

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan mutu pelayanan kesehatan merupakan prioritas global yang *Sustainable Development Goals* (SDGs), tujuan ke-3 kesehatan yang baik dan tujuan ke-8 pekerjaan layak serta pertumbuhan ekonomi (United Nations, 2020). Pada pelayanan kesehatan pencapaian target bergantung pada optimalisasi produktivitas tenaga kesehatan, termasuk produktivitas perawat sebagai garda terdepan pelayanan klinis (Susanti & Wibowo, 2021). Strategi manajemen yang digunakan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas adalah rotasi kerja (Kurniawan et al., 2023). Strategi rotasi kerja sebagai peningkatan efisiensi tenaga kesehatan menjadi bagian dari upaya pencapaian indikator SDGs dalam sektor kesehatan (Pratama & Lestari, 2022).

Penelitian Rahman (2023) di Rumah Sakit Universitas Andalas dari 60 orang responden 51,2 % perawat memiliki tingkat persepsi tinggi terhadap rotasi kerja, lebih dari separuh responden melihat rotasi sebagai pengalaman kerja yang positif dan bermanfaat, sementara 40,5 % berada pada level persepsi sedang, dan 8,1 % dalam persepsi rendah. Penelitian di Rumah Sakit Jember menunjukkan bahwa 53,3 % perawat menyatakan rotasi kerja cukup dan sebagian besar responden menunjukkan tingkat *burnout* rendah setelah rotasi, yang mencerminkan adaptasi kerja yang positif terhadap rotasi kerja (Wijayanti, 2022).

Penelitian Tania dan Hidayati (2021) di Instalasi Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi melibatkan 146 perawat dan menemukan bahwa rotasi berkorelasi signifikan dengan peningkatan tingkat stres pada perawat ($p = 0,004$). Peningkatan stres kerja berpotensi memengaruhi konsentrasi, ketepatan tindakan, serta efektivitas kerja

Faradillah Andin Dianisma

202210420311022

Ilmu Keperawatan

perawat, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Penelitian Platis (2021) melaporkan bahwa dari total 95 responden perawat, 35,6 % perawat mengalami rotasi kerja dan sebagian menunjukkan gejala stres berat hingga sangat berat (masing-masing 2,1 %) sebagai dampak negatif dari rotasi ini, yang menunjukkan bahwa meskipun mayoritas menerima rotasi, terdapat proporsi perawat yang mengalami konsekuensi psikososial yang signifikan terhadap produktivitas.

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) 40,6 % perawat Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja akibat motivasi rendah (Kristianingsih et al., 2023). Jumlah perawat yang tidak mencukupi dan jam kerja yang terlalu panjang dapat meningkatkan kelelahan, *stress*, ketidakpuasan kerja, cedera kerja, serta keinginan untuk *resign* (Bae, 2024). Pelayanan perawat yang kurang baik dan kegagalan dalam memberikan solusi dapat menurunkan kualitas pelayanan. Kinerja perawat menjadi salah satu indikator kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit (Zhafira et al., 2025).

Penelitian Nurchalisa & Agustina (2023) di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulyang Kute Kabupaten Bener Meriah Aceh yang melibatkan 68 responden perawat, ditemukan bahwa 75 % perawat tergolong tidak produktif, hanya 25 % yang produktif serta 79,4 % merasa tidak puas dengan kondisi kerja. Penelitian Ernawati et al (2024) di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang Jawa Timur dengan 79 perawat sebagai responden melaporkan bahwa 31 responden (39,2 %) berada pada kategori produktivitas kerja sangat baik sedangkan 48 responden (60,8 %) berada pada kategori menengah perlu pengembangan agar lebih banyak perawat dapat mencapai produktivitas yang sangat tinggi.

Penelitian Sasmita et al (2023) yang dilakukan di instalasi bedah RSUD Dr. Saiful Anwar Malang hampir setengah responden yakni 12 orang (30%)

Faradillah Andin Dianisma

202210420311022

Ilmu Keperawatan

mengungkapkan bahwa adanya penurunan semangat kerja, peningkatan stres, dan kelelahan karena tuntutan adaptasi setiap kali ada rotasi. Penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD UMM menunjukkan bahwa mutu pelayanan perawat masih kurang baik, pada beberapa indikator tugas perawat. Dari hasil survei terhadap responden perawat di unit rawat inap, ditemukan bahwa proporsi perawat yang menunjukkan ketidaktepatan jadwal pelayanan dan kurangnya kejelasan dalam penjelasan tindakan keperawatan mencapai lebih dari 40 % (Rusmawati et al., 2021).

Studi pendahuluan yang dilakukan pada bidang diklat Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang menyatakan bahwa RSUD UMM telah melaksanakan rotasi kerja perawat secara situasional ketika unit pelayanan lain membutuhkan tambahan tenaga, namun pelaksanaannya belum dilakukan secara rutin dan terstruktur. Pelaksanaan rotasi kerja menimbulkan perbedaan umpan balik dari perawat, di mana sebagian perawat merasakan manfaat dalam peningkatan pengalaman kerja, sementara sebagian lainnya mengalami kesulitan adaptasi dan ketidaknyamanan kerja setelah rotasi (Diklat RS UMM, 2025).

Rotasi kerja merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan memindahkan tenaga kerja, termasuk perawat, ke berbagai unit atau posisi secara berkala (Kurniawan et al., 2023). Rotasi kerja diharapkan mampu meningkatkan kompetensi klinis, keterampilan komunikasi, serta kemampuan adaptasi perawat di berbagai unit pelayanan. (Purwaningsih & Sari, 2022). Rotasi kerja dapat meminimalisir kebosanan dan kejenuhan perawat pada suatu ruangan. Rotasi kerja membantu perawat untuk menguasai dan mendalami kemampuan lain pada ruangan yang berbeda (Ariani et al., 2020).

