

NASKAH PUBLIKASI
**PERSEPSI DAN SIKAP PENERIMAAN ROTASI KERJA PERAWAT
PELAKSANA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SLEMAN**

Disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Keperawatan (S1)



Oleh
ALFONSA RATRY WIRRATNA SARI
KPP.22.01.607

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN (S1) DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA
YOGYAKARTA
2024



NASKAH PUBLIKASI
PERSEPSI DAN SIKAP PENERIMAAN ROTASI KERJA PERAWAT
PELAKSANA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SLEMAN

Disusun Oleh :

Alfonsa Ratry Wirratna Sari

KPP.22.01.607

Telah diseminarkan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Februari 2024

Susunan Dewan Penguji

Ketua Dewan Penguji

Patria Asda, S.Kep., Ns., M.P.H.

Penguji I / Pembimbing Utama

Tedy Candra Lesmana, S.Hut., M.Kes.

Penguji II / Pembimbing Pendamping

Nur Anisah, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.K.J.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Keperawatan

Yogyakarta, 21 Februari 2024

Ketua Program Studi Keperawatan (S1) dan Ners

Yuli Ernawati, S.Kep., Ns., M.Kep.



PERSEPSI DAN SIKAP PENERIMAAN ROTASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD SLEMAN

Alfonsa Ratry Wirratna Sari¹, Tedy Candra Lesmana², Nur Anisah³

INTISARI

Latar belakang : Rotasi pekerjaan adalah teknik yang dapat diakses untuk meningkatkan efisiensi perawat dalam memberikan layanan berkualitas kepada semua orang yang membutuhkan serta dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan perawat. Pendekatan rotasi kerja dipengaruhi oleh minat, cara merespons perubahan dan persepsi pribadi masing-masing karyawan. Persepsi perawat tentang rotasi pekerjaan dapat mempengaruhi sikap mereka untuk menerima atau menolak.

Tujuan penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dan sikap penerimaan rotasi kerja perawat pelaksana di RSUD Sleman.

Metode : Penelitian ini merupakan penelitian *non-eksperimental* dengan rancangan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposiv sampling* dengan perhitungan rumus slovin didapatkan sampel sejumlah 43 perawat. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi rotasi kerja dengan reliabilitas 0.725 dan skala sikap penerimaan terhadap rotasi kerja dengan reliabilitas 0.815. Teknik analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisa data bivariat melalui uji *Spearman Rank*.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi perawat dengan sikap penerimaan rotasi kerja di RSUD Sleman dengan $p\text{-value} = 0,001$ dengan tingkat korelasi cukup sebesar 0,504.

Kesimpulan : Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi perawat dengan sikap penerimaan rotasi kerja di RSUD Sleman.

Kata kunci : *Persepsi, Perawat, Rotasi kerja, Sikap penerimaan.*

¹ Mahasiswa Program Studi Keperawatan (S1) dan Ners STIKES Wira Husada Yogyakarta

² Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

³ Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

**PERCEPTIONS AND ATTITUDES TOWARDS THE ACCEPTANCE OF
JOB ROTATION OF EXECUTIVE NURSES AT THE SLEMAN
REGIONAL GENERAL HOSPITAL**

Alfonsa Ratry Wirratna Sari¹, Tedy Candra Lesmana², Nur Anisah³

ABSTRACT

Background : Job rotation is an accessible technique to improve nurses' efficiency in providing quality services to all people in need and can maintain a balance between nurses' work. The approach to job rotation is influenced by the interests, ways of responding to change and personal perceptions of each employee. Nurses' perceptions of job rotation can influence their attitudes to accept or reject.

Objective : This study aims to determine the relationship between perceptions and attitudes of acceptance of job rotation of executive nurses at Sleman Regional Hospital.

Methods : This study is a non-experimental study with descriptive correlation research design with a cross sectional approach. The sampling method used purposive sampling technique with the calculation of the slovin formula obtained a sample of 43 nurses. The measuring instrument used was the work rotation perception scale with a reliability of 0.725 and an acceptance attitude scale towards work rotation with a reliability of 0.815. The data analysis technique used to test the hypothesis is bivariate data analysis through the Spearman Rank test.

Results : The results showed that there was a positive relationship between nurses' perceptions and attitudes towards work rotation acceptance at Sleman Hospital with a p-value = 0.001 with a moderate correlation level of 0.504.

Conclusion : Based on the results of the study, it is concluded that there is a relationship between nurses' perceptions and attitudes towards acceptance of work rotation at Sleman Regional Hospital.

