

Studi Fenomenologi : Persepsi Perawat Pelaksana Terkait Rotasi Kerja di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2019

Endah Aulia Novita¹, Sri Muharni², Utari Christya Wardani³

Program Studi Ilmu Keperawatan

STIKes Awal Bros Batam Jl. Abulyatam Kelurahan Belian Kecamatan Kota Batam

Email : endah1994.ea@gmail.com

ABSTRAK

Rotasi kerja adalah perpindahan posisi karyawan baik secara horizontal maupun vertikal. Rotasi horizontal disebut mutasi dan rotasi vertikal terdiri dari promosi dan demosi. Rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang. Penulis melakukan observasi pendahuluan terhadap 5 orang perawat pelaksana di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa persepsi perawat pelaksana terkait rotasi kerja di Rumah Sakit Awal Bros Batam tahun 2019. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode penelitian fenomenologi yaitu menggunakan metode wawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap yang masih aktif bekerja di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Besarnya informan menggunakan cara *Purposive Sampling*. Guna memperoleh variasi data yang diperlukan dalam hasil penelitian ini, maka jumlah partisipan yang dilibatkan adalah 7 partisipan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2020. Analisis data yang peneliti gunakan standar proses analisa data yang sistematis yaitu analisis *coding*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana rawat inap di Rumah Sakit Awal Bros Batam tahun 2019 bisa memberikan persepsi terkait rotasi kerja. Perawat yang mempunyai koping yang baik akan menerima dan menjalankan rotasi dengan baik, sebaliknya perawat yang tidak siap dilakukan rotasi akan mengalami penurunan kinerja dan semangat kerja.

Kata kunci : rotasi kerja, perawat pelaksana

Phenomenology Study: Perceived Nurses Regarding Work Rotation at Awal Bros Hospital Batam in 2019

Endah Aulia Novita¹, Sri Muharni², Utari Christya Wardani³

Nursing Study Program

STIKes Awal Bros Batam Jl. Abulyatam Kelurahan Belian Kecamatan Kota Batam

Email : endah1994.ea@gmail.com

ABSTRACT

Work rotation is the movement of an employee's position either horizontally or vertically. Horizontal rotation is called mutation and vertical rotation consists of promotion and demotion. Work rotation is an alternative that can be used to reduce boredom and repetitive routines. The author made preliminary observations on 5 nurses at Awal Bros Hospital in Batam. The purpose of this study was to analyze the perceptions of nurses regarding work rotation at the Awal Bros Hospital in Batam in 2019. The type of research used in this study is qualitative research with a phenomenological research method, namely using the in-depth interview method. The informants in this study were inpatient room nurses who were still actively working at Awal Bros Hospital in Batam. The number of informants used purposive sampling method. In order to obtain the necessary data variations in the results of this study, the number of participants involved was 7 participants. When the research was conducted in February 2020. The data analysis that the researchers used was a standard systematic data analysis process, namely coding analysis. The results of this study indicate that inpatient nurses at the Awal Bros Hospital in Batam in 2019 can provide perceptions related to work rotation. Nurses who have good coping will accept and carry out the rotation well, on the other hand, nurses who are not ready for rotation will experience a decrease in performance and morale.

Key words: job rotation, executive nurse

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan

harus berdasarkan standar rumah sakit dan kode etik profesi, salah satunya profesi perawat. (Sari, 2018)

Rotasi kerja adalah perpindahan posisi karyawan baik secara horizontal maupun vertikal. Rotasi horizontal disebut mutasi dan rotasi vertikal terdiri dari promosi dan demosi. Seringkali kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini diduga ada hubungannya dengan periode kerja yang terlalu lama pada suatu posisi. Akhirnya menimbulkan rasa bosan dan bahkan kejenuhan. Motivasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menurun akibat rasa

jenuh sehingga berdampak pada kinerja. Oleh karena itu perlu adanya penerapan sistem rotasi pada waktu yang tepat dan pada karyawan yang sesuai. (Freeman, 2013)