Program rotasi kerja menghasilkan persepsi yang positif jika tepat sasaran dan meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja perawat ruangan (Rahman et al., 2023).

Faradillah Andin Dianisma

202210420311022

Ilmu Keperawatan

Persepsi negatif program rotasi kerja mengakibatkan *cultural shock* akibat suasana kerja

baru yang dapat menimbulkan stress yang berpengaruh pada kepuasan dan berdampak pada peningkatan kinerja perawat (Nurkhayati & Khasbulloh, 2023). Rotasi yang tidak terencana dengan baik dapat memicu stres kerja, adaptasi yang lambat, hingga potensi penurunan kinerja akibat kurangnya pengalaman di unit baru. Rotasi kerja yang tidak sesuai jadwal berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan produktivitas (Putri & Siregar, 2021).

Produktivitas perawat menjadi salah satu indikator penting dalam mutu pelayanan rumah sakit. Perawat berperan langsung dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien selama 24 jam. Tingkat produktivitas perawat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti beban kerja, keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, serta kebijakan manajemen seperti rotasi kerja (Yulianto, 2020). Data dari Kementerian Kesehatan RI (2023) menunjukkan bahwa beban kerja perawat di beberapa rumah sakit meningkat seiring dengan tingginya jumlah kunjungan pasien, terutama pasca-pandemi, yang dapat berdampak pada penurunan fokus, kelelahan, dan berkurangnya produktivitas.

Produktivitas perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti pembagian shift atau lembur, tetapi juga faktor psikologis dan manajerial, seperti dukungan pimpinan dan kesempatan pengembangan diri (Hasanah et al., 2023). Penurunan produktivitas perawat dapat mengakibatkan keterlambatan pemberian obat, kurangnya pemantauan kondisi pasien, dan meningkatnya risiko kesalahan medis. Pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, termasuk penerapan rotasi kerja, menjadi penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan keselamatan pasien di rumah sakit (Zhafira et al, 2025).

Faradillah Andin Dianisma
202210420311022
Ilmu Keperawatan

Fenomena rotasi kerja bagi perawat menjadi isu penting untuk dikaji lebih lanjut. Perbedaan penilaian tentang rotasi kerja antar individu yang berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Fenomena dan kejadian yang ada maka dilakukan eksplorasi materi skripsi terkait rotasi kerja dan produktivitas perawat di rumah sakit dengan judul “Hubungan Rotasi Kerja dengan Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan alasan yang rasional, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu bagaimana hubungan rotasi kerja dengan produktivitas perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengidentifikasi hubungan rotasi kerja dengan produktivitas perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang.

1.3.2 Tujuan Khusus:

1. Mengidentifikasi pelaksanaan rotasi kerja yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Mengidentifikasi tingkat produktivitas perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Mengidentifikasi hubungan rotasi kerja dengan produktivitas perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang.

Faradillah Andin Dianisma

202210420311022

Ilmu Keperawatan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat praktik:

1. Memberikan kontribusi kepada manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang mengenai pentingnya rotasi kerja dalam meningkatkan produktivitas perawat.
2. Membantu pihak rumah sakit merancang strategi rotasi kerja yang optimal untuk menjaga keseimbangan produktivitas perawat untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

1.4.2 Manfaat bagi pengembangan ilmu:

1. Memberikan kontribusi terhadap kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait rotasi kerja dalam sektor kesehatan.
2. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dalam mengeksplorasi hubungan rotasi kerja dengan aspek lain seperti kepuasan kerja atau kesejahteraan perawat.

1.5 Penelitian Terkait

No	Author (Tahun)	Hasil Penelitian Sebelumnya	Persamaan dengan Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian
1	Lahagu et al (2024)	Terdapat korelasi antara rotasi kerja dengan kinerja perawat. Dibutuhkan perencanaan, komunikasi, dan pelatihan untuk proses rotasi kerja yang efektif.	Membahas rotasi kerja dan kinerja pada perawat.	Penelitian Lahagu et al (2020) menilai hubungan rotasi kerja dan kinerja perawat, sementara penelitian yang akan dilakukan menilai hubungan rotasi kerja dan

Faradillah Andin Dianisma
202210420311022
Ilmu Keperawatan

				produktivitas perawat.
2	Sasmita et al (2023)	Rotasi kerja meningkatkan kompetensi perawat. Adanya rotasi kerja membuat perawat mudah beradaptasi dan produktivitas meningkat. Rotasi membantu pemerataan keterampilan teknis.	Mengkaji pengaruh rotasi kerja terhadap peningkatan kemampuan dan produktivitas perawat.	Penelitian Sasmita et al (2023) fokus pada unit kamar operasi, sedangkan penelitian sekarang mencakup unit rawat inap di rumah sakit.
3	Wijayanti (2022)	Rotasi kerja mengurangi kejenuhan akibat rutinitas monoton. Variasi kerja berdampak positif pada motivasi dan produktivitas perawat. Direkomendasikan sebagai strategi menjaga kesehatan mental dan motivasi kerja perawat.	Meneliti rotasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas serta pentingnya rotasi yang direncanakan.	Penelitian Wijayanti (2022) dilakukan di RS Paru Jember, sedangkan penelitian sekarang di RS Universitas Muhammadiyah Malang.