

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen kepersonaliaan atau manajemen sumber daya manusia merupakan segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan yang dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja hingga pengembangan dan pembinaan tenaga kerja. Salah satu fungsi yang penting dari manajemen sumber daya manusia adalah memastikan cukup tersedianya staf yang terampil untuk memenuhi tujuan organisasi. Ketidacukupan staf atau tenaga kerja bisa berdampak buruk terhadap kualitas pelayanan khususnya keperawatan sehingga tidak memenuhi tujuan organisasi (Marquis & Huston, 2019).

Hingga saat ini, Indonesia masih kekurangan tenaga perawat. Rasio perbandingan antara jumlah perawat dan pasien yang idealnya menurut perhitungan yang ditetapkan oleh Depkes (2020) adalah 1:4, di Indonesia masih satu perawat bisa melayani 10 pasien atau bahkan lebih. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Prawitasari (2019), menyimpulkan bahwa beban kerja perawat yang tinggi menyebabkan adanya masalah pada keselamatan pasien yang buruk dan terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja perawat pelaksana dan keselamatan pasien.

Alasan-alasan diatas menyebabkan institusi rumah sakit harus merekrut perawat yang baru lulus untuk mengisi kekosongan yang ada. Namun Perekrutan perawat-perawat baru terutama yang baru lulus sering menimbulkan dilema pada

saat penempatannya, terutama untuk penempatan di unit tertentu seperti ruang perawatan intensif. Karena pada kenyataannya penempatan perawat baru lulus diruangan butuh keterampilan tinggi, penuh tantangan dan situasi unit yang penuh tekanan bisa menyebabkan kejenuhan dan stres yang lebih besar pada perawat tersebut (Cosimano, 2020). Dalam hal ini tidak ada jaminan bahwa perawat-perawat baru yang tersedia memiliki pengetahuan, skill, dan kepercayaan diri yang dibutuhkan untuk unit tertentu.

Perawat baru merasakan level stressor yang tinggi sejak 6 bulan mereka bekerja. Stressor tersebut meliputi masalah keuangan, frustrasi terhadap lingkungan kerja dalam hubungannya dengan beban kerja, kepercayaan diri terhadap keterampilan dan kemampuan berfikir kritis, dukungan yang tidak konsisten dari preceptor, manajer dan pendidik, kemampuan berkomunikasi dengan dokter, manajer serta kemampuan untuk memprioritaskan kebutuhan perawatan pasien (Fink et al, 2018).

Hal ini didukung oleh Oermann dan Garvin (2002) dalam Casimano (2020) yang menjelaskan bahwa perawat baru lulus menunjukkan keadaan stres berkenaan dengan kompetensi, kepercayaan diri, membuat kesalahan, dan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja. Selain itu, Beecroft et al (2015) dalam Halpern (2021) melaporkan bahwa ketidakmampuan untuk menangani lingkungan kerja, teknologi medik yang semakin maju, dan tuntutan pasien yang semakin tinggi menyebabkan angka kejadian turnover pada perawat mencapai 35% sampai 60% pada perawat baru lulus pada tahun pertama mereka sebagai tenaga kerja di satu instansi.

Transisi dari mahasiswa keperawatan menjadi perawat profesional menandai tonggak penting dalam profesi keperawatan. Transisi ini ditandai serta dengan berbagai perjuangan, seperti ketegangan dan kelelahan fisik, yang harus diadaptasi dan diatasi oleh perawat yang baru lulus. Ini menandakan puncak dari pendidikan dan pelatihan selama bertahun-tahun dan menandai dimulainya praktik profesional mereka. Namun, transisi ini bukan tanpa hambatan (Hsiao et al, 2021).

Perawat baru menghadapi beberapa kesulitan saat mereka menghadapi lingkungan klinis dan budaya kerja yang tidak familiar. Kesulitan-kesulitan ini dapat menghambat integrasi dan fungsi perawat baru dalam tim layanan kesehatan. Tantangan yang dihadapi oleh perawat baru selama masa transisi ini dapat beragam (Liang, Lin & Wu, 2018). Pertama, mereka harus beradaptasi dengan dinamika dan tuntutan baru dari lingkungan klinis. Pergeseran dari lingkungan kelas yang terkendali dan terstruktur ke realitas lingkungan perawatan kesehatan yang serba cepat dan bertekanan tinggi bisa sangat membebani. Perawat baru tiba-tiba dihadapkan dengan tanggung jawab untuk merawat pasien sungguhan, membuat keputusan penting, dan mengelola skenario perawatan kesehatan yang rumit. Transisi ini mengharuskan mereka untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan teoritis mereka pada situasi dunia nyata (Gellerstedt, Moquist, Roos, Karin & Craftman, 2019).

