

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Didimus, 2013: 2). Kualitas pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari peran perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Mulyono, 2013: 18).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan mengendalikan mutu pelayanan keperawatan adalah dengan mengembangkan lahan praktek keperawatan disertai dengan adanya pembinaan masyarakat profesional keperawatan untuk melaksanakan pengalaman belajar di lapangan dengan benar bagi peserta didik (Dermawan, 2012: 1). Mutu pelayanan keperawatan perlu ditingkatkan, untuk itu dibutuhkan tenaga perawat yang kompeten dan profesional, sehingga penting bagi manajer keperawatan mengelola tenaga keperawatan dengan baik sejak proses awal. Memilih calon yang berkualitas dilakukan dengan kualifikasi dari setiap posisi dalam unit kerja, kemudian memberi kesempatan kepada staf baru tersebut untuk berorientasi

terhadap lingkungan rumah sakit, melatihnya dan memberikan pelajaran melalui pekerjaan langsung kepada pasien (Kuntoro, 2010: 87).

Hingga saat ini, Indonesia masih kekurangan tenaga perawat. Hal ini dibuktikan dengan rasio perawat terhadap 100.000 ribu penduduk di Indonesia tahun 2014 yang hanya mencapai 94,07 dari 158 yang ditetapkan sebagai target (Sutarjo, 2015: 58). Menurut perhitungan yang ditetapkan oleh Depkes (2005) rasio perbandingan antara jumlah perawat dan pasien idealnya adalah 1:4, namun di Indonesia satu perawat bisa melayani 10 pasien atau bahkan lebih (Dulahu, 2013: 2). Hal ini merupakan salah satu alasan yang menyebabkan instansi rumah sakit harus merekrut perawat yang baru lulus untuk mengisi kekosongan yang ada. Perekrutan tenaga keperawatan di Indonesia pada dasarnya bisa dikelompokkan menjadi beberapa jenis antara lain perekrutan yang dilaksanakan oleh pemerintah melalui jalur pegawai negeri sipil dan perekrutan yang khusus dilaksanakan oleh rumah sakit (Hariayati, 2014: 62).

Setiap rumah sakit yang melaksanakan perekrutan perawat baru, tentunya mengharapkan memiliki perawat baru yang menampilkan kinerja yang profesional. Perawat baru merupakan perawat yang memasuki pengalaman baru yang sebelumnya tidak dialami. Berdasarkan riset Kramer (1974) terkait perawat baru lulus, *Reality shock* muncul sebagai reaksi dari perawat baru ketika mereka menemukan diri mereka dalam sebuah situasi kerja dimana mereka membutuhkan lebih kurang satu tahun untuk bisa mempersiapkan diri di lingkungan kerja dan dihadapkan pada konflik antara peran dan kenyataan pada kondisi kerja (dalam Dulahu, 2013: 12).

Ketika memasuki lingkungan kerja, perawat baru akan menghadapi berbagai masalah. Menurut Bourcier (dalam Wijaya, Sitorus, dan Handiyani, 2012: 11) dalam penelitiannya menemukan masalah yang dialami oleh perawat baru diantaranya kurang percaya diri dalam kinerja keterampilan asuhan keperawatan, ketidakmampuan dalam pemikiran kritis dan pengetahuan klinis, hubungan dengan rekan kerja, keinginan untuk mandiri tetapi masih tergantung dengan perawat senior, frustrasi di lingkungan kerja, kebijakan organisasi dalam menetapkan prioritas keterampilan, serta masalah komunikasi dengan dokter. Ketika masalah-masalah tersebut tidak disikapi dengan baik, tentu akan menimbulkan stres bagi perawat baru.

Menurut Saam dan Wahyuni (2013: 126) stres merupakan reaksi tubuh dan psikis terhadap tuntutan-tuntutan lingkungan kepada seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jusnimar (2012: 35) menunjukkan bahwa perawat dengan lama kerja 1-5 tahun yang mengalami tingkat stres ringan 17.6%, stres sedang 82.4%, dan stress berat 0%. Sementara itu pada responden dengan lama kerja 6-10 tahun yang mengalami tingkat stres kerja ringan 28.6%%, stres sedang 71.4%, dan stres berat 0%. Sedangkan responden dengan lama kerja >10 tahun yang mengalami tingkat stress kerja ringan 66.7%, stres sedang 33.3%, dan stres berat 0%. Hal ini didukung oleh penelitian Mutmainah (2012: 62) tentang faktor-faktor penyebab stres kerja di ruangan ICU pelayanan jantung terpadu Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta, hasil penelitian tersebut diperoleh gambaran bahwa semakin lama perawat bekerja, maka semakin ringan tingkat stres kerja yang dialaminya dan semakin sedikit lama bekerja semakin meningkat pula tingkat

stres kerjanya. Dampak buruk dari stres ini, bisa mengakibatkan perawat baru meninggalkan atau berhenti dari pekerjaannya.

