

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan kepada masyarakat wajib terakreditasi dengan tujuan meningkatkan mutu pelayanan sekaligus melindungi keselamatan pasien dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara professional dan berkualitas. (Republik, 2017). Salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) terbesar tenaga kesehatan adalah perawat. Perawat merupakan ujung tombak keberhasilan dalam menjaga pasien selama 24 jam dalam mempertahankan kesehatan serta keselamatan pasien. hal ini disampaikan oleh *National Health Service (NHS) Improvement*, 2018.

Perawat harus memiliki tanggung jawab dan ketrampilan dalam ilmu pengetahuan untuk melakukan pelayanan kesehatan pada pasien selama 24 jam untuk memastikan pasien mendapat standar pelayanan keperawatan yang maksimal. Oleh karena pelayanan keperawatan dalam memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai dengan upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat.

Perawat merupakan sektor profesi terbesar dan SDM terbanyak yang menempati pekerjaan di rumah sakit, (Johana, 2016). SDM keperawatan merupakan salah satu aset dan komponen penting dalam memberikan pelayanan

kesehatan. Pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja perawat adalah sistem rotasi kerja.

Sistem rotasi kerja dalam pelayanan kesehatan merupakan suatu sistem yang ditujukan kepada perawat dengan melakukan perpindahan atau perputaran intern ruang rawat yang ditujukan kepada perawat yang dilakukan oleh bidang keperawatan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Untuk merumuskan tujuan rotasi kerja, Meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan mencegah kejenuhan serta memenuhi kebutuhan tenaga keperawatan di ruang rawat dan meningkatkan keterampilan perawat dalam bekerja. Untuk memperoleh kepuasan perawat dalam bekerja harus dirumuskan jenis-jenis keterampilan keperawatan apa saja yang dapat dikembangkan melalui rotasi, agar perawat dapat bekerja semaksimal mungkin dapat memberikan hasil yang produktif sesuai dengan target organisasi yang telah ditetapkan. Pelayanan kesehatan yang memadai sangat dipengaruhi oleh pelayanan keperawatan yang ada didalamnya (Permenkes, 2019).

Rotasi kerja dilaksanakan agar dapat mampu mengurangi rasa bosan perawat dan untuk memenuhi keinginan perawat dalam bekerja sesuai dengan minat dan bidang tugasnya (Adi, 2018). Adi menjelaskan bahwa tujuan dari pelaksanaan rotasi kerja perawat dapat meningkatkan kompetensi perawat, mengembangkan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja. Rotasi Kerja bertujuan untuk Meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan untuk penyegaran dan mencegah kejenuhan, untuk memenuhi kebutuhan tenaga keperawatan di ruangan, dan meningkatkan keterampilan. Rotasi kerja bisa berdampak secara positif dan negatif, rotasi kerja mempunyai dampak, mampu

memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja serta peningkatan kualitas kinerja perawat.

Data hasil penelitian tentang “Rotasi kerja sebagai strategi peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof Dr. Soerojo Magelang” dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja antar perawat menghasilkan 83,9 % kepuasan bagi perawat saat melaksanakan kerja perawat. Rotasi kerja memiliki 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 (Adi, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan perawat pelaksana terhadap rotasi ruang di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 60 % perawat pelaksana merasa puas dengan kinerja rekan kerja perawat. (Kurniawan, 2017).

Hasil penelitian diatas memberikan gambaran bahwa persepsi awal perawat terhadap program rotasi sangat penting diketahui agar setiap program rotasi di laksanakan tepat pada sasaran dan memberikan peningkatan kepuasan kerja perawat. Program rotasi kerja dilakukan oleh *middle manager* kepada perawat agar dapat menghasilkan persepsi yang positif antara sesama perawat. *Middle manager* merupakan sistem manajerial di keperawatan yang berada pada posisi tingkat menengah. *Middle manager* keperawatan memiliki pengaruh dalam segala bentuk dan upaya yang dilakukan.

