

## **TRANSISI MENJADI PERAWAT KLINIK**

**Hasriana\*<sup>1)</sup>, Fitriya Handayani<sup>2)</sup>, Siti Oktaviani<sup>3)</sup>**

<sup>1-3)</sup> Jurusan Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Borneo Tarakan, Jl. Amal  
Lama No 1-77123.

*\*Email [hasrianabudiman05@borneo.ac.id](mailto:hasrianabudiman05@borneo.ac.id)*

### **Abstrak**

Perawat yang baru memasuki dunia kerja, baik di rumah sakit maupun di pelayanan kesehatan lainnya, akan menghadapi berbagai hal baru terutama pada tahun pertama transisi. Transisi dari pendidikan ke praktik profesional memiliki dampak emosional yang signifikan pada perawat baru dan mendorong respon emosional serta respon fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman transisi menjadi perawat baru. partisipan dalam penelitian ini berjumlah 15 partisipan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi. Pengalaman transisi perawat digambarkan dalam tema : 1) Reaksi perubahan awal, 2) Berusaha bertanggung jawab, 3) Beradaptasi dengan baik, dan 4) Mengembangkan diri. Transisi menjadi perawat klinik memberikan dampak emosional bagi perawat baru. institusi praktik maupun pendidikan perlu untuk berkolaborasi dalam berbagai program yang efektif menciptakan pengalaman transisi yang positif bagi perawat baru

**Kata kunci :** *perawat baru, pengalaman transisi, transisi menjadi perawat*

### **Abstract**

*Nurses who have just entered the world of work, whether in hospitals or other health services, will face various new things, especially in the first year of transition. The transition from education to professional practice has a significant emotional impact on new nurses and prompts emotional responses as well as physical responses. This study aims to explore the transition experience of becoming a new nurse. There were 15 participants in this research. This research uses qualitative research with a phenomenological study approach. Nurses' transition experiences are described in the themes: 1) Initial reaction to change, 2) Trying to be responsible, 3) Adapting well, and 4) Developing oneself. The transition to becoming a clinical nurse has an emotional impact on new nurses. Practice and educational institutions need to collaborate on various programs that are effective in creating a positive transition experience for new nurses.*

**Keywords:** *new nurse, transition experience, transition to becoming a nurse*

## **Pendahuluan**

Transisi merupakan proses perubahan dari satu fase kehidupan atau kondisi atau status ke fase kehidupan berbeda atau kondisi atau status yang berbeda, dan secara umum hal tersebut merupakan kondisi positif (Meleis, 2010). Akhir dari transisi adalah tercapainya periode stabilitas yang lebih besar (Meleis, 2010). Transisi dari pendidikan ke praktik profesional memiliki dampak emosional yang signifikan pada perawat baru (Duchscher dalam Wakefield, 2018). Perubahan pertamakali yang dihadapi perawat baru adalah perubahan peran yang berdampak pada perubahan fisik, intelektual, emosional, perkembangan, dan sosiokultural yang merupakan ekspresi dari pengalaman transisi (Duchscher, 2009).

Disamping faktor-faktor tersebut, ada hal lain yang juga dapat menambah masalah psikologis, yang mana hal tersebut sedang dialami 2 tahun terakhir ini. Bahkan pemerintah Indonesia sempat mengeluarkan status darurat bencana dengan jumlah waktu 91 hari terkait pandemi Covid-19, dimana tidak hanya rumah sakit bahkan tempat pelayanan umum lainnya ditutup seperti kampus, sekolah dan tempat hiburan.

Namun pada dasarnya, pengalaman transisi perawat lulusan baru adalah kompleks, multidimensi dan membutuhkan lingkungan yang mendukung mereka untuk berkembang (Hawkins, Jeong, & Smith, 2019).

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi pengalaman transisi perawat baru. Studi fenomenologi merupakan studi yang berusaha mencari esensi makna dari suatu fenomena yang dialami oleh beberapa individu. Studi fenomenologis mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena (Creswell, 2015).

