

## **-BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Keperawatan sebagai suatu kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat (UU No 38, 2014). Undang-undang tersebut menuntut perawat untuk mampu memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan peran dan fungsinya. Potter & Perry, (2016) menyatakan bahwa perawat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap keberhasilan pemberian pelayanan kesehatan kepada klien, karena perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan di rumah sakit menjadi tolak ukur baik buruknya pelayanan kesehatan yang diberikan.

Keperawatan dalam upaya memenuhi tuntutan pelayanan yang bermutu, harus menyiapkan tenaga perawat yang berkualitas dan kompeten yang dimulai dari proses perekrutan yang merupakan bagian dari fungsi manajemen. hal ini sejalan dengan hasil penelitian Carroll & Taylor (2011), yang berjudul *Recruitment in small firms processes, methods and problems* mengatakan bahwa proses rekrutmen, pengelolaan dan pengembangan staf merupakan tanggung jawab seorang pemimpin.

Fenomena yang terjadi saat ini, banyak perawat keluar atau berhenti dari pekerjaannya, sehingga menyebabkan banyak pelayanan kesehatan mengeluh kekurangan tenaga perawat yang berpengalaman. Penelitian Winfield & Myrick(2009) yang berjudul *meeting the challenges of new graduate role transition*, menemukan sebanyak 50% perawat baru meninggalkan pekerjaan mereka selama periode 12 bulan masa kerja. Hasil penelitian Boamah & Laschinger, (2017) ditemukan banyak negara-negara berkembang mengalami kekurangan tenaga perawat profesional, sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut, banyak rumah sakit mulai berupaya melakukan perekrutan tenaga perawat baru.

Perawat baru adalah perawat yang memasuki pengalaman baru yang sebelumnya tidak pernah dialaminya seperti peralihan dari peran sebagai mahasiswa menjadi perawat profesional (Gusnia & Cb, 2010). Hasil penelitian Parker & McMillan, (2014) dengan judul *New graduate nurses' experiences in their first year of practice* ditemukan banyak perawat baru mengalami stress pada masa peralihan yang disebabkan kurangnya dukungan dan kepercayaan diri terhadap beban kerja sebagai perawat profesional. Hasil penelitian Casey, & Propst, (2004) dengan judul *the graduate nurse experience* dan Gardiner & Sheen, (2016) dengan judul *graduate nurse experiences of support* menemukan hasil yang sama bahwa perawat yang baru bekerja sering mengalami stress, ketegangan, kecemasan, dan kelelahan selama masa transisi.

Stress adalah keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Potter & Perry, 2016). Hasil penelitian Maddalena, (2012) dengan judul *quality of work life of novice nurse* mengatakan perawat baru secara konsisten mengalami stres yang tinggi dan merasa kesulitan untuk membangun rasa percaya diri mereka, hal ini dikarenakan beban kerja yang berat dan kurang pemahaman akan perannya sebagai seorang perawat. Permasalahan ini jika dibiarkan terjadi terus menerus tentunya akan berpengaruh dalam pekerjaan mereka.

Perawat yang baru lulus sering merasa kurang percaya diri dalam berinteraksi dengan pasien atau sesama perawat, hal ini disebabkan kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya (Jack, & Ploeg, 2014). Salah satu hambatan yang sering muncul dalam pelaksanaan asuhan keperawatan karena kurangnya pengetahuan atas masalah yang dialami oleh pasien/klien. Hasil penelitian de Souza & Parra (2015) dengan judul *knowledge production about nursing process* ditemukan bahwa kurangnya pengetahuan teoritis dan praktis menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Pengetahuan merupakan salah satu elemen penting bagi seorang perawat untuk berpikir kritis, membuat keputusan dan merespon dengan tindakan yang tepat

terhadap berbagai situasi pasien guna untuk memberikan asuhan keperawatan secara menyeluruh (Jewell, 2013a).

Asuhan keperawatan merupakan landasan utama dalam proses keperawatan untuk memenuhi kebutuhan manusia baik sakit maupun sehat yang diberikan oleh perawat sebagai pemberi asuhan. Kurangnya pengetahuan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan menjadi tolak ukur baik buruknya pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan (Pieter, 2017). Kurangnya pengetahuan perawat khususnya perawat baru dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, diperlukan bimbingan dan metode pembelajaran yang dapat membantu perawat baru untuk lebih memahami pelaksanaan asuhan keperawatan. Salah satu metode yang dapat diterapkan adalah metode *peer learning*.

