



## PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI PERAWAT DI KAMAR OPERASI ELEKTIF INSTALASI BEDAH SENTRAL RSUD Dr SAIFUL ANWAR MALANG

Endah Yulia Sasmita<sup>1</sup>, Reny Tri Febriani, S.ST., M.Kes<sup>1</sup>, Regista Trigantara, S.Kep.Ns., M.Kep.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan Stikes Maharani Malang

Koresponding Author: [endahys89@gmail.com](mailto:endahys89@gmail.com)

### ABSTRACT

*Work assignment brings many positive benefits for the improvement of nurse competence. With job rotation, nurses' motivation and productivity can be maintained. Job rotation also allows the exchange of knowledge between nurses so as to enrich each other's competencies. This study aims to determine the effect of job rotation on the competence of nurses in the Elektif Operating Room of the Central Surgical Installation of RSUD Dr. Saiful Anwar Hospital Malang. Experimental quasy research design with posttest only control design 40 respondents intervention group giving job rotation (20 respondents) and control group without job rotation (20 respondents). Data were collected by questionnaires on employee rotation and nurse competence. Data analysis using independent t test with  $\alpha = 0.05$ . The results showed that in the intervention group, almost half of the 12 respondents (30%) had a job rotation in the non-conforming category. In the intervention group, almost half of the 14 respondents (35%) had moderate competence, while in the control group, almost half of the 18 respondents (45%) had low competence. The test results are different from the Independent T Test obtained a value of  $p = 0.000$  which means that there is an influence of job rotation on the competence of nurses in the elective operating room of the central surgical installation of RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Well-designed job rotations can improve nurses' competence from various aspects. By periodically rotating jobs to various units, nurses get the opportunity to hone their skills in various fields.*

**Keywords:** *Job Rotation, Nurse Competence, Operating Room*

### ABSTRAK

Rotasi kerja membawa banyak manfaat positif untuk peningkatan kompetensi perawat. Dengan rotasi kerja motivasi dan produktivitas perawat dapat terjaga. Rotasi kerja juga memungkinkan pertukaran pengetahuan antar perawat sehingga dapat saling memperkaya kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat di Kamar Operasi Elektif Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Desain penelitian *quasy eksperimen* dengan rancangan *posttest only control design* 40 responden kelompok intervensi pemberian rotasi kerja (20 responden) dan kelompok kontrol tanpa rotasi

kerja (20 responden). Data dikumpulkan dengan kuesioner rotasi pegawai dan kompetensi perawat. Analisa data menggunakan uji *t test independent* dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan pada kelompok intervensi, hampir setengahnya 12 responden (30%) memiliki rotasi kerja dalam kategori tidak sesuai. Pada kelompok intervensi hampir setengahnya 14 responden (35%) memiliki kompetensi sedang, sedangkan kelompok kontrol hampir setengahnya 18 responden (45%) memiliki kompetensi rendah. Hasil uji beda dengan *T Test Independent* didapatkan hasil nilai  $p=0,000$  yang artinya terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Rotasi kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kompetensi perawat dari berbagai segi. Dengan melakukan rotasi pekerjaan secara berkala ke berbagai unit, perawat mendapat kesempatan untuk mengasah keterampilan mereka di berbagai bidang.

**Kata kunci:** *Rotasi Kerja, Kompetensi Perawat, Kamar Operasi*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pelayanan keperawatan yang berkualitas akan memberikan dampak positif bagi mutu pelayanan dan citra Rumah Sakit di mata masyarakat. Salah satunya adalah pelayanan di kamar operasi elektif yang merupakan bagian dari pelayanan di instalasi bedah sentral. Untuk meningkatkan performa pelayanan tersebut sumber daya manusia merupakan komponen yang penting. Penilaian sumber daya manusia adalah berdasarkan kompetensi yang dimiliki<sup>1</sup>. Output penilaian ini dalam bentuk barang atau jasa yaitu pelayanan kesehatan yang prima. Selanjutnya pencapaian sumber daya pada pelayanan kamar operasi adalah berkaitan dengan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugasnya di pelayanan operasi elektif. Pengukuran kemampuan prestasi seorang pekerja dapat dinilai melalui sejumlah faktor, termasuk jumlah hasil kerja, tingkat kualitas, efisiensi, kepatuhan terhadap standar profesional, kemampuan kerja, evaluasi kinerja, akurasi, pengetahuan, dan keberhasilan dalam menunjukkan kreativitas dalam pelaksanaan tugas kerja (Romy & Ardansyah, 2022).