Kondisi inilah yang bisa menjadi bahan acuan perlunya program orientasi untuk mengatasi masalah yang dihadapi perawat baru. Menurut Wijaya, Sitorus, dan Handiyani (2012: 11) Orientasi merupakan proses kegiatan memberikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja baru dalam suatu organisasi. Proses ini akan mempermudah perawat baru menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya (Saragih, 2011: 3). Selain itu, melalui program orientasi juga, perawat baru akan memperoleh informasi dan pengetahuan serta akan membantu perawat baru dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan hal penting bagi perawat baru untuk diketahui serta dipahami secara jelas. Beecroft, Kunzman, dan Krozek menyatakan 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 suatu instansi (dalam Dulahu, 2013: 3).

Rumah sakit Prof. DR. H. Aloe Saboe merupakan salah satu rumah sakit yang dimiliki oleh pemerintah kota Gorontalo. Meskipun sudah berdiri cukup lama, rumah sakit ini masih mengalami kekurangan tenaga kesehatan khususnya tenaga keperawatan. Untuk memenuhi tenaga perawat di rumah sakit, dilakukan perekrutan perawat baru lulus oleh bidang keperawatan rumah sakit. Berdasarkan

hasil wawancara dengan bidang keperawatan, pada bulan Februari 2016 ini, dilakukan perekrutan perawat baru sebanyak 23 perawat.

Data jumlah perawat periode Januari 2016 mencapai 305 dan 17 diantaranya merupakan perawat baru. Pengertian perawat baru sesuai yang berlaku RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe merupakan perawat yang sementara mengikuti program orientasi. Tingkat pendidikan perawat baru tersebut 14 diantaranya lulusan D III Keperawatan dan 3 diantaranya lulusan Sarjana Keperawatan Ners. Sebelum menjadi perawat tetap diruangan, perawat baru mengikuti program orientasi yang diadakan bidang keperawatan rumah sakit. Program orientasi yang diterapkan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe terdiri dari orientasi umum berupa pengenalan visi misi dan organisasi rumah sakit, serta orientasi khusus yang berupa rotasi disetiap ruangan perawatan. Setelah itu, akan dilakukan evaluasi dari masing-masing perawat baru yang selanjutnya akan dilakukan penempatan berdasarkan kebutuhan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu perawat baru yang sementara mengikuti program orientasi tentang pengalaman selama bekerja di rumah sakit, perawat baru tersebut mengungkapkan perasaan senang bercampur dengan rasa takut pada awal bekerja sebagai perawat baru. Selain itu, perawat baru tersebut mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara ilmu yang didapatkan pada saat menempuh pendidikan dengan kenyataan dilapangan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengalaman perawat baru di RSUD Prof. DR. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Di Indonesia masih kekurangan tenaga perawat. Rasio perbandingan antara jumlah perawat dan pasien yang idealnya menurut perhitungan yang ditetapkan oleh Depkes (2005) adalah 1:4, di Indonesia satu perawat bisa melayani 10 pasien atau bahkan lebih.
2. Ketika memasuki lingkungan kerja baru, perawat baru merasakan senang bercampur dengan rasa takut pada awal bekerja sebagai perawat baru. Selain itu, perawat baru tersebut mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara ilmu yang didapatkan pada saat menempuh pendidikan dengan kenyataan dilapangan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengalaman perawat baru di RSUD Prof. DR. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penulisan

1.4.1 Tujuan umum

Tujuan dari penelitian ini adalah menguraikan secara mendalam tentang pengalaman perawat baru di RSUD Prof. DR. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.4.2 Tujuan khusus

1. Menguraikan perasaan yang dialami perawat baru dalam melakukan tindakan di RSUD Prof. DR. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

2. Menguraikan stres yang dialami perawat baru dalam melakukan tindakan di RSUD Prof. DR. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi ilmu keperawatan, serta untuk meningkatkan pelayanan keperawatan melalui pengelolaan SDM keperawatan. Terlebih untuk perawat baru yang sangat perlu adanya *support system* dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Untuk rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang pengalaman perawat baru di rumah sakit, sehingga pihak terkait dapat mempersiapkan segala sesuatu yang baik yang dapat meningkatkan kinerja perawat baru di rumah sakit.

2. Untuk perawat baru di rumah sakit

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang pengalaman perawat baru agar lebih termotivasi dalam meningkatkan mutu pelayanan yang profesional serta lebih siap dalam menghadapi lingkungan rumah sakit.

3. Untuk program studi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pihak program studi agar lebih bisa mempersiapkan lulusan-lulusan yang

berkompeten dan siap menghadapi tantangan kerja yang nantinya akan ditemui.

4 Untuk peneliti

Mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang luas tentang pengalaman perawat baru di rumah sakit, sehingga bisa lebih mempersiapkan dan mematangkan diri sebagai perawat.