

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Konsep Adaptasi

##### 2.1.1 Definisi Adaptasi Bagi Perawat Baru

Dalam keperawatan, adaptasi ialah proses penyesuaian kemampuan perawat dalam bekerja di lingkungan kerja yang baru pada dinamika, budaya, dan tuntutan pekerjaan. Magang, program bimbingan, dan program mentoring biasanya diberikan kepada perawat baru sebagai kursus persiapan untuk membantu perawat baru dalam beradaptasi dengan pekerjaan mereka (Doo et al., 2022). Biasanya perawat baru mengalami masa transisi atau beradaptasi membutuhkan waktu antara 5 hingga 12 bulan (Zheng et al., 2023). Perawat beradaptasi secara efektif sesuai dengan hubungan interaktif dengan orang di lingkungan kerja mereka ((Browning) Callis, 2020).

Namun sebagian besar perawat baru sering kali mengalami kesulitan dalam menerapkan apa yang sudah dipelajari dengan skill mereka dalam bekerja, oleh karena itu perawat baru sulit untuk mencapai tipe perawat ideal yang mereka bayangkan saat dalam masa program pelatihan. Hal ini membuat perawat baru sulit untuk beradaptasi di lingkungan kerja dan menyebabkan mereka mengundurkan diri (Aydogan & Ulupinar, 2020). Perawat baru yang dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan baik apabila mereka memiliki kejelasan tugas dan memahami standar, tanggung jawab, pedoman, dan protocol kerja yang terorganisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi perawat baru untuk meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja dan

berkomunikasi, sehingga perawat baru dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja yang baru (Baharum et al., 2023).

### 2.1.2 Jenis Adaptasi Bagi Perawat Baru

Berdasarkan dari beberapa peneliti yaitu Tehranineshat et al. (2020) dan juga Savic et al. (2019), terdapat beberapa jenis dalam beradaptasi pada perawat baru di lingkungan kerja baru, seperti berikut:

#### 1. Adaptasi professional

Nilai-nilai professional memainkan peran utama dalam menentukan apakah upaya perawat menghasilkan perasaan puas, dihargai, serta dalam mencegah kelelahan kerja. Kualitas hidup professional merupakan konsep dalam berbagai perspektif yang terorganisir yang dipengaruhi oleh pemahaman karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka serta kepuasan terhadap sumber daya, aktivitas, dan hasil kehadiran serta keterlibatan mereka di tempat kerja. Dengan kata lain kualitas hidup professional merupakan pemahaman individu organisasi terhadap kondisi mental dan fisik lingkungan kerja mereka yang didasarkan pada sikap mereka terhadap kehidupan professional mereka (Tehranineshat et al., 2020). Oleh karena itu, adaptasi professional melibatkan penyesuaian terhadap budaya organisasi, pemahaman prosedur, serta interaksi dengan tim.

#### 2. Adaptasi sosial

Adaptasi sosial adalah proses penting dimana perawat baru mengalami penyesuaian sosial terhadap lingkungan kerja yang baru dengan rekan kerja, pasien, dan atasan. Salah satu bentuk adaptasi

sosial adalah komunikasi antar tim kesehatan, pasien maupun atasan. Komunikasi bagi perawat merupakan hal yang sangat penting antara perawat dan pasien, komunikasi yang kurang efektif dapat menghambat perawatan pasien yang berkualitas. Dengan menjaga komunikasi antara tim kesehatan dan pasien tetap berada dalam hubungan yang positif maka perawatan yang diberikan terhadap pasien dapat menjadi perawatan yang efektif serta berkualitas (Real et al., 2019). Proses adaptasi ini melibatkan penerimaan terhadap peran sosial serta tanggung jawab baru sebagai perawat, yang sesuai dengan etika profesi dan standar pelayanan kesehatan.