Perawat kamar operasi, atau perawat ruang operasi (*operating room nurse*) adalah tenaga perawat yang menyediakan perawatan keperawatan sebelum operasi, selama operasi, dan setelah operasi kepada pasien yang akan menjalani tindakan pembedahan, dengan mengacu pada standar, pengetahuan, pengambilan keputusan, dan keterampilan yang didasarkan pada prinsip-prinsip keilmuan khususnya dalam lingkup kamar operasi (Fuada, Wahyuni & Kurniawan, 2017). Perawat kamar operasi memiliki peran klinis yang sangat penting dan memegang tanggung jawab ganda sebagai scrub nurse (*instrumentator*) dan circulating nurse (*perawat sirkulasi*). Perawat kamar operasi memiliki keterampilan dan tanggung jawab dalam memberikan perawatan keperawatan, mencakup baik perawatan sebelum operasi, selama operasi, maupun setelah operasi (Susanto and Herlina, 2018). Kompetensi yang harus dimiliki oleh perawat instrumen adalah pengetahuan tentang Alat instrumen set, mulai dari instrumen dasar hingga instrumen tambahan, disesuaikan dengan jenis dan jenis operasi yang akan dilakukan. Dalam suatu prosedur pembedahan di ruang operasi, terdapat dua kategori instrumen atau alat yang digunakan, yakni instrumen dasar (*basic set instrument*) dan instrumen tambahan<sup>3</sup>. Perawat instrumentasi dapat

mengajukan dan menyiapkan set instrumen sesuai dengan persyaratan operasi yang dibutuhkan, karena sehari sebelumnya telah memperoleh informasi melalui media sosial WhatsApp. Dengan demikian, saat proses pembedahan dilakukan, semua instrumen sudah siap untuk digunakan (Wahyuningsri *et al.*, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Adi (2018) menunjukkan hasil bahwa manajemen rotasi kerja yang efisien akan memberikan dampak yang efektif dalam meningkatkan kinerja perawat. Peningkatan beban kerja perawat dapat berpengaruh terhadap pelayanan di RS. Namun, penelitian ini memiliki beberapa gap of knowledge diantaranya kurangnya fokus pada konteks spesifik, kurangnya pengukuran efektivitas rotasi, kurangnya analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas rotasi, kurangnya fokus pada dampak rotasi terhadap pasien.

Sama halnya dengan upaya yang dilakukan oleh RSUD Dr. Saiful Anwar Malang khususnya ruang bedah dalam mempertahankan kualitas pelayanan adalah dengan melakukan rotasi pegawai. Rotasi dilakukan demi menjaga kualitas pelayan di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Tujuannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas kerja perawat. Berdasarkan kebijakan rotasi ini diharapkan, dapat memberikan variasi kerja dan penurunan beban kerja sehingga perawat tidak merasa bosan dan dapat meningkatkan prestasi kerja perawat. Bentuk prestasi kerja perawat dinilai berdasarkan asuhan keperawatan yang dilaksanakan. Item-item penilaian kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan mencakup dari mutu, jumlah, keakuratan waktu, efektivitas, independensi, dan dedikasi kerja. Secara kualitas asuhan keperawatan diukur berdasarkan persepsi mutu pekerjaan yang dihasil sedangkan secara kuantitas menilai jumlah aktivitas

asuhan keperawatan yang telah dilaksanakan.

