

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rotasi ruangan merupakan sebuah proses penggantian perawat terjadwal dari satu departemen ke departemen lain secara dinamis (Alfuqaha et al., 2021). Rotasi pekerjaan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perawat antara lain perasaan cemas, marah, takut, frustrasi, sedih, dan perawat harus mulai beradaptasi dengan lingkungan baru dimana hal ini dapat menurunkan kepuasan perawat sehingga dapat menurunkan kualitas kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan (Pinhatti et al., 2017). Oleh karena itu berbagai faktor harus diperhitungkan sebelum melakukan rotasi ruangan kepada perawat untuk menghindari ketidakpuasan mereka yang berdampak pada kualitas kerja perawat (Dinis & Fronteira, 2015).

Tenaga kesehatan di rumah sakit yang sering mendapatkan pengalaman rotasi pekerjaan adalah perawat. Hal itu dikarenakan perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki skill dinamis sehingga sesuai jika bekerja di ruang manapun serta merupakan tenaga kesehatan paling banyak bekerja di rumah sakit (Dinis & Fronteira, 2015). Hasil penelitian dari Putri & Rahayu (2019), menyebutkan bahwa sebanyak 50% (34) perawat yang mengalami stress berat pasca rotasi ruangan, hal itu dikarenakan beban kerja yang berat sehingga perawat belum dapat beradaptasi. Ditunjang dengan penelitian dari Irawan (2020) terhadap 169 perawat yang bekerja di ruang rawat inap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Oleh karena itu rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab stress pada

perawat untuk menghindari penurunan kepuasan kerja perawat yang berdampak kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo Surabaya telah menerapkan sistem rotasi perawat untuk meningkatkan kualitas kerja perawat. Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa pada bulan Desember 2022 hingga Januari 2023 sebanyak 30 perawat dilakukan rotasi ruangan yang terdiri dari 5 perawat primer (PP) dan 25 perawat *associate* (PA). Peneliti juga melakukan wawancara mendalam kepada 3 orang perawat yang baru saja dilakukan rotasi dan mendapatkan hasil bahwa perawat menyatakan mereka harus segera beradaptasi dengan ruangan baru, adaptasi dengan pegawai baru serta harus beradaptasi dengan berbagai obat dan aturan baru di ruangan sehingga merasakan cemas.

Rotasi perawat yang dilakukan oleh rumah sakit tentunya memiliki kelemahan dan kelebihan. Kelebihan dari rotasi perawat adalah dapat menambah kompetensi perawat di ruang yang baru sehingga dapat memperluas wawasan perawat, sedangkan kelemahan dari rotasi perawat adalah perawat harus melakukan adaptasi di ruangan yang baru sehingga biasanya dapat menimbulkan kecemasan sehingga dapat mempengaruhi *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) Perawat (Hertati et al., 2021). Oleh karena itu rotasi perawat dapat dilakukan oleh rumah sakit namun juga harus ada solusi yang diberikan oleh rumah sakit untuk mencegah terjadinya penurunan *Quality of Nursing Work Life* Perawat.

Salah satu metode yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *Quality of nursing work life* pada perawat yang telah dilakukan rotasi ruangan adalah supervisi keperawatan (Osman A, Elfattah M, 2019). Supervisi keperawatan adalah kegiatan

pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan oleh supervisor mencakup masalah pelayanan keperawatan, masalah ketenagaan dan peralatan agar pasien mendapat pelayanan yang bermutu setiap saat (Nursalam, 2020).

Selama ini metode supervisi keperawatan yang diterapkan di RSUD dr. Soetomo Surabaya adalah 3F (*Fair, Feedback and Follow Up*) dimana *fair* artinya memberikan penilaian, *feedback* artinya memberikan umpan balik dan *follow up* artinya adalah memberikan penghargaan. Metode supervisi ini sangat cocok diterapkan bagi perawat yang sudah bekerja lama di suatu ruangan, namun metode supervisi ini kurang sesuai diterapkan bagi perawat yang baru saja dilakukan rotasi ruangan karena tidak adanya metode diskusi mengenai permasalahan yang dialami oleh perawat serta pemberian *support* bagi perawat yang baru dilakukan rotasi. Oleh karena itu peneliti mengusulkan suatu metode supervisi keperawatan yang dapat diterapkan bagi perawat yang baru saja dilakukan rotasi yaitu dengan menggunakan metode supervisi Proctor's.