Keywords : *Acceptance attitude, Job rotation, Nurses, Perception.*

¹ Students of Nursing (S1) Study Program and Nurses STIKES Wira Husada Yogyakarta

² Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta

³ Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta

A. Latar Belakang

Keberhasilan pelayanan kesehatan tergantung pada peran serta perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien (Potter et al., 2019). Kualitas pelayanan keperawatan yang baik merupakan salah satu faktor penting bagi kepuasan pasien. Banyak faktor mempengaruhi pelayanan keperawatan, termasuk sistem rotasi kerja dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (Adi, 2018). Rotasi pekerjaan untuk perawat adalah praktik umum yang digunakan di banyak unit pelayanan kesehatan. Pendekatan rotasi kerja dipengaruhi oleh minat, cara merespon perubahan dan persepsi pribadi masing-masing karyawan (Mohan & Gomathi, 2015).

Penting bagi perawat untuk mengetahui persepsi awal tentang program rotasi agar program rotasi dapat mencapai tujuannya. Penetapan kebijakan program rotasi kerja akan menimbulkan persepsi yang berbeda dari perawat. Bagi perawat yang memiliki persepsi rotasi positif akan mendapat respon positif. Sebaliknya, jika perawat memiliki persepsi negatif terhadap program rotasi maka akan menimbulkan konflik individu dan kelompok bagi perawat yang belum siap untuk dilakukan rotasi (Shin & Yu, 2017). Keputusan rotasi harus dibuat berdasarkan pendapat karyawan dan diambil bersama-sama sehingga keputusan rotasi akan lebih mudah diterima, ketika karyawan memulai jalur rotasi dengan sukarela dan sadar, dia akan berbagi tanggung jawab pada titik pengembangan keterampilan manajemen (Ranjbar & Morad Heidari-Gorji, 2018).

Kesenjangan tenaga kerja di Amerika dan pergantian rumah sakit terus terjadi, secara nasional tingkat pergantian perawat tercatat sebesar 22,5% (NSI Nursing Solutions, 2023). Rotasi kerja di rumah sakit dengan kompleksitas sedang di sebuah kota di Brasil Selatan menimbulkan kecemasan, ketakutan, frustrasi, kesedihan, kesusahan, dan perasaan tidak aman yang dikaitkan dengan komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya partisipasi tim dalam mengembangkan rencana rotasi (Pinhatti et al., 2017). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa sekitar setengah dari peserta tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan kesediaan mereka untuk menerima

rotasi pekerjaan, sehingga dapat menyebabkan hilangnya minat untuk berpartisipasi dalam sistem rotasi (Platis et al., 2021). Sebanyak 35,6% dari 84,9% perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Kariadi Semarang dilakukan rotasi kerja didapatkan kategori stres berat dan sangat berat masing-masing menyumbang 2,1% (Tania & Hidayati, 2019). Dari penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof. Dr. Soerojo Magelang didapatkan sejumlah 64 responden (46,7%) memiliki persepsi kurang terhadap rotasi kerja (Adi et al., 2015).

Rotasi pekerjaan adalah mekanisme yang digunakan oleh pemberi kerja untuk mengembangkan karyawan dalam bidang tertentu. Rotasi pekerjaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam berbagai perubahan pekerjaan. Kegiatan rotasi pekerjaan terutama diikuti di rumah sakit dapat membantu lebih meningkatkan dalam pekerjaan karyawan mereka (Mohan & Gomathi, 2015). Persepsi perawat tentang rotasi pekerjaan dapat mempengaruhi sikap mereka untuk menerima atau menolak rotasi pekerjaan. Untuk dapat mencapai tujuannya memberikan pelayanan medis yang profesional dan berkualitas, rumah sakit membutuhkan staf termasuk perawat dengan tingkat komitmen yang tinggi (Nursalam, 2014) termasuk mereka yang bersedia berada di ruangan manapun untuk memberikan pelayanan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sleman memperoleh kelulusan atas Penilaian Akreditasi Rumah Sakit 16 Pelayanan Penuh dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) termasuk didalamnya pelayanan medis, gawat darurat, intensif, kamar operasi, perinatal dan keperawatan (RSUD Sleman, 2018). Rotasi kerja di RSUD Sleman terjadi secara situasional seperti pada saat salah satu ruang perawatan kekurangan tenaga dikarenakan ada perawat yang naik jabatan atau pensiun sehingga diambilkan dari ruangan lain serta saat pandemi terjadi yang mengharuskan membuka ruang rawat inap khusus infeksius maka dilakukan rotasi untuk memenuhi kebutuhan tenaga di ruang baru tersebut. Dalam pelaksanaannya beberapa perawat menolak bahkan tidak mau ditempatkan di ruang yang baru, hal tersebut

mengakibatkan perawat yang seharusnya tidak dilakukan rotasi menjadi pengganti perawat yang tidak mau dipindahkan, tercatat 31 perawat pelaksana belum pernah dilakukan rotasi kerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimental dengan rancangan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana di ruang IGD, poliklinik dan rawat inap RSUD Sleman yang berstatus ASN maupun tenaga kontrak selain latih kerja, sudah bekerja lebih dari 5 tahun, tidak sedang sakit, cuti dan tugas belajar pada saat dilakukan penelitian, berjumlah 76 perawat. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposiv sampling* dengan perhitungan rumus slovin didapatkan sampel sejumlah 43 perawat. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi rotasi kerja dengan reliabilitas 0.725 dan skala sikap penerimaan terhadap rotasi kerja dengan reliabilitas 0.815. Teknik analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisa data bivariat melalui uji Spearman Rank.