Hasil studi pendahuluan pada tanggal 12 April 2023 didapatkan bahwa di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang khususnya di Instalasi bedah sentral (IBS) seluruh perawat mempunyai kesempatan untuk di rotasi, agar semua perawat instrument bisa menguasai semua seksi di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral, kecuali penanggung jawab OK masing-masing seksi. Dari hasil observasi yang dilakukan di kamar operasi RSUD Dr. Saiful Anwar Malang pada 3 operator (dokter bedah) menunjukkan bahwa operator mengatakan masih ada beberapa perawat instrumen yang melakukan kesalahan saat durante operasi, seringkali lupa dalam menyiapkan peralatan terutama selama proses pembedahan sehingga memperpanjang durante pembedahan. Serta wawancara kepada beberapa perawat yang dirotasi, mengungkapkan adanya penurunan semangat kerja, peningkatan kondisi stres, dan perasaan lebih cepat lelah karena tuntutan harus beradaptasi setiap kali ada rotasi unit kamar operasi. Latar tempat operasi dan berbagai kondisi-kondisi tipikal operasi yang berbeda dari tiap tiap unit kamar operasi memerlukan penyesuaian baru oleh perawat. Anggapan bahwa rotasi sebagai 'hukuman' kerap diungkapkan oleh perawat yang melaksanakan jadwal rotasi. Beberapa perawat yang lain mengungkapkan hal yang berlainan, perasaan lebih bersemangat muncul karena setiap rotasi disikapi sebagai hal baru untuk menyegarkan pikiran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kompetensi Perawat Di Kamar Operasi Elektif Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mempelajari lebih lanjut tentang Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kompetensi Perawat Di Kamar Operasi

Elektif Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Kuantitatif (*quasy eksperiment*) dengan pendekatan *posttest only control design*, pengukuran dilakukan 1 kali antara kelompok intervensi dan kontrol. Pada penelitian ini terdapat 2 kelompok yaitu satu kelompok intervensi dengan rotasi kerja dan satu kelompok lainnya sebagai kelompok kontrol. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden sesuai dengan kriteria inklusi yaitu perawat pelaksana yang dirotasi di kamar operasi elektif, kamar operasi yang diteliti adalah kamar operasi Instalasi bedah sentral yang bertempat di lantai 5 dan lantai 6 RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, kamar operasi yang diteliti adalah kamar operasi Instalasi bedah sentral yang bertempat di lantai 5 dan lantai 6 RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, dan perawat yang termasuk kelompok intervensi. Sedangkan kriteria eksklusi adalah perawat kamar operasi Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang yang bukan merupakan perawat pelaksana (Kepala ruang dan kepala Urusan Pelaksana Perawat), perawat yang sedang dalam masa tugas belajar atau pelatihan keperawatan di luar RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, Perawat di kamar operasi emergency RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Teknik sampling di penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Peneliti mengukur rotasi kerja dan kompetensi perawat dengan alat ukur Kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji t-test independent yang sebelumnya dilakukan uji normalitas nilai 0,200 ( $p \geq 0,05$ ) dan homogenitas nilai 0,662 ( $p \geq 0,05$ ). Apabila  $p < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan terdapat Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kompetensi Perawat Di Kamar Operasi Elektif Instalasi

Bedah Sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Analisis data dilakukan dengan bantuan MS. Excel dan SPSS 27.

## HASIL DAN ANALISIS

Data karakteristik responden meliputi: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja.

**Tabel 1. Distribusi Data Karakteristik Responden**

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Umur</b>		
< mean (35 th)	26	65
$\geq$ mean (35 th)	14	35
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	15	37,5
Laki-laki	25	62,5
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
D3 Keperawatan	23	57,5
S1 Keperawatan	17	42,5
<b>Lama Kerja</b>		
< 1 tahun	5	12,5
1-5 tahun	21	52,5
5-10 tahun	11	27,5
> 10 tahun	3	7,5

Sumber: (Data Primer, 2023)

Berdasarkan tabel 1. Diperoleh data bahwa sebagian besar responden berumur < 35 tahun sebanyak 26 responden (65%). Sebagian besar jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 25 responden (62,5%). Sebagian besar tingkat pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 23 responden (57,5%). Sebagian besar lama kerja responden 1-5 tahun sebanyak 21 responden (52,5%).

