

Jurnal Pengabdian Masyarakat Putri Hijau	Vol. 2 No. 1	Edition: September 2021 - Desember 2021
	<a href="http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPMPh">http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPMPh</a>	
Received : 19 Desember 2021	Revised: 20 Desember 2021	Accepted: 21 Desember 2021

## PENYULUHAN TENTANG TURNOVER PERAWAT COVID 19 DAN PEMANFAATANNYA DALAM PENGAMBILAN KEBIJAKAN DI RUMAH SAKIT SEMBIRING

**Bahtera Bindavid Purba<sup>1</sup>, Armanda Prima<sup>2</sup>, Afrilius Simanjuntak<sup>3</sup>**

Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua<sup>1,2,3</sup>

Email : [bahterabd@gmail.com](mailto:bahterabd@gmail.com)<sup>1</sup>; [armanda\\_prima@yahoo.co.id](mailto:armanda_prima@yahoo.co.id)<sup>2</sup>; [simanjuntak.afrilius@gmail.com](mailto:simanjuntak.afrilius@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

*Rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu instansi atau perusahaan dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Perawat memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit karena terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam. Perawat di rumah sakit juga menjadi faktor penentu mutu layanan dan citra rumah sakit, oleh karena itu perawat dituntut harus selalu profesional dalam menjalankan tugasnya dengan menumbuhkan rasa kepedulian dan harus memiliki rasa empati terhadap pasien. Maka dari itu, manajemen rumah sakit harus memberikan perhatian lebih terhadap perawat sebagai bagian dari human capital dan tidak semata – mata menganggap perawat sebagai aset. Apabila perusahaan kurang memperhatikan keberadaan karyawannya dan hanya memperhatikan keuntungan perusahaan semata akan menyebabkan tingginya turnover.*

*Asuhan layanan keperawatan merupakan tugas dan tanggung jawab perawat dalam menjalankan profesionalismenya serta memperoleh imbalan jasa atas jerih payah perawat dalam menjalankan tugasnya sebagaimana telah diatur dalam Undang – Undang Nomor 38 tahun 2014. Pada kenyataannya tingkat turnover di rumah sakit swasta lebih tinggi daripada rumah sakit pemerintah dan rumah sakit pendidikan demikian halnya perawat yang bekerja di Rumah Sakit Sembiring, hal ini banyak dipengaruhi pada kondisi pada saat ini, yang dinamakan masa pandemi COVID 19 banyak tenaga perawat di rumah sakit yang dirumahkan akibat untuk memutus rantai penularan COVID – 19. Dalam hal ini diharapkan Rumah Sakit perlu membuat kebijakan dalam menghadapi masalah turnover perawat di Rumah Sakit.*

**Kata kunci :** Turnover, Perawat, Kebijakan

### ABSTRACT

*Hospitals must have quality human resources to be able to improve the quality of health services. Human resources are assets in an agency or company and are always needed in the process of producing goods and services. Nurses play an important role in the process of providing services in hospitals because they are directly involved with patients for 24 hours. Nurses in hospitals are also a determining factor for service quality and hospital image, therefore nurses are required to always be professional in carrying out their duties by fostering a sense of care and concern. Must have empathy for the patient. Therefore, hospital management must pay more attention to nurses as part of human capital and not merely consider nurses as assets. If the company pays less attention to the existence of its employees and only pays attention to company profits, it will cause high turnover.*

*Nursing care is the duty and responsibility of nurses in carrying out their professionalism and obtaining service rewards for the nurses' efforts in carrying out their duties as regulated in Law Number 38 of 2014. In fact, the turnover rate in*

*private hospitals is higher than in government hospitals and teaching hospitals as well as nurses who work at the Sembiring Hospital, this is much influenced by the current condition, which is called the COVID 19 pandemic period, many nurses in the hospital were laid off due to breaking the chain of transmission of COVID-19. In this case, it is hoped that Hospitals need to make policies in dealing with the problem of nurse turnover in hospitals.*

**Keywords:** Turnover, Nurse, Policy

## 1. PENDAHULUAN

Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

Rumah sakit juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa (Ridhlo, 2014). Dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, sumber daya manusia yang terlibat terdiri dari multi profesi baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan.

