



STIKES BETHESDA YAKKUM YOGYAKARTA

PERSEPSI PERAWAT MENGENAI MUTASI DI RUMAH SAKIT

KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN

TAHUN 2023

NASKAH PUBLIKASI

DWI ATMI AGUSTINI

2206058

PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN SEKOLAH

TINGGI ILMU KESEHATAN BETHESDA YAKKUM

YOGYAKARTA TAHUN 2023

NASKAH PUBLIKASI

NASKAH PUBLIKASI
PERSEPSI PERAWAT MENGENAI MUTASI DI RUMAH SAKIT
KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN
TAHUN 2023

Disusun oleh:

DWI ATMI AGUSTINI

2201058

Telah melalui Sidang Skripsi pada: 4 Januari 2024

Ketua Penguji

Penguji I

Penguji II

(Ns.Nurlia Ikaningtyas, M.Kep.,
Sp.Kep.MB.,Ph.D(S.))

(Yulhya Fermina,
S.Kep.,Ns.,MAN.)

(I Wayan Sudarta,
S.Kep.,Ns.,M.Kep)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan

STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

(Indah Prayesthi, S.Kep., Ns., M.Kep)

PERSEPSI PERAWAT MENGENAI MUTASI DI RUMAH SAKIT KRISTEN

NGESTI WALUYO PARAKAN TAHUN 2023

Dwi Atmi Agsutini¹, I Wayan Sudarta, S.Kep.,Ns.,M.Kep.²

ABSTRACT

DWI ATMI AGUSTINI "Nurses' Perceptions About Mutations in Christian Hospital Waluyo Parakan tahun 2023".

Background: Background: Human resource management is very important for companies in managing, organizing, and utilizing employees or employees as a result can function productively for the achievement of company goals. As an effort to develop employees using Mutation and promotion policies, with the aim of equalizing manpower, increasing work enthusiasm, rewarding, reducing work saturation and or rewarding by placing someone according to their skills. The phenomenon that occurs, the implementation of mutations still creates the perception that workers who experience mutations are a punishment or punishment as a result of their inability to work or because they are considered to have committed an offense.

Objective: To know the Nurse's perception of mutations at the Christian Hospital of Waluyo Parakan.

Methods: Qualitative descriptive using the open interview method, and the sampling technique in this study is using Purposive samplings, with the number of respondents 7 and data analysis with the help of a computer program.

Results: Respondents that the mutation program is necessary for individual and institutional development purposes, but its implementation requires planning, periodization, socialization, clear reasoning and enforcement for all employees.

Conclusion: The perception that mutations are a form of punishment, can be eliminated by well-planned implementation.

Suggestion: further research can be done considering all aspects that may be related to the mutation process.

Keywords: Perception - Working Rotation

xvi + 162 pages + 4 tables + 4 img + 63 enclosures

Bibliography : 29, 2007-2023

¹*Student of Bachelor of Nursing, Bethesda Institute for Health Sciences*

²*Lecturer at Nursing Program, Bethesda Institute for Health Sciences*

PERSEPSI PERAWAT MENGENAI MUTASI DI RUMAH SAKIT KRISTEN

NGESTI WALUYO PARAKAN TAHUN 2023

Dwi Atmi Agustini¹, I Wayan Sudarta, S.Kep.,Ns.,M.Kep.²

ABSTRAK

DWI ATMI AGUSTINI. “Persepsi Perawat Mengenai Mutasi Di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan tahun 2023”.

Latar Belakang: Manajemen sumber Daya insan sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan atau pegawai sebagai akibatnya dapat berfungsi secara produktif buat tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai upaya untuk pengembangan karyawan menggunakan kebijakan Mutasi dan promosi Jabatan, dengan bertujuan untuk pemerataan ketenagaan, meningkatkan gairah kerja, reward, mengurangi kejenuhan kerja dan atau penghargaan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan keterampilannya. Fenomena yang terjadi, pelaksanaan mutasi tetap menimbulkan persepsi bahwa pekerja yang mengalami mutasi adalah suatu *punishment* atau hukuman akibat dari ketidakmampuan bekerja atau karena dinilai melakukan pelanggaran.