**Table 2. Distribusi Responden Berdasarkan Rotasi Kerja**

Karakteristik	Kategori	Kelompok			
		Intervensi		Kontrol	
		n	(%)	n	(%)
Rotasi kerja	Tidak sesuai	12	30,0	20	50,0
	Sesuai	8	20,0	0	0

Sumber: (Data Primer, 2023)

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa dari 20 responden pada kelompok intervensi, hampir setengahnya responden yakni 12 responden (30%) memiliki rotasi kerja dalam kategori tidak sesuai. Sedangkan pada kelompok kontrol tidak diberikan intervensi rotasi kerja.

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kompetensi**

Karakteristik	Kategori	Kelompok			
		Intervensi		Kontrol	
		n	(%)	n	(%)
Kompetensi Perawat	Rendah	6	15,0	18	45,0
	Sedang	14	35,0	2	5,0
	Tinggi	0	0	0	0

Sumber: (Data Primer, 2023)

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa dari 40 responden dibagi menjadi kelompok intervensi (20 responden) dan kelompok kontrol (20 responden). Pada kelompok intervensi hampir setengahnya memiliki kompetensi sedang yaitu 14 responden (35%), sedangkan kelompok kontrol hampir setengahnya memiliki kompetensi rendah yaitu 18 responden (45%).

**Tabel 4. Hasil Uji Beda dengan *T Test Independent* Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kompetensi Perawat**

Kelompok	n	Mean Rank	Asymp.Sig. (2-tailed)
Intervensi	20	122,80	0,000
Kontrol	20	96,45	
Total	40		

Sumber: (Data Primer, 2023)

Tabel 4. menunjukkan hasil uji beda pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat. Hasil yang didapat menunjukkan nilai *mean rank* pada kelompok intervensi yaitu dengan pemberian rotasi kerja adalah 122,80 dan kelompok control yaitu tanpa pemberian rotasi kerja adalah 96,45. Nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat.

## PEMBAHASAN

### Rotasi Kerja Perawat Pada Kelompok Kontrol dan Intervensi Di Kamar Operasi Elektif Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang

Hasil penelitian menunjukkan dari 20 responden (50%) pada kelompok kontrol seluruhnya pada kategori rotasi kerja tidak sesuai. Sedangkan pada kelompok intervensi sebanyak 12 responden memiliki rotasi kerja dalam kategori tidak sesuai.

Rotasi perawat adalah sistem yang mengatur perpindahan atau perputaran perawat dari satu ruangan rawat ke ruangan rawat lainnya, yang dilakukan oleh bidang keperawatan sesuai prosedur yang berlaku. Tujuannya adalah untuk mengurangi rasa bosan perawat. Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Setiadi et al. (2021) bahwa rotasi kerja ada tiga dasar yakni *merit system*, *seniority system* dan *spoil system*. *Merit system* merupakan dasar rotasi yang paling baik karena menjaga obyektifitas berdasarkan prestasi karyawan. Tingginya persepsi positif terhadap rotasi kerja yang dilakukan di kamar operasi RSUD Dr. Saiful Anwar Malang berkaitan dengan pengaturan jam kerja dimana berdasarkan pedoman yang mengatur tentang waktu kerja karyawan di Indonesia dibatasi maksimal 40 jam dalam seminggu, dengan waktu kerja harian maksimal 8 jam dan tidak melebihi 12 jam sehari, tentunya harus disiasati dengan melakukan rotasi kerja guna mendapatkan komposisi perawat dan intensitas jam kerja yang sesuai. Rotasi kerja insidental ini penting untuk menjaga ketahanan tenaga kerja perawat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Mardjianto & Sntoni (2021) bahwa perubahan lain yang terjadi adalah pada penjadwalan perawat di ruang operasi. Perawat yang bertugas di ruang operasi tidak hanya berasal dari ruang operasi tersebut, tetapi juga dapat berasal dari ruang operasi lain atau perawat tambahan. Hal ini menyebabkan perlu dilakukan penyesuaian

komposisi tenaga di dalam shift melalui rotasi kerja perawat<sup>8</sup>.