### 3. Adaptasi dalam shift kerja

Kerja shift dikaitkan dengan serangkaian efek fisik dan psikologis yang berpotensi negatif. Efek samping yang paling sering dilaporkan para perawat dari kerja shift adalah rasa kantuk berlebih, gangguan tidur kronis jarena berkurangnya waktu tidur total. Pekerja shift seperti perawat berisiko mengalami gangguan kerja shift, yang dikaitkan dengan gangguan kronis pada jadwal tidur sampai bangun, serta rasa kantuk yang berlebihan dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka (Savic et al., 2019). Perawat baru dapat lebih cepat beradaptasi dan merasa nyaman dengan sistem shift yang berlaku apabila mereka memahami ritme kerja shift serta membangun kebiasaan-kebiasaan yang positif.

### 2.1.3 Faktor Pendukung Adaptasi Bagi Perawat Baru

Menurut teori dari Baharum et al. (2023) untuk mendukung perawat baru dalam beradaptasi di lingkungan kerja yang baru maka diberikan program-program seperti, program pendampingan dan bimbingan, orientasi, program residensi perawat, dan program transisi perawat.

#### 1. Program pendampingan dan bimbingan

Program pendampingan merupakan strategi intervensi yang mendukung perawat baru saat mereka beralih dari lingkungan akademis ke lingkungan klinis. Untuk mengurangi potensi ketidakpuasan perawat baru terhadap profesi keperawatan maka perawat senior maupun supervisor harus membimbing dan memberikan dukungan pada mereka. Hubungan dalam program pendampingan telah terbukti dapat mendukung proses sosialisasi bagi para perawat baru. Program pendampingan juga dapat bermanfaat bagi perawat baru dalam mengurangi perasaan Lelah dan perasaan rendah diri. Selain itu program pendampingan juga dapat menambah pengetahuan bagi perawat baru yang dapat mengembangkan skill mereka dalam menangani pasien (Gazaway et al., 2019).

#### 2. Orientasi

Program orientasi dapat membantu perawat baru dalam menghadapi perasaan shock saat bekerja di lingkungan yang baru, serta dapat membantu mereka dalam beradaptasi dengan beban kerja baru mereka. Orientasi yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan perawat baru dalam bekerja. Adapun juga dukungan rumah sakit

terhadap perawat baru pada tahun pertama praktik dapat mendorong pengembangan kepercayaan diri professional. Biasanya program orientasi dilakukan sekitar antara enam hari hingga satu tahun. Mata kuliah yang diberikan ketika orientasi dasar biasanya mencakup kebijakan sumber daya manusia dan keperawatan, budaya lingkungan dan keselamatan, pengendalian infeksi, prosedur darurat, resolusi konflik, pelaporan insiden, manajemen stress, pengembangan professional, keunggulan layanan, etika, kualitas, hak pasien, dan komunikasi. Program orientasi terbukti memiliki dampak positif seperti peningkatan retensi dan pengurangan pergantian karyawan, serta kepuasan kerja di antara perawat baru selama fase transisi mereka. Program orientasi sangat penting untuk kepuasan kerja perawat baru (Pertiwi & Hariyati, 2019).

### 3. Program residensi perawat

Program residensi perawat bermanfaat bagi perawat baru untuk membangun identitas professional dan meningkatkan kualitas keperawatan. Selama tahap program residensi perawat, apabila perawat baru dapat beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan dan situasi klinis yang kompleks, hal ini dapat menguntungkan seluruh karir perawat baru. program ini dapat mengurangi stressor yang terjadi di lingkungan baru. Dalam program ini perawat baru dapat belajar tentang kemampuan coping dan ketahanan individu yang dapat membantu perawat baru beradaptasi dan tumbuh dengan cepat dalam peran baru mereka (Han et al., 2022).

### 4. Program Transisi Perawat

Program ini memiliki ciri khas tersendiri yaitu biasanya perawat baru akan diberikan tugas dengan perawat baru yang lain. Pendidikan merupakan komponen penting dari program transisi perawat baru. Sebagian besar program memberikan Pendidikan secara bertahap dari waktu ke waktu, dengan maksud untuk mengimbangi kebutuhan perkembangan perawat baru yang terus berkembang selama tahun pertama praktik mereka.