Namun disisi lain penerapan sistem rotasi dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan. Hal ini disebabkan oleh keputusan rotasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Ada beberapa karyawan yang sudah nyaman pada posisi pekerjaannya, sehingga tidak siap dengan penerapan sistem rotasi. Baik itu mengalami promosi, mutasi maupun demosi, karyawan yang tidak siap dengan perubahan itu secara otomatis akan menurunkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, bahkan dapat berpotensi menyebabkan karyawan melakukan kesalahan-kesalahan yang mengganggu kelangsungan perusahaan. (Freeman, 2013)

Rotasi kerja perawat dipandang sebagai rencana *cross training* professional yang membantu perawat untuk memperluas wilayah pekerjaan mereka sementara memperluas pengalaman kerja dan keterampilan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi biaya staf, memfasilitasi pertumbuhan profesional dan memelihara hubungan interpersonal. Rotasi kerja bisa berdampak secara positif dan negatif. Rotasi mempunyai dampak mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kerja pegawai rumah sakit serta menghilangkan kebosanan dari pekerjaan yang selama ini mereka jalani. Sisi negatifnya, rotasi kerja bukan tanpa cacat, karena biaya pelatihan akan meningkat, produktivitas akan menurun karena

memindahkan karyawan pada posisi baru, adanya penyesuaian diri lagi karena adanya karyawan baru dalam sebuah kelompok. Rotasi dapat menciptakan perspektif jangka pendek terhadap masalah dan solusi dalam merotasi karyawan dengan teman setingkatnya. Penurunan produktivitas atau peningkatan beban kerja dapat dialami oleh baik departemen yang kehilangan karyawan rotasi maupun departemen yang kehilangan karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pelatihan atau hilangnya sumber daya. (Indrayanti, 2014)

Menurut penelitian Evelin Daiane Gabriel Pinhatti, dkk di Brazil (2017) menunjukkan bahwa proses rotasi antar unit rumah sakit itu positif mengenai faktor-faktor yang membantu menyelesaikan konflik, seperti meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, mengenali kegiatan yang dilakukan oleh rekan, meningkatkan hubungan interpersonal dan mengurangi resistensi untuk bekerja di unit lain. Namun, rotasi kerja ini membangkitkan beragam perasaan cemas, marah, takut, frustrasi, sedih, kesedihan yang mendalam dan rasa tidak aman. Dalam hal ini, harus dipertimbangkan bahwa cara individu bereaksi terhadap perubahan, berasal baik dari persepsi individu maupun dari konteksnya. Dengan demikian, beberapa kelemahan dari konteks yang ditunjukkan oleh tim perawat mungkin telah berkontribusi pada munculnya perasaan ini, yaitu komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya partisipasi tim dalam mengelaborasi strategi. (Pinhatti, Vannuchi, Sardinha, & Haddad, 2017)

Hasil penelitian Maria Ledy Tania dan Ani Hidayati (2017) yang menunjukkan sebanyak 64.4% perawat di Instalasi Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang belum pernah dilakukan rotasi ruangan dan hanya 35.6% perawat Instalasi Paviliun Garuda pernah dilakukan rotasi ruangan kurang dari 3 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 3 perawat dengan tingkat stres berat dan sangat berat masing-masing 66.7% pernah dilakukan rotasi kurang dari 3 tahun, sedangkan dari 117 perawat dengan tingkat stres normal sebanyak 70.9% belum pernah dilakukan rotasi ruangan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap 5 orang responden. Rata-rata dari 5 perawat yang dilakukan wawancara dan yang dirotasi mengatakan salah satu penyebab utama selama diruangan kerja adalah akibat dari rotasi ruangan, mereka mengatakan kesulitan beradaptasi dengan rekan kerja yang baru, bahkan ada yang belum satu bulan dirotasi sudah dipindah lagi ke ruangan yang lain dan beda instalasi yang karakteristik ruangan baru sangat berbeda jauh dengan ruangan sebelumnya. (Tinggi et al., 2019)

Hasil Studi Pendahuluan pada tanggal 10 Oktober 2019 peneliti mewawancarai 5 orang perawat yang sedang rotasi kerja keruangan lain. Dari hasil wawancara, 1 orang perawat mengatakan merasa tertekan dengan beban kerja yang tidak sama dengan ruangan lama tempat ia bekerja, 4 orang perawat merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya yang baru dan harus beradaptasi lagi. Dari data awal yang di dapat di ruangan Pandoria RS Awal Bros Batam pada bulan