C. Hasil

1. Analisa Univariat

a. Karakteristik Responden

Hasil rekapitulasi karakteristik responden mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status rotasi dan pengalaman rotasi tersaji pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RSUD Sleman

No	Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	%
1	Usia	28-32 tahun	10	23,3
		33-37 tahun	8	18,6
		38-42 tahun	9	20,9
		43-47 tahun	13	30,2
		48-52 tahun	1	2,3
		53-57 tahun	2	4,7

No	Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	%
2	Jenis Kelamin	Perempuan	36	83,7
		Laki-laki	7	16,3
3	Pendidikan	DIII	39	90,7
		DIV	1	2,3
		S1	3	7,0
4	Masa Kerja	5-8 tahun	16	37,2
		9-12 tahun	8	18,6
		13-16 tahun	5	11,6
		17-20 tahun	7	16,3
		21-24 tahun	4	9,3
		29-32 tahun	3	7,0
		5	Status Rotasi	Pernah
Belum Pernah	1	2,3		
6	Pengalaman Rotasi Kerja	0-1 kali	4	9,3
		2-3 kali	14	32,6
		4-5 kali	16	37,2
		6-7 kali	6	14,0
		8 -9 kali	2	4,7
		12-13 kali	1	2,3
Total			43	100,0

Sumber: Data Karakteristik Responden Penelitian 2024

Usia responden berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa paling banyak responden berada pada kategori usia 43-47 tahun sebanyak 13 orang (30,2%). Responden dalam penelitian ini paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu 36 orang (83,7%) dan laki-laki sejumlah 7 orang (16,3%). Pendidikan responden paling banyak DIII yaitu 39 orang (90,7%). Masa kerja responden paling banyak berada pada kategori masa kerja 5-9 tahun yaitu 16 orang (37,2%), paling sedikit pada usia 30-33 tahun sebanyak 3 orang (7,0%). Status rotasi responden paling banyak sudah pernah pindah ruang yaitu sebanyak 42 orang (97,7%), belum pernah rotasi kerja sebanyak 1 orang (2,3%). Pengalaman rotasi kerja responden di RSUD Sleman paling banyak pernah pindah ruang 4-5 kali sebanyak 16 orang (37,2%), paling sedikit mengalami rotasi kerja 13 kali sebanyak 1 orang (2,3%).

b. Persepsi rotasi kerja perawat di RSUD Sleman

Persepsi rotasi kerja perawat di RSUD Sleman adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Persepsi Rotasi Kerja di RSUD Sleman

Variabel	Kategori	F	%
Persepsi Rotasi Kerja Perawat	Baik	6	14,0
	Cukup	32	74,4
	Kurang	5	11,6
Total		43	100,0

Sumber: Data Persepsi Responden Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa persepsi rotasi kerja perawat paling banyak dalam kategori cukup sebanyak 32 orang (74,4%).

c. Sikap penerimaan rotasi kerja perawat di Ruang RSUD Sleman

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Sikap Penerimaan Rotasi Kerja Perawat di RSUD Sleman

Variabel	Kategori	F	%
Sikap Penerimaan	Positif	22	51,2
	Negatif	21	48,8
Total		40	100,0

Sumber: Data Sikap Penerimaan Responden 2024

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa sikap penerimaan rotasi kerja perawat dalam kategori positif sebanyak 22 orang (51,2%), negatif sebanyak 21 orang (48,8%).

2. Analisa *Bivariat*

Tabel 7
Uji Normalitas Data Responden

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Rotasi	.160	43	.007	.950	43	.057
Sikap Penerimaan	.218	43	.000	.918	43	.005

Sumber: Data Uji Normalitas Berdasarkan Hasil Pengolahan SPSS 2024

Peneliti sebelum menguji hubungan dua variabel telah melakukan uji normalitas data. Hasil uji normalitas dapat dibaca dalam Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa data sikap penerimaan terdistribusi tidak normal maka analisis data yang digunakan adalah *Spearman Rank*.