Salah satu sumber daya manusia yang terpenting adalah perawat. Berdasarkan Pusat Data dan Informasi Kemenkes RI 2018 menjelaskan bahwa Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2014 tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang – Undangannya. Perawat merupakan karyawan terbanyak di antara semua tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit dan juga merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan (Kusumaningrum dan Harsanti, 2015).

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), persentase jumlah perawat di tahun 2018 yaitu 39,96% sedangkan tahun 2019 adalah 29,23% dari total tenaga kesehatan seluruhnya, serta persentase jumlah tenaga perawatlah yang terbesar di antara tenaga kesehatan lainnya (Profil Kesehatan Indonesia RI 2018 dan Profil Kesehatan Indonesia RI 2019). Akan tetapi, dari tahun 2018 ke tahun 2019 angka jumlah tenaga perawat mengalami penurunan yaitu 10,73%. Dari data tersebut faktornya bisa terjadi diakibatkan karena tidak adanya apresiasi terhadap pekerja perawat di rumah sakit.

Perawat memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit karena terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam (Suroso, 2015). Perawat di rumah sakit juga menjadi faktor penentu mutu layanan dan citra rumah sakit, oleh karena itu perawat dituntut harus selalu profesional dalam menjalankan tugasnya dengan menumbuhkan rasa kepedulian dan harus memiliki rasa empati terhadap pasien (Firmansyah; Noprianty; Karana, 2019). Maka dari itu, manajemen rumah sakit harus memberikan perhatian lebih terhadap perawat sebagai bagian dari *human capital* dan tidak semata – mata menganggap perawat sebagai aset. Apabila perusahaan kurang memperhatikan keberadaan karyawannya dan hanya memperhatikan keuntungan perusahaan semata akan menyebabkan tingginya *turnover* (Aamodt, 2018).

Terdapat permasalahan lain yang dirasakan oleh tenaga perawat di Indonesia, di antaranya terkait dengan gaji yang dirasa masih kurang jumlahnya (Ariawan, 2015). Meskipun perawat telah memberikan asuhan keperawatan yang terbaik dan sudah melakukan semua tugas dan tanggung jawab mereka dengan profesional, tetapi jerih payah mereka terkadang masing kurang diapresiasi dan juga masih kurang dipandang, sehingga kesejahteraan masih belum dirasakan perawat meskipun telah memiliki dasar hukum Undang – Undang Nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan.

Berdasarkan NSI di Amerika, didapatkan data bahwa total rata – rata *turnover* perawat nasional mencapai 16,2% (NSI Nursing Solutions Inc, 2017). Hal ini masih jauh di atas batas normal, menurut Gilliens (2000). Menurut Gilliens, *turnover* perawat di rumah sakit dapat dikatakan normal jika tidak lebih antara 5 – 10% per tahun (Budiyono, Noermijati and Alamsyah, 2014). Survey di Indonesia menyatakan bahwa tingkat *turnover* di rumah sakit swasta lebih tinggi daripada rumah sakit pemerintah dan rumah sakit pendidikan (Oktizulvia, Dachriyanus and Vionalisa, 2017).

Di Indonesia *turnover* perawat sering terjadi pada rumah sakit swasta karena rumah sakit swasta adalah suatu bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal yang tidak mempertimbangkan unsur manfaat biaya dan efektivitas biaya bagi perawatnya. Dipihak lain tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat mengharuskan perawat bekerja secara professional dengan beban kerja yang tinggi.

*Turnover* perawat di rumah sakit memang bukan hal yang mudah. Diperlukan perhatian yang lebih karena *turnover* dapat merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun efektivitas keperawatan itu sendiri. Dari segi biaya, rumah sakit harus mengeluarkan biaya untuk merekrut perawat - perawat baru dan melakukan training untuk perawat – perawat baru. Dari segi sumber daya, rumah sakit kehilangan perawat yang sudah lebih lama bekerja di rumah sakit. Itu berarti rumah sakit kehilangan sumber daya manusia yang kompeten dan tidaklah mudah untuk mencari perawat baru yang dapat menggantikan perawat kompeten yang mengundurkan diri tersebut. *Turnover* juga merugikan efektivitas dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit. Perawat – perawat baru tentunya membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan membangun kerja sama tim yang baik dalam bekerja. Hal tersebut tentunya akan mengurangi efektivitas keperawatan itu sendiri.