Middle manager memiliki fungsi yang sangat penting dalam malakukan *planning, organizing, actuating.* dan *controlling* serta dapat memotivasi staf perawat yang bertugas. *Middle manager* bertugas menerjemahkan serta

meneruskan kebijakan dari top *manager*, mengelola *manager* pada tingkat front line seperti kepala ruang, kepala seksi, koordinator penanggung jawab unit perawatan, serta penanggung jawab unit. Seluruh kegiatan ini harus mampu dilakukan oleh *Middle manager* keperawatan melalui partisipasi dalam proses manajemen keperawatan dengan melibatkan perawat, (Mugianti, 2016).

Alamsyah, tahun 2019 menyimpulkan bahwa Kegiatan yang dilakukan oleh *middle manager* meliputi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* merupakan fungsi manajemen keperawatan yang bersifat universal dan mencakup semua aspek proses manajemen (POAC). *Planning* atau perencanaan merupakan sebuah proses awal organisasi/rumah sakit yang dimulai dengan merumuskan berbagai tujuan demi kelangsungan organisasi atau rumah sakit di masa depan. *Planning* atau perencanaan adalah proses awal manajemen dalam merancang dan Menetapkan kegiatan yang akan dilaksanakan guna mencapai tujuan dalam organisasi/ruamah sakit yang telah ditetapkan. Perencanaan merupakan usaha untuk merumuskan program yang didalamnya memuat tentang wewenang dengan ketentuan kordinasi alokasi dalam hal ini sistem rotasi kerja perawat yang akan dilaksanakan. Untuk menjamin perencanaan rotasi yang adil dan konsisten bagi perawat serta merancang tenaga perawat dalam bekerja sesuai kebijakan yang telah ditetapkan baik dalam perencanaan jangka panjang (Strategis) atau perencanaan jangka pendek.

Perencanaan strategis atau perencanan jangka panjang memegang peranan penting dalam menentukan masa depan rumah sakit. Penetapan rencana strategis harus sesuai dengan visi misi RS untuk dapat mencapai cita cita. Perencanaan strategis adalah proses atau rangkaian kegiatan dalam menyusun

strategi atau arahan dimasa mendatang yang digunakan untuk pengambilan keputusan baik jangka pendek maupun jangka panjang (Ayuningtyas, 2020). Perencanaan strategis sebagai proses menentukan strategi, arah, dan pengambilan keputusan tentang alokasi sumber daya suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Mashako, 2019). Perencanaan strategis pelayanan keperawatan yang baik harus merujuk pada rencana strategis RS agar sejalan serta mendukung terwujudnya visi misi RS.

Perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh dan prosedur serta metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan yang telah di rancang (Budi, 2017). Perencanaan rotasi di merupakan langkah-langkah perencanaan rotasi, berupa urutan kegiatan perencanaan, untuk menjamin perencanaan rotasi yang adil dan konsisten, sesuai kebijakan yang telah ditetapkan. Perencanaan tersebut berdasarkan pada lama kerja tenaga keperawatan (minimal 1,5 s/d 2 tahun), pada senioritas tenaga keperawatan (senior atau junior) dan berdasarkan pada kebutuhan unit kerja.

Fungsi perencanaan merupakan kegiatan pokok yang dilakukan seperti, penentuan tujuan, penyusunan, program dan jadwal, pengembangan prosedur, serta penetapan dan penafsiran kebijakan. Fungsi perencanaan dalam sebuah Rumah sakit mengatur semua pekerjaan dalam tingkat hierarki, berupa kegiatan seperti rotasi kerja yang memiliki banyak manfaat yang dapat meningkatkan kiner kerja perawat yang produktivi. Perencanaan rotasi kerja dilaksanakan untuk kejelasan setiap kegiatan rotasi dilakukan di rumah sakit bagi perawat yang akan dirotasikan, melalui fungsi perencanaan tersebut ditetapkan tugas-tugas pokok perawat yang bertugas.