Tabel 8
Hubungan Persepsi dengan Sikap Penerimaan Rotasi Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Sleman

			Persepsi rotasi	Sikap penerimaan
Spearman's rho	Persepsi rotasi	Correlation Coefficient	1.000	.504**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	43	43
	Sikap penerimaan	Correlation Coefficient	.504**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	43	43

Sumber: Data Uji Korelasi Berdasarkan Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 7 didapatkan nilai *p value* $0.001 < 0,005$ yang berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara Persepsi dengan Sikap Penerimaan Rotasi Kerja Perawat di Ruang ICU/ICCU RSUD Sleman dan didapatkan nilai *Correlation Coefficient* antara persepsi perawat dengan sikap penerimaan sebesar 0,504 yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif sebesar 0,504 (korelasi cukup kuat) yaitu berada dalam kekuatan korelasi yang cukup kuat dengan arah korelasi yang searah. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin baik persepsi perawat tentang rotasi kerja maka semakin positif sikap penerimaan perawat.

Tabel 9
Tabulasi Silang Hubungan Persepsi dengan Sikap Penerimaan Rotasi
Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Sleman

		Sikap Penerimaan		Total	
		Positif	Negatif		
Persepsi Rotasi	Baik	Count	4	2	6
		% of Total	9.3%	4.7%	14.0%
	Cukup	Count	17	15	32
		% of Total	39.5%	34.9%	74.4%
	Kurang	Count	1	4	5
		% of Total	2.3%	9.3%	11.6%
Total		Count	22	21	43
		% of Total	51.2%	48.8%	100.0%

Sumber: Data Tabulasi Silang Berdasarkan Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 43 (100%) responden, 32 (74,4%) persepsi rotasi kerja kategori cukup, 17 (39,5%) responden memiliki sikap positif, dan 15 (34,9%) responden sisanya memiliki sikap negatif. Sementara 6 (14,0%) responden memiliki persepsi rotasi kerja kategori baik, 4 (9,3%) responden memiliki sikap positif, dan sisanya 2 (4,7%) responden yang memiliki sikap negatif. Persepsi rotasi kerja kurang sebanyak 5 (11,6%), 1 (2,3%) responden memiliki sikap positif, dan sisanya 4 (9,3%) responden yang memiliki sikap negatif.

D. Pembahasan

1. Analisa Univariat pada variable penelitian

a. Persepsi Perawat Tentang Pelaksanaan Rotasi Kerja di RSUD Sleman

Hasil penelitian menunjukkan responden paling banyak memiliki persepsi pelaksanaan rotasi kerja cukup dengan masa kerja terbanyak antara 5-8 tahun, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di sebuah rumah sakit didapatkan sejumlah hasil bahwa rotasi kerja perawat sebagian besar cukup baik yaitu sebesar 83,9 % (Adi, 2018). Dalam penelitian lain rotasi pekerjaan merupakan proses pembelajaran yang mendatangkan wawasan baru juga menciptakan beberapa persepsi positif, seperti peningkatan

keterampilan dan ketajaman (Rahman et al., 2023). Selain itu, rotasi pekerjaan merupakan proses pembelajaran.

Berdasarkan tabulasi silang masa kerja, responden yang memperoleh nilai persepsi cukup telah bekerja selama 5-8 tahun. Artinya baik dan kurangnya persepsi perawat terhadap pelaksanaan rotasi dapat dipengaruhi oleh pengalamannya dalam bekerja (Robbins & Judge, 2016). Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa jika rotasi kerja baik maka karyawan mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi (Adi et al., 2015). Berdasarkan fakta dan teori tersebut, peneliti beropini bahwa pengalaman masa lalu yang kurang menyenangkan tentang proses rotasi kerja akan berakibat terjadinya persepsi yang buruk.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi persepsi adalah tingkat pendidikan. Berdasarkan tabulasi silang tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa perawat dengan persepsi pelaksanaan rotasi kerja cukup paling banyak berpendidikan DIII. Menurut peneliti, pendidikan perawat yang lebih tinggi akan dapat mempengaruhi pandangan, gagasan dan pola pikir dalam menerima stimulus dengan lebih baik. Oleh karena itu perlu kiranya perawat melakukan peningkatan wawasan dengan mengikuti seminar atau diskusi ilmiah. Penelitian ini sejalan dengan temuan bahwa perawat yang menjalani rotasi kerja memiliki tingkat persepsi rotasi kerja, kepuasan kerja, dan tingkat konflik kerja yang lebih rendah secara signifikan dibandingkan dengan perawat lain yang tidak mengalami rotasi kerja. Selain itu, gender, pengalaman, dan tingkat pendidikan secara signifikan dikaitkan dengan tingkat rotasi pekerjaan yang dirasakan di antara perawat yang memiliki pengalaman rotasi pekerjaan di Yordania (Alfuqaha et al., 2021).