Oktober 2019. Jumlah perawat yang pernah di rotasi ada 7 orang. Salah satu perawat tersebut mengatakan sulit beradaptasi dengan pekerjaan di ruangan baru karena pindah dari ruang poli ke ruang bangsal dan sulit pula beradaptasi dengan teman sejawat yang baru karena belum terbiasa dengan lingkungan kerja yang baru. Sehingga perawat merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka diperlukan penelitian lebih jauh tentang persepsi perawat pelaksana mengenai rotasi kerja. Dari data diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti persepsi perawat pelaksana mengenai rotasi kerja di Rumah Sakit.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode penelitian fenomenologi yaitu menggunakan metode wawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap yang masih aktif bekerja di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Besarnya informan menggunakan cara *Purposive Sampling*. Guna memperoleh variasi data yang diperlukan dalam hasil penelitian ini, maka jumlah partisipan yang dilibatkan adalah 7 partisipan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2020. Analisis data yang peneliti gunakan standar proses analisa data yang sistematis yaitu analisis *coding*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria inklusi. Jumlah partisipan seluruhnya adalah tujuh orang, terdiri dari satu orang laki-laki dan enam perempuan. Seluruhnya adalah perawat pelaksana yang ditempatkan di Ruang Pandoria, Ursinia, dan ICU di RS Awal Bros Batam.

B. Analisis Tema

Analisis tema dilakukan setelah data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan *field note* dibuat transkrip verbatim. Selanjutnya hasil analisis tersebut kemudian diidentifikasi tema-tema yang mengacu pada tujuan khusus penelitian. Dalam penelitian ini ditemukan dua tema, tema-tema tersebut yaitu:

1. Adaptasi lingkungan kerja yang baru
 2. Peningkatan skill dalam melakukan tindakan keperawatan
- 1) Adaptasi lingkungan kerja yang baru
Sub tema yang dihasilkan dari tema adaptasi lingkungan kerja yang baru : perasaan partisipan sebelum dirotasi, perasaan partisipan saat diberitahu untuk dirotasi, perasaan partisipan setelah dirotasi, dan lingkungan pekerjaan partisipan.
- 2) Peningkatan skill dalam melakukan tindakan keperawatan
Sub tema yang dihasilkan dari tema peningkatan skill dalam melakukan tindakan keperawatan : hal positif yang dirasakan partisipan dan hambatan partisipan.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam tahun 2019 bisa memberikan persepsi tentang rotasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hellrigel dkk (2019) yang mengatakan bahwa persepsi menunjukkan proses psikologik dengan jelas seseorang menggali informasi dari lingkungan dan kemudian dapat mengerti atau memahami dirinya. Hal ini dibuktikan dengan responden bisa memberikan persepsi mereka terkait rotasi kerja di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Peneliti mengidentifikasi sepuluh pertanyaan yang merupakan hasil dari penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan yang teridentifikasi sudah menjawab tujuan penelitian. Adapun tema yang dapat dikelompokkan dari pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : Tema yang pertama adaptasi lingkungan kerja yang baru dibagi menjadi empat sub tema, perasaan partisipan sebelum dirotasi, perasaan partisipan saat diberitahu untuk dirotasi, perasaan partisipan setelah dirotasi, dan lingkungan pekerjaan partisipan. Tema yang kedua peningkatan skill dalam melakukan tindakan keperawatan dibagi menjadi dua sub tema, hal positif yang dirasakan partisipan dan hambatan partisipan terkait rotasi kerja.

1. Adaptasi lingkungan kerja yang baru

Rotasi merupakan salah satu fungsi manajemen tenaga kerja. Manajemen seharusnya memprogramkan kegiatan rotasi karyawannya, baik jangka panjang ataupun jangka pendek. Dalam jangka pendek misalnya terjadi kekosongan tenaga yang

