

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L., Clarke, S., Cheung, R., Sloane, D., & Silber, J. (2003). Education levels of hospital nurses and patient mortality. *Journal of the American Medical Association*, 290, 1617-1623.
- Almanda, P. 2004. Improving the retention rate of newly graduated nurses. *Journal for Nurses in staff development*
- Anggraeni, MD.& Saryono. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Bowles, C., & Candela, L. (2005). First job experiences of recent RN graduates. *Journal of Nursing Administration*, 35(3), 130-137.
- Beecroft, P., Kunzman, L., & Krozek, C. (2001). RN internship: Outcomes of a one-year pilot program. *Journal of Nursing Administration*, 31(12), 575- 582.
- Boswell, S., Lowry, L., & Wilhoit, K. (2004). New nurses' perceptions of nursing practice and quality patient care. *Journal of Nursing Care Quality*, 19(1), 76-81.
- Casey, K., Fink, R., Krugman, M., & Propst, J. (2004). The graduate nurse experience. *Journal of Nursing Administration*, 34(6), 303-311.
- Cosimano, A.J.S. (2010). The Experience Of New Nursing Graduates On Labor And Delivery Units: A Phenomenological Approach. *Disertasi tidak dipublikasikan. California. College Of Saint Marry*
- Duchscher, J.B.(2008). Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated register nurses. *Journal of advance nursing*
- Etheridge, S. (2007). Learning to think like a nurse: stories from new nurse graduates. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 38(1), 24-30
- Gillies, Dee Ann. (1996). *Manajemen Keperawatan, Sebagai Suatu Pendekatan Sistem*, penerjemah Dika Sukmana, Rika Widya Sukmana, Bandung: Yayasan IAPKP.
- Harwood, M. (2011). Transition shock – hitting the ground running. *Nutritinga Electronic journal of nursing*. University of Tasmania

- Halfer, D. (2007). A magnetic strategy for new graduate nurses. *Nursing Economics*, 21(1), 6-11.
- Harper, J.R. (2005). The Lived Experience Baccalaureate-Prepared Registered Nurses Working In An Acute Care Hospital Setting. *Disertasi tidak diterbitkan*. Louisiana. Louisiana State University
- Halfer D, Graf E. 2006 Graduate nurse perceptions of the work experience. *Nurs Econ*. 24(3):150-155.
- Hidayat, A. Aziz Alimul, 2008, *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika.
- Tung Liang Hsiung TL & Chiu CY . 2009. Job Standardization: Helping Adaptation and Retention of Newly Graduated Nurses. *Human Resource and Adult Learning Journal Vol. 5, Num. 1*,
- Kring, D., Mueller, B., & Letvak, S. (2008). Graduating nurses face a new reality. *Men in Nursing*, 3(2), 22-26.
- Kalisch, B., Lee, H., Rochman, M. 2010. Nursing Staff Team Work and Job Satisfaction. *Nursing Management Journal* . 18: 938 – 947
- Komarat, S, 2009. Using a mentorship model to prepare newly graduated nurses for competencies . the journal of continuing education in nursing . 40 (10), 475-480
- Kramer, M. (1974). *Reality shock: Why nurses leave nursing*. St. Louis: Mosby
- Larrabee, J., Janney, M., Ostrow, C.L., Witbrow, M.L., Hobbs, G.R., & Burant,C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271-283.
- Lea, J., Cruickshank, MT. 2007. The Experience of New graduate nurses in rural practice in New South Wales. *The International Electronic journal of rural and remote health*
- Marquis BL & Houston CJ , 2010, *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan teori dan aplikasi*, EGC: Jakarta.
- Murrels, T., Robinson., Griffiths, P. 2008. Job Satisfaction trend during nurses' earlee career. *BioMed Central Journal*.
- Napolion, K. 2010. *Pengalaman Keluarga Dalam Merawat Anak Tunagrahita Di Kelurahan Balumbang Jaya Kecamatan Bogor*

Barat Kota Bogor 2010 : studi Fenomenologi. Jakarta.
Universitas Indonesia

Oermann MH, Garvin MF. 1997. Stresses and challenges for new graduates in hospitals. *Nurse Educ Today*. 2002;22:225-230.