Tujuan : untuk mengetahui Persepsi Perawat Mengenai Mutasi di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan.

Metode : Kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode wawancara terbuka, dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Purposive sampling*, dengan jumlah responden 7 dan analisa data dengan bantuan program komputer.

Hasil : Responden menyampaikan bahwa program mutasi diperlukan untuk tujuan pengembangan individu dan juga lembaga, namun dalam pelaksanaannya diperlukan perencanaan, periodisasi, sosialisasi, alasan yang jelas dan pemerataan dalam pemberlakuan untuk semua pekerja/karyawan.

Kesimpulan : Persepsi bahwa mutasi adalah bentuk suatu hukuman atau *punishment*, dapat dihilangkan dengan pelaksanaan yang baik dan terencana.

Saran : dapat dilakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan dari semua sisi / aspek yang dapat berhubungan dengan proses mutasi.

Kata kunci : Persepsi - Mutasi.

xvi + 162 hal + 4 tabel + 4 gbr + 63 lampiran

Kepustakaan : 29, 2007-2023

¹Mahasiswa Sarjana Keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

²Dosen Prodi Sarjana Keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif¹. Sebagai upaya untuk pengembangan karyawan menggunakan kebijakan mutasi dan promosi jabatan. Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dengan gaji, tanggung jawab, dan/atau tingkat organisasi yang relatif sama dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain²

Karyawan lebih mengenal bahwa mutasi adalah sebagai hukuman bagi karyawan dan promosi merupakan hadiah bagi karyawan

Proses adaptasi yang berturut-turut menjadi beban tersendiri bagi perawat yang sering mengalami mutasi, selain harus tetap melakukan pekerjaan pelayanan kepada pasien. Secara psikologi pemikiran perawat yang mengalami mutasi dengan periode yang singkat, menimbulkan persepsi bahwa dirinya tidak mampu dan tidak kompeten terhadap tanggung jawab yang diberikan. Lebih dkuatirkan bahwa akan berdampak pada kinerja perawat tersebut mengalami kemunduran akibat kehilangan gairah kerja.

METODE PENELITIAN

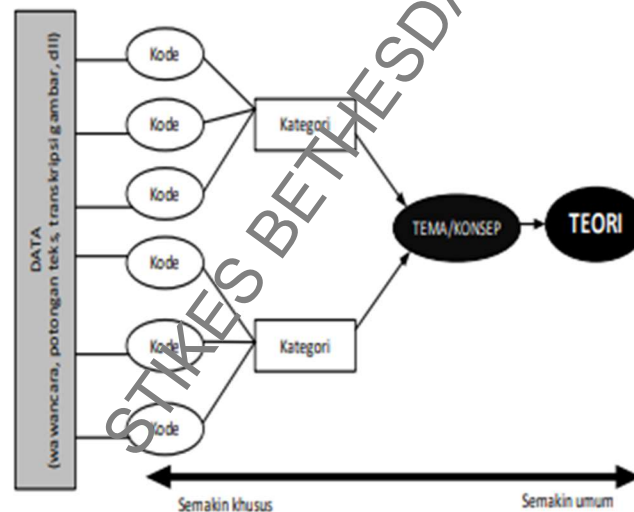
Metode kualitatif deskriptif mencakup segala hal mulai dari perencanaan penelitian hingga penerbitan hasil dan menemukan kesimpulan. Penelitian kualitatif umumnya menggunakan wawancara. Definisi lain menunjukkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan wawancara terbuka untuk menggali dan memahami sikap, keyakinan, perasaan, dan perilaku individu atau kelompok orang³.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

Hasil wawancara dengan responden yang terpilih dari dokumentasi dalam bentuk rekaman, peneliti mentranskripsikan dalam bentuk teks, lalu teks tersebut diinterpretasi dan dikelompokkan dengan proses *coding*.