Sampel adalah partisipan yang memenuhi kriteria inklusi dan diseleksi melalui *rekrutmen*. *Rekrutmen* dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dimana peneliti sengaja memilih partisipan karena dianggap mempunyai karakteristik tertentu, yang dapat memperkaya data penelitian (Macnee, 2004). Partisipan dari penelitian ini adalah perawat baru yang bekerja di klinik, dengan kriteria inklusi sampel sebagai berikut 1) Perawat baru dengan pengalaman pertama kali bekerja di klinik, 2) Masa kerja paling lama 24 bulan. Dalam penelitian kualitatif ini peneliti

menggunakan alat bantu antara lain pedoman wawancara, catatan lapangan dan alat perekam (gaget).

## Hasil

Partisipan dalam penelitian ini adalah perawat baru yang bekerja kurang dari 24 bulan. Partisipan berasal dari 2 rumah sakit milik pemerintah. Setelah informasi dari partisipan menghasilkan data yang berulang atau mencapai saturasi, maka diidentifikasi sebanyak 9 partisipan. Tujuh partisipan berjenis kelamin perempuan dan dua partisipan laki-laki. Lima partisipan memiliki tingkat pendidikan Ners dan empat partisipan dengan pendidikan D3. Dengan tingkat pendidikan tersebut peneliti tidak menemui kendala pada saat melakukan proses wawancara, semua partisipan mampu menjelaskan setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Partisipan dengan pendidikan D3 memiliki pengalaman kerja yang lebih lama yakni lebih dari 12 bulan, sedangkan sembilan partisipan lainnya merupakan perawat baru yang lolos seleksi CPNS dan masih dalam tahap orientasi.

Berdasarkan analisis hasil wawancara, Pengalaman transisi perawat digambarkan dalam tema : 1) Reaksi perubahan awal, 2) Berusaha bertanggung jawab, 3) Beradaptasi dengan baik, dan 4) Mengembangkan diri.

## Pembahasan

### 1) Dampak Perubahan Peran

Bagaimana perasaan perawat baru ketika pertama kali masuk bekerja di rumah sakit? dengan pertanyaan ini, peneliti mengawali wawancara dengan para partisipan dalam penelitian ini. Hasil pertanyaan tersebut teridentifikasi beberapa reaksi yang dirasakan perawat baru yang pertamakali bekerja di rumah sakit. Semua partisipan merasakan dampak perubahan peran. Berikut pernyataan dari salah satu partisipan:

*“pastinya saya **agak bingung** walaupun memang saya basicnya dari perawat dan selama masa pendidikan sering praktek atau magang di rumah sakit-rumah sakit tapi **pasti rasanya lain dan agak beda** ketika jadi mahasiswa dan ketika sudah menjadi perawatan yang sesungguhnya”* (P1)

Perasaan serupa juga dirasakan oleh partisipan lain yaitu merasa kesulitan diawal transisinya. Berikut pernyataan dari partisipan lainnya terkait pernyataan tersebut.

*“saya **agak bingung** saya tidak tahu apa yang harus saya buat apalagi di **lingkungan yang baru** itu kan agak susah sih sebenarnya,”* (P4)

Perubahan peran tentunya membawa perawat baru kepada suasana yang berbeda, lingkungan yang tentunya terasa berbeda yang dampaknya dapat mengarah adanya tekanan yang bersifat psikologis seperti rasa gugup dan ragu sehingga selalu bertanya kepada perawat senior. Hal tersebut dapat terjadi diawal transisi, perawat akan merasa ragu karena segala tindakan keperawatan yang akan dilakukannya adalah tindakan yang mandiri dan mereka harus mampu berpikir kritis dalam mengambil keputusan, berbeda ketika masih menjadi mahasiswa keperawatan yang masih dipantau oleh pembimbing institusi dan mendapat pendampingan oleh pembimbing lahan yang ada di tempat mereka berpraktek.

*“mungkin agak sedikit gugup aja karena selama mahasiswa kan kita masih dibimbing yah tapi pada saat praktek langsung kita lakukan sendiri mungkin disitu agak gugup”* (P8)

Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa pada tahap awal transisi perawat baru dihadapkan pada realisasi ketidaksiapan untuk peran dan tanggung jawab baru, yang sering kali menimbulkan stres dan kecemasan (Gardiner & Sheen, 2016; Thomas, Allen, & Bertram, 2012).