Piterson, K. K. 2010, Exploration Of Transition and Socialization Periods: an Evidence-Based Educational Pamphlet for Graduate Nurses. Disertasi tidak dipublikasikan Montana State University . Bozeman, Montana

Padget, T.M. 2009. Survey of nurses' perception of first job experience. *tesis tidak diterbitkan*. Indiana. Ball State University

Prawitasari, S. 2009. Hubungan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Husada Jakarta, Universitas Indonesia- Tesis S2. <http://www.digilib.ui.ac.id/>.

Prihartini L.D.(2007). Analisis hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di tiap ruang rawat inap RSUD sidikalang. Universitas Sumatera Utara-Tesis S2

Rumaningsih, M. 2011. Pengaruh Faktor Organisasi Pada Stres Kerja Dengan Pengalaman Perawat Sebagai Variabel Moderasi. Surakarta, Universitas Tunas Pembangunan

Sarosa S. 2012. Penelitian Kualitatif. Indeks : Jakarta

Simamora, RH. 2012. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. EGC : Jakarta

Simpson, A.J. 2010. The experience of new nursing graduates on labor and delivery unit. *Disertasi tidak dipublikasikan*. Saint Mary Collage

Streubert, H.J., & Carpenter, D.R (2003). *Qualitatif research in nursing : Advancing the humanistic imperative*. 3rd ed. Philadelphia: Lippincot Williams Wilkins.

Subagyo W. Mukhadiono. (2011). Pengaruh prosedur dan fasilitas pelayanan terhadap kualitas pelayanan peserta jamkesmas di puskesmas 1 Cilongok. Semarang : Jurnal keperawatan Soedirman. Vol 6. No. 1

Sugiyono. 2013. Metode penelitian kombinasi . Alfabeta : Bandung

Tarwoto & Wartonah. (2010). *Kebutuhan Dasar Manusia dan Proses Keperawatan Edisi keempat*. Jakarta : Salemba Medika

- Turner et al. 2006. Where do all the undergraduate and new graduate nurses go and why? A search for empirical research evidence. *Australian journal of advance nursing*
- Venes, D. (Ed.). (2001). *Taber's Cyclopedic Medical Dictionary*. (18th ed.). Philadelphia: F.A. Davis Company.
- West, J. (2007). Ethical issues and new nurses: Preventing ethical distress in the work environment. *The Kansas Nurse*, 82(4), 5-8.
- Wijaya, D. 2010. Hubungan Program Orientasi Berbasis Kompetensi Dengan Kinerja Perawat Baru Di Rawat Inaprumah Sakit Husada Jakarta. *Tesis tidak dipublikasikan*. Jakarta. Universitas Indonesia
- Wuls, L.S. 2010. Benefit Of Mentoring for retention new graduated nurses. *Disertasi tidak dipublikasikan* . Indiana. Ball State University



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN**

Sekretariat : Lantai 2 Gedung Laboratorium Terpadu

JL. PERINTIS KEMERDEKAAN KAMPUS TAMALANREA KM.10, Makassar 90245

Contact Person: dr. Agussalim Bukhari, M.Med, PhD, SpGK (HP. 081241850858), email: agussalimbukhari@yahoo.com

Lampiran 1

LEMBAR PENJELASAN UNTUK INFORMAN

Yth. TS. Perawat pelaksana di ruang perawatan Intensiv

Nama saya **Wirda Y. Dulahu, NIM. P4200210006** adalah Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, sedang melakukan penelitian untuk tesis dengan judul : **pengalaman perawat baru lulus menjadi perawat di ruang perawatan intensiv RSP. Universitas Hasanuddin**. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan secara mendalam tentang pengalaman perawat baru lulus yang bekerja di ruang perawatan intensiv dengan harapan akan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian ini tidak akan memberikan pengaruh yang merugikan pada saudara karena hanya menggunakan wawancara untuk menggali pengalaman saudara tentang pengalaman menjadi perawat di ruang perawatan intensiv. Partisipasi saudara bersifat sukarela tanpa paksaan, dan apabila menolak sebagai informan tidak ada sanksi apapun.