sifatnya mendesak, sedangkan jangka panjang sebagai masukan dalam menjaga kontinuitas produktifitas perawat. Tidak semuanya perawat memiliki pengalaman yang negatif akibat rotasi. Namun beberapa perawat juga mendapatkan pengalaman yang positif pada saat dilakukan rotasi kerja. Beberapa pengalaman positif yang dirasakan justru terjadi peningkatan semangat kerja, motivasi kerja yang meningkat dan perawat dapat lebih banyak pengalaman dalam bekerja. Dengan demikian penelitian ini memperkuat pendapat yang disampaikan oleh (Mohan & Gomathi, 2015) bahwa rotasi pekerjaan dapat meningkatkan motivasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mansur (2009) rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan rotasi pekerjaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi, Manajemen, Sarjana, & Diponegoro, 2009). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan adanya pengaruh negatif perawat yang dilakukan rotasi antara lain perawat mengalami perasaan sedih, stres, cemas dan perasaan terkejut yang muncul dari partisipan lebih di karenakan perawat yang mengalami rotasi kurang paham terhadap manfaat rotasi dan secara psikologis belum siap mengalami rotasi. Persepsi negatif juga dapat timbul karena staf yang mengalami rotasi tidak berhasil beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Namun perasaan yang

timbul itu akan hilang atau berkurang.

Disisi lain penerapan sistem rotasi dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan. Ada beberapa karyawan yang sudah nyaman pada posisi pekerjaannya, sehingga tidak siap dengan penerapan sistem rotasi. Baik itu mengalami promosi, mutasi maupun demosi, karyawan yang tidak siap dengan perubahan itu secara otomatis akan menurunkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, bahkan dapat berpotensi menyebabkan karyawan melakukan kesalahan-kesalahan yang mengganggu kelangsungan perusahaan. (Freeman, 2013)

Tema ini terdiri dari empat sub tema yaitu perasaan partisipan sebelum dirotasi, perasaan partisipan saat diberitahu untuk dirotasi, perasaan partisipan setelah dirotasi, lingkungan pekerjaan partisipan tentang pelaksanaan rotasi kerja.

Berikut pernyataan dari partisipan:

a. Perasaan partisipan sebelum dirotasi

Kalau di ruangan yang lama, iya kadang ada jenuhnya kadang ada enggakya. Kalau di ruangan yang baru ... (P6)

Saya tidak jenuh di ruangan yang sebelumnya tapi malah sebaliknya. (P1).

Jenuh... sebelumnya nggak jenuh, Terus pindah ke Pandoria itu awalnya nggak senang juga, tapi setelah beberapa bulan udah biasa juga sih (P4)

b. Perasaan partisipan saat diberitahu untuk dirotasi

*Ada senang dan tidaknya (P1)
Pertama sih pasti kalau dikasih tau sama koor tu sedih kak, kok dipindahin lagi, padahal kemaren baru setahun dipindahin... (P2)*

c. Perasaan partisipan setelah dirotasi

Kalau kecewa pasti ada, tapi yang namanya kerja untuk inikan adalah ... (P1)

Marah nggak sih kak, sedih ya pasti, ya udahlah jalanin aja... (P2)

Awalnya iya kecewa, tapi setelah dijalanin ya bisa lah, bisa karena terbiasa” (P4)

Awalnya marah, tapi sekarang sudah biasa saja” (P5)

d. Lingkungan pekerjaan partisipan

Menurut (Dinis & Fronteira, 2015), adaptasi merupakan proses penyesuaian secara psikologis dengan cara melakukan mekanisme pertahanan diri yang bertujuan melindungi atau bertahan dari serangan atau hal yang tidak menyenangkan. Adaptasi psikologis bisa bersifat konstruktif atau dekonstruktif. Perilaku yang konstruktif membantu individu menerima tantangan untuk memecahkan konflik, bahkan rasa cemas pun bisa menjadi konstruktif jika dapat memberi sinyal adanya suatu ancaman sehingga individu dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi dampaknya. Sedangkan faktor pendukung dalam pelaksanaan kegiatan rotasi berdasarkan hasil penelitian meliputi adanya dukungan dan kerjasama dari kepala ruangan, dukungan dari perawat ruangan, dan kerjasama tim dalam ruangan. Dukungan pimpinan sangat

diperlukan oleh staf dalam bekerja. Dukungan tersebut berupa dukungan moril yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja (Hesarika, 2018).

Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh energi, antusias dan kemauan yang tinggi. Motivasi menggambarkan kondisi intrinsik dan ekstrinsik dari individu yang akan merangsang perilaku tertentu. Pegawai secara individu mempunyai kebutuhan dan tujuan yang berbeda, sehingga seorang manajer keperawatan perlu mempelajari dan memahami perilaku individu dan dapat memberikan motivasi yang tepat sesuai dengan bidang dan pekerjaannya (Hesarika, 2018).

Menurut peneliti kondisi tersebut dapat saja mempengaruhi partisipan dalam menjawab pada saat dilakukan wawancara oleh peneliti, karena partisipan masih dalam tahap adaptasi di lingkungan yang baru yang menimbulkan stres fisik dan psikologis. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fujino M, Nojima Y, 2005) pada minggu awal setelah rotasi, responden menceritakan perasaan cemas, tidak nyaman, tidak bisa tidur, stres, dan sensitif. Dalam keadaan ini lapangan persepsi menyempit, dan kemampuan seseorang dalam menginterpretasikan lingkungan melalui panca inderanya menurun. Menurut peneliti dukungan langsung dari pimpinan, terutama kepala ruangan sangat diperlukan oleh staf dalam menghadapi rotasi kerja. Adanya dukungan yang positif dari kepala ruangan akan memberikan semangat dan

motivasi yang baru dalam bekerja. Staf akan merasa diterima dalam kelompok jika ada dukungan dari pimpinan dan lingkungan tempat bekerja. Dalam penelitian ini yang terungkap berupa dukungan dari pimpinan yang memberikan motivasi dan dukungan dari lingkungan sehingga perawat yang dirotasi merasa diterima di ruangan yang baru. Selain itu pelaksanaan rotasi kerja juga harus di dukung oleh keluarga.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari partisipan:

Awalnya sih aku bilang tadi ya di awal, pertama pasti nggak nyaman, di satu tempat yang belum kita ketahui, belum kita kenal, kayak gitu kak. (P2)

Lingkungan pekerjaan saya rasa kurang sehat (P1)

Kalau dibanding sebelumnya sih udah mulai merasa nyaman” (P3)

2. Peningkatan skill dalam melakukan tindakan keperawatan

Rotasi dengan berbeda unit tentu akan menambah wawasan bagi si perawat, namun berbalik lagi pada individu masing-masing ada yang mungkin menjadikan ini suatu tantangan adapula yang merasa ini adalah suatu ancaman baginya, karena akan bingung dengan ruang lingkup yang baru dengan unit yang berbeda dengan unit kerja sebelumnya. Tentu selain itu juga, rotasi merupakan suatu proses belajar.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, sebagian besar perawat mempersepsikan rotasi kerja

sebagai suatu hal yang positif. Rotasi kerja merupakan kebijakan manajemen rumah sakit. Hasil penelitian Mansur (2009), menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya rotasi yang dilakukan pada staf akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja (Studi et al., 2009). Kinerja yang baik akan mengarah pada perilaku perawat dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi (Nursalam, 2017).

Sub tema yang dihasilkan dari tema peningkatan skill dalam melakukan tindakan keperawatan adalah hal positif yang dirasakan partisipan dan hambatan partisipan.

a. Hal positif yang dirasakan partisipan

Menurut penelitian Evelin Daiane Gabriel Pinhatti,dkk di Brazil (2017) menunjukkan bahwa proses rotasi antar unit rumah sakit itu positif mengenai faktor-faktor yang membantu menyelesaikan konflik, seperti meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, mengenali kegiatan yang dilakukan oleh rekan, meningkatkan hubungan interpersonal dan mengurangi resistensi untuk bekerja di unit lain.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari partisipan:

Keluargaan lebih terjalin, dengan menambah teman-teman baru, pengalaman baru lagi. (P1)

Alhamdulillah dari yang namanya ruang perawatan anak yang cuma

bisa nginfus, nenangin anak-anaknya, ngasih obat kayak gitu, sekarang agak lebih pinter sih kak sekarang, bisa mengetahui ventilator gimana, terus obat-obatannya lebih mengetahui macam obat, terus ilmunya banyak lah kak, bisa tau semuanya lah di ICU itu (P2)

Lebih mandiri aja sih menghadapi pasien (P3)

b. Hambatan partisipan

Berbagai kebutuhan dan sarana yang mendukung kegiatan rotasi di rumah sakit perlu disiapkan secara matang oleh suatu organisasi. Menurut Gibson (2001) agar organisasi efektif maka dibutuhkan dukungan dalam organisasi dukungan tersebut adalah: kemampuan manajer dalam kepemimpinan, dukungan sarana dan prasarana, desain organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut peneliti, hambatan yang dirasakan oleh partisipan adalah pada saat memulai proses rotasi, karena mereka harus beradaptasi kembali, baik dengan lingkungan kerja, rekan kerja, serta atasan yang baru.