Sedangkan menurut Rush et al. (2019) dukungan dari rekan kerja juga dapat membantu perawat baru dalam beradaptasi lebih baik dan efektif. Dukungan rekan kerja memberikan kesempatan bagi perawat baru untuk mendiskusikan pengalaman selama bekerja dalam instansi mereka satu sama lain. Dalam program residensi juga terdapat berbagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan sosialisasi dan keakraban untuk para perawat baru. Oleh karena itu, dukungan rekan kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat baru untuk mengatasi stress serta emosi yang dialami selama masa transisi. Dukungan moral yang diberikan dari rekan kerja dapat mengurangi kekhawatiran dalam masa transisi dari orientasi ke praktik mandiri. Berdiskusi dengan sesama rekan kerja dapat mengembangkan kinerja dan hubungan profesional rekan kerja yang informal.

Selain dukungan rekan kerja, Rush et al. (2019) juga berpendapat bahwa pendidikan juga penting bagi perawat baru sebagai bekal dalam memulai kerja. Bagi perawat baru mengidentifikasi kekurangan dalam kesempatan praktik klinis selama pendidikan sarjana merupakan hal yang sangat umum. Saat mereka mulai bekerja mereka dapat membandingkan antara

keterampilan praktis saat bekerja dengan keterampilan akademis yang sudah dilakukan saat menempuh pendidikan.

Lingkungan tempat kerja juga mempengaruhi perawat baru dalam beradaptasi di lingkungan kerja. Perawat baru yang bekerja di unit klinis dengan lingkungan kerja yang baik atau sehat lebih baik dalam beradaptasi. Perawat baru yang bekerja di lingkungan yang baik juga dapat membangun strategi yang membantu mereka selama fase transisi (Rush et al., 2019).

Chen et al. (2021) berpendapat bahwa feedback dan dorongan dari kolega yang berpengalaman memiliki peran penting bagi perawat baru dalam mengembangkan kompetensi keperawatannya dan mengurangi guncangan transisi bagi perawat baru selama tahun pertama mereka mulai bekerja sebagai perawat profesional. Bimbingan yang positif juga dapat meningkatkan kepercayaan diri bagi perawat baru dalam melakukan keterampilan profesional mereka, serta dapat meningkatkan kemauan mereka untuk berpartisipasi dalam profesi keperawatan dan meningkatkan kesiapan profesional mereka untuk menjadi perawat.

Dalam teori yang dijelaskan oleh Rodríguez-Rodríguez et al. (2024) intervensi artistik sebagai salah satu pendekatan untuk mengelola stress secara adaptif. Dalam konteks tenaga kesehatan, termasuk perawat baru pengalihan secara personal seperti makan dan jalan-jalan juga dapat dilihat sebagai bentuk upaya serupa yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan emosional dan mental. Intervensi artistic memiliki efek serupa dengan kegiatan pengalihan personal. Aktivitas tersebut menciptakan momen relaksasi, melepaskan ketegangan, dan memberikan ruang bagi individu

untuk menjauh sejenak dari tekanan kerja yang intens. Sama halnya, makan dan jalan-jalan memberikan kesempatan untuk menikmati momen yang menyenangkan, merangsang emosi positif, dan mengurangi tingkat stress.

Perawat baru yang menyukai pekerjaan mereka sebagai perawat dapat beradaptasi dengan lebih mudah dan tingkat kepuasan yang jauh lebih tinggi. Dan apabila perawat baru beranggapan cukup dengan Pendidikan mereka serta merasa program orientasi efektif bagi mereka dapat beradaptasi dengan keperawatan dan unit mereka lebih mudah, tingkat kepuasan profesional juga lebih tinggi (Ulupinar & Aydogan, 2021).