Di Indonesia, masalah *turnover* di rumah sakit sering kali terabaikan. RS TNI – AD adalah salah satu rumah sakit yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien. RS TNI – AD menganggap bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam hal peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Sikap, tanggung jawab dan keahlian tenaga perawat di RS TNI - AD berusaha dan terus berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasiennya. Akan tetapi, untuk mencapai tujuan tersebut selalu ada yang namanya masalah yaitu *turnover* yang terjadi pada perawat atau keluarnya perawat.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari bagian SDM RS TNI – AD, tingkat *turnover* perawat selama periode Januari sampai Desember 2019 sebesar 8,8% atau 10 orang melakukan *turnover* dari total 88 perawat. Kemudian terjadi peningkatan pada periode Januari sampai Oktober 2020 sebesar 19% atau 20 orang melakukan *turnover* dari total 95 perawat. Tingkat *turnover* tersebut dinilai sangat tinggi, karena menurut Gillies (1994) keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5% - 10% per tahun, dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Sehingga *turnover* yang sudah melebihi batas optimum yang terjadi di RS TNI – AD jika dibiarkan maka akan menimbulkan kerugian.

Survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di RS TNI – AD Padangsidimpuan melalui wawancara terhadap perawat yang *turnover* dan yang masih aktif bekerja, faktor utama penyebab tingginya kejadian *turnover* adalah masalah gaji yang terlalu minim diterima oleh perawat, sulit mendapatkan kesempatan promosi jabatan dalam pekerjaan dan masih sempitnya untuk mengembangkan pola pikir dan keterampilan perawat di bidang pekerjaannya masing – masing.

Selain itu, banyak faktor yang menyebabkan seseorang untuk keluar dari tempat pekerjaannya, misalnya kompensasi atau upah yang dilema tidak sebanding dengan beban kerja yang dilakukan oleh seseorang. Namun, kompensasi atau upah bukanlah faktor utama terjadinya *turnover*. Beberapa perawat yang meninggalkan tempat kerjanya merupakan perawat dengan usia

yang masih relatif muda, yaitu < 32 tahun dan mempunyai masa kerja yang tidak lebih dari 3 tahun. Hal tersebut dikarenakan perawat – perawat tersebut masih mencari identitas dalam dunia kerja dan ingin mengeksplorasi potensi yang ada di dalam dirinya (Tiens, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Girel (2016) didapatkan sekitar 20% *turnover* terjadi karena perawat merasa puas terhadap kompensasi yang diterima dan 45% *turnover* terjadi karena perawat merasa tidak puas. Menurut teori Lusiaty dan Supriyanto (2013), faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover* perawat terbagi menjadi dua yaitu karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, latar belakang, status perkawinan, pengalaman kerja, motivasi, tipologi perawat dan persepsi diri) dan faktor lingkungan internal rumah sakit (manajemen SDM, rekrutmen dan seleksi, sosialisasi pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, sistem penghargaan, promosi mutasi dan pemutusan hubungan kerja, budaya organisasi dan kenyamanan kerja). Namun, pada kondisi pada saat ini, yang dinamakan masa pandemi COVID 19 banyak tenaga perawat di rumah sakit yang dirumahkan akibat untuk memutus rantai penularan COVID – 19.

## 2. METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan pada tanggal 14 April 2021 melibatkan 50 orang perawat. Pelaksanaan kegiatan dengan tahapan sebagai berikut :

### 1. Mengundang peserta

Peserta yang mengikuti penyuluhan adalah 50 orang perawat yang memberikan pelayanan di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua dengan bantuan Direktur Rumah Sakit Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua.

### 2. Input

Kepada masing-masing peserta diwajibkan membawa alat tulis dan kebutuhan lain yang dianggap perlu untuk kegiatan edukasi.

### 3. Pelaksanaan

- Kegiatan penyuluhan diawali dengan pretest terhadap peserta berupa soal *multiple choice question* (MCQ) sebanyak 40 butir soal yang berkaitan dengan konsep komitmen perawat berupa (1) Komitmen organisasi; (2) komitmen program retensi; dan (3) Faktor Individu
- Sesi persentasi oleh pemateri (dosen yang melaksanakan pengabdian masyarakat) dilaksanakan setelah pretest berlangsung menggunakan media Presentasi Power Point (PPT) yang terdiri dari 30 slide tentang konsep komitmen perawat dan 7 slide yang berkaitan dengan permasalahan dalam konsep komitmen perawat dalam mempengaruhi *turnover* di Rumah Sakit.