Selain tantangan klinis, perawat baru juga perlu menyesuaikan diri dengan budaya kerja dalam lingkungan perawatan kesehatan. Setiap fasilitas perawatan kesehatan memiliki budaya organisasi, norma, dan harapannya sendiri yang unik. Perawat baru harus membiasakan diri dengan kebijakan dan prosedur khusus

ditempat kerja mereka, memahami dinamika tim interprofesional, dan belajar untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja dari berbagai disiplin ilmu. Membangun hubungan dan membangun saluran komunikasi yang efektif merupakan aspek penting dari integrasi ke dalam lingkungan kerja (Liang, Lin & Wu, 2018).

Lebih jauh, perawat baru mungkin mengalami kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka selama periode transisi ini. Pergeseran dari lingkungan yang mendukung sebagai mahasiswa ke peran otonom sebagai perawat profesional bisa jadi menakutkan. Perawat baru mungkin mempertanyakan penampilan klinis, kemampuan pengambilan keputusan, dan kompetensi mereka secara keseluruhan (Rush, Janke, Duchscher, Phillips & Kaur, 2019). Selain itu, Perawat baru sering menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja pasien mereka secara efektif. Menyeimbangkan berbagai kebutuhan pasien, memprioritaskan tugas perawatan, dan memastikan intervensi yang tepat waktu dan aman memerlukan manajemen waktu yang efisien dan keterampilan organisasi. Perawat baru mungkin awalnya berjuang dengan aspek-aspek ini, yang menyebabkan stres dan merasa kewalahan (Labrague & McEnroe, 2018). Selain itu, beban kerja dapat menyebabkan perawat berhenti bekerja di sisi klinis (AlKarani & Ibrahim, 2021). Akibatnya, penting untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan integrasi perawat baru ke dalam lingkungan kerja (Rooyen, Jordan, Ten & Caka, 2018).

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi pengalaman perawat baru selama transisi awal mereka dalam klinis. (Rush et al, 2019) menemukan bahwa perawat baru umumnya menghadapi tantangan yang terkait dengan kurangnya

kepercayaan diri, kesulitan dalam mengelola beban kerja pasien dan kurangnya dukungan dari rekan-rekan kerja mereka. Demikian pula, Liang et al (2018) dan Labrague & McEnroe (2018) mengidentifikasi perjuangan perawat baru dalam membangun hubungan profesional, memperoleh pengetahuan yang diperlukan, dan mengembangkan keterampilan asertif. Profesi keperawatan penting, karena perawat bertanggung jawab untuk mengurus kehidupan manusia. Selain itu, sangat penting memperhatikan perawat baru hingga mereka menjadi profesional.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti pengalaman adaptasi perawat baru dalam menghadapi lingkungan kerja di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil dari latar belakang masalah di atas adalah bagaimanakah pengalaman adaptasi perawat baru dalam menghadapi lingkungan kerja di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengalaman adaptasi perawat baru dalam menghadapi lingkungan kerja di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan

1.3.2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan perasaan (stres kerja dan ketidakpuasan dalam bekerja)
- b. Mendeskripsikan kesulitan yang dihadapi oleh perawat baru di lingkungan kerja (takut menghadapi pasien baru dan kesulitan menerapkan kebijakan dan prosedur di tempat kerja).

- c. Mendeskripsikan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap integrasi perawat baru ke tempat kerja (peran positif senior di lingkungan kerja dan manfaat pelatihan/orientasi)

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah di bidang manajemen keperawatan dalam bentuk penelitian ilmiah terutama mengenai sumber daya manusia

1.4.2 Bagi RS IPI Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam pembuatan kebijakan yang terkait dengan perawat baru melalui pendekatan kepemimpinan dan manajemen keperawatan guna mencegah stres kerja yang tinggi dan lama yang bisa menyebabkan turnover perawat

1.4.3 Bagi institusi pendidikan

Hasil penelitian ini dapat memberi informasi dasar sebagai bukti ilmiah dan bahan kajian pengalaman menjadi perawat baru untuk pelaksanaan penelitian lebih lanjut yang terkait dengan perawat baru, sehingga dapat membantu mempersiapkan lulusan perawat siap dari segi pengetahuan, keterampilan dan siap secara mental.