

SKRIPSI

**FAKTOR FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KECENDRONGAN *TURNOVER* PERAWAT
DI RUMAH SAKIT ISLAM “IBNU SINA”
YARSI SUMBAR BUKITTINGGI**

Penelitian Manajemen Keperawatan



BAMBANG ARYANTO

NIM. 0910325163

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ANDALAS
2011**

ABSTRAK

Turnover yang tinggi merupakan masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Angka *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi tiap tahun cenderung naik, data tahun 2009 dan 2010 adalah 21,3% dan 24,3%. Faktor – faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* perawat adalah faktor internal organisasi terdiri dari ; ukuran organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, bobot pekerjaan, sentralisasi, faktor individu karyawan terdiri dari ; usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, minat, faktor eksternal yaitu ketersediaan lapangan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kecenderungan *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptik analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study* dengan jumlah sampel 75 orang. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 1 - 12 Maret 2011 dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat dengan distribusi frekuensi dan bivariat dengan *Chi Square* secara komputerisasi. Hasil penelitian didapatkan sebanyak 54,7% perawat memiliki kecenderungan *turnover*, terdapat hubungan bermakna antara faktor eksternal yaitu ketersediaan lapangan kerja di institusi lain dengan kecenderungan *turnover* (*p-value* 0.039) dan tidak ada hubungan bermakna antara faktor internal organisasi terdiri dari ; ukuran organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, bobot pekerjaan, sentralisasi dan faktor individu karyawan terdiri dari ; usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, minat dengan kecenderungan *turnover*. Untuk mengurangi *turnover* perawat maka hendaknya menjadi perhatian pimpinan rumah sakit dengan melakukan kajian ulang tentang program – program yang dapat mengurangi *turnover* perawat antara lain perbaikan dalam kepemimpinan dalam keperawatan, program pengembangan karir dan upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci : *turnover* perawat, manajemen sumber daya manusia.

B A B I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan yang didapat melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (UU RI No 36, 2009 dalam Depkes, 2009). Tenaga kesehatan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah RI No 32, 1996 tentang tenaga kesehatan merupakan salah satu sumber daya bidang kesehatan yang dengan ilmunya masing-masing bidang profesi akan mendukung tercapainya tujuan pembangunan bidang kesehatan. Dinyatakan pula dalam peraturan pemerintah RI tersebut dalam bab II pasal 2 ayat 2, bahwa tenaga kesehatan terdiri dari tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik dan tenaga keteknikkan medis (PP NO. 32, 1996 dalam Depkes, 1996). Berdasarkan uraian tersebut, maka perawat merupakan salah satu jenis tenaga kesehatan yang diperlukan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang memberikan layanan asuhan keperawatan, maka perlu strategi manajemen sumber daya manusia secara profesional bagi tenaga perawat agar dalam menjalankan tugasnya dapat lebih efektif dan efisien. Menurut Gillies (1989)

pelayanan keperawatan membutuhkan ketelitian, sebab sumber daya manusia perawat merupakan jumlah terbesar di rumah sakit sekitar 60 – 70%.

Ilyas (1999) menerangkan, dalam manajemen sumber daya manusia terdapat 3 (tiga) tujuan yang saling berinteraksi yaitu tujuan individu, tujuan masyarakat, dan tujuan organisasi dimana individu tersebut bekerja. Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit bertujuan untuk menyediakan personil rumah sakit yang efektif dan produktif yang dapat memberikan pelayanan berkualitas, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pengguna jasa rumah sakit. Hasibuan (2000) menerangkan bahwa salahsatu fungsi yang penting pada manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pemeliharaan disamping fungsi lainnya, fungsi pemeliharaan adalah bagaimana menciptakan kondisi kerja agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi sampai pensiun. Namun banyak sekali permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, salahsatunya adalah pegawai yang keluar masuk sebelum waktunya. Panggabean (2002) menyatakan bahwa akibat dari berhentinya karyawan dari organisasi adalah dikeluarkannya biaya-biaya yang terdiri dari biaya rekrutmen karyawan baru, biaya seleksi, biaya pelatihan dan biaya pemutusan hubungan kerja itu sendiri. Ivancevich (1997) menerangkan selain biaya-biaya, kerugian nyata dari organisasi adalah kehilangan produktivitas sampai karyawan baru mencapai tingkat yang sama dengan karyawan lama yang berhenti tersebut.

