient satisfaction. Many factors influence nursing services, one of which is the work rotation system in the management of human resource management. The purpose of this study is to determine the effectiveness of work rotation as a strategy to improve nurse performance. Work rotation is the transfer of employees to increase the effectiveness and productivity of employees in the organization and this will help employees learn new skills, reduce boredom and eliminate job dissatisfaction. The results of various literature studies show that well-managed work rotation will have an effective impact on improving nurse performance.

Keywords : rotation, performance, nurse

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sarana upaya kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan memiliki peran strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat sebagai tujuan pembangunan kesehatan. Rumah sakit akan selalu dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.^{1,2}

Kualitas pelayanan yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam usaha menciptakan kepuasan pasien. Pelayanan berkualitas dalam konteks pelayanan di rumah sakit berarti memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarganya

didasarkan pada kualitas untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka, sehingga dapat memperoleh kepuasan yang akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan pasien dan keluarganya terhadap pelayanan di rumah sakit.³

Tujuan pelayanan kesehatan yang professional dan berkualitas di rumah sakit, tentunya tidak terlepas dari hasil kerjasama seluruh komponen sumber daya, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi layanan rumah sakit tersebut. SDM keperawatan merupakan proporsi terbesar dari tenaga kesehatan lain yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dan berkualitas terhadap klien secara

berkesinambungan.⁴ Perawat rumah sakit, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta berkualitas kepada pasien.

SDM keperawatan merupakan salah satu aset dan komponen penting dalam pelayanan rumah sakit yang memiliki kontribusi dalam menentukan baik tidaknya sebuah citra rumah sakit. Dalam menghadapi era persaingan yang kian kompetitif dewasa ini, tuntutan loyalitas bagi seorang perawat menjadi hal yang penting dan diperlukan oleh rumah sakit untuk dapat menampilkan kinerja dan produktivitas yang baik.⁵ Untuk bisa mencapai tujuan, rumah sakit memerlukan para karyawan termasuk didalamnya adalah perawat, yang memiliki komitmen tinggi.

Komitmen organisasi merupakan jantung dari analisis manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu kebijakan dalam manajemen SDM di rumah sakit menjadi sesuatu hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan penciptaan upaya dalam meningkatkan komitmen pada karyawan, agar SDM keperawatan potensial yang dimiliki organisasi dapat tetap bertahan dalamnya. Komitmen secara harfiah diartikan sebagai sebuah level kedekatan pekerja dengan beberapa aspek dalam pekerjaannya.⁶

Komitmen ini merupakan sebuah konsep penting yang merefleksikan adanya kealiaman dan kuatnya ikatan individu baik terhadap pekerjaan, karir maupun organisasi tempat kerja. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi menjadi salah satu indikator terbentuknya komitmen karyawan dalam organisasi.⁷ Komitmen organisasi ini dapat digunakan sebagai indikator adanya tingkat rajin tidaknya individu dan loyalitasnya terhadap organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasional. Faktor personal ini merupakan salah satu determinan penting yang mempengaruhi komitmen organisasi ditempat kerjanya.⁸ Berkaitan dengan faktor yang berasal dari dalam organisasi terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan.⁹

Salah satu pendekatan untuk peningkatan kinerja perawat adalah melalui metode rotasi kerja. Rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja SDM. 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. Robbins⁹ 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. Kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan

motivasi melalui suasana kerja dan lingkungan kerja yang baru.⁹

PEMBAHASAN

Rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan untuk meningkatkan keefektifan dan produktivitas karyawan dalam organisasi dan hal ini akan membantu karyawan dalam mempelajari keahlian baru, mengurangi kebosanan dan menghilangkan ketidakpuasan kerja.¹⁰ Perawat yang terlalu lama bekerja di tempat yang sama akan merasa bosan karena merasa tidak tertantang dengan kondisi lingkungan kerja yang monoton.

Hasil penelitian Mansur¹⁰, menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya rotasi yang dilakukan pada staf akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja.¹⁰ Sedangkan pada penelitian Kodri didapatkan hasil penelitian bahwa ada hubungan yang bermakna variabel umur, lama kerja terhadap produktivitas kerja.¹¹ Sedangkan penelitian yang terkait lainnya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Huang, menyatakan bahwa rotasi pekerjaan, stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi komitmen organisasi.¹² Untuk penelitian lain yang telah dilakukan oleh Wen-Hseing Ho, Ying-Ling Shih dan Rong-Da Liang yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.¹³

Hasil penelitian Adi¹⁴, menunjukkan hasil bahwa rotasi kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof Dr. Soerojo Magelang sebagian besar cukup baik yaitu sebesar 83,9 %. Rotasi kerja memiliki pengertian kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain untuk memperoleh kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan keluaran yang produktif sesuai dengan target perusahaan.¹⁵ Tujuan dari rotasi adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mengembangkan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja, mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi.¹⁶

Dari hasil penelitian diatas telah disebutkan bahwa rotasi kerja perawat walaupun dalam kategori baik namun ada beberapa jawaban perawat yang menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan informasi sebelum mendapatkan program rotasi yaitu 60,3 %. Menurut asumsi peneliti tanpa adanya sosialisasi bagi perawat yang akan di rotasi tentunya akan menimbulkan stress dan kecemasan, karena mereka tidak mendapatkan gambaran ruangan yang akan ditempati serta harus melakukan orientasi dan adaptasi di tempat yang baru agar benar – benar siap bekerja di dalam lingkungan yang baru.