*Peer Learning* adalah model pembelajaran sosial yang didasarkan gagasan bahwa pengalaman, pemahaman dan pengembangan pengetahuan dibentuk dan dikembangkan selama manusia berinteraksi (Pålsson & Engström, 2017). Boud, (2001) mendefinisikan *peer learning* sebagai metode pembelajaran dengan orang lain, baik secara formal maupun informal yang bertujuan untuk pengembangan keterampilan, cara berpikir, mengatasi masalah, memberi umpan balik dan berkomunikasi dengan orang lain. Perawat baru dapat saling belajar dari pemahaman, penalaran dan tindakan melalui komunikasi dengan anggota *peer learning*. Hasil penelitian Stone, Cooper, & Cant, (2013) yang berjudul *The Value Of Peer Learning in Undergraduate Nursing Education* yang menyatakan *peer learning* dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kognitif dan motorik. Hal ini juga didukung oleh penelitian Stenberg & Carlson, (2015) dengan judul *Swedish student nurse' perception of peer learning as an educational model during clinical practice in a hospital setting* didapatkan hasil bahwa penggunaan *peer learning* dalam pendidikan mahasiswa keperawatan terbukti memberikan hasil belajar yang baik, terjadi peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam memecahkan masalah, para siswa juga mengatakan mereka dapat menguji pengetahuan mereka kesesama siswa hal ini dapat meningkatkan pengetahuan mereka.

Selain meningkatkan pengetahuan *peer learning* juga juga dapat mengurangi stress kerja yang dialami oleh perawat baru. Hasil penelitian Lincoln, Mcallister, & Health, (1993) dengan judul *peer learning in cinical education* menyatakan bahwa *peer learning* dapat menurunkan emosi dan stress yang dialami peserta karena dukungan yang diterima dari teman sebaya. Hasil penelitian Peterson & Nygren, (2008) dengan judul *Reflecting peer support group in the perevention of stress and burnout*, menyatakan dukungan yang diberikan teman sebaya dapat menjadi metode untuk mengurangi stres kerja.

Rumah sakit X adalah RS tipe B yang telah berdiri sejak 2011 dan pada tahun 2014 memiliki kekhususan *cardiovascular* dan *brain center*. Menurut Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) Jumlah tenaga keperawatan RS X Jakarta saat ini sebanyak 266 dengan latar belakang pendidikan didominasi keperawatan vocational dibandingkan dengan perawat profesional. Jumlah perawat baru yang ada pada bulan November-Desember 2017 berjumlah 69 perawat baru.

Hasil wawancara tidak terstruktur dengan perawat baru di RS X, mengatakan bahwa mereka membutuhkan adaptasi untuk bisa lebih nyaman bekerja dalam lingkungan yang baru termasuk bekerja bersama dengan perawat-perawat yang baru dikenal. Hubungan perawat baru dengan perawat senior ini dirasakan cukup mempengaruhi proses adaptasi perawat baru, mereka merasa kurang bebas untuk menyatakan pendapat terhadap tindakan keperawatan yang dilakukan diruangan atau hambatan-hambatan yang mereka alami selama bekerja oleh karena adanya perasaan kesenjangan kepada perawat senior. Hal ini juga berpengaruh pada perawat baru ketika mengalami kesulitan dalam proses asuhan keperawatan, saat perawat baru tidak mengerti dan belum memahami proses asuhan keperawatan, mereka lebih cenderung bertanya pada sesama perawat baru.

Perawat baru dalam menjalani masa orientasi selama 1 tahun. Pelaksanaan proses asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien seharusnya didampingi oleh CI. Keterbatasan tenaga CI di rumah sakit tersebut sehingga perawat baru lebih banyak diserahkan tanggung jawab pendampingannya kepada perawat

senior. Hal ini menyebabkan perawat baru lebih banyak melakukan asuhan keperawatan secara mandiri, tanpa bimbingan baik terkait teknik pelaksanaan asuhan keperawatan maupun saat melakukan tindakan keperawatan. Kondisi ini menjadi salah satu faktor pemicu stres kerja pada perawat baru. Kurangnya pendampingan secara intensif pada perawat baru dalam penyusunan dan pelaksanaan asuhan keperawatan berdampak terhadap pengetahuan

