

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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. Sumber Daya Manusia pada perusahaan perlu dikelola secara baik dan benar agar terwujud sinkronisasi antara kebutuhan tenaga kerja dan kemampuan perusahaan. Sebagai upaya untuk pengembangan karyawan menggunakan kebijakan Mutasi dan promosi Jabatan. Pengelolaan dan pengembangan karir melalui perpindahan tempat kerja karyawan ditujukan supaya karyawan memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih beragam asal kemampuan yang dimiliki sebelumnya sebagai akibatnya dapat mengetahui fungsi dan peran serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja.

Mutasi dilakukan guna menyampaikan penghargaan dengan kerja keras karyawan selama bekerja sesuai kemampuan di bidangnya dan memang pantas dinilai untuk kenaikan jabatan atau dipromosikan. Karyawan yg bekerja di setiap perusahaan tak jarang berfikir dan berusaha untuk memperoleh promosi jabatan serta bagaimana cara supaya promosi itu dapat diraih. Kenaikan pangkat jabatan dalam perusahaan menerangkan bahwa perusahaan tadi menginginkan karyawan yang bertanggungjawab atas pekerjaan yg sudah diberikan.

Pelaksanaan promosi jabatan ini karyawan lebih giat lagi dalam bekerja serta dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki melalui jabatan yang baru sehingga bisa memberikan perkembangan yang baik untuk perusahaan (Erwin, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (human resource management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016). Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan, memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sektor strategis dari organisasi. Guna mempertahankan keberlangsungan kehidupan perusahaan dan meningkatkan pertumbuhan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan kompetitor-kompetitor yang bergerak dalam bidang yang sama. Dapat dikatakan bahwa, maju dan mundurnya perusahaan, tergantung pada keahlian keterampilan dan kenyamanan Sumber Daya Manusia yang ada.

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang diperlukan dari seseorang yang melakukan aspek (manusia) atau sumber daya manusia dari peran kepemimpinan, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan mengevaluasi (Khairiyah et al., 2020).

Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian karyawan. Penilaian karyawan berhubungan jenjang karir, peningkatan golongan dan untuk menjadi salah satu hal untuk menempatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan keterampilan, berada pada tempat yang benar. Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dengan gaji, tanggung jawab,

dan/atau tingkat organisasi yang relatif sama dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Simarmata et al., 2021). Proses suatu mutasi diatur dalam undang undang UU no 13 Tahun 2003 Pasal 32 ayat 2 yang berbunyi “Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum”

Mutasi atau perpindahan karyawan diadakan bertujuan untuk pemerataan ketenagaan, meningkatkan gairah kerja, reward, mengurangi kejenuhan kerja dan atau penghargaan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan keterampilannya (Aini & Tulus, 2015).

Memperhatikan maksud dan tujuan dari sebuah proses mutasi, Mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal(promosi/demosi) di dalam satu organisasi.

Mutasi dengan alasan yang tidak jelas berdampak secara psikologis dokter dan perawat yang sewaktu-waktu akan terkena mutasi atau dipindahtugaskan ke tempat lain atau ke ruangan yang lain. Secara psikologis dokter dan perawat sangat membutuhkan ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

<https://nasional.tempo.co/read/486129/dokter-dan-perawat-rsud-cianjur-protas-mutasi>

Memberikan pelayanan yang baik dan optimal serta keramahan kepada pasien

sangat dibutuhkan, agar pasien dapat merasakan kenyamanan dalam berobat. Pelayanan yang baik dan optimal menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja dokter dan perawat dalam suatu rumah sakit. Penilaian kinerja merupakan salah satu dasar untuk memberikan penghargaan ataupun sanksi. Kejadian yang terjadi di RSUD Garut yang akan memberikan sanksi mutasi atau administrasi kepada para dokter dan perawat yang tidak memberikan pelayanan yang baik, tidak ramah kepada pasien. RSUD Garut sebagai rumah sakit pemerintah tidak mentolerir terhadap perilaku yang tidak ramah, judes terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan, terlebih lagi hanya mementingkan kepentingan sendiri dengan lebih mengutamakan praktik diluar secara pribadi.