Gillies (1989) menyatakan akibat pergantian yang tinggi di pelayanan keperawatan mengakibatkan, tingginya biaya finansial, menurunkan moral dan

pengembangan etos, mengganggu fungsional dan pembentukan tim yang efektif, hilangnya potensial manajemen, bertambahnya beban kerja pegawai yang tinggal, kemunduran dalam perawatan pasien, maka *turnover* ini perlu menjadi perhatian bagi pengelola sumber daya manusia di rumah sakit.

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian (Echols, John & Hassan Shadilly, 1975:608). Ivancevich (1995), menjelaskan bahwa *turnover* adalah keluarnya karyawan dari suatu organisasi yang diikuti oleh masuknya karyawan pengganti. Wether (1996), lebih memfokuskan pengertian *turnover* sebagai kehilangan karyawan oleh suatu organisasi. Mobley (1986) mendefinisikan *turnover* adalah keluarnya karyawan dari suatu organisasi dan disertai dengan pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah perpindahan/keluarnya karyawan dari suatu organisasi ke organisasi lainnya disertai dengan pemberian imbalan keuangan. Imbalan keuangan yang wajib dibayarkan oleh pengusaha bila melakukan pemutusan hubungan kerja yang terdiri dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak yang seharusnya diterima oleh karyawan tersebut (Pasal 156, Undang – Undang NO.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Menurut Hasibuan (2000) *turnover* karyawan dari perusahaan mempunyai berbagai alasan diantaranya alasan undang-undang, keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, kesehatan karyawan, meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi, dari sisi alasan karyawan sendiri

diantaranya antara lain pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua atau ikut suami, kesehatan yang kurang baik, melanjutkan pendidikan, berwiraswasta. Tetapi alasan yang sesungguhnya karena gaji terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, kesempatan promosi yang tidak ada, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, perlakuan yang tidak adil.

Menurut Toffle Alvin dalam Gillies (1994) menyatakan faktor utama yang menentukan niat keluar yang diikuti dengan pergantian karyawan ialah kurangnya keharmonisan hubungan organisasi dengan tenaga kerja, kebutuhan karyawan akan penghargaan, pengembangan keahlian, sosialisasi, aktualisasi diri dan rencana karir. Menurut Mobley dalam Iman (1982) mengemukakan teori model pengantian karyawan dilihat dari sudut pandang internal organisasi terdiri dari ; ukuran organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, bobot pekerjaan, sentralisasi, sedang faktor individu karyawan terdiri dari ; usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, minat, faktor eksternal yaitu ketersediaan lapangan kerja.

Menurut Gillis (1994) keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5 -10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Menurut Capko (2001), berkisar dibawah 15% dalam lima tahun berturut-turut, jika lebih dari 20% maka dikatakan tinggi.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di pelayanan kesehatan cukup tinggi seperti pada penelitian Gomez (1995) adalah 72%, penelitian Sebolt (1978) dalam Gillies (1994) jumlah perawat yang keluar

berkisar antara 35% hingga 60% pertahun, Duldt (1981) dalam Gillies (1994) sekitar 70% pertahun. Menurut Ace Sudrajat (2003) angka kejadian perawat yang keluar dari rumah sakit di Indonesia khususnya di rumah sakit Metropolitan Jakarta antara lain: RS UKI perawat keluar rata-rata 2-3% pertahun, sedangkan menurut Syafdeiwiyanti (2002) pada RS Thamrin International Salemba tahun 2000 sebesar 21% dan tahun 2001 meningkat menjadi 29%.