Adanya gap antara teori dan praktek (Al Awaisi, Cooke, & Pryjmachuk, 2015;

Murray, Sundin, & Cope, 2019; Woo & Newman, 2020) menyebabkan munculnya syok realitas pada fase ini. Syok pada fase ini umumnya terjadi secara normal dan terjadi akibat perbedaan idealistis dan realistik pada harapan dan tanggung jawab yang baru (Duchscher, 2012; Rush, Adamack, Gordon, Lilly, & Janke, 2013), namun ketika mereka menghadapi hal tersebut tetapi mereka kurang mendapatkan dukungan praktis dan emosional, kemudian dibebani dengan harapan kinerja yang tidak realistik (Duchscher, 2009; Gardiner & Sheen, 2016) maka keadaan itu dapat membuat mereka merasa tidak siap dengan semua kondisi itu (Jewell, 2013). Tekanan psikologi yang muncul ditambah dengan syok realitas, dapat menghambat tercapainya fase akhir proses transisi.

## 2) Berusaha bertanggung jawab

Menjadi seorang perawat baru tentu bukan hal yang mudah, terjadi perubahan lingkungan disertai peran baru yang penuh tanggung jawab. Hal ini tercermin dari respon perawat yang berhati-hati dalam melakukan tindakan keperawatan. Berikut salah satu pernyataannya:

*“tapi saya belajar beradaptasi, belajar untuk bertanya kepada para senior dan lama kelamaan sudah terbiasa dan sudah mulai bisa mengenal dunia kerja perawat sesungguhnya”* (P2)

Partisipan lain mengungkapkan perasaannya yang merasa ragu karena tidak mengetahui ritme yang ada dirumah sakit tempatnya bekerja. Berikut ini pernyataannya:

*“saya juga kurang mengerti tentang bagaimana alur kerja di rumah sakit itu apa saja yang harus dilakukan istilahnya saya belum tahu manajemennya jadi itu yang membuat saya seperti tidak berani bertindak”* (P5)

Selain itu, dibalik tanggung jawab yang mereka coba emban dengan baik, mereka memiliki beban pikiran dampak dari perubahan perannya.

*“..... masih banyak yang harus saya pelajari di bidang ini karena saat bekerja masih banyak yang belum saya dapatkan di pendidikan....”* (P3)

*“..... agak keteteran ya Bu karena kan baru masuk dengan jumlah pasien yang biasanya full terus lalu kita dikasih bisa 6 sampai 7 pasien 1 perawat biasanya saya agak keteteran ....”* (P6)

*“.....yah kita harus belajar dulu harus banyak bertanya dengan teman-teman kerja yang sudah lama bekerja dan dan tentunya kita juga kadang-kadang merasa selalu merepotkan ya teman-teman kita karena kita pasti apa-apa ditanya dulu itu hambatannya...”* (P8)

Lebih lengkapnya analisis tema dapat dilihat pada skema 4.2.2 diatas

Adanya tuntutan kondisi terkait kebutuhan dasar pasien yang harus segera dipenuhi saat itu juga, terkadang mengharuskan mereka untuk melakukan sendiri berdasarkan yang mereka pahami, hal ini yang dimaksud dengan belajar secara langsung dan merupakan strategi untuk bertahan hidup dipelayanan agar dapat mengurangi tekanan kognitif (Daws, Mcbrearty, & Bell, 2020).

Perawat baru melaporkan bahwa memiliki seseorang untuk diajak bicara dan menerima dukungan emosional dan praktis sangat bermanfaat bagi mereka (Cubit & Ryan, 2011; Ferguson, 2011). Untuk mencegah mereka untuk melakukan kesalahan mereka menginginkan adanya pendampingan ketika melakukan intervensi kepada pasien (Zamanzadeh, Jasemi, Valizadeh, Keogh, & Taleghani, 2015). Bentuk dukungan yang mereka butuhkan baik dari pendamping maupun rekan senior yakni diskusi terkait perawatan pasien dan penguatan atau pengakuan terhadap keberhasilan intervensi yang mereka telah lakukan, hal tersebut berkontribusi terhadap peningkatan pemberdayaan dan retensi perawat baru (Gardiner & Sheen, 2016; Phillips, Kenny, & Esterman, 2017; Pineau

Stam, Spence Laschinger, Regan, & Wong, 2015).