Wawancara akan dilakukan satu kali pertemuan selama 45-60 menit dengan informan, sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat oleh peneliti dan informan, jika ditemukan kekurangan informasi maka akan dilakukan wawancara yang kedua dengan waktu yang disepakati dan ditetapkan kemudian. Selama wawancara dilakukan, informan diharapkan dapat menyampaikan pengalamannya dengan runut dan lengkap. Selama penelitian dilakukan, peneliti menggunakan alat bantu penelitian berupa catatan dan *tape recorder / MP4* untuk membantu kelancaran pengumpulan data. Semua catatan yang berhubungan dengan penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya. Pelaporan hasil penelitian ini nantinya akan menggunakan kode informan dan bukan nama sebenarnya dari informan. Informan berhak mengajukan keberatan pada peneliti jika terdapat hal-hal yang tidak berkenan bagi informan, dan selanjutnya akan dicari penyelesaian berdasarkan kesepakatan peneliti dan informan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei sampai Juni 2013. Sebagai kompensasi terhadap waktu yang telah diberikan oleh informan dalam kesediaannya untuk diwawancarai maka setiap wawancara informan akan diberikan konsumsi dan setelah penelitian selesai dilaksanakan maka informan berhak mendapatkan bingkisan berupa kenang kenangan atas kegiatan penelitian ini. Bila ada hal-hal yang tidak jelas saudara dapat menghubungi saya (Wirda / HP. 0852 9915 6441).

Makassar, April 2013

Mengetahui / Menyetujui

Peneliti

Direktur Bidang Pelayanan Medik dan
Keperawatan RSP. Unhas

LEMBAR PERSETUJUN MENJADI INFORMAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama :
Umur :
Alamat :

Setelah mendapat penjelasan tentang maksud dan tujuan penelitian ini, maka saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi sebagai informan dalam penelitian untuk tesis yang dilakukan oleh Saudari **Wirda Y. Dulahu**, Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan FK. UNHAS dengan Judul **“Pengalaman Perawat Baru Lulus menjadi perawat di Ruang Perawatan Intensiv RSP. Universitas Hasanuddin“**.

Saya mengerti bahwa penelitian ini ada beberapa pertanyaan yang harus saya jawab dan sebagai informan saya akan menjawab pertanyaan yang diajukan dengan jujur. Saya bersedia menjadi informan bukan karena adanya paksaan dari pihak lain tetapi karena keinginan sendiri. Saya percaya bahwa keamanan dan kerahasiaan data penelitian akan terjamin dan saya dengan ini menyetujui semua hasil penelitian yang diperoleh dari saya sebagai informan dapat dipublikasikan dalam bentuk lisan maupun tulisan, terutama pada saat seminar atau ujian.

Bila terjadi perbedaan pendapat di kemudian hari kami akan menyelesaikannya secara kekeluargaan.

	Nama	Tanda Tangan	Tgl/Bln/Thn
No. Informan	:
Saksi 1	:
Saksi 2	:

Penanggung Jawab Penelitian :

Nama : Wirda Y. Dulahu S.Kep, Ns.
Alamat : BTN Mangga 3 Blok C. 14 No. 47
Email: wirda_dulahu@yahoo.com
Telepon : HP. 0852 9915 6441

Penanggung Jawab Medis:

Nama : Dr. Ariyanti Saleh,S.Kp.,M.Kes
Telepon: HP. 0812 4138 7181

KISI-KISI DAN ANALISIS TRANSKRIP : PENGALAMAN PERAWAT BARU LULUS MENJADI PERAWAT DI RUANG PERAWATAN INTENSIF RUMAH SAKIT PENDIDIKAN UNIVERSITAS HASANUDDIN

No	tema	Sub tema	Kategori	Kata kunci
1	Perasaan perawat baru	Perasaan diterima sebagai perawat	senang menjadi perawat baru	<p>“...Waktu dinyatakan lulus perasaan senang sekali karena waktu mendaftar memilih di icu sesuai dengan peminatan saya waktu profesi dan akhirnya lulus di ICU sedangkan teman lain ada yang tidak lulus ditempatkan di ICU. (P1)</p> <p>“...Senang sekali karena waktu profesi saya peminatan ICU dan ketika saya mendaftar di rumah sakit saya lulus dan ditempatkan di ICU. (P2)</p> <p>“perasaan saya Senang saat diterima bekerja karena sesuai dengan peminatan waktu profesi dan saya suka dengan pekerjaan diruang intensif karena lebih menantang buat saya (P3).</p> <p>“Senang waktu dinyatakan lulus karena sudah bekerja dan bisa membiayai hidup (P4)</p> <p>“...Gembira saat lulus karena bisa membiayai anak dan membantu suami. (P5)</p> <ul style="list-style-type: none"> • “...Senang ketika dinyatakan

lulus karena sesuai target saya dimana saya lulus sesuai dengan pilihan peminatan waktu profesi (P6)