Dari hasil yang telah diteliti oleh Reebals et al. (2022) mengungkapkan faktor pendukung bagi perawat baru dalam beradaptasi di lingkungan baru juga dapat berupa: a) komunikasi antara pembimbing dan perawat baru yang memadai, b) program transisi yang terstruktur ke praktik dan residensi, c) kompetensi dan kesiapan pembimbing, d) dukungan emosional dari pembimbing, dan e) tersedianya bimbingan dalam berbagai bentuk.

#### 2.1.4 Faktor Penghambat Adaptasi Bagi Perawat Baru

Ulupinar & Aydogan (2021) berpendapat bahwa faktor penghambat perawat baru dalam beradaptasi di lingkungan baru pada tahun pertama bekerja ialah sebagian besar dikarenakan mereka memiliki masalah kepercayaan diri dalam praktik professional mereka. Selain itu kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang memadai dapat menjadi salah satu faktor penghambatnya. Adapula perundungan serta penyalahgunaan hierarkis dimana informasi dan pengalaman digunakan sebagai elemen kekuasaan dapat menyebabkan perawat baru merasa tertekan dan gagal

dalam beradaptasi. Perawat baru yang mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan staf maupun rekan kerja layanan kesehatan lain serta merasa bahwa beban kerja yang mereka miliki terlalu berat melebihi kapasitas mereka akan lebih besar dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Perawat baru yang beranggapan bahwa dirinya tidak kompeten dalam hal pengetahuan dan keterampilan profesional juga dapat menyebabkan mereka kesulitan dalam beradaptasi dengan profesi mereka.

Reebals et al. (2022) mengungkapkan terdapat beberapa faktor penghambat adaptasi bagi perawat baru meliputi, kurangnya komunikasi antara pembimbing dan perawat baru, waktu yang kurang memadai untuk pembimbing dan perawat baru dalam berinteraksi dikarenakan beban kerja, persepsi dari perawat baru yang merasa kurang mampu dalam praktik dan ketidakmampuan dalam berasimilasi.

Wildermuth et al. (2020) menerangkan faktor yang dapat menghambat perawat baru dalam beradaptasi pada masa transisi ialah, perundungan di tempat kerja yang dapat menyebabkan kelelahan emosional dan kesehatan mental pada perawat baru, kurangnya sumber daya unit, peningkatan beban kerja dan jumlah pasien, kurangnya pengalaman bekerja dengan fasilitator kesehatan yang lain juga dapat menyebabkan perawat baru akan sulit untuk beradaptasi.

#### 2.1.5 Mekanisme Terbentuknya Adaptasi Pada Perawat Yang Baru Bekerja

Tahun pertama praktik keperawatan profesional merupakan periode penyesuaian bagi banyak perawat baru dan menjadi faktor tertentu apakah mereka dapat beradaptasi di lingkungan kerja yang baru. Pada tahap awal,

perawat baru sering mengalami tantangan dan kesulitan dalam bekerja, yang disebabkan karena emosional negatif seperti stress, kecemasan, kebingungan dan harga diri rendah di antara perawat. Masalah tersebut dapat mempengaruhi keselamatan pasien seperti kesalahan pengobatan, kelalaian aspek penting dari perawatan, kegagalan mendokumentasikan perawatan keperawatan. Oleh karena itu sangat penting bagi perawat baru dalam melakukan program orientasi sebelum terjun ke dalam dunia kerja (Labrague & De los Santos, 2020). Selain program orientasi, perawat baru juga membutuhkan dukungan, terutama saat minggu-minggu pertama dalam praktik klinis saat mereka menyesuaikan diri dengan rutinitas, tanggung jawab baru (Murray et al., 2020). Bimbingan dari senior maupun supervisor juga sangat berpengaruh dalam proses adaptasi perawat baru untuk mengembangkan keterampilan klinis, manajemen waktu, hingga kemampuan komunikasi. Menurut Matlhaba & Nkoane (2024), program pelatihan keperawatan yang menggabungkan pembelajaran teori dan praktik membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan perawatan terbaik pada pasien. Dengan kecukupan keterampilan klinis yang dimiliki perawat baru akan memberikan perasaan bangga setelah menjadi perawat profesional karena telah merasa siap saat terjun ke dunia kerja. Dengan seiringan waktu, proses adaptasi ini akan menghasilkan kemampuan perawat baru untuk bekerja dengan baik dan efisien diimbangi perkembangan dalam profesi mereka, serta dengan perawatan diri untuk dimana yang akan muncul perasaan pencapaian dan kepuasan pribadi mereka untuk membantu mereka