Dalam penelitian ini persepsi rotasi kerja mengacu pada pemahaman perawat mengenai rotasi kerja, tujuan, manfaat, dan proses rotasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di

RSUD Sleman telah memahami dengan baik mengenai rotasi tugas yang berarti berpindah dari ruang kerja perawat ke ruangan lain dan memikul tanggung jawab yang sama di sana. Dilihat dari aspek objektifnya, perawat RSUD Sleman memahami dengan baik bahwa tujuan rotasi kerja adalah untuk memberikan variasi pengalaman kerja. Selain itu, dari segi manfaat, perawat di RSUD Sleman juga menyadari bahwa rotasi memungkinkan mereka belajar lebih banyak tentang pekerjaan dan rutinitas sehari-hari. Perawat menyatakan kurangnya kesadaran bahwa penerapan rotasi kerja akan menghambat pekerjaan mereka karena harus beradaptasi dengan lingkungan baru, meskipun perawat secara mendasar memahami tujuan dan manfaat rotasi kerja, namun aspek-aspek prosesnya cenderung dianggap sebagai hambatan dalam rotasi kerja.

Penelitian serupa yang dilakukan tentang rekomendasi sistem rotasi kerja tenaga perawat menemukan bahwa perencanaan sistem rotasi kerja tenaga perawat belum dilaksanakan sesuai standar normatif (Roosalina & Damayanti, 2013). Tim rotasi pekerjaan belum memiliki struktur tim serta tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota tim, pengembangan tujuan rotasi pekerjaan belum dituangkan dalam dokumen kebijakan rotasi pekerjaan secara tertulis, dan belum adanya kebijakan operasional yang mendasari rotasi pekerjaan, tidak ada perencanaan rotasi kerja, masih terdapat data yang belum tersedia dan dijadikan dasar perencanaan rotasi kerja, serta terdapat beberapa proses perencanaan yang belum dilakukan oleh tim rotasi kerja. Penerapan rotasi tenaga keperawatan juga belum sesuai dengan standar normatif dan rencana yang dikembangkan. Dalam sebuah penelitian rotasi pekerjaan tidak boleh dilakukan rutin, tetapi harus dilakukan secara terencana, penerapan rotasi pekerjaan hanya sekedar keinginan manajer, bersifat rutin, dan tidak adanya rencana mengindikasikan persepsi negatif yang dirasakan, pengendalian pada saat melakukan rotasi

hanya bersifat rutin dan tidak dilakukan evaluasi terhadap proses rotasi yang dilakukan.. Persepsi positif terhadap pelaksanaan rotasi kerja adalah sebagai peningkatan etos kerja dan kemampuan untuk terus bekerja secara profesional. (Rahman et al., 2023).

Hal ini sejalan dengan kondisi yang ada di RSUD Sleman yaitu belum adanya SOP dan aturan baku mengenai pelaksanaan rotasi kerja. Sosialisasi tentang pelaksanaan dan prosedur rotasi kerja perlu dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan penerimaan perawat. Kebijakan rotasi yang jelas dan sosialisasi diharapkan dapat meningkatkan persepsi positif terhadap rotasi, karena sering kali rotasi dianggap sebagai akibat dari kesalahan atau tidak disukai rekan kerja.

b. Karakteristik Sikap Penerimaan Perawat Terhadap Rotasi Kerja di RSUD Sleman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki sikap positif terhadap rotasi kerja yaitu sebanyak 51,2% dengan pengalaman kerja terbanyak 5-8 tahun. Penelitian ini sesuai dengan temuan sebelumnya bahwa sikap rotasi kerja perawat berada pada kondisi sedikit positif. Sikap rotasi pekerjaan menunjukkan perbedaan yang signifikan tergantung pada jumlah rotasi pekerjaan dan kepuasan kerja antara karakteristik umum dan terkait pekerjaan serta pengalaman rotasi pekerjaan yang dialami atau tidak, namun perbedaannya disebabkan oleh jumlah rotasi pekerjaan (Kim & Lee, 2021). Hasil penelitian lain di sebuah rumah sakit umum menunjukkan bahwa sekitar setengah dari peserta tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan kesediaan mereka untuk menerima rotasi pekerjaan, sehingga dapat menyebabkan hilangnya minat untuk berpartisipasi dalam sistem rotasi (Platis et al., 2021). Keputusan rotasi harus dibuat berdasarkan pendapat karyawan dan diambil bersama-sama sehingga keputusan rotasi akan lebih mudah diterima, ketika karyawan memulai jalur rotasi dengan sukarela dan sadar, dia

akan berbagi tanggung jawab pada titik pengembangan keterampilan manajemen (Ranjbar & Morad Heidari-Gorji, 2018).