Takut dansaya merasa takut-takut kurang melakukan tindakan karena percaya diri berbeda ketika masih mahasiswa melakukan dan sekarang ketika bekerja tindakan kalau sekarang ada kesalahan

langsung berhubungan dengan hukum dan membawa nama sendiri. Artinya saya sendiri yang harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya(P1)

“.....perasaan di awal bekerja saya merasa takut untuk melakukan tindakan pada pasien. Bahkan saya merasa shock dengan situasi dan kondisi di ICU, Bahkan untuk memegang pasien pun “kayaknya aduh mau ditindaki seperti apa ini pasien nanti ketika dipegang ada yang bermasalah dengan alat-alat yang terpasang pada pasien(P3)

“.....ketika hari pertama kerja saya merasa kaget dengan kondisi pasien di ICU. Kaget ‘waduh bagaimana ini karna tidak ada pengalaman di ICU’ “.....saya juga bingung dengan tindakan apa yang mau saya lakukan terhadap pasien karena saya dulu waktu profesi mengambil

Perasaan
diawal bekerja
sebagai
perawat baru

peminatan CVCU (P4)

“.....Awal masuk masih merasa takut dan panik dalam melakukan tindakan ke pasien. karena kita yang melakukan tindakan, jadi harus bertanggung jawab terhadap tindakan kita. Berbeda ketika peminatan profesi kita masih ada pendampingan dari perawat yang bertanggungjawab.(P5)

“.....Waktu awal masuk bekerja di ICU saya merasa lambat dalam bekerja mungkin karena saya kurang percaya diri maksudnya karena saya perawat baru dan berada dilingkungan yang baru sehingga harus beradaptasi jadi masih tidak percaya diri dalam melakukan tindakan (P2)”

“ di awal bekerja saya merasa panik dengan situasi kerja, karena ternyata situasi kerjanya cukup berbeda dengan peminatan yang pernah saya ikuti waktu profesi, dimana di ruangan ICU pekerjaannya lebih berat dibanding ruangan lainnya. (P6)

Observasi kegiatan di tempat kerja	“.....Karena belum punya banyak pengalaman saya banyak hanya observasi saja dan mengikuti bagaimana
------------------------------------	---

perawat senior melakukan tindakan terhadap pasien(P3)

“Kalo ada pasien yang harus ditindaki ,saya menunggu perawat senior untuk melakukan tindakan terhadap pasien, saya melihat dulu tindakan yang dilakukan oleh perawat senior (p5)

.sekitar 1 bulan awal masih menemani dan didampingi oleh perawat senior dalam melakukan tindakan. (P2)

“.....Kalau ada tindakan seperti pemberian obat, saya tunggu dulu perawat senior untuk melakukan pemberian obat tersebut. Saya tidak berani untuk langsung memberikan obat kepada pasien.(P6)

“.....diawal bekerja sebagai perawat saya masih takut dalam melakukan tindakan jadi yang saya lakukan yaitu mengobsevasi tindakan yang dilakukan oleh perawat senior (P4)

“..... walaupun saya pernah mengikuti peminatan di ICU namun di awal bekerja saya masih melakukan kegiatan observasi terlebih dahulu karena kita memasuki ruangan baru (P1).

**Pengalaman
perawat baru
saat kegiatan
orientasi**

Kegiatan
orientasi
perawat baru

Proses
adaptasi
perawat baru

“....di awal masuk jadi perawat saya bekerja sambil belajar karena saat itu juga sebagian perawat senior sedang mengikuti kegiatan prajabatan jika ada masalah dengan pasien kami langsung menghubungi dokter karena kami belum tahu tindakan apa yang harus dilakukan. Selain itu, kami banyak bertanya pada perawat senior alhamdulillah bisa menjalankan dan mengerjakan berbagai tindakan di ICU.(P1)

“.....kalau saya fikir orientasi perawat baru dilakukan dengan harapan semua perawat-perawat yang baru bisa menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang ada diruangan tempat bekerja.....awal masuk saya Mulai beradaptasi dengan perawat dan profesi lain di ICU yang ritme kerjanya cepat ... dan mulai bisa beradaptasi di dalam dengan cepat, dan mulai mengetahui tindakan yang harus dilakukan kepada pasien. (P2)