Berdasarkan karakteristik umur responden diketahui pada kelompok intervensi hampir setengahnya responden berumur <35 tahun. Perawat berumur muda atau baru lulus cenderung ditempatkan di unit perawatan yang dianggap lebih berat bebannya seperti IGD, ICU, atau bangsal perawatan intensif lain untuk mengasah skill dan pengalaman. Faktor usia mempengaruhi kecenderungan pola rotasi kerja perawat meskipun tidak selalu menjadi faktor penentu utama<sup>9</sup>.

Rotasi kerja dapat membantu perawat mengembangkan keterampilan yang lebih luas dan memahami berbagai aspek perawatan pasien. Perawat yang lebih muda mungkin lebih fleksibel dalam menjalani rotasi kerja yang beragam dan mungkin lebih terbiasa dengan perubahan jadwal yang sering terjadi. Sedangkan, perawat yang lebih tua atau yang mungkin memiliki tanggung jawab keluarga tambahan dapat menemui tantangan dalam menjalani rotasi kerja yang tidak sesuai dengan jadwal sehari-hari. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Giri Susilo Adi (2018) didapatkan hasil penelitian bahwa terdapat korelasi yang bermakna pada variabel umur, lama kerja terhadap produktivitas kerja melalui upaya rotasi kerja.

Peneliti berpendapat bahwa perawat yang lebih muda memungkinkan untuk lebih terbiasa dengan teknologi dan inovasi terbaru dalam perawatan kesehatan. Tentunya mereka juga akan lebih cepat dalam mengadopsi perubahan dan menghadapi tuntutan pekerjaan yang melibatkan penggunaan teknologi canggih. Hal ini dapat mempengaruhi rotasi kerja dengan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan.

Berdasarkan jenis kelamin responden didapatkan pada kelompok intervensi hampir setengahnya laki-laki sebanyak 14

responden (35%). Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (1996) dalam Putra & Darmawan (2022) menyatakan perbedaan jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas atau kinerja seseorang. Kemampuan laki-laki dan perempuan untuk memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibilitas, dan kemampuan belajar adalah sama. Oleh karena itu, tidak ada perbedaan yang jelas antara kinerja laki-laki dan perempuan. Menurut asumsi peneliti bahwa jenis kelamin tetap menjadi salah satu hal yang menjadi pertimbangan dalam pembuatan kebijakan rotasi kerja perawat di beberapa rumah sakit. Perawat laki-laki maupun perempuan memiliki preferensi yang tidak sama terkait kesiapan beradaptasi jika harus berpindah unit kerja.

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden hampir setengahnya responden pada kelompok intervensi adalah D3 Keperawatan dan S1 Keperawatan. Hal ini didukung oleh penelitian Mediarti et al. (2018) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan perawat akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang akan menghasilkan kualitas pada kinerjanya. Peneliti berasumsi bahwa tingkat pendidikan memainkan peran dalam pola rotasi yang tepat serta berdampak pada peningkatan kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, perawat cenderung lebih bisa beradaptasi dengan rotasi dan peningkatan beban kerja.

Berdasarkan karakteristik lama kerja perawat hampir setengahnya responden pada kelompok intervensi memiliki lama kerja 1-5 tahun. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianingsih et al. (2022) bahwa lama kerja perawat akan mempengaruhi kinerja perawat. Asumsi peneliti bahwa lama kerja perawat dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan jika

dikaitkan dengan rotasi kerja yaitu secara pengalaman perawat senior lebih mampu memberikan asuhan keperawatan yang lebih berkualitas di unit kerja baru karena memiliki *hard skills* dan pengetahuan yang memadai jika dibandingkan dengan perawat junior. Jadi lama kerja perawat perlu menjadi pertimbangan manajemen RS dalam memberlakukan kebijakan rotasi yang tepat guna menjaga kualitas pelayanan keperawatan.