Sikap positif diperoleh dari peningkatan semangat kerja perawat, peningkatan motivasi kerja, dan perolehan pengalaman profesional yang lebih banyak. Oleh karena itu, penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Mohan & Gomathi (2015) bahwa rotasi pekerjaan dapat meningkatkan motivasi. Sikap negatif juga bisa muncul akibat ketidakmampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan barunya. Namun perasaan yang muncul bisa saja hilang atau berkurang. Perawat yang mampu mengatasi dengan baik akan menerima dan menyelesaikan rotasi dengan baik, sedangkan perawat yang tidak siap menghadapi rotasi akan mengalami kinerja dan etos kerja yang buruk. Penelitian serupa juga mengemukakan bahwa keuntungan rotasi perawat diantaranya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengaruh serta keuntungan dengan berbagi dan bertukar pengetahuan. Ketika rotasi kerja ini dimanfaatkan, maka dinilai positif, dan sebaliknya, jika tidak dimanfaatkan, rotasi pekerjaan berdampak negatif terhadap lingkungan kerja (Halberg et al., 2020).

Rotasi kerja menimbulkan beragam emosi antara lain rasa cemas, marah, takut, frustrasi, sedih, sedih mendalam, dan ketidakpastian. Dalam hal ini, harus diingat bahwa cara seseorang merespons perubahan di bergantung pada persepsi individu dan situasinya. Oleh karena itu, beberapa kelemahan dalam konteks yang disoroti oleh tim perawatan, yaitu komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya keterlibatan tim dalam pengembangan strategi, mungkin berkontribusi terhadap munculnya perasaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian bahwa perawat yang mempunyai coping yang baik akan menerima dan menjalankan rotasi dengan baik, sebaliknya perawat yang tidak siap dilakukan

rotasi akan mengalami penurunan kinerja dan semangat kerja (Novita et al., 2020).

Rotasi kerja di RSUD Sleman dilaksanakan secara sepihak karena tuntutan organisasi dan bukan keinginan individu perawat, sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kim & Lee, 2021). Penting bagi organisasi untuk secara aktif memperkenalkan dan menjalankan sistem rotasi pekerjaan sehingga perawat dapat memenuhi kebutuhan karier individu sambil mempelajari berbagai keahlian pekerjaan. Prosedur dan proses pengambilan keputusan yang adil akan menjadi penting dalam penerapan hal ini. Sebelum menerapkan sistem rotasi pekerjaan, diperlukan sistem pengambilan keputusan yang rasional dengan reliabilitas dan validitas yang tinggi, dan dalam prosesnya diperlukan upaya untuk menjamin keadilan organisasi dengan mencerminkan pendapat perawat dan memberikan umpan balik. Seiring dengan berkembangnya sistem rotasi pekerjaan yang adil, perlu adanya pengelolaan yang sistematis sebelum dan sesudah rotasi pekerjaan, dengan periode persiapan yang cukup dengan mencerminkan karakteristik individu dan pendapat perawat pada program rotasi pekerjaan yang terencana, dan melakukan perbaikan sehingga mereka dapat menerima tempat baru dan mencapai hasil positif setelah bekerja sehingga aspek negatif dari rotasi pekerjaan dapat dihindari, dan sambil meminimalkannya, hal ini dapat digunakan sebagai peluang untuk pengembangan profesional pribadi.

Penelitian ini berusaha untuk mengkonfirmasi kegunaan sistem rotasi pekerjaan sebagai rencana manajemen karier untuk organisasi keperawatan. Agar perawat dapat mengenali rotasi pekerjaan sebagai peluang manajemen karier dan menerimanya secara positif, maka perlu ditetapkan sistem rotasi pekerjaan dengan proses yang sistematis dan adil. Secara khusus, dalam situasi klinis aktual, perawat sering kali memiliki sikap negatif terhadap rotasi pekerjaan

karena tidak adanya sistem standar rotasi pekerjaan, sehingga perlu untuk meningkatkan sikap positif rotasi pekerjaan anggota organisasi dengan meningkatkan kesadaran akan keadilan organisasi. Agar berhasil menjalankan sistem rotasi pekerjaan, menetapkan rasionalitas dan transparansi sistem adalah faktor yang paling penting. Untuk mendapatkan prosedur dan hasil rotasi pekerjaan yang adil, standar dan indikator yang bervariasi dan obyektif harus ditetapkan.