<https://www.viva.co.id/berita/nasional/559137-bupati-garut-ancam-mutasi-dokter-dan-perawat-rsud-yang-tak-ramah?page=all>

Kejadian yang terjadi di rumah sakit, memperlihatkan bahwa tujuan mutasi perawat, bisa menimbulkan persepsi pada perawat bahwa mutasi dapat memberikan kenyamanan dan menambah ilmu pengetahuan, namun bisa menjadi suatu peristiwa yang tidak menyenangkan. Apalagi dalam melakukan penempatan perawat masih menggunakan sistem kekeluargaan dan pegawai belum memiliki kinerja yang belum efektif. Kesalahan dalam penempatan kerja membuat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai belum efektif yang akhirnya berdampak pada tujuan yang diinginkan (Khairiyyah et al., 2020).

Proses mutasi yang terjadi berarti memindahkan pegawai dari tempat kerja lamanya ke tempat kerjanya yang baru tetapi tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji. Promosi merupakan salah satu bentuk mutasi pegawai berarti semakin memotivasi pegawai dalam mengembangkan karirnya karena diikuti dengan kenaikan pangkat, jabatan, gaji dan fasilitas yang lain. Dalam kalangan karyawan antara mutasi dan promosi, karyawan lebih mengenal bahwa mutasi adalah sebagai hukuman bagi karyawan dan promosi merupakan hadiah bagi karyawan.

Perpindahan tenaga perawat yang terjadi di rumah sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan, dalam kurun waktu bulan April 2022 sampai dengan bulan Juni 2023 ada 25 perawat yang mengalami mutasi. Hasil wawancara terhadap 6 orang karyawan perawat yang dimutasi dalam waktu periode yang singkat, mendapatkan hasil wawancara bahwa dengan mutasi antar ruangan yang dialami membuat persepsi yang timbul, terkait dengan adaptasi yang harus dialaminya. Belum selesai beradaptasi di ruangan yang baru, harus mengalami perpindahan ke ruangan yang baru. Proses adaptasi yang berturut-turut menjadi beban tersendiri bagi perawat yang 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. Kekuatiran dapat timbul karena belum ada pemahaman bersama terkait dengan kebijakan

mutasi, syarat mutasi dan promosi yang ditetapkan di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan, karyawan/perawat selama ini dalam melakukan pelayanan pada pasien, mengikuti dan sesuai dengan penempatan yang telah diberikan, belum ada penjelasan secara detail atau sosialisasi khusus dalam hal mutasi dan promosi yang akan diberikan kepada perawat, sehingga perawat kurang memahaminya.

Hasil yang didapatkan saat wawancara dengan perawat yang termutasi, ada yang berpendapat bahwa kebijakan mutasi belum memperoleh nilai manfaat secara finansial maupun penambahan ilmu pengetahuan. Secara fakta, nilai manfaat yang didapatkan tidak berbeda dengan ruangan tempat sebelum termutasi, bahkan menjadi suatu masalah secara teknis harus mengorientasikan diri dengan tempat baru dengan kebiasaan baru dan penanganan pasien yang berbeda kasusnya. Bagi perawat dalam satu periode satu tahun mengalami mutasi di ruangan yang berbeda, akan menimbulkan persepsi bahwa tidak dapat menjalankan tugas dengan baik sehingga mendapatkan sanksi, karena tidak disukai oleh pimpinan, karena hanya sebagai tenaga cadangan. Persepsi tidak baik yang akan muncul, karena tidak sesuai dengan anggapan pribadi perawat, bahwa tidak pernah melakukan kesalahan, bekerja dengan baik, mematuhi aturan dan peraturan yang diberlakukan.

Studi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara pada seorang pejabat kepala Instalasi IPI yang sekaligus sebagai pejabat SPI/Supervisi menyampaikan bahwa dengan penempatan perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo, menyatakan bahwa mutasi dilakukan untuk saat ini dilakukan sebatas untuk

menjaga keseimbangan rasio antara perawat dan pasien, bahkan mutasi dapat terjadi ketika ada kepentingan yang tidak bisa terelakkan yang melibatkan personil perawat dan dalam jangka waktu yang lama. Memperhatikan form penilaian kinerja yang diberlakukan di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo kebijakan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan mutasi perawat dari satu ruangan ke ruangan yang lain, tidak menggunakan hasil penilaian kinerja yang didalamnya ada indikator-indikator yang harus dijalankan, seperti indikator untuk menambah wawasan, menghilangkan kejeputan, kekurangan formasi rasio perawat terhadap pasien, kejujuran, kemampuan menyelesaikan tugas, kemampuan dalam kepemimpinan, kemampuan dalam bekerja secara tim, kemampuan dalam berhubungan dengan manusia lain, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan bekerja dalam tekanan kerja yang sewaktu-waktu terjadi (Rsk, 2019), karena memberikan layanan pasien, yang tentunya setiap pasien memiliki kemauan dan karakter yang berbeda-beda.

Uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Persepsi Perawat Mengenai Mutasi Di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Uraian pada latar belakang maka dapat dirumuskan masalah penelitian, bagaimana persepsi perawat mengenai mutasi di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Persepsi Perawat Mengenai Mutasi di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini secara teoritis dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan terkait konsep pelaksanaan mutasi perawat agar dapat berjalan dengan maksimal sehingga mampu meningkatkan semangat kerja.

2. Manfaat Praktis

Lahan Penelitian (Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo) bagi pembaca maupun bidang keperawatan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan.

3. Bagi STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambahkan referensi tentang persepsi mutasi karyawan.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan ilmu, wawasan serta pengetahuan tentang persepsi mutasi karyawan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dipergunakan sebagai data dasar dan bahan referensi dalam penelitian yang selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1
Keaslian Penelitian

No	Nama/ Tahun	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	(Dua Mea, 2022)	Rotasi dan Mutasi Pada Kinerja Karyawan Universitas Flores	Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Objek studi meliputi seluruh karyawan tetap Universitas Flores, dengan jumlah total karyawan 62 orang yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Karena populasi berjumlah di bawah 100 dan semua objek dalam populasi mengalami rotasi dan mutasi maka semuanya dijadikan sampel. Oleh karena itu metode nonprobability sampling yang	Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 orang yang terdiri dari 43.54% responden laki-laki sebanyak 27 responden dan 56.45% responden perempuan sebanyak 35 orang responden. Seusai masa kerjanya, responden terdiri dari 30.64% responden yang telah bekerja di atas 25 tahun	Penelitian mengenai rotasi dan mutasi karyawan	<p>a. Penelitian ini responden karyawan univ flores</p> <p>b. Metode penelitian ini dengan metode penelitian kuantitatif</p>

No	Nama/ Tahun	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			digunakan adalah sampling jenuh.	sebanyak 19 orang, 25.80% responden yang bekerja 10-25 tahun sebanyak 16 orang, 29.03% responden yang bekerja di bawah 10 tahun		
3	(Erwin, 2020)	Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara	Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik,	Seusai hasil penelitian diketahui bahwa variable mutasi dan promosi terhadap kinerja karyawan PT Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara. Hasil nilai regresi linier berganda sebesar 0,602 variabel mutasi dan 0,190	Penelitian terkait pengaruh mutasi di suatu Lembaga	Responden pada penelitian terkait sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu perawat yang mengalami mutasi di PT. Waru Kaltim Plantation

No	Nama/ Tahun	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			antara rencana dengan pelaksanaan.	variabel promosi dengan nilai koefisien korelasi 0,649 memiliki hubungan positif yang kuat dan nilai determinasi (R ²) 42% yang artinya variabel mutasi dan promosi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 58% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.		
3	(Husain, 2022)	Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini dilakukan dengan memilih lokasi penelitian di kantor Camat Suwawa Timur, Kabupaten	Kontribusi mutasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama	Pada pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka	Responden pada penelitian terkait sama dengan penelitian yang

No	Nama/ Tahun	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			<p>Bone Bolango. Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian mulai dari merumuskan masalah sampai dengan menarik kesimpulan. Setiap penelitian hal yang penting dan harus diperhatikan oleh seorang peneliti adalah pendekatan dan jenis penelitian.</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi pengaruh mutasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur, dapat diartikan bila mutasi kerja dan beban kerja meningkat dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai maka akan meningkat pula kinerja pegawai</p>	<p>akan dilakukan teknik pengumpulan data yang terdiri dari, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi Analisis data bermaksud atas nama mengorganisasikan data, data yang terkumpul banyak sekali dan terdiri dari catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, laporan, dan lain-lain</p>	<p>akan dilakukan yaitu perawat yang mengalami mutasi di pada Kantor Camat Suwawa Timur</p>

Lanjutan

No	Nama/ Tahun	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
				pada Kantor Camat Suwawa Timor		

STIKES BETHESDA YAKKUM