“.....saya berusaha menyesuaikan diri di ICU dan berusaha menghadapi semuanya karena di icu itu membutuhkan ketelatenan dan kecepatan dalam bekerja. karena kalau ada pasien yang gawat maka kita harus melakukan tindakan dengan cepat dan tepat (P3)

“.....saya melalui banyak proses adaptasi diruangan, maksudnya adalah ketika ada pasien yang bermasalah maka saya sudah mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan. (P4)

“.....saya berusaha untuk menyesuaikan diri dengan cepat dalam bekerja karena ritme kerja di icu cepat. (P5)



3. **Upaya** Peningkatan Bimbingan dari “.....semua perawat baru

**peningkatan
kemampuan
sebagai
perawat baru**

kemampuan perawat senior

diberikan pembekalan seperti kegiatan Perawat senior selalu memberikan bimbingan terhadap kami sebagai perawat baru dalam bentuk pendampingan dan juga diskusi-diskusi setiap bulan dan mereka juga selalu memotivasi kami sebagai perawat baru (P3)

“.....Kuliah bulanan yang membahas tentang EKG, ventilator, PPI, dan beberapa materi lainnya yang diberikan oleh perawat senior memberikan manfaat buat kami (P6)

“.....pada awal pertama bekerja saya banyak belajar dari senior dan dari kuliah bulanan yang diberikan oleh perawat senior. (P4)

“.....diawal ketika saya menjadi perawat baru saya diajar dan dibimbing oleh perawat primer dan teman dinas. (P5)

“.....Perawat senior yang sudah melakukan pelatihan ICU, mereka menjelaskan berbagai hal yang kami tanyakan. Selain itu, kalau misalnya kami melakukan tindakan perawat senior melihat kami dan melihat tindakan yang kami lakukan.

Lambat laun kami mulai diberikan tanggung jawab seperti operan, kemudian perlahan-lahan diberikan tanggung jawab pasien dan semuanya diberikan bertahap..... (P2)

“.....Perawat senior memotivasi untuk belajar lebih giat (P1)

Inisiatif untuk belajar “.....Sebagai perawat baru kita harus betul-betul memiliki keinginan untuk menggali pengetahuan tentang ICU dari awal (P1)

“.....Sebagai perawat di ICU kita harus punya rasa ingin tahu yang tinggi karena kalo kita cuek dengan berbagai masalah pasien maka itu bisa berdampak pada pasien. (P3)

“.....Kadang saya merasa tidak mampu jika saya diberikan tanggung jawab menangani pasien yang terpasang ventilator. Jadi untuk menangani hal itu saya selalu bertanya pada perawat senior. Karena bagaimanapun saya tetap memiliki keinginan agar pasien ini tetap baik karena adalah tanggung jawab saya..... (P2)

“.....Saya ingin mandiri dalam pemberian askep kepada pasien namun saya merasa memiliki keinginan untuk belajar karena belum mampu jadi saya banyak bertanya kepada perawat senior (P4)

“.....Pada awal bekerja saya takut melakukan tindakan jadi saya selalu bertanya kepada senior kalau ada tindakan yang saya tidak ketahui. (P5)

“.....Di awal ketika saya akan melakukan tindakan kepada pasien saya selalu bertanya

				<p>terlebih dahulu ke perawat senior karena di ICU ada teknik-teknik tersendiri dalam melakukan tindakan. (P6)</p>
Stres kerja perawat baru	Stres kerja	Beban kerja di ICU		<p>“.....Saya ketahui bahwa ICU adalah ruangan yang memiliki beban kerja yang tinggi. Pekerjaannya membutuhkan semua waktu yang kita miliki dan pekerjaannya juga sangat menyita waktu. apalagi kalau pasien yang kita rawat lebih dari satu jumlahnya memiliki terapi yang banyak untuk dilakukan tindakan sehingga membuat kita capek. (P1)</p> <p>“.....kadang kalau kita harus merawat dua pasien dan tingkat ketergantungannya yang total sekali yaitu yang memerlukan bantuan perawat secara menyeluruh kadang penyelesaian tugas seperti catatan perawat harus dilengkapi dan didokumentasikan sangat menyita waktu dan membuat kita kadang stres. (P4)</p> <p>“.....Jika satu perawat merawat dua pasien hal itu yang membuat perawat kerepotan dalam memberikan perawatan bahkan</p>

bisa membuat kita terlambat pulang (P2)

