

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat baru dituntut untuk beradaptasi dengan cepat, belajar untuk melaksanakan tugasnya, menyesuaikan diri dengan peran dan tanggung jawab barunya, memperoleh sikap yang tepat, menyesuaikan diri dengan unit kerja dan budaya organisasinya (Baharum et al., 2023). Namun pada kenyataannya perawat baru sering mengalami kesulitan untuk memenuhi ekspektasi mereka ketika mengalami masa transisi peran, serta tekanan dari banyaknya pekerjaan dan ansietas yang tinggi. Selain itu mereka juga mengalami keterkejutan atas kesulitan dalam membangun hubungan interpersonal dengan professional yang lain, perbedaan antara teori dan praktik klinis, serta mereka juga mengalami tekanan emosional (Doo et al., 2022). Peneliti lain juga menyatakan apabila perawat baru mengalami kesulitan dengan kebutuhan untuk manajemen tanggung jawab yang memiliki berbagai aspek baru dan tanggung jawab dalam tingkat yang tinggi seperti pengambilan keputusan, keterampilan manajerial, beban kasus yang lebih tinggi dan kekecewaan pasien (Woo & Newman, 2020).

Menurut Kim & Lee (2022), perawat lulusan baru yang mengalami proses transisi sering mengalami stress fisik dan psikologis karena banyaknya perubahan yang mereka hadapi di lingkungan kerja rumah sakit. Salah satu perubahan besar yang mereka hadapi adalah shift kerja, yang merupakan karakteristik keperawatan di rumah sakit. Bagi perawat, shift kerja dapat mengakibatkan berbagai dampak yang berhubungan dengan kesehatan yang mengganggu ritme biologis normal, termasuk kurangnya tidur, kualitas tidur yang buruk, kelelahan. Sindrom dari

maladaptasi dari shift kerja dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mempertahankan pekerjaan.

Perawat yang baru kerja biasanya menghadapi banyak masalah selama tahun pertama praktik mereka. Kesulitan tersebut dapat berupa perbedaan antara teori dan praktik, beban kerja pasien yang besar, interaksi interpersonal yang sulit, dan kurangnya kompetensi serta keterampilan keperawatan (Chen et al., 2021). Adapula pendapat dari Shin (2022), perawat baru memiliki beban kerja yang banyak dan dikerjakan sendiri, memberikan pelayanan keperawatan dan menangani situasi darurat, serta beban emosional akibat hubungan interpersonal yang kurang baik membuat perawat baru sulit untuk mempertahankan minat berkelanjutan pada satu tugas. Sehingga hubungan interpersonal dan beban kerja yang besar menjadi faktor utama dari kegagalan perawat baru dalam beradaptasi.

Agar seorang perawat dapat beradaptasi maka perawat membutuhkan dukungan. Salah satu dukungan yang dapat memudahkan perawat baru dalam beradaptasi adalah penguatan identitas profesional yang didukung oleh program pendampingan. Program pendampingan sangat penting untuk membantu mereka menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan visi keperawatan mereka (Jangland et al., 2021). Peneliti lain juga berpendapat bahwa program pendampingan merupakan salah satu bentuk intervensi yang paling umum yang dilakukan untuk membantu lulusan baru agar dapat berintegrasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru (Devey Burry et al., 2020). Gularte-Rinaldo et al. (2023) berpendapat bahwa program pendampingan yang dilakukan untuk perawat baru terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan komunikasi, meningkatkan rasa percaya diri, dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong perawat untuk tetap bertahan dalam profesinya. Selain

itu, program pendampingan juga dapat meringankan beberapa pemicu stress pada perawat baru dengan menawarkan dukungan, bimbingan, sumber daya, hubungan persahabatan, dan mengurangi kelelahan pada perawat.

