

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian mengenai makna penugasan kerja dinamis dalam motivasi kerja perawat di Ruang CB4BL dan CB3KK Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta menunjukkan bahwa penugasan kerja dinamis dimaknai oleh perawat sebagai pengalaman yang kompleks. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan penelitian telah tercapai, yaitu menggali pengalaman perawat dalam penugasan kerja dinamis dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja perawat, menggali dampak penugasan kerja dinamis terhadap motivasi perawat, mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan penugasan kerja dinamis, serta menggali harapan perawat terhadap pelaksanaannya. Hasil penelitian mengidentifikasi

5.1.1 Pengalaman perawat dalam penugasan kerja dinamis.

Pengalaman perawat dalam penugasan kerja dinamis menunjukkan bahwa perpindahan antarunit tidak hanya menjadi tantangan dalam penyesuaian lingkungan kerja, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dan kepercayaan diri perawat. Perawat mengalami kecemasan, stres, keraguan terhadap kompetensi, dan kekhawatiran melakukan kesalahan, terutama ketika menghadapi lingkungan dan kompetensi yang berbeda. Untuk mengatasi kondisi tersebut, perawat melakukan berbagai upaya adaptasi melalui pembelajaran mandiri, bertanya kepada rekan kerja, serta membangun kesiapan mental dan sikap positif. Dukungan sosial dari rekan kerja turut mempermudah proses adaptasi, meskipun penerimaan dan dukungan yang diterima belum selalu konsisten. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan penugasan kerja dinamis tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi individu, tetapi juga memerlukan lingkungan kerja yang suportif dan dukungan organisasi yang memadai.

5.1.2 Memberikan makna profesional melalui penugasan kerja dinamis.

Penugasan kerja dinamis tidak hanya dipandang sebagai tantangan, tetapi juga memberikan kesempatan bagi perawat untuk belajar, mengembangkan

kompetensi, memperluas pengalaman, dan meningkatkan kemampuan beradaptasi. Pengalaman tersebut membantu perawat menemukan makna profesional melalui pelaksanaan tanggung jawab dan pemberian pelayanan kepada pasien. Dengan demikian, penugasan kerja dinamis dapat menjadi sarana pengembangan profesional dan penguatan kepercayaan diri perawat.

5.1.3 Faktor yang memengaruhi pelaksanaan penugasan kerja dinamis.

Pelaksanaan penugasan kerja dinamis dipengaruhi oleh kondisi pelayanan dan kebutuhan tenaga, sistem manajemen ketenagaan, serta kesesuaian kompetensi perawat. Perubahan jumlah pasien dan beban pelayanan mendorong redistribusi tenaga antarunit, sementara pemerataan penugasan dan transparansi sistem memengaruhi penerimaan perawat. Kesesuaian kompetensi, kewenangan klinis, dan keselamatan pasien menjadi pertimbangan penting dalam penempatan perawat. Untuk meminimalkan risiko, diperlukan penyesuaian pasien dengan kompetensi, pendampingan, supervisi, dan komunikasi selama penugasan.s

5.1.4 Harapan perawat terhadap pelaksanaan penugasan kerja dinamis.

Perawat mengharapkan pelaksanaan penugasan kerja dinamis didukung oleh sistem yang adil, merata, terencana, dan sesuai kompetensi. Penugasan diharapkan dilakukan secara bergiliran, tidak mendadak, serta memberikan waktu yang cukup bagi perawat untuk mempersiapkan diri. Selain itu, diperlukan dukungan organisasi berupa pendampingan, supervisi, komunikasi yang baik, perhatian terhadap kondisi psikologis, penyesuaian beban kerja, dan pengembangan kompetensi. Dukungan tersebut diharapkan dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi perawat serta menjaga keselamatan pasien dan kualitas pelayanan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi manajemen rumah sakit Panti Rapih

5.2.2.1 Dapat menyusun kebijakan penugasan kerja dinamis yang lebih terencana, transparan, dan mempertimbangkan kompetensi klinis perawat.

5.2.2.2 Perlu disediakan program orientasi singkat, penyegaran kompetensi dengan pelatihan terencana, supervisi, serta pendampingan selama penugasan agar

perawat merasa lebih siap, aman, dan percaya diri dalam memberikan pelayanan keperawatan sehingga keselamatan pasien tetap terjamin.

5.2.2 Bagi kepala ruang

Kepala ruang diharapkan melakukan perencanaan penugasan dan menyusun penugasan lebih jelas berdasarkan pemerataan beban kerja, kompetensi, pengalaman, dan kesiapan perawat. Meningkatkan komunikasi yang jelas dan terbuka sebelum pelaksanaan penugasan kerja dinamis, sehingga perawat memperoleh informasi yang memadai mengenai tujuan, waktu, dan unit penugasan serta evaluasi setelah penugasan perlu dilakukan untuk mengetahui kendala yang dialami perawat dan meningkatkan kualitas pelaksanaan penugasan kerja dinamis.

5.2.3 Bagi perawat

Perawat diharapkan terus meningkatkan kompetensi melalui pembelajaran mandiri, mengikuti pelatihan, memperbarui pengetahuan klinis, serta membangun komunikasi dan kolaborasi yang baik dengan rekan kerja di unit lain sehingga mampu beradaptasi secara optimal selama menjalankan penugasan kerja dinamis.

5.2.4 Bagi institusi pendidikan keperawatan

Institusi pendidikan diharapkan menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu referensi dalam pembelajaran mengenai manajemen keperawatan, khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia, rotasi atau penugasan kerja dinamis, adaptasi kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat.

5.2.5 Bagi peneliti selanjutnya

5.2.5.1 Penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi perspektif kepala ruang, manajer keperawatan, maupun pihak manajemen rumah sakit mengenai pelaksanaan penugasan kerja dinamis sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

5.2.5.2 Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan perawat laki-laki untuk memperoleh perspektif yang lebih beragam mengenai pengalaman dan motivasi kerja dalam pelaksanaan penugasan kerja dinamis.

5.2.5.3 Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada berbagai rumah sakit dan unit pelayanan yang berbeda dengan menggunakan pendekatan mixed methods

untuk mengkaji hubungan antara penugasan kerja dinamis dengan motivasi kerja.