

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 Tentang rumah sakit bahwa rumah sakit merupakan pusat pelayanan yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar dan medik spesialis, pelayanan penunjang medis, pelayanan perawatan, baik rawat jalan, rawat inap maupun pelayanan instalasi.

Perkembangan rumah sakit di Indonesia semakin banyak, tidak sedikit rumah sakit milik pemerintah maupun swasta yang menawarkan fasilitas yang lengkap dan pelayanan terbaik. Pelayanan terbaik terutama ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkompeten.

Di rumah sakit sumber daya manusia yang terbanyak banyak adalah perawat. Selain jumlahnya yang banyak, perawat juga merupakan tenaga kesehatan yang banyak berinteraksi dengan pasien, karena itulah perawat memegang peran penting dalam membangun citra yang positif dihadapan pasien.

Permasalahan yang sering dihadapi berhubungan dengan perawat adalah *turnover*, Menurut Robbins dan Judge (2009) *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran

diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Gillies (1996) Penyebab *turnover* perawat adalah karena ketidakpuasan pekerjaan seperti rendahnya standar perawatan pasien, tingginya tuntutan dan beban kerja, gaji yang tidak sesuai, tidak adanya jenjang karir, tidak ada kesempatan melanjutkan pendidikan, kurangnya pengakuan dan penghargaan, kurangnya tantangan pekerjaan, kurangnya supervisi dari atasan. Menurut Gillies (1994) keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Untuk mengetahui besaran angka tersebut dapat menggunakan rumus perhitungan turnover perawat menurut Gillies (1994) yaitu:

$$\text{Rumus Turn Over} = \frac{\text{jumlah perawat yang keluar}}{\text{jumlah seluruh karyawan yang direkrut}} \times 100\%$$

Berdasarkan *turnover* perawat di rumah sakit Bhayangkara H.S Samssoeri Mertojoso sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Turnover Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara H.S Samssoeri Mertojoso Surabaya Tahun 2018-2019

No	Tahun	Turnover Perawat
1.	2017	5%
2.	2018	13,9%
3.	2019	11,2%

Sumber : Data SDM tahun 2018-2019 di rumah sakit Bhayangkara H.S Samssoeri Mertojoso Surabaya

Berdasarkan data dari bagian SDM di rumah sakit Bhyangkara H.S Samsorei Mertojoso Surabaya tahun 2017 sampai dengan 2018, angka turnover perawat tersebut melebihi angka norma yang ditetapkan oleh Gillies yaitu sebesar 5-10% per tahun, tentu akan menimbulkan masalah bagi pengelolaan sumber daya manusia khususnya perawat di rumah sakit Bhyangkara H.S Samsorei Mertojoso Surabaya.