Sub tema hambatan partisipan dalam pelaksanaan rotasi kerja adalah merasa tidak cocok dengan rekan kerja, tuntutan kerja lebih berat dari ruangan sebelumnya, dan ada beberapa tindakan dalam pekerjaan yang belum tahu atau yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari partisipan:

Hambatannya mungkin ini kan kita kan satu tim itu nggak sendiri, paling berbagi sama teman-teman yang lain jika

ada kesusahan kita saling minta bantuan, saling tolong menolong (P1)

Hambatannya banyak kak, kayak nggak cocok dengan orang-orangnya, ya gimana kita belajar terus, kalo nggak bisa ya tanya walaupun kita sering dimarahi ya nanya aja terus... (P2)

Implikasi Penelitian

Hasil dari penelitian ini merupakan tema-tema yang didapat melalui wawancara yang mendalam tentang rotasi kerja dengan penelitian kualitatif sehingga bisa lebih menggambarkan kondisi yang sebenarnya tentang kondisi-kondisi yang terkait dengan pelaksanaan rotasi kerja seperti tingkat pemahaman perawat tentang rotasi kerja, hal positif terkait rotasi kerja, hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya, dukungan, dan sarana prasarana yang harus di siapkan oleh manajemen rumah sakit serta harapan perawat agar rotasi kerja dapat berjalan secara optimal.

KESIMPULAN

Persepsi perawat terhadap pelaksanaan rotasi kerja sudah terjawab dalam tema yaitu perasaan partisipan, hal positif yang dirasakan partisipan, lingkungan pekerjaan partisipan, dan hambatan partisipan.

Manfaat rotasi seperti untuk penyegaran, menambah pengetahuan, menambah pengalaman dan keterampilan dan untuk penyegaran dalam bekerja merupakan manfaat rotasi yang dirasakan oleh

sebagian partisipan dalam penelitian ini.

Sementara dukungan dalam pelaksanaan rotasi kerja diberikan oleh kepala ruangan dan teman sejawat. Kepala ruangan memberikan support terhadap perawat yang dilakukan rotasi. Selain kepala ruangan dukungan juga datang dari teman sejawat perawat di ruangan. Dukungan dari atasan langsung yang diperlukan adalah pemberian motivasi.

SARAN

Berikut adalah saran-saran yang dapat diberikan kepada:

1. Pimpinan rumah sakit

Berbagai saran yang dapat diberikan untuk pimpinan rumah sakit berdasarkan hasil penelitian ini meliputi, pimpinan rumah sakit meningkatkan peran dan fungsi manajemen agar bisa menjalankan fungsi kontrol dan pengendalian pelaksanaan rotasi kerja serta melakukan evaluasi terhadap program rotasi yang sudah dilakukan, serta tetap melanjutkan sistem rotasi karena untuk peningkatan skill dan pengetahuan.

2. Bidang Keperawatan dan Komite Keperawatan

Menciptakan kebiasaan di lingkungan karyawan untuk selalu bersaing dalam kinerjanya dengan cara memberikan penghargaan-penghargaan secara rutin bagi karyawan yang mampu memenuhi target rumah sakit sehingga karyawan dapat mengetahui pasti bahwa rumah sakit memperhatikan kinerja karyawannya.

3. Perawat Pelaksana.

- 1) Menjalankan rotasi kerja sebagai upaya pengembangan diri dan profesi dengan penuh rasa tanggung jawab serta keikhlasan pada diri sendiri dan profesi.
- 2) Mekanisme koping yang positif seperti memahami manfaat dari rotasi kerja bagi perawat sebagai upaya untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan.
- 3) Selalu memiliki komitmen yang tinggi baik pada organisasi, profesi, pekerjaan dan kepada klien dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan selalu memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik bagi klien, dan keluarga klien.

4. Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau data awal untuk mengembangkan penelitian terkait dengan pelaksanaan rotasi kerja seperti:

- 1) Melakukan penelitian dengan metode kualitatif fenomenologi tentang rotasi kerja dengan jumlah partisipan ditambahkan agar memperoleh variasi jawaban yang lebih lengkap
- 2) Menjadikan hasil penelitian ini sebagai rujukan awal atau *data base* untuk penelitian

rotasi kerja dengan variabel lainya baik penelitian kualitatif maupun kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Daget, T., Molla, A., & Belachew, T. (2016). Job related stress among nurses working in Jimma Zone public hospitals, South West Ethiopia: A cross sectional study. *BMC Nursing*, *15*(1), 1–10.
<https://doi.org/10.1186/s12912-016-0158-2>
- Dinis, L., & Fronteira, I. (2015). The influence of job rotation in the job satisfaction of nurses in a surgical service. *Revista de Enfermagem Referência*, *Nº5*(IV Série), 17–26.
<https://doi.org/10.12707/riv14008>
- Fata, U. H. (2016). Stress Kerja Perawat di Ruang Dahlia II RSUD Ngudi Waluyo Kab. Blitar.
[Http://Ejournal.Umm.Ac.Id/Index.Php/Keperawatan/Issue/View](http://Ejournal.Umm.Ac.Id/Index.Php/Keperawatan/Issue/View), *7*(1), 48–54.
- Freeman. (2013). *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fujino M, Nojima Y. Effects of ward rotation on subsequent transition processes of Japanese clinical nurses. *Nurs Health Sci*. 2005;7(1):37-44.
doi:10.1111/j.1442-2018.2005.00219.
- Hesarika, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Simantek*, *2*(2), 1–12.
- Huang, S., Lin, Y., Kao, C., Yang, H., & Wang, Y. A. C. (2016). *Keperawatan Job Rotasi pengembangan Skala Stres dan evaluasi psikometrik*. 114–122.
- Indrayanti, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang.
- JUSNIMAR. (2012). *Gambaran Tingkat Stress Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Moehammad Goenawan Partodigdo Cisarua Bogor (Rspg)*.
- Magee, R. V., م. سلامة, Magee, R. V., Crowder, R., Winters, D. E., Beerbower, E., ... Gorski, P. C. (2017). No Titleالاجراءات الجنائية. *ABA Journal*, *102*(4), 24–25.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2570>
- Mahendradhata, Y., Trisnantoro, L., Listyadewi, S., Soewondo, P., Marthias, T., Harimurti, P., & Prawira, J. (2017). The Republic of Indonesia Health System Review. In *The Health Systems in Transition* (Vol. 7).
- Mohan, K., & Gomathi, S. (2015). The effects of job rotation practices on employee development: An empirical study on nurses in the hospitals of vellore district. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *6*(1), 209–215.

<https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p209>

- Nursalam. (2017). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis, *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*.
- Pinhatti, E. D. G., Vannuchi, M. T. O., Sardinha, D. da S. S., & Haddad, M. do C. L. (2017). Job Rotation of Nursing Professionals Among the Sectors of a Hospital: a Management Tool in Conflict Resolution. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 26(2), 1–9. <https://doi.org/10.1590/0104-07072017001180015>
- Rahardjo, K. S., Ayu, I. G., & Dewi, M. (2016). Locus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 117–127.
- Reyes Ponce, Y. (2012). Hubungan Rotasi Kerja dan Burnout dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan. *Title. Resources*, 2(10), 1-19. <http://doi.org/10.1007/s11837-012-0378-1>
- Sari, M. O. (2018). *Pada Rumah Sakit Berbasis Arduino*. 8(03), 6–14.
- Studi, P., Manajemen, M., Sarjana, P. P., & Diponegoro, U. (2009). (*Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi*.
- L., & Hidayati, E. (2019). *THE CORRELATION BETWEEN WORKING ROTATION TOWARD NURSES ' STRESS LEVEL*. 11(1), 73–78.
- Yana, D. (2014). Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 1(2), 107–115. <https://doi.org/10.1234/arsi.v1i2.2176>