### **Kompetensi Perawat Pada Kelompok Kontrol Dan Intervensi Di Kamar Operasi Elektif Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang**

Hasil penelitian menunjukkan pada kelompok kontrol hampir setengahnya memiliki kompetensi rendah yaitu 18 responden (45%). Sedangkan pada kelompok intervensi hampir setengahnya responden memiliki kompetensi sedang yaitu 14 responden (35%).

Kompetensi perawat mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memberikan pelayanan perawatan kesehatan yang berkualitas. Penelitian serupa yang dilakukan Nuriyanto et al. (2020) bahwa kompetensi yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hal ini juga dapat dilihat dari karakteristik yang dimiliki oleh perawat.

Berdasarkan karakteristik umur responden diketahui pada kelompok intervensi hampir setengahnya responden berumur <35 tahun. Hal ini bertentangan dengan penelitian Awalia et al. (2021) bahwa umur perawat yang berusia 35 tahun atau lebih memiliki kinerja yang lebih baik daripada perawat yang berusia di bawah 35 tahun. Kinerja perawat yang berusia 35 tahun atau lebih adalah 2,6 kali lebih baik daripada perawat yang berusia di bawah 35 tahun. Karena pada masa ini perawat masih dalam proses pengembangan kompetensinya.

Peneliti berpendapat bahwa perawat di bawah 35 tahun memiliki beberapa keunggulan seperti vitalitas fisik yang prima, kemampuan penggunaan teknologi informasi yang baik, serta antusiasme dan keinginan yang kuat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan diri. Dengan bimbingan dan pengawasan yang memadai dari perawat senior, perawat junior ini sebenarnya berpotensi menjadi sangat kompeten. Karena kecenderungan untuk cepat belajar dan mampu dengan tangkas menguasai keterampilan serta pengetahuan baru.

Berdasarkan jenis kelamin responden didapatkan pada kelompok intervensi hampir setengahnya laki-laki sebanyak 14 responden (35%). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bernadetta et al. (2023) kompetensi perawat perempuan secara keseluruhan lebih tinggi daripada kompetensi perawat laki-laki. Hal ini disebabkan karena perempuan dipandang lebih memiliki sifat keibuan, kepedulian dan kesabaran yang cocok dengan pekerjaan perawat. Ini dapat membuat kompetensi "care-giving" perempuan lebih menonjol. Peneliti berasumsi bahwa tidak terdapat perbedaan yang mencolok dalam hal kompetensi antara perawat laki-laki dan perempuan. Kompetensi lebih ditentukan oleh pengalaman, pendidikan, dan pelatihan yang diperoleh, bukan jenis kelamin.

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden hampir setengahnya responden pada kelompok intervensi adalah D3 Keperawatan dan S1 Keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Bernadetta et al. (2023) yang menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan yang tinggi memiliki kompetensi yang tinggi juga. Sehingga peneliti berasumsi bahwa jenjang pendidikan keperawatan yang lebih tinggi memberikan landasan pengetahuan teori dan keterampilan teknis yang lebih kuat bagi perawat. Hal ini penting untuk

pengambilan keputusan klinis dan juga melatih kemampuan berpikir kritis dan sistematis, kemampuan melakukan penelitian, serta meningkatkan kepercayaan diri perawat. Hal ini sangat bermanfaat dalam pengembangan diri dan peningkatan kualitas asuhan keperawatan.

Berdasarkan karakteristik lama kerja perawat menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman bekerja di RSUD Dr. Saiful Anwar rata-rata 1-5 tahun pada kelompok intervensi sejumlah 9 responden (22,5%). Penelitian serupa dilakukan oleh Rochani (2021) bahwa lama kerja memiliki korelasi yang signifikan terhadap kompetensi perawat. Peneliti berasumsi bahwa semakin lama masa kerja perawat, semakin banyak pengalaman yang diperolehnya, sehingga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya juga semakin meningkat.

#### **Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kompetensi Perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang**

Hasil uji beda pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat. Hasil yang didapat menunjukkan nilai *mean rank* pada kelompok intervensi yaitu dengan pemberian rotasi kerja adalah 122,80 dan kelompok control yaitu tanpa pemberian rotasi kerja adalah 96,45. Nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat.