Organizing adalah sebuah proses manajemen yang menggambarkan serangkaian kegiatan untuk menghimpun semua sumber daya yang dimiliki perawat dan memanfaatkan secara efisien untuk mencapai tujuan rotasi kerja yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian merupakan proses menghubungkan sesama perawat yang terlibat dalam organisasi/rumah sakit tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Pengorganisasian melibatkan penetapan dan pengelompokan tugas- tugas perawat yang bersifat lebih sistematis dan bertanggung jawab sesuai yang diharapkan organisasi/ruamah sakit. *Actuating* adalah proses manajemen bimbingan kepada perawat agar dapat mampu bekerja secara optimal dan menjalankan tugas tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. *Actuating* merupakan proses yang bimbingan perawat meliputi komunikasi, delegasi, dan motivasi (Lestari, 2017). *Actuating* sebagai proses bimbingan rotasi bekerja perawat untuk menghasilkan kondisi kerja perawat yang produktif. Selain itu, efektifitas kinerja perawat dapat ditingkatkan melalui Pemberian arahan dan intruksi yang konsisten oleh manajer untuk menciptakan komunikasi dan motivasi yang baik sehingga meningkatkan perawat dalam bekerja sesuai rencana yang ditetapkan.

Controlling atau pengawasan adalah proses akhir manajemen untuk mengamati secara terus menerus program rotasi kerja dan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perawat di rumah sakit sesuai dengan rencana yang sudah disusun dan mengadakan perbaikan jika terjadi penyimpangan. *Controlling* atau pengawasan adalah fungsi manajemen dimana peran dari personal yang sudah memiliki tugas, wewenang dan menjalankan pelaksanaannya perlu dilakukan

pengawasan agar supaya berjalan sesuai dengan tujuan, visi dan misi perusahaan. Di dalam manajemen perusahaan yang modern fungsi control ini biasanya dilakukan oleh divisi audit internal. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi. Semua fungsi manajemen yang lain, tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan (David L. Kurtz 2018).

Controlling merupakan fungsi *middle manager* dalam memantau kinerja staf perawat dalam organisasi/rumah sakit agar tetap berjalan ke arah pencapaian sasaran yang ditetapkan. *Controlling* atau pengawasan merupakan fungsi *middle manager* yang bersifat universal dan mencakup semua aspek proses manajemen. (Rizal, 2016). *Controlling* dalam arti manajemen yang diformalkan tidak akan eksis tanpa adanya perencanaan. Oleh sebab itu, fungsi *middle manager* sangatlah penting guna dapat memberikan pelayanan kesehatan secara optimal dilakukan di rumah sakit kepada klien. *Controlling*/Pengawasan merupakan proses akhir dari proses manajemen, dimana dalam pelaksanaannya proses pengawasan dan saling keterkaitan dengan proses-proses yang lain terutama dalam perencanaan dikarenakan perencanaan sangatlah penting guna untuk menentukan maju dan tidaknya suatu institusi atau organisasi dimasa yang akan datang. Dalam proses manajemen ditetapkan suatu standar yang menjadi acuan, diantaranya yaitu : visi-misi, standar asuhan, penampilan kinerja, keuangan, dan lain sebagainya. Dengan demikian dalam pelaksanaannya perlu dilakukan pengawasan apakah setiap tahapan proses manajemen telah sesuai dengan standar atau isi perencanaan atau tidak dan jika ditemukan adanya

penyimpangan maka perlu dilakukan pengendalian sehingga kembali sesuai standar dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang bermutu dalam bidang keperawatan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan fungsi *planning* dan *controlling middle manager* dengan sistem rotasi perawat pelaksana”

B. RUMUSAN MASALAH.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “studi literature apakah fungsi *planning* dan *controlling middle manager* berhubungan dengan sistem rotasi perawat pelaksana” ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian studi literatur ini ialah untuk mengetahui hubungan fungsi *planning* dan *controlling middle manager* dengan sistem rotasi perawat pelaksana.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan kajian pengetahuan dalam bidang keperawatan, khususnya hubungan fungsi *planning* dan *controlling middle manager* dengan sistem rotasi perawat pelaksana.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan acuan evaluasi dalam fungsi *planning* dan kontroling *middle manager* dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan sistem rotasi perawat pelaksana.

b. Bagi Isntitusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan informasi dalam bidang keperawatan terkait dengan sistem rotasi perawat, serta dapat dijadikan tambahan untuk perpustakaan dalam pengembangan penelitian.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membuat peneliti menerapkan ilmu mengenai metodologi penelitian dan juga menambah pengetahuan tentang fungsi *planning* dan *controlling middle manager* dengan sistem rotasi perawat pelaksana.