“.....Kalau di ruang ICU kita diberikan tanggung jawab dua pasien kadang kita akan merasa keteteran dan saya mengambil kesimpulan ternyata bekerja dipelayanan itu sangat capek (P6)

“.....Saya merasa lebih baik kalau diberikan tanggung jawab dua pasien karena saya bisa bekerja dengan ritme kerja yang lebih cepat karena kalau Cuma satu pasien kadang timbul rasa malas dalam diri untuk melakukan tindakan. (P5)

“.....awal masuk saya merasa stres kalau menangani pasien hal ini dikarenakan penguasaan saya terhadap alat-alat di ICU yang masih kurang. Kadang juga saya merasa keteteran kalau ada pasien baru masuk dan masuknya mendekati pergantian shift. Pada saat itu biasanya kita kelabakan karena harus melakukan tindakan balance cairan, harus TTV, menulis laporan, disamping itu kita harus mengkaji pasien baru, mempersiapkan obat dan banyak tindakan lainnya yang harus

		dipersiapkan (P3)
	Pola jadwal dinas yang terlalu panjang	<p>“.....Dinas malam itu kita akan merasa sangat lama waktunya (11 jam), liburnya Cuma dua hari dan itupun tidak teratur. (P6)</p> <p>“.....Saya sangat merasa capek karena kita hanya mendapatkan libur sehari sedangkan jam kerjanya panjang sekali.(P4)</p> <p>“.....Sepertinya berat pola dinas PP SS MM karena dengan pola dinas seperti itu kita harus memandikan pasien sampai empat kali jadi saya merasa capek sekali (P5)</p>
	Kekhawatiran terhadap kesehatan	<p>“Saya khawatirkan adalah sakit karena saya kadang-kadang mengalami sakit bagian belakang namun ini merupakan tuntutan pekerjaan saya (P6)</p> <p>“ Ketika kita merawat pasien itu berarti sangat beresiko menularkan baik buat kita maupun buat pasien yang kita rawat. (P3)</p>
Hubungan interpersonal	Hubungan antar profesi	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja dengan dokter adalah secara professional

perawat baru

bila ada pasien kita assessmen dulu baru memberikan informasi tentang pasien namun ada juga yang tidak memberikan umpan balik apa-apa. (P3)

- Saya merasa biasa-biasa saja kalau berkolaborasi dengan dokter. Saya juga merasa kalau berkolaborasi dengan mereka adalah hubungan professional karena kita sama-sama memiliki ilmu dalam memberikan pelayanan pada pasien. (P6)
- Saat berada di ruang ICU ternyata kolaborasi tidak sesulit yang kita pikirkan (P4)
- Ketika bekerja kita bisa bertukarfikiran dengan dokter mengenai hal yang berhubungan dengan pasien.(P1)
- Di awak bekerja saya merasa canggung berkolaborasi dengan dokter namun lama-kelamaan saya sudah biasa dalm berkolaborasi. (P5)
- Kadang saya beberapa kali berkolaborasi kalau ada pasien yang sudah boleh pindah ruangan tapi masih harus ditahan tahan terus sama dokter di ruang ICU, walaupun

sudah dijelaskan namun dokter masih mengelak dengan alasan menunggu perintah konsulen (P4)

- Saat saya masih baru saya belum terlalu bisa berkolaborasi dengan dokter setelah empat bula bekerja saya sudah mampu berkolaborasi dengan dokter. (P4)

Hubungan dengan teman sejawat “saya merasa pekerjaan kita juga bergantung sama rekan setim karena mereka dapat membantu dalam mengambil keputusan terhadap tindakan yang kita ambil terhadap pasien. Selain itu saya merasa hubungan kerja didalam bagus bahkan perasaan sama semuanya namun saling menghormati, semua adalah teman kerja dengan tujuan kesembuhan pasien....(P2)

“saya merasa rekan kerja di ruangan baik dan kami saling membantu dalam bekerja. Perawat senior juga banyak membantu dalam memberikan asuhan keperawatan jika ada

yang tidak diketahui. (P5)