### 4. Mengevaluasi Hasil Kegiatan

Diakhir kegiatan dilakukan post test dengan menggunakan soal yang telah diujikan pada saat pelaksanaan pretest untuk mengukur peningkatan pengetahuan sebagai hasil dari kegiatan penyuluhan.

## 3. HASIL

Adapun hasil kegiatan penyuluhan adalah sebagai berikut:

Test	Nilai Tertinggi	Nilai Terendah	Nilai Maksimum	Nilai Rata-rata	Standar Deviasi	<i>p-value</i>
<i>Pretest</i>	25	15	40	18,8	7,4	0,01
<i>Posttest</i>	35	5	40	34,4	5,2	

#### 4. PEMBAHASAN

Dari hasil nilai diatas terlihat peningkatan pengetahuan yang signifikan dari peserta terkait konsep komitmen perawat Di Rumah Sakit setelah kegiatan penyuluhan dengan peningkatan nilai test rata-rata sebesar 15,6 poin dan hasil ini lebih dari sepertiga nilai total. Peningkatan yang nyata juga terjadi pada peningkatan nilai tes terendah yang mengalami peningkatan sebesar 5 poin dan peningkatan nilai test tertinggi sebesar 10 poin. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan adanya penurunan standar deviasi dari nilai postes dibanding standar deviasi pretes dari 7,4 menjadi 5,2 dan hasil uji statistik (t-test) dengan nilai p-value (0,01) menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan yang signifikan terkait konsep komitmen perawat Di Rumah Sakit sebagai hasil kegiatan penyuluhan.

#### 5. KESIMPULAN

Dari hasil kegiatan penyuluhan dan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan perawat terkait konsep komitmen perawat Di Rumah Sakit secara umum masuk kategori sedang sehingga perlu dilakukan peningkatan pengetahuan salah satunya dengan kegiatan penyuluhan.
- 2) Kegiatan penyuluhan terkait konsep komitmen perawat Di Rumah Sakit yang dilaksanakan bagi perawat di Rumah Sakit Sembiring Deli Tua secara signifikan berhasil meningkatkan pengetahuan peserta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. 2010. *Industrial/ Organizational Psychology: An Applied Approach*. Sixth Edition. USA : Wadsworth Cengage Learning.
- Ariawan, W. 2015. (skripsi yang tidak di publikasikan). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung. Ibi Darmajaya.
- BPPSDMK. 2018. Data Tenaga Keperawatan yang digunakan di Fasyankes Provinsi Sulawesi Tenggara.
- Budiono, S., Noermijati, & Alamsyah, A. (2014 ; Volume : 12; Nomer: 4). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap turnover intention perawat melalui komitmen organisasional di rumah sakit islam unisma malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, ISSN : 1693-5241, 639-649.
- Firmansyah; Noprianty; Karana. 2019. Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Teori Jean Watson di Ruang Rawat Inap : *Jurnal Kesehatan Vokasional*, Vol. 4 No. 1
- Gillies, DA. (2000) *Nursing Management A system Approach Philadelphia* : WB. Saunders Company
- Kemntrian Kesehatan RI. 2018. *Profil Kesehatan Indonesia 2017*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kemntrian Kesehatan RI. 2019. *Profil Kesehatan Indonesia 2017*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. 2015. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Perawat Instalasi Ruang Inap. *Jurnal Prosiding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*.
- Lusiati, A., & Supriyanto, S. (2013). Dampak Faktor Individu, Faktor Pekerjaan dan Faktor Organisasi Pada Kepuasan Kerja Dan Intensi Turnover Perawat'' *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 1 Nomor 2 April-Juni 2013*.
- Oktizulvia, C., Dachriyanus, D. and Vionalisa, V. (2017) 'Job Satisfaction Factors and Nurses ' Intention to Quit in Type C Hospitals', *Journal od Nursing and Care*, 6(3).doi: 10.4172/2167-1168.1000399.
- Ridhlo, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus di PT. Graha Sarana Duta Area IV Pamasuka dan Bali). Universitas Telkom: Tidak diterbitkan.

Suroso, S., Haryati, R. T. S., & Novieastari, E. 2015. Pelayanan Keperawatan Prima Berbasis Budaya Berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pasien di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(1), 38–44.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2014 tentang Keperawatan

World Health Organization. Definisi Rumah Sakit: WHO. 1947