Berdasarkan data dari Bagian SDM Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi sejak tahun 2004 sampai dengan tahun 2010 terdapat 108 orang tenaga perawat yang keluar. Secara rinci persentase *turnover* dari setiap tahunnya sejak tahun 2004 sampai dengan tahun 2010 berturut turut adalah : 3,9%, 12,5, %, 4,5%, 6,0%, 4,4%, 21,3%, 24,3%. Dimana kecendrungan *turnover* naik dalam 2 (dua) tahun terakhir (2009 dan 2010) yaitu 21,3% dan 24,3 %. Angka turnover ini melebihi angka normal yang ditetapkan oleh Gillies yaitu 5 – 10 % per tahun, tentu saja hal ini akan menimbulkan masalah bagi pengelolaan sumber daya manusia khususnya perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dua tahun terakhir yaitu 2009 – 2010 tentang angka *turnover* perawat yang tinggi mencapai 21,3% dan 24,3% di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi maka rumusan masalah penelitian ini apakah faktor-faktor yang berhubungan dengan kecendrungan *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kecenderungan *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran faktor internal rumah sakit yang terdiri dari; ukuran organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, bobot pekerjaan, sentralisasi.
- b. Untuk mengetahui gambaran faktor individu yang terdiri dari ; usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, minat.
- c. Untuk mengetahui gambaran faktor eksternal yaitu ketersediaan lapangan kerja
- d. Untuk mengetahui hubungan faktor internal organisasi yang terdiri dari; ukuran organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, bobot pekerjaan, sentralisasi dengan kecenderungan *turnover* perawat.
- e. Untuk mengetahui hubungan faktor individu yang terdiri dari ; usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, minat dengan kecenderungan *turnover* perawat.

- f. Untuk mengetahui hubungan faktor eksternal yaitu ketersediaan lapangan kerja dengan kecendrungan *turnover* perawat.
- g. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kecendrungan *turnover* perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Rumah sakit

Sebagai masukan bagi Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi untuk dapat mengambil keputusan-keputusan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia agar *turnover* perawat bisa ditekan serendah mungkin.

2. Manfaat bagi keilmuan

- a. Hasil penelitian ini merupakan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya kepemimpinan dan manajemen keperawatan yang berhubungan dengan upaya-upaya mengenali faktor-faktor yang berhubungan dengan kecendrungan *turnover* perawat di rumah sakit.
- b. Sebagai referensi di perpustakaan yang dapat digunakan oleh peneliti yang mempunyai peminatan di bidang pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan mengenali faktor-faktor yang berhubungan dengan kecendrungan *turnover* perawat di rumah sakit.

3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang berharga dalam menerapkan pengetahuan yang telah didapat selama studi dan peningkatan keterampilan dalam manajemen keperawatan.

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi menunjukkan bahwa 54,7% perawat memiliki kecenderungan *turnover*, dari ketiga faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* perawat yaitu faktor internal organisasi, faktor individu dan faktor eksternal, hanya ada satu faktor yang mempunyai hubungan bermakna dengan kecenderungan *turnover* perawat yaitu faktor eksternal - ketersediaan lapangan kerja di institusi lain (*p-value* 0,039).

B. Saran

1. Untuk Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi

Lebih dari separoh perawat yang mempunyai kecenderungan *turnover*, maka hendaknya menjadi perhatian pimpinan rumah sakit khususnya Bagian Sumber Daya Manusia dan Bidang Perawatan melakukan kajian yang dapat meningkatkan retensi perawat antara lain dengan :

- a. Memberikan remunerasi dan atau bonus lainnya serta gaji yang lebih kompetitif sehingga dapat meningkatkan retensi perawat.
- b. Merubah cara pemberian pesangon atau THT (Tunjangan Hari Tua) dari satu kali pembayaran waktu karyawan pensiun menjadi pembayaran tiap

bulanan dengan program dana pensiun karyawan atau DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan), sehingga karyawan yang telah pensiun dapat menerima uang pensiun bulanan seperti halnya Pegawai Negeri.

- c. Memperbaharui kembali kontrak kerja karyawan yang baru diangkat menjadi karyawan tetap menjadi beberapa tahun sehingga dapat mengurangi laju *turnover*.
- d. Melakukan rekrutment karyawan dengan lebih selektif, sehingga di dapat karyawan yang berkualitas dan berkomitmen terhadap lembaga Islam yang mempunyai tujuan bekerja bukan hanya untuk kepentingan dunia tetapi juga untuk memajukan lembaga Islam seperti rumah sakit ini.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, hasil penelitian yang belum bermakna dan kemungkinan topik – topik lain yang perlu dilanjutkan penelitiannya. Adapun topik –topik yang disarankan untuk diteliti adalah :

- a. Mengkaji lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan turnover perawat yang belum dibahas dalam penelitian ini.
- b. Karena penelitian ini sifatnya setempat dan dilakukan di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi yang berkapasitas 144 tempat tidur, maka kemungkinan dapat dilakukan kembali pada rumah sakit swasta lain atau rumah sakit negeri yang lebih besar dengan jumlah responden yang lebih banyak.

c. DAFTAR PUSTAKA

d.