Selain program pendampingan, dukungan dari rekan sejawat juga penting untuk perawat baru dalam beradaptasi di lingkungan kerja. Dukungan rekan sejawat dapat meningkatkan sosialisasi dan keakraban perawat baru. Dukungan rekan sejawat adalah dua aspek teratas yang memuaskan dari lingkungan kerja perawat baru dengan interaksi residen penting dalam menawarkan dukungan moral dan mengurangi kekhawatiran dalam masa transisi dari orientasi ke praktik mandiri. Berbagi pendapat dan berdiskusi dapat meningkatkan kenyamanan professional perawat baru dengan perkembangan kinerja dan mengembangkan hubungan perawat profesional (Rush et al., 2019a). Menurut peneliti lain dukungan rekan sejawat dibuktikan dapat membantu perawat baru dalam melewati masa sulit dengan cepat, khususnya pada awal masuk kerja (Zheng et al., 2023).

Perawat baru juga membutuhkan skill komunikasi yang baik untuk beradaptasi di lingkungan kerja seperti komunikasi antar tim kesehatan dan komunikasi kepada pasien. Komunikasi adalah salah satu kompetensi terpenting bagi perawat baru. Komunikasi harus berupa komunikasi secara terbuka agar suatu kelompok dapat bekerja sama dengan baik. Komunikasi yang jelas berarti penyebaran informasi yang efektif antara individu. Komunikasi antara perawat dan pasien mempengaruhi hasil pasien secara signifikan, pengaruh ini dapat memainkan peran penting dalam kesehatan, pendidikan, dan partisipasi pasien. Sedangkan sebagai anggota tim, komunikasi dan kerja sama tim sangat penting untuk menyediakan layanan medis yang berkualitas. Kerja sama dan komunikasi yang efektif antara tim kesehatan dapat meningkatkan hasil perawatan pasien, mencegah kesalahan medis,

meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kepuasan pasien. Komunikasi yang efektif dalam tim juga dapat membangun tujuan bersama bagi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi antara tim kesehatan dapat membantu anggota tim mengembangkan dan menguatkan hubungan mereka (Lateef, 2022).

Keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting bagi perawat baru dalam proses transisi untuk membangun hubungan kolaboratif antara perawat dengan tim kesehatan yang lain. Komunikasi yang baik dalam bersosialisasi juga membantu perawat baru dalam membangun jaringan sosial dan memfasilitasi integrasi kerja tim. Kolaborasi dalam perawatan pasien seperti SBAR (*Situations, Backgrounds, Assessments, Recommendations*), komunikasi, dan teknik panggilan telepon merupakan strategi peningkatan kolaborasi yang efektif. Keterampilan komunikasi merupakan hal yang mendasar untuk meningkatkan keberhasilan adaptasi yang efektif (Baharum et al., 2023).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam pengalaman perawat baru dalam beradaptasi di lingkungan kerja, dengan fokus khusus pada alumni D3 Keperawatan yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggali pengalaman subyektif para alumni melalui wawancara mendalam untuk memberikan wawasan kontekstual yang tidak dapat dijangkau dengan metode kuantitatif. Selain menambah literatur terkait adaptasi perawat baru, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi unik berupa program orientasi dan dukungan yang lebih spesifik, relevan, dan efektif bagi institusi pendidikan keperawatan serta pengelola rumah sakit.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran adaptasi alumni D3 Keperawatan di lingkungan kerja yang baru?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran adaptasi alumni D3 Keperawatan di lingkungan kerja yang baru.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi mengenai tantangan adaptasi
2. Untuk mengetahui strategi adaptasi perawat baru
3. Untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mahasiswa atau calon perawat mengenai gambaran adaptasi saat bekerja di lingkungan kerja yang baru.
2. Bagi institusi pendidikan Universitas Muhammadiyah Malang : Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kurikulum dan program pelatihan, sehingga lulusan baru akan lebih siap untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja.
3. Bagi rumah sakit dan fasilitas Kesehatan yang lain : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi untuk merancang program orientasi yang lebih efektif untuk perawat baru, sehingga dapat melancarkan proses adaptasi perawat baru.
4. Bagi partisipan : Penelitian ini dapat bermanfaat bagi partisipan untuk merefleksikan pengalaman adaptasi di tempat kerja baru, memberikan strategi

pengelolaan stres, dan pemanfaatan dukungan. Partisipan juga dapat memberikan masukan konstruktif untuk perbaikan sistem adaptasi perawat baru serta memperkuat identitas profesional mereka sebagai tenaga kesehatan yang kompeten dan percaya diri.