dalam situasi stress. Kepuasan ini datang dari perasaan kompeten dan aktif secara profesional (Barrué & Sánchez-Gómez, 2021).

## 2.2 Konsep Alumni Mahasiswa Keperawatan

### 2.2.1 Definisi Alumni Mahasiswa Keperawatan

Alumni mahasiswa keperawatan merupakan perawat yang telah lulus dari program gelar universitas dan bekerja di bidang klinis sebagai seorang perawat (Masso et al., 2022). Alumni biasanya telah melalui berbagai tahapan akademik seperti, perkuliahan, laboratorium keterampilan klinis, serta praktik lapangan di rumah sakit. Sebelum mulai bekerja alumni keperawatan harus melalui ujian kompetensi untuk mendapatkan lisensi supaya dapat bekerja di rumah sakit maupun fasilitas kesehatan lainnya.

Saat mulai bekerja biasanya mahasiswa keperawatan akan mengalami yang namanya masa transisi. Transisi dari mahasiswa keperawatan menjadi seorang perawat merupakan proses yang sulit. Selama masa transisi dari mahasiswa menjadi perawat, seorang perawat yang baru lulus akan mengalami masa berkembang sebagai profesional, menjadikan masa transisi ini sebagai periode kritis dalam karir baru mereka (J. H. Kim & Shin, 2020). Perawat yang baru lulus akan menghadapi berbagai tantangan dan tekanan besar yang belum pernah mereka alami sebelumnya (J. E. Lee & Sim, 2020). Perawat yang baru lulus diharapkan memiliki cukup pengetahuan, keterampilan penalaran klinis, standar etika serta praktik profesional yang tinggi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang diharapkan dari seorang perawat yang kompeten (AlMekkawi & El Khalil, 2020).

### 2.2.2 Kompetensi Alumni Mahasiswa Keperawatan

Menurut teori dari Charette et al. (2019), kompetensi yang harus dikuasai oleh alumni mahasiswa keperawatan untuk menghadapi situasi yang semakin kompleks saat bekerja ialah Competency-based education (CBE) seperti, pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Berikut penjelasannya:

#### 1. Pengetahuan

Menurut J. E. Lee & Sim (2020) tujuan dari diberikannya kurikulum Pendidikan keperawatan ialah untuk membentuk perawat profesional yang mampu memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas di bidang praktik dengan menggabungkan teori dan juga praktik skill lab. Program Pendidikan dapat dikatakan efisien saat seorang perawat baru dapat menerapkan apa yang sudah ia pelajari di universitas saat bekerja di rumah sakit maupun fasilitas kesehatan lainnya. Pengetahuan bagi seorang alumni mahasiswa keperawatan sangat penting bagi perawat untuk membantu seorang alumni yang akan bekerja di rumah sakit mengenai penerapan teori dan juga praktik yang telah dilakukan saat menempuh Pendidikan di universitas.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan bagi alumni mahasiswa yang sangat penting ialah kompetensi klinis. Menurut teori dari (Willman et al., 2020) kompetensi klinis dapat berupa hubungan etika perawat dengan pasien dan rekan sejawat, educator dan manajer terhadap kompetensi, komitmen pekerjaan, serta lingkungan praktik. Sedangkan menurut (Järvinen et al.,

2021) Terdapat lima faktor yang berhubungan dengan kompetensi alumni keperawatan yaitu: praktik klinis, pengajaran keperawatan klinis, kurikulum, pengalaman kerja dan gelar kesehatan sebelumnya, usia dan jenis kelamin. Praktik klinis yang sukses, suasana pembelajaran dan bimbingan praktik yang baik dapat mendukung pembelajaran mahasiswa.