“Di ruang ICU itu antara perawat baru dan perawat senior kita bisa saling sharing pengetahuan dalam pelayanan pasien. (P1)

“Saat bekerja di ruang ICU kita saling mengerti dengan sesama jadi akhirnya pun kami saling membantu dalam pekerjaan (P3)

“Di ICU itu suasana nyaman suasana kerjanya karena kita bisa saling share dan bantu sesama teman kerja (P4)

Ketidakpuasan perawat baru ketidakpuasan Kebijakan pelatihan

“Kendalanya yang saya dapatkan yaitu kalau ada pelatihan ada kepuasan tersendiri bahwa pengetahuan bertambah namun terikat kontrak tiga tahun (P6)

“kalau di rumah sakit ini, kita dimudahkan ikut pelatihan namun kita harus membayarnya dengan kontrak kerja selama 3 tahun. Dan itu merupakan koreksi buat rumah sakit karena sebagai perawat baru sangat membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan

kemampuan.(P1)

“Di ICU itu pelatihannya masih kurang padahal sebagai perawat baru kita membutuhkan pelatihan agar kita memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan (P4)

“ kami sangat membutuhkan pelatihan untuk bisa bertahan di ICU namun jika kita mengikuti pelatihan harus ada umpan balik dengan perpanjangan kontrak selama 3 tahun. (P3)

“Saya merasa ada kepuasan dengan kebijakan RS mengikutsertakan pelatihan namun setiap pelatihan yang kita ikuti yang dibiayai oleh RS maka kontrak kerja kita bertambah (P2)

Ketidakpuasan terhadap fasilitas

“Bagaimana kita mau kerja maksimal kalau fasilitas yang akan gunakan untuk bekerja terbatas sehingga kadang saya merasa tidak puas karena beberapa fasilitas tidak sesuai dengan standar JCI dan teori misalnya dalam penggunaan alat suction,

	<p>handscoon, masker dsb (P4)</p> <p>“ dalam melakukan tindakan ke pasien misalnya seperti penggunaan suction seharusnya setelah satu kali pemakaian langsung di buang. Namun karena ketersediaannya yang kurang bisa dipakai berkali-kali dalam sehari bahkan sampai tiga hari baru diganti (P1)</p>
<p>Ketidakpuasan terhadap pembayaran jasa</p>	<p>“.....saya merasa cemburu kalau jasa medis di ruang perawatan lebih besar dibanding di ICU....saya merasa kasihan dengan pekerjaan yang beban kerjanya lebih besar dari ruang perawatan namun jasa medis yang kami dapatkan sama bahkan kadang lebih besar diruang perawatan dibandingkan di ruang ICU (P1)</p> <p>“.....untuk masalah finansial yaitu jasa medis diruangan saya merasa tidak puas. (P6)</p> <p>“.....Pekerjaan seperti memandikan pasien tidak dibayar oleh pihak rumah sakit padahal pekerjaan</p>

			memandikan adalah pekerjaan yang membutuhkan banyak waktu dan tenaga yang lebih (P6)
Upaya peningkatan kualitas layanan	Peningkatan kualitas layanan	Pelatihan terhadap perawat baru	<p>.....menurut saya tidak perlu ada tandatangan kontrak setelah ikut pelatihan karena pelatihan yang kami ikuti itu nantinya akan digunakan untuk pasien di rumah sakit juga (P1)</p> <p>“Sebaiknya kami perawat baru diberikan pelatihan oleh tim yang lebih ahli karena ada perbedaan pengetahuan dengan yang didapatkan dari orang yang lebih ahli. (P1)</p> <p>“saya rasa perawat baru perlu mendapatkan pelatihan untuk memantapkan pengetahuan dan skil yang kami miliki. (P4)</p> <p>“kalau mau jadi perawat di ICU memang harus mengikuti pelatihan agar mengetahui lebih mendalam tentang perawatan di ICU. (P3)</p> <p>“.....saya membutuhkan pelatihan dalam memperbaiki dan mendapatkan pengetahuan tentang ICU (P2)</p>