- e. Arikunto, S(2006). *Prosedur penelitian*. Jakarta ; Rineka Cipta
- f. Cushway, B. (1994). *Human resource management*. Terjemahan. Jakarta ; PT Elex Media Komputindo.
- g. Echols, Jhons. M. dan Hassan Shadily. (1975). *Kamus Indonesia-Inggris*, Jakarta. PT. Gramedia.
- h. Gibson, Ivancevich, Donelly. (1997). *Organisasi edisi 5*. Terjemahan. Jakarta ; Erlangga.
- i. Gillis, D.A (1989). *Nursing management: a system approach*. Philadelphia: W.B. Saunder Company.
- j. Gillis, D.A (1994). *Manajemen keperawatan: suatu pendekatan sistem*. Edisi ke Tiga. Terjemahan, Philadelphia: W.B. Saunder Company.
- k. Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta ; Bumi Aksara.
- l. Hidayat, Aziz Alimul (2008). *Manajemen penelitian keperawatan dan teknik analisa data*. Jakarta ; Salemba Medika.
- m. Ilyas (2000). *Perencanaan sumber daya manusia rumah sakit*. Cetakan 1. Depok : Badan Penerbit FKM UI.
- n. Jerris. Linda A. (1999). *Human resource management for hospitality*. New York; Prentice Hall.
- o. Kepmenkes No 836 tahun 2005 tentang Pedoman pengembangan manajemen kinerja perawat dan bidan.
- p. Kementrian Kesehatan. (1996). *Himpunan peraturan perundang-undangan bidang kesehatan*. Jakarta. PT Mitra Info.
- q. -----, (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia No 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*, Jakarta ; Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- r. -----, *Undang –undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- s. Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia strategi*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- t. Manullang, M. (2006). *Dasar-dasar manajemen*, Yogyakarta ; Gadjah Mada University Press.
- u. Manullang, Marihot. (2006). *Manajemen personalia*. Edisi ketiga. Yogyakarta ; Gadjah Mada University Press.
- v. Mobley, WH. (1986). *Pergantian karyawan; sebab, akibat dan pengendaliannya*. Terjemahan, Jakarta ; PT Gramedia.

- w. Nasution, S. (2002). Metodologi *research, penelitian ilmiah*. Jakarta ; Bumi Aksara.
- x. Notoatmojo. S.(2005). Metodologi penelitian kesehatan, Edisi Revisi. Jakarta ; Rineka Cipta.
- y. Nursalam dan Pariani. (2001). Metodologi riset keperawatan. Jakarta ; Segung Seto.
- z. Oei, Istijanto. (2005) Riset sumber daya manusia. Jakarta ; PT Gramedia Pustaka Utama.
- aa. Panggabean, MS, (2002). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- bb. Siagian, S.P. (2002), Manajemen sumber daya manusia. Jakarta ; PT. Bumi Aksara.
- cc. Sudrajad. Ace. (2003). Faktor – faktor yang berhubungan dengan retensi perawat di Rumah Sakit Agung Jakarta. Tesis. Jakarta. FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- dd. Suryadi, Endang. (2002). Studi Faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover* perawat honorer di RSUD Tangerang. Tesis, Jakarta. FKM UI. Tidak dipublikasikan.
- ee. Tappen, R.M. (1995). *Nursing leadership and managements ; concepts and practice ; Third edition* ; Philadelphia. F.A. Davis Company.
- ff. Triton. (2007). Manajemen sumber daya manusia, *perspektif partnership dan kolektivitas*, Yogyakarta ; Tugu Publisher.
- gg. Wekley, Kn & Yulk (1989), *Organizational behavior and personal pyscologi*, Dalam Shobarudin. M. (1992) Perilaku organisasi dan psikologi personalia, Jakarta ; Rineka Cipta