### 3. Sikap

Budaya keselamatan pasien dalam pelayanan kesehatan sangatlah penting bagi tenaga kesehatan. Budaya keselamatan pasien dilakukan untuk meningkatkan keselamatan pasien dan kualitas perawatan. Budaya keselamatan pasien didefinisikan sebagai nilai-nilai, sikap, kompetensi, serta pola perilaku yang terkait dengan keselamatan pasien dalam suatu organisasi. Untuk mempertahankan budaya keselamatan yang positif diperlukan penilaian secara berkala terhadap sikap penyedia layanan kesehatan terhadap budaya keselamatan. Penilaian sikap keselamatan memungkinkan organisasi kesehatan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan keselamatan pasien dan aspek-aspek yang memerlukan perbaikan (Kong et al., 2019). Terutama seorang perawat harus memiliki sikap keselamatan supaya pelayanan pasien dapat dilakukan dengan efisien.

#### 2.2.3 Jenjang Karir Perawat

Menurut teori dari (Noprianty, 2019), jenjang karir perawat meliputi tiga peran utama yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP).

### 1. Perawat Klinis (PK)

Perawat klinis ialah perawat yang memiliki peran yang mencakup dalam tanggung jawab tingkat lanjut, spesialisasi, dan praktik yang diperluas. Perawat klinis memanfaatkan kompetensi tingkat lanjut saat bekerja di bidang perawatan pasien yaitu, keperawatan, organisasi, dan beasiswa yang berbeda namun saling terkait, sehingga dapat mendukung pengembangan perawatan pasien, jaminan mutu, praktik yang efisien, serta pengambilan Keputusan dalam organisasi (Jokiniemi et al., 2021). (Matthews et al., 2020) berpendapat bahwa cakupan praktik perawat klinis meluas dari kesehatan hingga penyakit dan dari perawatan akut hingga perawatan primer, serta promosi kesehatan. Perawat klinis terlibat dalam peningkatan praktik keperawatan melalui pemodelan peran ahli dengan membimbing dan mengajar perawat dan professional perawatan kesehatan di semua lingkungan klinis.

### 2. Perawat Manajer (PM)

Perawat manajer memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan perawat. Perawat manajer juga memiliki tugas dalam mengelola staf keperawatan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan pada pasien, selain itu juga perawat manajer dapat menjadi mentor bagi para perawat lainnya dalam pelayanan keperawatan, meningkatkan keterampilan serta Pendidikan pada perawat, dan dapat meningkatkan kesadaran perawat akan tugasnya masing masing (Retnoningtyas et al., 2020).

### 3. Perawat Pendidik (PP)

Perawat dengan pengetahuan dan keterampilan professional tingkat tinggi sangat dibutuhkan terutama perawat pendidik dengan kompetensi tingkat ahli. Perawat pendidik dibutuhkan karena untuk melatih tenaga keperawatan professional yang perlu ditingkatkan. Perawat pendidik harus kompeten dalam pengajaran, penelitian, praktik klinis, manajemen, komunikasi, dan etika. Mereka harus menjadi pendidik dengan berbagai kompetensi yang berkontribusi pada pengembangan perawat yang sangat professional. Kompetensi perawat pendidik diorganisasikan ke dalam delapan domain yaitu, teori dan prinsip pembelajaran pada orang dewasa, kurikulum dan implementasi, praktik keperawatan, penelitian dan bukti, komunikasi, kolaborasi, dan kemitraan, prinsip etika/ hukum dan profesionalisme, pemantauan dan evaluasi, serta manajemen, kepemimpinan, dan advokasi (Satoh et al., 2020).