2. Analisa Bivariat

Sampel penelitian jumlahnya < 50 responden, maka dilakukanlah uji parameter data Shapiro-Wilk didapatkan nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi tidak normal. Karena data terdistribusi tidak normal selanjutnya dilakukan uji korelasi Spearman's rho. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi perawat tentang pelaksanaan rotasi kerja terhadap sikap penerimaan yang ditunjukkan dengan hasil uji Spearman's rho dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai signifikansi 0,001, dengan koefisien korelasi 0,504 berarti ada hubungan dan dengan arah (+) positif/searah. Berarti P value $< 0,05$ maka hasilnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi perawat tentang pelaksanaan rotasi kerja terhadap sikap penerimaan di RSUD Sleman. Melalui rotasi pekerjaan, individu terbuka terhadap pengalaman baru, mau belajar, melihat tantangan sebagai peluang untuk melakukannya, dan meningkatkan kesuksesan pribadi dari sudut pandangnya sendiri sambil meminimalkan penolakan, yang pada akhirnya akan menghasilkan sikap positif perawat untuk menerima rotasi pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Shin & Yu yang menyimpulkan bahwa perawat yang memiliki persepsi rotasi positif akan mendapat respons positif. Sebaliknya, jika perawat memiliki persepsi negatif terhadap program rotasi maka akan menimbulkan konflik individu dan kelompok bagi perawat yang belum siap untuk dilakukan rotasi (Shin & Yu, 2017).

Dalam penelitian ini diperoleh data bahwa persepsi kurang akan menimbulkan sikap negatif terhadap rotasi kerja. Hal ini sejalan dengan sebuah penelitian yang menjelaskan persepsi mengenai rotasi kerja masih buruk dan reaksi terhadap penerapan rotasi masih negatif yang disebabkan oleh berbagai kendala, kurangnya pemahaman tentang rotasi, desosialisasi rotasi, kurangnya SOP, dan lain-lain. Penerapan rotasi kerja menimbulkan harapan dan diharapkan penerapan rotasi kerja lebih baik lagi di masa mendatang. Selama rotasi timbul perasaan takut, pikiran tidak menentu, sedih, kecewa, dan berkurangnya rasa tanggung jawab. Dampak rotasi pekerjaan mulai dari rasa cemas, pikiran tidak menentu, perasaan terkejut, sedih, kecewa, menurunnya motivasi, peningkatan beban kerja, hingga perasaan stres. Kendala saat melaksanakan rotasi kerja adalah beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Dampak positif rotasi perawat mendapat dukungan rekan kerja saat melaksanakan rotasi kerja dalam bentuk bantuan, sudah saling mengenal dan membantu dalam pekerjaan antara perawat yang mengalami rotasi dengan perawat yang ada di ruangan yang sama sudah merupakan bentuk dukungan sehingga kendala yang ada bisa cepat diatasi (Rahman et al., 2023).

Saat menerapkan rotasi pekerjaan, penekanan yang lebih besar harus diberikan pada kualitas pengalaman kerja seseorang. Organisasi perlu mengembangkan keterampilan yang telah ditetapkan agar perawat dapat berkembang alami, melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga perawat tidak menghadapi kesulitan saat memulai rotasi kerjanya dan jadwal rotasi kerja harus diubah sesuai dengan kebutuhan waktu. Perawat yang bekerja tidak terlepas dari lingkungan kerja yang sering kali merasakan dan harus menghadapi hal-hal lain tidak hanya tugas keperawatan medis tetapi juga berhubungan dengan atasan, rekan kerja, pasien, keluarga pasien, dan masyarakat, terutama ketika perawat perlu melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin. Rumah sakit diharapkan berkomunikasi dengan perawat sebelum melakukan rotasi, dan perawat diharapkan bersedia setiap saat jika terjadi rotasi ruangan.

Dengan penelitian ini, diharapkan rumah sakit akan membuat kebijakan dan SOP (standar operasional) tentang cara melakukan rotasi, yang harus diberitahukan kepada setiap anggota sebelum rotasi. Hal ini sesuai dengan penelitian bahwa rumah sakit harus menetapkan program rotasi kerja secara sistematis yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan. Komite keperawatan perlu memahami ilmu manajemen agar selalu dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang ada dalam setiap pengambilan keputusan (Rahman et al., 2023). Penelitian juga menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui rotasi kerja yang teratur dan terencana, dengan memperhatikan kesesuaian keterampilan dan kemampuan pegawai terhadap pekerjaan barunya (Hormati, 2016).

E. Kesimpulan

1. Persepsi perawat tentang rotasi kerja di RSUD terbanyak memiliki persepsi cukup yaitu sebanyak 32 orang (74,4%).
2. Sikap penerimaan rotasi kerja perawat di RSUD Sleman terbanyak memiliki sikap positif yaitu sebanyak 22 orang (51,2%).
3. Terdapat hubungan antara persepsi perawat dengan sikap penerimaan rotasi kerja di RSUD Sleman dengan nilai signifikan sebesar 0.001 ($p < 0.05$) dengan tingkat korelasi cukup kuat dan positif sebesar 0,504.