<p>Ketersediaan fasilitas kerja</p>	<p>“ ...saya rasa fasilitas yang disediakan di rumah sakit harus mencukupi agar lebih mengefisienkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. (P4)</p> <p>“ perlu fasilitas yang lebih lengkap agar dapat memberikan pelayanan asuhan keperawatan sebaik-baiknya ke pasien. (P1)</p>
<p>Perlindungan tenaga kerja</p>	<p>“Semua perawat membutuhkan asuransi kesehatan, karena pekerjaan yang sangat beresiko menularkan baik kepada perawat maupun ke pasien. (P3)</p> <p>“Perawat baru masuk membutuhkan medical check up karena beresiko menularkan kepada pasien. (P6)</p>

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM
(IN-DEPTH INTERVIEW)

Kode Partisipan :

Tempat wawancara :

Hari / tanggal :

Pewawancara : Wirda Y. Dulahu

Saya sangat tertarik untuk mengetahui pengalaman Saudara sebagai perawat baru di ruang perawatan intensif. Dapatkah Saudara menceritakan apa saja terkait dengan pengalaman tersebut, termasuk semua peristiwa, pendapat, pikiran dan perasaan yang dialami saat ini.

1. Pembuka

- a. Selamat pagi....., apa kabar ?
- b. Mengingat kontrak sebelumnya untuk wawancara hari ini. Dan Melakukan Kontrak waktu wawancara (durasi 45-60 menit)
- c. Kapan anda lulus dari institusi pendidikan anda?
- d. Kapan anda mulai diterima dan bekerja sebagai perawat disini?
- e. Berapa jumlah pasien yang anda rawat setiap hari?
- f. Berapa lama anda bekerja setiap harinya jika anda shift?
- g. Apa saja jenis penyakit pasien yang anda rawat setiap harinya dan bagaimana tingkat ketergantungan pasiennya?
- h. Apa yang membuat anda memutuskan dimana tempatmu bekerja setelah lulus dari pendidikan? (Di pendidikan, rumah sakit , dll)

2. Inti

- i. Bagaimana perasaan anda pada awal pekerjaanmu sebagai perawat baru di ruang perawatan intensif?
- j. Bagaimana pengalaman yang anda dapatkan selama bekerja di ruang perawatan intensif?
- k. Bagaimana hambatan yang anda dapatkan selama menjadi perawat di ruang icu?
- l. Bagaimana upaya untuk menanggulangi hambatan yang anda temukan sebagai perawat baru di ruang icu?
- m. Apa upaya yang dibutuhkan untuk mengembangkan kemampuan sebagai perawat baru?

3. Penutup

- n. Adakah hal lain yang ingin anda sampaikan berkaitan dengan pengalaman anda selama menjadi perawat di rumah sakit ini selain dari apa yang sudah saya tanyakan?
- o. Jika masih ada informasi yang saya butuhkan, bisakah saya menghubungi anda kembali ?
- p. Terimakasih atas kesediaan waktunya untuk diwawancara. Semoga informasi yang anda berikan memberikan wawasan baru mengenai pengalaman menjadi perawat baru.

Kode Partisipan :

LEMBAR CATATAN LAPANGAN (FIELD NOTE)

Tujuan : Mencatat situasi , kondisi dan respon non verbal informan pada saat wawancara.

- 1. Tanggal :
- 2. Waktu :
- 3. Tempat :
- 4. Pewawancara :
- 5. Informan :
- 6. Dihadiri oleh :
- 7. Posisi duduk :
- 8. Situasi Wawancara :
- 9. Karakteristik partisipan (penampilan, pakaian, dll) :
.....
- 10. Respon non verbal informan (Ekspresi, intonasi, kecepatan, pembicaraan, koheren, inkoheren, konsentrasasi dst).

CATATAN KOMUNIKASI NON VERBAL (Respon yang diamati)	ARTI DARI RESPON (KODING)

Jadual Pelaksanaan kegiatan Penelitian
Pengalaman perawat baru lulus menjadi perawat di ruang perawatan intensif
Rumah sakit Universitas Hasanuddin Makassar
2013

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																										
		Februari		Maret			April			Mei			Juni			Juli			agustus									
1	Proposal penelitian																											
2	Seminar Proposal Penelitian																											
3	Perbaikan Proposal Penelitian																											
4	Pengurusan Etik dan Izin Penelitian																											
5	Pengumpulan dan analisa data																											
6	Penyusunan laporan akhir																											
7	Seminar Hasil Penelitian																											
8	Perbaikan Hasil Penelitian																											
9	Sidang Tutup Tesis																											