#### 2.2.4 Peran Dan Fungsi Perawat

Secara umum perawat memiliki peran yang lebih luas dengan penekanan pada peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit, dan juga memandang klien secara komprehensif. Perawat menjalankan berbagai peran, termasuk memberikan perawatan, membuat keputusan etika dan klinik, melindungi klien, dan bertindak sebagai advokat bagi klien, dan lain sebagainya (Wirentanus, 2019). Berdasarkan yang telah dipaparkan oleh (Wirentanus, 2019), beliau menerangkan peran dan fungsi perawat dari beberapa peraturan yaitu, Permenkes RI HK.02.02/MenKes/148/1/2010 dan dalam Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 38

Tahun 2014 tentang keperawatan serta teori dari Henderson, perawat adalah seseorang yang telah lulus Pendidikan keperawatan dan memiliki kemampuan serta kewenangan untuk melakukan Tindakan keperawatan berdasarkan bidang keilmuan yang dimiliki. Mereka juga harus memenuhi kebutuh dari pasien, termasuk kebutuhan biologis, psikologi, sosial, dan spiritual. Menurut (Wahyudi, 2020) sebagai tenaga kesehatan profesional, perawat memiliki peran dalam mengajar, memberikan asuhan, advokat klien, menjadi konselor, menjadi agen pengubah, pemimpin, manajer, manajer kasus, dan melakukan penelitian dan pengembangan praktik keperawatan.

Perawat terlibat ke dalam banyak tugas di rumah sakit dari pasien MRS hingga KRS. Mereka memberikan perawatan pada pasien selama 24 jam secara terus menerus, yang biasanya dibagi ke dalam beberapa shift. Perawatan pada pasien meliputi melakukan pengkajian, menegakkan diagnosis keperawatan, mengembangkan rencana intervensi, menerapkan perawatan, dan membuat evaluasi untuk mengubah atau menghentikan perawatan. Seorang perawat harus berkomunikasi, mengkoordinasikan, dan mengintegrasikan perawatan keperawatan dengan penuh rasa hormat, memberikan edukasi dan informasi, serta mempertimbangkan kenyamanan fisik dan emosional pasien secara menyeluruh dan berkelanjutan. Sebelum melakukan intervensi kepada pasien, perawat harus menyampaikan edukasi dan informasi mengenai prosedur yang terlibat dalam intervensi keperawatan sebelumnya (Asmirajanti et al., 2019).

### 2.2.5 Prinsip Legal Etik Bagi Perawat

Menurut Cheraghi et al. (2023) bahwa etika profesi merupakan konsep yang sudah dikenal dalam keperawatan dan telah menjadi bagian yang melekat dalam profesi ini sejak awal, serta diakui secara internasional sebagai bagian penting dari praktik perawat. Menurut (Yıldız, 2019) prinsip etika yang perlu ditekankan dalam perawatan dan praktik keperawatan meliputi, otonomi, kegunaan, tidak membahayakan, kejujuran, privasi, keadilan, dan kesetiaan. Etika keperawatan telah didukung sejak zaman Florence Nightingale, dan ini dicontohkan dengan diperkenalkannya Ikrar Nightingale pada tahun 1893 (Blackwood & Chiarella, 2020).

Dalam melaksanakan perannya perawat memiliki tugas dalam memberi pelayanan keperawatan, mengambil Keputusan klinik dan etik, sebagai pelindung dan advokat dari pasien, manajer, komunikator, dan pendidik. Saat menghadapi pasien, perawat perlu menerapkan etika sebagai aturan dalam berperilaku. Etika keperawatan memiliki dua jenis prinsip yaitu etika dan moral. Etika keperawatan perlu dan sangat penting untuk diterapkan bagi perawat agar perawat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standar profesi keperawatan. Dalam membuat Keputusan seorang perawat harus sesuai dengan kode etik dan Standar Operasional Prosedur (SOP) (Adi Wijaya et al., 2022).