F. Saran

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai persepsi perawat dan sikap penerimaan perawat tentang rotasi kerja serta untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktik yang dijalankan rumah sakit.

2. Bagi Pengelola RSUD Sleman

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi rumah sakit untuk peningkatan dan evaluasi pelaksanaan rotasi kerja di lingkungan RSUD Sleman untuk masa yang akan datang agar lebih terencana dengan

sebaik-baiknya dengan membuat kebijakan dan SOP yang jelas tentang rotasi kerja serta pemberian penghargaan bagi yang bersedia dilakukan rotasi kerja misalnya dengan diberikan pelatihan khusus untuk pengembangan ilmu ataupun pemberian kenaikan jabatan.

3. Bagi Perawat RSUD Sleman

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan perawat RSUD Sleman tentang rotasi kerja sehingga dapat meningkatkan penerimaan perawat terhadap rotasi kerja sesuai dengan tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi serta sebagai bahan evaluasi bagi perawat akan pentingnya rotasi kerja. Persepsi pelaksanaan rotasi kerja yang baik akan dapat mengurangi efek negatif dari rotasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja. Untuk itu rotasi kerja bukan halangan untuk tetap berkarya dengan sebaik-baiknya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau data awal untuk mengembangkan penelitian terkait dengan pelaksanaan rotasi kerja, dapat juga sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan intervensi terhadap permasalahan tentang rotasi kerja serta cara mengatasi masalah yang terjadi mengenai rotasi kerja.

G. DAFTAR PUSTAKA

1. Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., & Hall, A. (2017). *Fundamental of Nursing 9th Indonesian Edition* (9th ed., Vol. 2). Singapore: Elsevier .
2. Adi, G. S. (2018). Rotasi Kerja Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Notokusumo*, 6(1), 87–92.
3. 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>

4. Shin, S., & Yu, M. (2017). A Model for Predicting Career Satisfaction of Nurses Experiencing Rotation. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 47(4), 551–561. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.4.551>
5. Ranjbar, M., & Morad Heidari-Gorji, A. (2018). Relationship Between The Job Rotation Efficacy and Psychological Empowerment of Iranian Nurses. *Nursing Practice Today*, 5(2), 272–279. Retrieved from <http://npt.tums.ac.ir>
6. NSI Nursing Solutions. (2023). NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report. USA. Retrieved from www.nsinursingsolutions.com.
7. Pinhatti, E. D. G., Vannuchi, M. T. O., Sardinha, D. D. S. S., & Haddad, M. D. C. L. (2017). Job Rotation of Nursing Professionals Among The Sectors of a Hospital: A Management Tool in Conflict Resolution. *Texto e Contexto Enfermagem*, 26(2). <https://doi.org/10.1590/0104-07072017001180015>
8. Platis, C., Ilonidou, C., Stergiannis, P., Ganas, A., & Intas, G. (2021). The Job Rotation of Nursing Staff and Its Effects on Nurses' Satisfaction and Occupational Engagement. In *Advances in Experimental Medicine and Biology* (Vol. 1337, pp. 159–168). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-78771-4_18
9. Tania, M. Iedy, & Hidayati, E. (2019). Hubungan rotasi kerja terhadap tingkat stress perawat. *Jurnal Keperawatan*, 11, 73–78.
10. Adi, G. S., Arifin, M. T., & Santoso, A. (2015). Hubungan Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi. *Jurnal Keperawatan Notokusumo*, III(1), 5–11.
11. Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional* (4th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Medika.
12. Rahman, A., Setyowati, & Efitra. (2023). Jurnal Persepsi dan Pengalaman Rotasi Kerja Karu RS. *Journal of Boeneo Holistic Health*, 6.
13. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

14. Alfuqaha, O. A., Al-Hairy, S. S., Al-Hemsi, H. A., Sabbah, A. A., Faraj, K. N., & Assaf, E. M. (2021). Job rotation approach in nursing profession. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35, 659–667.
15. Roosalina, A., & Damayanti, N. A. (2013). Rekomendasi Sistem Rotasi Kerja Tenaga Keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11(1), 1–5.
16. Kim, E., & Lee, T. (2021). Effects of Career Management and Organizational Justice on Job Rotation Attitude among Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27, 390–398.
17. Halberg, N., Assafi, L., Kammersgård, G., & Jensen, P. S. (2020). “Wow I had no idea”—How job rotation is experienced by nurses caring for elective orthopaedic patients: A qualitative study. *Journal of Clinical Nursing*, 29. <https://doi.org/10.1111/jocn.15157>.
18. Novita, E. A., Muharni, S., & Wardani, U. C. (2020). Studi Fenomenologi: Persepsi Perawat Pelaksana Terkait Rotasi Kerja di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2019. *Nursing Study Program*.