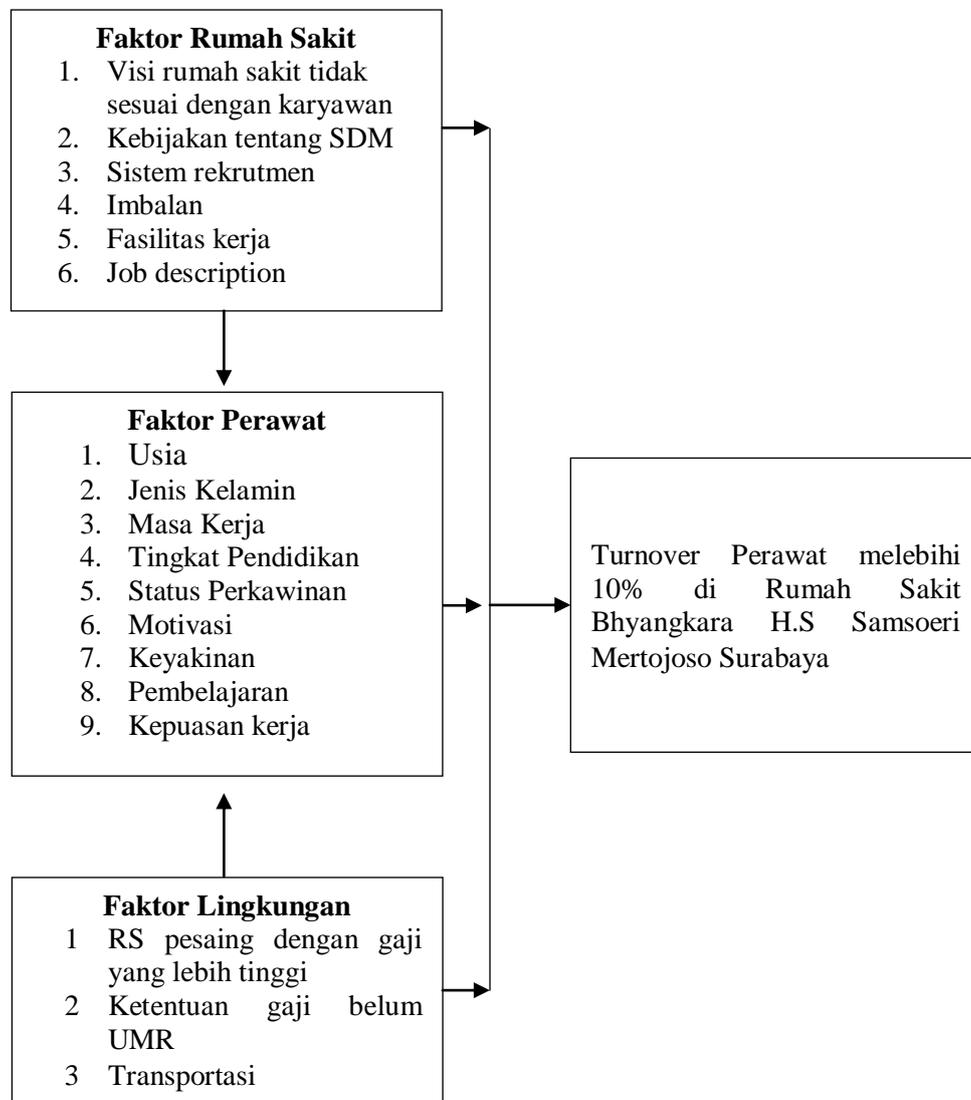
Penyebab tidak sesuai standar turnover berhubungan dengan kepuasan perawat. Kepuasan perawat sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat itu sendiri, jika perawat puas dengan pekerjaan mereka akan berkerja semaksimal mungkin untuk memenuhi hasil yang diinginkan oleh organisasi tersebut, namun jika perawat tidak puas sangat berdampak pada organisasi atau perusahaan tempat perkerjaan mereka. Mereka akan meninggalkan perkerjaan tersebut ke tempat yang menurut mereka lebih baik atau sebaliknya kinerja mereka tidak sesuai yang diinginkan organisasi atau perusahaan.

Pergantian karyawan/turnover dapat dicegah dengan mengetahui dan menghalangi munculnya turnover intention sebagai prediktor. Turnover sendiri merupakan konsep yang berbeda dengan turnover intention. Menurut Dessler(2013)turnover merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan. Sementara menurut Abelson ((1987) dalam Toly (2001)menguraikan turnover intention sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Oleh

sebab itu peneliti menganalisis faktor-faktor penyebab masalah turnover intention.

1.2 Kajian/Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, ada beberapa faktor kemungkinan yang dapat mempengaruhi turnover perawat tidak sesuai standar di Rumah Sakit Bhyangkara H.S Samsueroi Mertojoso Surabaya sebagai berikut:



Gambar 1.1 Identifikasi penyebab masalah

1.2.1 Penjelasan kajian/Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa kajian masalah dari rumah sakit Bhayngkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya adalah turnover melebihi 10% dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor Rumah Sakit
 - a. Visi rumah sakit tidak sesuai dengan karyawan