Pihak RS X Jakarta mengatakan kegiatan program pengembangan perawat baru dari segi pengetahuan maupun kompetensi dilakukan melalui pelatihan diklat internal maupun pendidikan berkelanjutan secara formal. Program pembelajaran seperti metode *peer learning* belum pernah dilaksanakan di RS X Jakarta. Melihat latar belakang diatas, dengan melihat masalah yang dihadapi perawat baru pada masa transisi yang dapat mengalami stress dan kurang pengetahuan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Pelaksanaan Peer Learning Terhadap Pengetahuan Tentang Asuhan Keperawatan dan Stres Kerja Perawat Baru Di Rumah Sakit X Jakarta.*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perawat baru yang memasuki pengalaman baru dan peralihan peran sebagai mahasiswa menjadi perawat professional. Masa peralihan ini menyebabkan perawat baru merasa cemas dan stres yang disebabkan kurang pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi pasien dan meningkatnya tanggung jawab akuntabilitas sebagai seorang perawat profesional. *Peer learning* adalah model pembelajaran sosial yang didasarkan gagasan bahwa pengalaman, pemahaman dan pengembangan pengetahuan dibentuk dan dikembangkan selama manusia berinteraksi diharapkan *peer learning* dapat meningkatkan pengetahuan dan menurunkan stres terutama pada perawat baru. Di RS X Jakarta terdapat 69 perawat baru dengan masa kerja dibawah satu tahun. Perawat baru mengatakan terkadang menghadapi hambatan selama pelaksanaan asuhan keperawatan, mereka mengatakan merasa segan untuk bertanya dan berdiskusi dengan perawat senior, disamping itu keterbatasan CI untuk membimbing mereka selama masa

orientasi membuat mereka harus melaksanakan tugas yang diberikan dengan keterbatasan pengetahuan yang mereka miliki, hal ini menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja dan berdampak negatif pada pengetahuan mereka. Program *peer learning* di RS X Jakarta selama ini belum pernah dilaksanakan. Berdasarkan uraian masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: bagaimana pengaruh pelaksanaan *peer learning* terhadap pengetahuan tentang proses asuhan keperawatan dan stres kerja perawat baru di Rumah Sakit X Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### 1.3.1 Tujuan umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *peer learning* terhadap pengetahuan tentang asuhan keperawatan dan stress kerja perawat baru di Rumah Sakit X Jakarta

#### 1.3.2 Tujuan khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi gambaran karakteristik responden meliputi tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia dan stres kerja perawat baru di Rumah Sakit X Jakarta

1.3.2.2 Menganalisis perbedaan pengetahuan sebelum dan sesudah intervensi *peer learning* pada kelompok kontrol dan intervensi perawat baru di Rumah Sakit X Jakarta

1.3.2.3 Menganalisis perbedaan stres kerja sebelum dan sesudah intervensi *peer learning* pada kelompok kontrol dan intervensi perawat baru di Rumah Sakit X Jakarta

1.3.2.4 Menganalisis pengaruh *peer learning*, umur, pendidikan, jenis kelamin terhadap pengetahuan perawat baru di Rumah Sakit X Jakarta

1.3.2.5 Menganalisis pengaruh *peer learning*, umur, pendidikan, jenis kelamin terhadap stres kerja perawat baru di Rumah Sakit X Jakarta

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Praktis

#### 1.4.1.1 Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dan manajemen keperawatan bahwa metode *peer learning* diperlukan pada masa transisi bagi perawat baru agar dapat meningkatkan pengetahuan dan menurunkan stress kerja perawat, karena *peer learning* merupakan metode pembelajaran antara perawat sebaya, sehingga memungkinkan mereka berbagi dan komunikasi dengan baik

#### 1.4.1.2 Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para perawat untuk menerapkan metode *peer learning* dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan menurunkan stres kerja

#### 1.4.1.3 Bagi Pasien

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi pasien untuk mendapatkan pelayanan keperawatan yang bermutu dan berkualitas

### 1.4.2 Manfaat Metodologis

#### 1.4.2.1 Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam pembelajaran sebagai salah satu metode pembelajaran guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas pembelajaran mahasiswa

#### 1.4.2.2 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan menambah wawasan bagi peneliti dan pembaca lainnya tentang metode pembelajaran *peer learning*.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini melihat pengaruh *peer learning* terhadap peningkatan pengetahuan dan stres kerja perawat baru di Rumah Sakit X Jakarta. *Peer Learning* merupakan proses pembelajaran pengetahuan secara horizontal dari teman sebaya melalui kegiatan tukar menukar pikiran dan informasi diharapkan dapat membantu masa transisi perawat baru dari mahasiswa menjadi perawat professional agar dapat meningkatkan pengetahuan perawat dan mengurangi stres kerja perawat baru. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai Juni 2018. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan lembar kuisioner. Sasaran penelitian adalah perawat baru yang bekerja di Rumah Sakit X Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode *kuantitatif* dengan rancangan *quasy experiment pretest-posttest control group design*.