Kebijakan rotasi yang sehat dibutuhkan oleh organisasi yang bertujuan menempatkan perawat dalam jabatan yang sesuai dengan

berdasarkan hasil evaluasi dari setiap personil keperawatan.¹⁷ Dari hasil penelitian sebanyak 62 % responden menyatakan bahwa rotasi kerja tidak terkoordinasi setiap 3 tahun sekali. Dari hasil penelitian di dapatkan data bahwa masa kerja rata-rata perawat 15,8 tahun dengan mendapatkan rotasi kerja rata-rata 3,69 kali.

Rantle menyatakan bahwa karyawan cenderung mengalami kejenuhan dalam masa jabatan 24-36 bulan dan untuk mengatasi kejenuhan tersebut dilakukan rotasi setingkat.¹⁰ Rotasi kerja diharapkan mampu meningkatkan koordinasi antar unit departemen, rotasi dilakukan secara terkordinasi karena akan berhubungan dengan unit lain. Oleh karena itu rotasi kerja dilakukan secara periodik secara 2-3 tahun sekali.⁹ Sistem rotasi di rumah sakit mengikuti pola tempat, waktu, dan keterampilan yang diatur dan disusun oleh bidang keperawatan yang dibantu oleh kepala seksi dan supervisor keperawatan.¹⁶ Kebijakan rotasi yang jelas dan sosialisasi yang jelas diharapkan dapat meningkatkan persepsi yang positif terhadap rotasi, karena selama ini banyak asumsi yang menyatakan bahwa sering di rotasi sebagai akibat dari melakukan kesalahan atau tidak disukai oleh teman sejawat.

Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Humairah, menyatakan bahwa

rotasi pekerjaan, stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi komitmen organisasi.¹⁸ Beberapa penelitian lain yang telah dilakukan oleh Wen-Hseing Ho, Ying-Ling Shih dan Rong-Da Liang, menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.¹³ Rotasi kerja mempunyai tujuan salah satunya untuk mengurangi kebosanan dan mengurangi turn over karyawan atau keluarnya karyawan dari organisasi.¹⁰ Bentuk dari komitmen organisasi adalah loyalitas dan keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi.⁷ Jadi dengan rotasi kerja yang baik karyawan akan mempunyai produktivitas yang tinggi dan mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Rotasi kerja dalam pelayanan keperawatan memiliki merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja perawat dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain untuk memperoleh kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan keluaran yang produktif sesuai dengan target organisasi fasilitas pelayanan kesehatan. Tujuan dari rotasi adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mengembangkan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja, mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi. Rotasi kerja yang

terkelola dengan baik akan dapat memberikan dampak yang efektif untuk peningkatan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Departemen Kesehatan RI. Indikator kinerja rumah sakit. Jakarta: Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik. 2005.
2. Sabarguna, B. S. Quality Assurance Pelayanan Rumah Sakit. Edisi Kedua. Yogyakarta: Konsorsium Rumah Sakit Islam Jateng-DIY. 2004.
3. Gillies, D.A. Manajemen keperawatan: suatu pendekatan sistem. Edisi ketiga Philadelphia: W.B. Saunders Company. 2004.
4. Nursalam. Manajemen Keperawatan. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika. 2011.
5. Anwar Kurniadi. Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya. Jakarta: FKUI. 2013.
6. Gupta. Anviti. Organizational commitment - basic concepts & recent developments. www.selfgrowth.com. 2007.
7. Sopiah. Perilaku organisasional. Yogyakarta. Penerbit Andi Offset. 2008.
8. Robbins, S.P. Perilaku organisasi. Edisi; 10. PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2008.

9. Roymond. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. EGC. Jakarta. 2012.
10. Mansyur. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak. Tesis. Universitas Indonesia. 2009.
11. Kodri, . Hubungan Lamanya waktu rotasi dan karakteristik perawat pelaksana dengan produktivitas kerja. Tesis. Universitas Indonesia. 2003.
12. Huang, HJ. "Job Rotation from the Employees' Point of View, Research and Practice in Human Resource Management". 1999.
13. Wen-hsein Ho, Ching S Chang, Ying-Ling shih and Rong_Da Liang. Effect of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. 2009.
14. Adi, Giri S. Hubungan Rotasi Kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi (studi pada perawat pelaksana Di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof. Dr. Soerojo Magelang). Tesis. Fakultas Kedokteran. Universitas Diponegoro. 2014.
15. Sadili Samsudin. Manajemen Sumber Daya manusia, Bandung: Pustaka Setia 2006.
16. Safri Mangkuprawira. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: ghalia Indonesia. 2004.
17. Depkes RI. Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan. Kepmenkes RI Nomor : 836/MENKES/SK/VI/2005. Jakarta: 2006
18. Giwangkara. Employee Satisfaction, www.republika.co.id. 2002. Diunduh pada tanggal 10 Agustus 2014.