Rotasi kerja yang berlaku di kamar operasi merupakan pendekatan rotasi temporer. Rotasi temporer merupakan rotasi yang hanya diperlukan untuk kebutuhan rotasi jangka pendek. Hal ini tentunya tidak akan banyak perubahan terhadap kompetensi pegawai selama proses rotasi berkala. Berdasarkan buku pedoman penghitungan *shift* perawat kamar operasi telah diperhitungkan untuk memastikan adanya staf yang memadai untuk "*covering shift*", perlu dilakukan

perencanaan dan pengaturan yang tepat. Istirahat yang cukup penting untuk menjaga kesehatan dan keselamatan staf selama shift kerja. Untuk pekerjaan dengan lingkungan yang berat atau risiko tinggi, seperti tenaga medis yang harus memakai coverall sepanjang durasi shift, disarankan untuk mengurangi durasi shift menjadi 6 jam (satu hari 4 shift).

Peneliti juga berpendapat berdasarkan hasil kuesioner beberapa responden mempersepsikan rotasi perawat dapat membantu mengurangi rasa jenuh dan mengembangkan kemampuan perawat melalui komunikasi yang baik. Hal ini dapat membantu perawat untuk tetap termotivasi dan bersemangat dalam bekerja yaitu komunikasi antar bidang keperawatan dengan perawat pelaksana. Namun seringkali terjadi kurang komunikasi yang berkaitan dengan kebijakan rotasi pegawai perihal sosialisasi ataupun alasan terhadap pengukuran kinerja perawat yang dirotasi. Keterampilan yang diharapkan dari proses rotasi harus disampaikan secara jelas kepada perawat. Keinginan perawat juga harus diperhatikan dalam proses rotasi, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Rotasi yang dilakukan akan dapat merangsang pengembangan kinerja dengan adanya pekerjaan baru. Oleh sebab itu, perawat akan merasa dengan adanya rotasi maka ada tantangan baru dengan variasi pekerjaan dan tanggung jawab baru sehingga merasa ada kesempatan untuk mengembangkan diri melalui kompetensinya.

Peneliti berpendapat rotasi perawat akan terasa manfaatnya terhadap kinerja jika diimbangi dengan bimbingan yang dapat membantu perawat yang mengalami rotasi dengan perbedaan tugas untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya, seperti di OK biasa pindah ke OK Covid. Rotasi yang tidak diikuti dengan pelatihan sebelumnya dapat menyebabkan perawat merasa kesulitan untuk

menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya. Hal ini dapat membuat perawat mempersepsikan bahwa rotasi tidak bermanfaat dan justru menambah beban kerja mereka. Beban kerja perawat yang meningkat dapat menyebabkan stres dan kinerja yang kurang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbari & Maniei (2017) bahwa dalam konteks rotasi kerja dan kinerja perawat, p-value yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara rotasi kerja dan kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mea (2022) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat tidak hanya rotasi kerja, namun juga faktor tingkat pendidikan dan lama kerja. Perawat yang memiliki tingkat pendidikan dan lama kerja yang tinggi dapat memberikan perawatan yang lebih baik kepada pasien.