Coding diperlukan oleh peneliti agar mampu melihat jawaban dari pertanyaan penelitiannya dari kumpulan hasil wawancara, agar melihat keterkaitan antara data yang didapatkan dengan analisa yang dihasilkan oleh peneliti., menggambarkan pengkodean transkripsi sebagai berikut :



Hasil wawancara menguraikan data yang diperoleh dari hasil wawancara 6 responden termutasi dan 1 responden manajemen, untuk mengetahui bagaimana persepsi mutasi, maka berikut ini dideskripsikan data hasil penelitian sebagai berikut:

Hasil pelabelan / pengkodean transkrip wawancara dengan responden dengan pertanyaan yang sama didapatkan hasil :

1. Responden 1: 25 coding
2. Responden 2: 22 coding
3. Responden 3: 16 coding
4. Responden 4: 15 coding
5. Responden 5: 14 coding
6. Responden 6: 27 coding
7. Responden 7: 14 coding

Jumlah coding terbentuk, peneliti mengelompokkan kemiripan data, dan ditemukan 5 kategori.

Menggunakan bantuan program komputer, pengelompokan atau pengkategorikan hasil coding dari transkrip wawancara sebagai berikut :

1. Deskripsi Mutasi
2. Proses Mutasi
3. Dampak / akibat mutasi
4. Kompetensi perawat
5. Harapan perawat

2. PEMBAHASAN

Secara umum, bekerja di rumah sakit sebagai tenaga perawat, responden senang dan bersyukur karena sesuai dengan cita-cita yang diinginkan. Bekerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan⁵. Menjadi seorang perawat merupakan cita-cita secara pribadi. Ketika harapan itu tercapai akan menjadi kepuasan karena menuntut ilmu yang dilakukan tidak sia-sia.

Tujuan perusahaan adalah untuk menjamin kelangsungan pekerjaan karyawan, dan juga ingin menunjukkan kepada seluruh karyawan bahwa mutasi bukanlah suatu hukuman bagi karyawan yang bersangkutan⁶.

Peneliti menganalisa secara garis besar jawaban responden bisa memahami deskripsi mutasi, memindahkan tenaga kerja/perawat merupakan rencana strategis perusahaan untuk meningkatkan kemajuannya.

Akibat dari suatu tindakan yang terjadi dikarenakan perubahan kebijakan yang terjadi⁷.

Responden termutasi akan mengalami dampak secara psikologi, ketika dalam prosesnya.

1. Waktu pemberitahuan yang mendadak, karena perawat yang termutasi perlu mempersiapkan secara pikiran dan mental.
2. Tidak mendapat penjelasan alasan yang baik dan benar, terkait mutasi yang dialami.
3. Tidak konsistensinya periode pelaksanaan mutasi.
4. Tidak ada pemerataan pada semua perawat yang ada, yang sangat lama tidak pernah mengalami mutasi, ada yang baru saja termutasi di tempat baru kemudian termutasi ke tempat baru lainnya.

Buku yang berjudul Uji Kompetensi Perawat Indonesia menuliskan bahwa perawat adalah seorang tenaga kesehatan yang bertugas memberikan asuhan keperawatan dalam bentuk pemeliharaan dan pelayanan kesehatan pada seluruh elemen masyarakat secara paripurna, maka standar kompetensi keperawatan menjadi landasan penilaian dasar karakteristik kinerja perawat untuk mengemban suatu tuntutan kewajiban pekerjaan sebagai perawat⁸. Pelayanan keperawatan yang terjadi di rumah sakit yang memiliki fasilitas khusus seperti instalasi gawat darurat, instalasi perawatan *intensive care*, haemodialisa, kamar operasi dan

anaesthesia, dibutuhkan tambahan keterampilan, sesuai dengan bidang kerja perawat yang dilakukan setiap hari.