### 3) Beradaptasi dengan baik

Perawata baru yang dapat bertanggung jawab dengan baik, maka ia telah mampu beradaptasi dengan perubahannya yang dialaminya. Beradaptasi adalah upaya yang paling tepat saat menghadapi perubahan. Proses adaptasi berjalan seiring waktu. Berdasarkan hasil analisis, pengalaman yang dibentuk oleh perawat baru seiring berjalannya waktu mereka memahami peran mereka yang sesungguhnya dan menyadari perlunya adaptasi sesegara mungkin. Berikut pernyataan salah satu partisipan:

*“..... beberapa minggu itu sudah terbiasa seperti sudah tahu tempat-tempat alat yang mana mau diambil, sudah kenal sama beberapa rekan di ruangan....”* (P2)

Pernyataan lain menggambarkan bagaimana perawat baru berupaya untuk beradaptasi secara maksimal adalah adanya beban perasaan masih memiliki kekurangan dan kewalahan. Berikut pernyataannya:

*“..... tentunya kita harus bisa menempatkan diri beradaptasi dengan orang-orang baru kita bertanya-tanya dan tentunya rasa ingin tahu kita juga tentang seperti Apa pekerjaan yang kita lakukan di ruangan itu juga....”* (P4)

### 4) Mengembangkan Diri

Perawat yang mampu beradaptasi dengan baik tentunya membuka diri untuk menyatu dengan lingkungannya agar dapat diterima oleh lingkungannya. Perasaan diterima tersebut akan meningkatkan rasa memiliki dan percaya diri untuk berkembang dengan baik. Berikut pernyataan partisipan:

*“.....mesti banyak-banyak cari tahu dulu baru kita bisa mengerjakannya mungkin kita bekerja juga yah kadang ada rasa takutnya di awal-awal tapi setelah kita sudah mengetahui kita bisa dengan percaya diri....”* (P5)

*“....saya sudah mulai bisa berinteraksi dengan baik sesama mereka. kemudian sekarang juga saya sudah diberikan kepercayaan untuk memegang beberapa pasien.”* (P6)

*“....saya sudah dapat mempraktekkan Asuhan Keperawatan dengan lebih baik lagi”* (P8)

*“jadi bisa lebih banyak belajar ya Bu, lebih berani untuk melakukan tindakan sendiri, lebih percaya diri lagi, akhirnya bisa mengisi dokumentasi keperawatan bisa lebih baiklah dan lebih banyak belajar, lebih banyak tahu itu aja sih Bu”* (P9)

Berdasarkan literatur, di tahap *knowing* atau difase akhir transisi terjadi peningkatan profesionalisme (McCalla-Graham & De Gagne, 2015), peningkatan hubungan sosial (Malouf & West, 2011) serta peningkatan motivasi (Wong et al., 2018). Hasil penelitian dari McCalla-Graham & De Gagne (2015), menjelaskan bahwa segala jenis penguatan positif memberikan motivasi untuk melanjutkan pekerjaan atau melakukant lebih baik.

## Kesimpulan

Studi kualitatif ini memberikan gambaran pengalaman yang dialami oleh perawat baru selama masa transisi, terjadi perubahan peran yang berdampak pada psikologis serta fisiologis perawat. Pengalam tersebut digambarkan dalam tema : 1) Reaksi perubahan awal, 2) Berusaha bertanggung jawab, 3) Beradaptasi dengan baik, dan 4) Mengembangkan diri.

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi institusi pelayanan, dimana perawat baru memerlukan program-program yang memantu mereka untuk melewati masa transisi dengan baik. Institusi pendidikan juga memiliki peran dalam transisi menjadi perawat, dimana mahasiswa keperawatan perlu dibekali dengan berbagai ilmu dan program pendampingan selama masa praktik klinik sehingga mereka dapat

mengatasi gap antara teori dan praktik yang ada dilapangan.

## Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kami tujukan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Borneo Tarakan yang telah mendanai penelitian ini serta kepada partisipan dan kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

## Referensi

- Al Awaisi, H., Cooke, H., & Pryjmachuk, S. (2015). The experiences of newly graduated nurses during their first year of practice in the Sultanate of Oman - A case study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(11), 1723–1734. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.06.009>
- Cubit, K. A., & Ryan, B. (2011). Tailoring a Graduate Nurse Program to meet the needs of our next generation nurses. *Nurse Education Today*, 31(1), 65–71. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2010.03.017>
- Daws, K., Mcbrearty, K., & Bell, D. (2020). Nurse Education Today “ If somebody just showed me once how to do it ”: How are workplace cultures and practice development conceptualised and operationalised for early career nurses? *Nurse Education Today*, 85(June 2019), 104267. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.10.4267>
- Duchscher, J. B. (2009). Transition shock:

- The initial stage of role adaptation for newly graduated Registered Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(5), 1103–1113.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
- Ferguson, L. M. (2011). From the perspective of new nurses: What do effective mentors look like in practice? *Nurse Education in Practice*, 11(2), 119–123.  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2010.11.003>
- Gardiner, I., & Sheen, J. (2016). Graduate nurse experiences of support: A review. *Nurse Education Today*, 40, 7–12.  
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.016>
- Jewell, A. (2013). Supporting the novice nurse to fly: A literature review. *Nurse Education in Practice*, 13(4), 323–327.  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2013.04.006>
- Maben, J., Latter, S., & Clark, J. M. (2006). The theory-practice gap: Impact of professional-bureaucratic work conflict on newly-qualified nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 465–477.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03939.x>
- Malouf, N., & West, S. (2011). Nurse Education Today Fitting in: A pervasive new graduate nurse need. *Nurse Education Today*, 31(5), 488–493.  
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2010.10.002>
- McCalla-Graham, J. A., & De Gagne, J. C. (2015). The lived experience of new graduate nurses working in an acute care setting. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 46(3), 122–128.  
<https://doi.org/10.3928/00220124-20150220-17>
- Murray, M., Sundin, D., & Cope, V. (2019). New graduate nurses' understanding and attitudes about patient safety upon transition to practice. *Journal of Clinical Nursing*, 28(13–14), 2543–2552.  
<https://doi.org/10.1111/jocn.14839>
- Meleis, A. I. (2010). Transition Theory : Middle Range and Situational specific Theories in nursing reaseach and Practice. In A. I. Meleis (Ed.), *Clinical Gerontologist* (Vol. 25).  
[https://doi.org/10.1300/j018v25n03\\_05](https://doi.org/10.1300/j018v25n03_05)
- Phillips, C., Kenny, A., & Esterman, A. (2017). Supporting graduate nurse transition to practice through a quality assurance feedback loop. *Nurse Education in Practice*, 27(2017), 121–127.  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.09.003>
- Pineau Stam, L. M., Spence Laschinger, H. K., Regan, S., & Wong, C. A. (2015). The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 190–199.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12113>
- Rush, K. L., Adamack, M., Gordon, J., Lilly, M., & Janke, R. (2013). Best practices of formal new graduate nurse transition programs: An integrative review. *International Journal of*



- Nursing Studies*, 50(3), 345–356.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.06.009>
- Thomas, C. M., Allen, R. L., & Bertram, E. (2012). The Transition From Student to New Registered Nurse in Professional Practice. *Journal for Nurses in Staff Development*, 28(5), 243–249.  
<https://doi.org/10.1097/NND.0b013e31826a009c>
- Wakefield, E. (2018). Is your graduate nurse suffering from transition shock? *Journal of Perioperative Nursing*, 31(1), 47–50.  
<https://doi.org/10.26550/311/47-50>
- Wong, S. W. J., Che, W. S. W., Cheng, M. T. C., Cheung, C. K., Cheung, T. Y. J., Lee, K. Y., ... Yip, S. L. (2018). Challenges of fresh nursing graduates during their transition period. *Journal of Nursing Education and Practice*, 8(6), 30.  
<https://doi.org/10.5430/jnep.v8n6p30>
- Woo, M. W. J., & Newman, S. A. (2020). The experience of transition from nursing students to newly graduated registered nurses in Singapore. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(1), 81–90.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.11.002>
- Zamanzadeh, V., Jasemi, M., Valizadeh, L., Keogh, B., & Taleghani, F. (2015). Lack of Preparation: Iranian Nurses' Experiences During Transition From College to Clinical Practice. *Journal of Professional Nursing*, 31(4), 365–373.  
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2015.01.005>