

## Analisis ketidakpuasan kerja tenaga keperawatan di RS X Palembang tahun 2004

Sri Susanti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=77953&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Kebijakan Depkes RI Tahun 1999 mengenai pelayanan prima di bidang perumahsakitannya yang diberikan kepada pasien berdasarkan standar keahlian atau profesi sangatlah tepat, karena diharapkan dapat menghasilkan kepuasan pelanggan/pengguna pelayanan kesehatan. Semua harapan tersebut terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) pemberi jasa termasuk tenaga keperawatan yang merupakan aset terpenting di rumah sakit yang harus diberdayakan. (Gilles Dalam Kusuma Prakja, 2002)

SDM di RS, dalam hal ini tenaga keperawatan sering menjadi penyebab kegagalan yang dapat diidentifikasi dengan adanya sikap serta pola pikir yang negatif, staff turn over yang tinggi, program insentif dan pelatihan yang buruk serta rendahnya kemampuan mengembangkan dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu Manajer SDM di RS harus mampu mengelola SDM ini secara arif dan bijaksana. (Tang dalam Soeroso, 2003)

RS X Palembang mempunyai banyak permasalahan dengan tenaga keperawatan dari penelitian Sudirman (2003) antara lain : perawat kurang bertanggung jawab dalam tugasnya 56,6%, tidak disiplin 72,4% tidak peduli terhadap lingkungan kerja dan ingin pindah karena tidak mendapat perlindungan dalam tugas dan kurang dihargai. Adanya perawat yang keluar selama 1999 - 2004 sebanyak 487 orang, dan belum diketahuinya faktor penyebab ketidakpuasan kerja tenaga keperawatan dan pengek turn over. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penyebab ketidakpuasan tenaga keperawatan sehingga keluar (turn over) dari RS X baik dari faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik.

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan mengadakan wawancara mendalam (indepth interview) kepada informan kunci yaitu tenaga keperawatan yang keluar dari RS X Palembang dan informan lainnya yaitu tenaga keperawatan yang masih bekerja di RS X Palembang. Untuk validitas/keabsahan informasi hanya menggunakan pendekatan dengan triangulasi data dan sumber.

Hasil yang didapat dari penelitian diketahui bahwa penyebab ketidakpuasan kerja tenaga keperawatan di RS X Palembang, dari faktor instrinsik adalah kurangnya pengakuan (penghargaan, komunikasi dan hubungan dengan pimpinan) dan kemungkinan untuk pengembangan diri/karir tenaga keperawatan sangat terbatas. Sedangkan dari faktor ekstrinsik ditemukan bahwa adanya ketidakadilan dalam pembagian imbalan/insentif, belum optimalnya peran supervisi teknis dan organisasi profesi keperawatan.

Disarankan agar atasan atau Pihak Manajemen RS X Palembang lebih menghargai, menciptakan hubungan dan saluran komunikasi yang baik dengan tenaga keperawatan seperti adanya rapat secara berkala untuk mencari solusi/pemecahan masalah keperawatan dan hendaknya dalam pemberian insentif dilakukan secara

terbuka, adil dan sosialisasi tentang cara pembagian insentif sesuai kriteria yang disepakati agar tenaga keperawatan tidak merasakan adanya diskriminasi atau ketidakadilan dalam pembagian insentif. Disarankan juga pentingnya peran organisasi aktif profesi keperawatan (PPNI, Komite dan Divisi Keperawatan) dalam memberikan pengayoman atau perlindungan kepada tenaga keperawatan dan perlunya peningkatan supervisi teknis agar tenaga keperawatan menjadi lebih terarah dalam bekerja, dapat meningkatkan motivasi kerja dan menimbulkan rasa penghargaan serta kepercayaan tenaga keperawatan.

Daftar Bacaan : 35 (1982-2003)

<hr><i>RI Health Department in the year 1999 about prime service in hospital area that gave to patient, which based on ability standard or profession, is very precise because hoped can produce health service costumer. All those hopes located on Human Resources (SDM) service giver including nursing labor which is the most important asset in hospital which has to be powered. (Gilles in Kusuma Prakja, 2002)

SDM in hospital, here nursing labor often become the failure cause which can be failure cause which can be identified with attitude and also negative way of thinking, high staff turn over, incentive program, and bad training and also weak development ability and employees motivation. Therefore, SDM management in hospital has to be able to manage this SDM by wisdom and wise. (Teng in Soeroso, 2003)

Palembang X Hospital has lot problems with nursery labor from Sudirman research (2003) for example: nurse is less responsible in his duty 56,6%, indiscipline 72,4%, do not care with working environment and want to move because don't get protection in duty and less respected. Moving out nurse in 1999-2004 period of time is 48 peoples, and not yet known the unsatisfied nursery labor cause factor and turn over enforcer. Therefore this research aim to know the unsatisfied nursery labor cause factor so that makes them move out (turn over) from X hospital whether from intrinsic factor or extrinsic factor.

It used qualitative method by performing in-depth interview to key informants, who is moving out nursery labor from Palembang X Hospital and other informant, which is nursery labor that still work in Palembang X Hospital. For information validity, we only use triangulate data and source approach.

Result got from research known that nursery labor unsatisfied cause in Palembang X Hospital, from intrinsic factor is less confession (appreciation, communication, and relation with leader) and self-development carrier possibility of nursery labor is limited. Meanwhile, from extrinsic factor found injustice in reward sharing, technical supervision and organization role of nursery labor is not optimal.

Suggestion to leader or Palembang X Hospital Management Unrighteous to be more appreciating, making relation and better communicating channel with nursery labor like scale meeting for searching nursery problem solution and shall giving incentive openly, fair and socialized about incentive division as dealt criteria so nursery labor do not feel a discrimination or injustice in incentive division. It has suggested too, the importance of nursery profession active organization (PPM, Nursery Committee and Division) in order to give counseling and protect to nursery labor and needs of technical supervision so nursery labor become directional in working, can develop working motivation and generating appreciation feel and nursery labor belief.

Bibliography: 35 (1982-2003)</i>