Menjadi bahan pertimbangan ketika mengadakan proses mutasi kepada karyawan/perawat dengan persiapan secara terencana dan tersosialisasi dengan baik berkaitan dengan alasan, periodisasi, tujuan tempat, bekal ketrampilan, memperhatikan faktor kebutuhan pemerataan tenaga perawat, pemerataan pemberlakuan kepada semua karyawan/perawat.

Harapan adalah suatu semangat yang mendorong seseorang untuk mendapatkan perbaikan dalam pelbagai bidang⁹ dalam bukunya yang berjudul Harapan Daya Hidup Manusia, responden yang telah diwawancarai oleh peneliti, menyampaikan pengharapan dan masukan, proses mutasi dapat dipahami dan akan menjadi moment yang menyenangkan, karena mendapatkan pengalaman, namun untuk pelaksanaan dapat terprogram dengan baik.

KESIMPULAN

Persepsi bahwa mutasi adalah bentuk suatu hukuman atau *punishment*, dapat dihilangkan dengan pelaksanaan yang baik dan terencana, alasan yang transparan dan jelas dari semua pihak yang berwenang yang berkaitan dengan adanya proses mutasi.

SARAN

Diharapkan karyawan/perawat tetap memiliki semangat dan tidak cemas ketika mengalami proses mutasi, bahwa mutasi bukan merupakan proses yang harus ditakuti dan bukan merupakan suatu bentuk *punishment*, namun untuk memperkaya dan menambah keterampilan dan wawasan dalam melakukan pelayanan kepada pasien.. Sebagai bahan referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang dapat

dikembangkan dari aspek manajemen sumber daya manusia, aspek pekerja, aspek tempat kerja, aspek keluarga, aspek peningkatan kerja, aspek ekonomi, aspek psikologi

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Ibu Nurlia Ikaningtyas., S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB selaku Ketua STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.
2. Ibu Indah Prawesti, S.Kep., Ns., M.Kep selaku Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta
3. Dr. Mintono, Sp.B selaku Direktur RSK Ngesti Waluyo Parakan yang sudah mengizinkan penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Ngesti Waluyo Parakan.
4. Bapak I Wayan Sudarta, S. Kep., Ns., M.Kep selaku dosen pembimbing yang telah membantu, membimbing dan menguji dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Nurlia Ikaningtyas., S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB selaku Ketua Penguji
6. Yullya Permina., S.Kep.,Ns.,MAN., selaku Penguji II

DAFTAR PUSTAKA

1. Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta, 82, 1. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=2668034198539506053
2. Simarmata, R., Siregar, I., Kasli, S. T. A., Hardiana, F., Husein, A., & Chandra, F. A. (2021). *Effect of Leadership Style, Supervision and Work Discipline on Employee Performance of PT. Mahesa Bahari International*. <https://doi.org/10.35335/MANTIK.VOL5.2021.1346.PP500-505>
3. Moleong. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif / penulis, Prof. DR. Lexy J. Moleong, M.A.* | OPAC Perpustakaan Nasional RI. Online Public Acces Catalog. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1133305#>
4. Wicks, D. (2017). The Coding Manual for Qualitative Researchers (3rd edition). In *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal* (Vol. 12, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/qrom-08-2016-1408>
5. Ari Wibowo, D. R. (2020). *Best Score Psikotes Kerja*.
6. Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi dan Promosi Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 83–90.
7. Malimbe, A., Waani, F., & Suwu, E. A. A. (2021). Dampak Penggunaan Aplikasi Online Tiktok (Douyin) Terhadap Minat Belajar di Kalangan Mahasiswa Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Ilmiah Society*, 1(1), 1–10.
 8. Sari, R. A. (2014). *Uji Kompetensi Perawat*.
https://www.academia.edu/9665507/MATA_KULIAH_MANAJEMEN_KEPERAWATAN_MATERI_RESPONSI_UJI_KOMPETENSI_PERAWAT_Disusun_untuk_Memenuhi_Tugas_Mata_Ajar_Manajemen_Keperawatan?auto=download
 9. Tridiatno, Y. (2022). *Harapan Daya Hidup Manusia.pdf*.

STIKES BETHESDA YAKKUM