Visi rumah sakit adalah gambaran keadaan rumah sakit di masa mendatang dalam menjalankan misinya. Isi pernyataan visi tidak hanya berupa gagasan-gagasan kosong. Visi merupakan gambaran mengenai keadaan lembaga di masa depan yang berpijak dari masa sekarang. Dalam visi, terdapat dasar logika (nalar) dan naluri yang digunakan secara bersamaan. Visi harus mempunyai nalar dan memberi ilham bagi seluruh pihak terkait. Sifat mempunyai nalar berarti visi tersebut bukan impian. Secara logika visi tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai strategi dan program kegiatan. Di samping itu, visi sebaiknya menyiratkan harapan dan kebanggaan jika dapat dicapai. Tidak ada sebuah lembaga yang mempunyai visi menjadi lembaga yang tidak bermutu atau menjadi lembaga yang tidak disukai oleh masyarakat. Oleh sebab itu visi suatu rumah sakit harus sejalan dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Sedangkan ini adalah Visi RS Bhayangkara H.S. Samsoeri Mertojoso “Menjadi Rumah Sakit Bhayangkara Yang Terbaik Dalam Bidang Pelayanan Kesehatan

Dan Kedokteran Kepolisian” tidak hanya memberikan pelayanan terbaik untuk kepolisian masyarakat juga bisa mendapatkan pelayanan terbaik.

b. Kebijakan tentang SDM

Sesuai dengan kebijakan di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsuero Mertojoso tentang kebijakan SDM (sumber daya manusia) terutama TKK (tenaga kerja kontak) penandatanganan kontrak selama dua tahun, setelah dua tahun selesai dievaluasi sesuai dengan pekerjaan jika baik akan penandatanganan kontrak untuk tahun berikutnya. Begitu juga dengan kenaikan upah akan dinaikan kurang lebih dua tahun sekali hal tersebut juga disesuaikan dengan pekerjaannya.

c. Sistem rekrutmen

Di berbagai perusahaan atau instansi di awal perekrutan di jelaskan terlebih dahulu sistem pekerjaannya supaya karyawan juga mengerti bagaimana sistem tersebut dijalankan. Seperti sistem pengajian atau imbalan

d. Imbalan

Imbalan sangat mempengaruhi karyawan masih ingin berkerja disuatu instansi/ perusahaan tersebut. Berapa besar imbalan finansial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan pada organisasi lain. Penting bagi sebuah organisasi untuk menentukan gaji/upah pekerja sejak awal, sebagai jaminan atas kesepakatan kerja kedua belah pihak.

e. Fasilitas kerja

Fasilitas yang sudah disediakan diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien, namun terkadang perusahaan tidak mengerti apa yang dibutuhkan karyawannya, banyak perusahaan masih memfasilitasi karyawannya dengan fasilitas yang kurang memadai. Penyebab inilah membuat karyawan berfikir untuk pindah ke tempat kerja baru.

f. Job description

Uraian jabatan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Penyusunan uraian jabatan ini adalah sangat penting, terutama untuk menghindarkan terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana faktor Rumah Sakit di Bhayangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya ?
2. Bagaimana faktor perawat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoeri Mertojoso Surabaya ?

3. Bagaimana turnover intention perawat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoreri Mertojoso Surabaya ?
4. Bagaimana pengaruh faktor- faktor terhadap turnover intention perawat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoreri Mertojoso Surabaya ?

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor- faktor yang mempengaruhi turnover intention perawat di Rumah Sakit Bhyangkara H.S Samsoreri Mertojoso Surabaya

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor Rumah Sakit di Bhayangkara H.S. Samsoreri Mertojoso Surabaya
2. Mengidentifikasifaktor perawat Rumah Sakit di Bhyangkara H.S Samsoreri Mertojoso Surabaya
3. Mengidentifikasi turnover intention perawat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoreri Mertojoso Surabaya
4. Menganalisis pengaruh faktor- faktor terhadap turnover intention perawat di Rumah Sakit Bhayangkara H.S. Samsoreri Mertojoso Surabaya

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk meneliti tugas akhir, skripsi sebagaicara memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Rumah Sakit di Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo. Peneliti ini menambah pengetahuan peneliti mengenai hubungan kepuasan kerja dengan turnover perawat di rumah sakit Bhyangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya

1.5.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan rumah sakit sebagai bahan masukan dalam mengukurturnover perawat di rumah sakit Bhyangkara H.S Samsoeri Mertojoso Surabaya

1.5.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bacaan karya ilmiah dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bacaan untuk penelitian karya ilmiah lainnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.