Peneliti berasumsi bahwa rotasi kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kompetensi perawat dari berbagai segi. Dengan melakukan rotasi pekerjaan secara berkala ke berbagai unit, perawat mendapat kesempatan untuk mengasah keterampilan mereka di berbagai bidang. Rotasi kerja juga dapat mengurangi kejenuhan karena adanya variasi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Dengan begitu, motivasi dan produktivitas perawat dapat terjaga. Rotasi kerja juga memungkinkan pertukaran pengetahuan antar perawat sehingga dapat saling memperkaya kompetensi. Secara keseluruhan, jika dilakukan dengan baik, rotasi kerja membawa banyak manfaat positif untuk peningkatan kompetensi perawat. Perawat menjadi lebih fleksibel, berpengetahuan luas, dan siap menangani berbagai kasus di rumah sakit.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Rotasi kerja perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang pada kelompok kontrol masuk dalam kategori tidak sesuai.
2. Rotasi kerja perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang pada kelompok intervensi masuk dalam kategori tidak sesuai.
3. Kompetensi perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang pada kelompok kontrol masuk dalam kategori rendah.
4. Kompetensi perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang pada kelompok intervensi masuk dalam kategori rendah.
5. Terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kompetensi perawat di kamar operasi elektif instalasi bedah sentral RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Adi, G. S. (2018). Rotasi Kerja Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Notokusumo*, 6(1), 87–92
2. Kramer, M., Förtsch, C., Boone, W. J., Seidel, T. & Neuhaus, B. J. Investigating pre-service biology teachers' diagnostic competences: Relationships between professional knowledge, diagnostic activities, and diagnostic accuracy. *Educ. Sci.* 11, 89 (2021).
3. Romy, E. & Ardansyah, M. Teori dan perilaku Organisasi. (UMSU Press, 2022).
4. Sri Handayani, D., Lerik, M. D., Umbu Roga, A., Manafe, Y. D. & Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, P. Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Ba'a. *J. Ilm. Keperawatan*

- IMELDA 8, 94–101 (2022).
5. Wahyuningsri, W., Sindarti, G. M. & Irawan, I. Kinerja Perawat Instrumen dalam Melaksanakan Manajemen Alat Operasi Herniotomi Hernioraphy (HTHR) di Instalasi Bedah Sentral RSUD Kanjuruhan Kapanjen. *J. Ners dan Kebidanan (Journal Ners Midwifery)* 4, 174–180 (2017).
  6. Adi, G. S. Rotasi Kerja Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Perawat. *J. Keperawatan Notokusumo* 6, 87–92 (2018).
  7. Setiadi, S., Ruswandi, W. & Resmanasari, D. Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19. *J. Ekon.* 7, 1–10 (2021).
  8. Mardjianto, S. & Sntoni, I. Hubungan Lama Rotasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bina Sehat Jember. *J. Kesehat. dr. Soebandi* 4, 261–267 (2021).
  9. Lu, H., Zhao, Y. & While, A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int. J. Nurs. Stud.* 94, 21–31 (2019).
  10. Stemmer, R. et al. A systematic review : Unfinished nursing care and the impact on the nurse outcomes of job satisfaction , burnout , intention- - to - leave and turnover. *J. Adv. Nurs.* 2290–2303 (2022) doi:10.1111/jan.15286.
  11. Putra, A. R. & Darmawan, D. Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *J. Ilm. Satyagraha* 5, 45–55 (2022).
  12. Mediarti, D., Rehana, R. & Abunyamin, A. Nurses Education and Motivation Towards Nursing Documentation. *J. Ners* 13, 31–35 (2018).
  13. Kristianingsih, Y., Winarni, S. & Kustyorini, A. Length of work improves nurse performance. *J. Keperawatan* 13, 60–66 (2022).
  14. Nuriyanto, A., Rahayuwati, L. & Lukman, M. Relationship between Nurse Competence and the Performance Achievement of Public Health Nursing Program at Community Health Center. *Asian Community Heal. Nurs. Res.* 2, 53 (2020).
  15. Awalia, M. J., Medyati, N. J. & Giay, Z. J. Hubungan Umjur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sos. Dan Pendidikan)* 5, (2021).
  16. Bernadetta, Y., Hariyati, R. T. S. & Pujasari, H. Cointinuing Professional Development (CPD) Melalui Webinar Dan Kompetensi Perawat. *J. Keperawatan Silampari* 6, (2023).
  17. Rochani, S. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja dengan Waktu Tanggap Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung. *J. Kesehat. Saelmakers Perdana* 4, 221–229 (2021).
  18. Akbari, A. & Maniei, R. The Effect of Job Rotation on employee performance (Case Study of Dana Insurance). *Res. J. Manag. Rev.* 3, 21–26 (2017).
  19. Mea, M. H. C. D. Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores. *J. PGSD Musi* 20, 33–45 (2022).