Model supervisi berbasis proctor menguraikan peran fungsi *Formative/Educative, Restorative/Supportive, dan Normative/Managerial* dalam melakukan supervisi klinis. Model supervisi proctor ini memiliki kelebihan yaitu berfokus pada membuat supervisi klinis tersedia untuk semua perawat, mendukung praktik terbaik perawat, memenuhi kebutuhan perawat, mendorong pembelajaran profesional berkelanjutan dan pengembangan praktik serta mendukung perawatan pasien berkualitas tinggi (Proctor et al., 1986).

Quality of nursing work life adalah suatu konsep yang menggambarkan persepsi perawat terhadap pemenuhan kebutuhan melalui pengalaman kerja dalam

organisasi, sehingga tujuan dari kualitas kehidupan kerja keperawatan dapat sesuai dengan fungsi manajemen untuk mengelola sumber daya manusia yang unggul bersama dengan pekerja yang memiliki kepuasan pribadi mereka sendiri pemenuhan mereka sendiri (Hu et al., 2019).

Faktor yang dapat mempengaruhi *Quality of nursing work life* adalah (1) faktor demografi meliputi: Usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan, masa kerja, jam kerja per hari, jam kerja per minggu, frekuensi shift malam, (2) faktor psikologis pribadi, (3) faktor keluarga, (4) faktor pekerjaan (5) faktor organisasi (Hu et al., 2019; Kheiri et al., 2021).

Quality of nursing work life dikaitkan dengan beberapa konsekuensi positif, seperti meningkatkan produktivitas dan efisiensi sistem kesehatan, meningkatkan kinerja, meningkatkan pemberdayaan karyawan, dan mengurangi perputaran karyawan. Sebaliknya, QNWL yang buruk mengarah pada peningkatan keinginan berpindah, peningkatan stres, yang memengaruhi stabilitas dan manajemen organisasi mana pun, menghambat alur kerja dalam organisasi, dan merupakan hambatan untuk masuk ke keperawatan (Salahat & Al-Hamdan, 2022).

Pengaruh supervisi keperawatan berbasis proctor's model terhadap peningkatan *quality of nursing work life* perawat pasca rotasi ruangan di RSUD dr. Soetomo Surabaya. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti topik tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh supervisi keperawatan berbasis proctor's model terhadap peningkatan *quality of nursing work life* perawat pasca rotasi ruangan di RSUD dr. Soetomo Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh supervisi keperawatan berbasis proctor's model terhadap peningkatan *quality of nursing work life* perawat pasca rotasi ruangan di RSUD dr. Soetomo Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis *quality of nursing work life* perawat sebelum dilakukan supervisi keperawatan berbasis proctor's model.
2. Menganalisis *quality of nursing work life* perawat setelah dilakukan supervisi keperawatan berbasis proctor's model.
3. Menjelaskan pengaruh supervisi keperawatan berbasis proctor's model terhadap peningkatan *quality of nursing work life* perawat pasca rotasi ruangan di RSUD dr. Soetomo Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan ilmu keperawatan, khususnya keperawatan manajemen.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Mengetahui pengaruh supervisi keperawatan berbasis proctor's model terhadap peningkatan *quality of nursing work life* perawat pasca rotasi ruangan di RSUD dr. Soetomo Surabaya.

2. Bagi Perawat

Diharapkan dengan adanya penelitian ini menambah aspek positif pada perawat seperti meningkatkan hubungan interpersonal, menambah pengetahuan, memperoleh keterampilan tambahan, menciptakan jaringan tim, meningkatkan kesadaran, kesehatan psikologis yang lebih baik, meminimalkan konflik, dan meningkatkan keamanan kerja.

