

You Will Never Walk Alone: Aplikasi Model Preceptorship Pada Orientasi Perawat Baru Untuk Mempercepat Integrasi, Mempermudah Adaptasi dan Mengurangi Tantangan Emosional Awal Bekerja Di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2025

Chandra Apriadi¹, Eirene C. Bilaut², Kornelis Nama Beni³

¹Sekretaris Komite Mutu; ²Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan; ³Ketua Tim Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan Rawat Inap dan Rawat Khusus, RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang

Ringkasan

Penerimaan perawat baru sering dihadapkan pada tantangan adaptasi lingkungan kerja yang kompleks, terutama di rumah sakit karena ritme pelayanan tinggi pada padat teknologi. Model bimbingan preceptorship diterapkan sebagai pendekatan pendampingan personal untuk memastikan proses orientasi perawat baru lebih efektif, terarah, dan berfokus pada dukungan emosional. Dalam model ini, perawat baru didampingi secara langsung oleh perawat berpengalaman sebagai preceptor, yang bertugas memberikan arahan, membangun rasa percaya diri, serta membantu integrasi ke dalam tim. Pendekatan ini terbukti mempercepat penyesuaian, membentuk tenaga keperawatan yang adaptif dan kompeten serta berkontribusi langsung pada keselamatan pasien di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.

Latar Belakang

Perubahan status menjadi seorang perawat yang berkerja di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang merupakan suatu transisi besar yang membutuhkan adaptasi yang cepat baik itu bagi perawat lulusan baru dari jenjang perguruan tinggi maupun bagi tenaga keperawatan yang berpindah dari fasilitas pelayanan kesehatan lainnya. Bagi perawat baru lulus tantangan muncul karena perbedaan nyata antara teori di bangku perkuliahan dengan dinamika lapangan yang terjadi di rumah sakit. Pada umumnya mereka menghadapi kebingungan memahami alur kerja, budaya organisasi serta regulasi pelayanan yang cukup kompleks sementara itu perawat yang berpindah dari fasilitas pelayanan kesehatan lain seperti rumah sakit lain, puskesmas atau klinik juga mengalami tantangan adaptasi karena perbedaan skala pelayanan, beban kerja dan nilai-nilai internal dalam pelayanan. Kedua kelompok perawat ini berpotensi untuk mengalami hambatan integrasi, tekanan

emosional, dan penurunan rasa percaya diri, yang pada akhirnya dapat memengaruhi mutu pelayanan Keperawatan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang. Metode orientasi konvensional mengandalkan penyampaian informasi atau *briefing* singkat dirasa tidak cukup efektif untuk dapat menjembatani perbedaan tersebut karena dapat menyebabkan adaptasi yang tidak optimal, tingginya tekanan kerja yang menghambat rasa percaya diri dalam bekerja serta minimnya pendampingan personal selama masa orientasi. Menjembatani kondisi tersebut maka RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang mempertimbangkan beberapa model pendampingan perawat baru dan model *preceptorship* dipilih sebagai solusi strategis karena proses pendampingan mengutamakan bimbingan langsung kepada perawat baru oleh perawat berpengalaman yang berperan sebagai role model, mentor, sekaligus sebagai penilai perkembangan proses adaptasi. Pendekatan ini memungkinkan pembelajaran berbasis pengalaman nyata, pemberian umpan balik segera, serta dukungan emosional yang berkelanjutan. Penerapan *preceptorship* diharapkan mempercepat integrasi, mempermudah penyesuaian, dan mengurangi tantangan emosional awal bagi perawat baru di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.

Tujuan

Program penerapan model *preceptorship* pada orientasi perawat baru di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang bertujuan untuk memastikan setiap perawat baru dapat beradaptasi cepat dan efektif dengan lingkungan rumah sakit. Melalui pendampingan langsung oleh perawat berpengalaman, diharapkan proses penerimaan tidak hanya berfokus pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga membangun rasa percaya diri, kemandirian, dan keterhubungan emosional dengan tim kerja di unit perawatan. Selain itu pendekatan ini diharapkan mempercepat proses integrasi kedalam budaya organisasi, membantu penyesuaian terhadap ritme dan kompleksitas pelayanan, serta mengurangi tekanan psikologis yang sering muncul pada masa awal bekerja.

Langkah-Langkah

Pelaksanaan program aplikasi model *preceptorship* pada orientasi perawat baru untuk mempercepat integrasi, mempermudah adaptasi dan mengurangi tantangan emosional awal bekerja di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2025 dimulai dengan

perencanaan yang komprehensif. Tahap awal difokuskan pada penyusunan panduan program yang memuat tujuan, sasaran, alur pelaksanaan, metode evaluasi, serta mekanisme pelaporan. Bersamaan dengan itu, disusun program kerja terperinci yang mencakup jadwal, pembagian peran, dan strategi implementasi di unit.

Rumah sakit kemudian menyiapkan materi orientasi yang dibedakan untuk sesi umum dan khusus. Pada sesi umum materi yang disiapkan adalah: visi, misi, falsafah, nilai dan budaya RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang, Peraturan Rumah Sakit dan Kepegawaian, Program Peningkatan Mutu, Keselamatan Pasien dan Manajemen Risiko, Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit, Program Pencegahan dan Pengendalian Infeksi, Code Blue, Code Red dan Bantuan Hidup Dasar, Komunikasi efektif dan services excellent dan hospital tour. Sedangkan materi untuk sesi khusus adalah: nursing governance, komite keperawatan, asesme kompetensi dan kredensialing, Asuhan Keperawatan penerapan klinis dan sistem pendokumentasian, manajemen unit perawatan, etika profesi, dan komunikasi efektif dalam pelayanan keperawatan, Perawat dan Pencegahan dan pengendalian infeksi, Mentorship keperawatan, Nursing Cultural Competency dan Nursing age competency. Tahap berikutnya adalah penentuan kriteria preceptor. Preceptor dalam program ini Perawat senior yang terpilih minimal berada pada posisi Jenjang Karir Perawat Klinis (PK) III dengan tingkat pendidikan satu jenjang lebih tinggi (one step up) dari perawat baru. Pemilihan ini memastikan mereka memiliki keunggulan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan untuk mendampingi para perawat baru. Sebelum menjalankan peran, para preceptor mengikuti pembekalan khusus untuk penyamaan persepsi. Materi pembekalan meliputi teknik pendampingan, komunikasi efektif, strategi pemberian umpan balik, serta pengelolaan beban kerja sambil membimbing.

Tahap implementasi dimulai dengan orientasi umum, diawali penyambutan resmi oleh manajemen rumah sakit. Sesi ini membekali perawat baru dengan informasi tentang visi, misi, struktur organisasi, nilai-nilai inti, kebijakan penting, serta materi terpilih lain yang mendukung pemahaman awal terhadap budaya kerja. Berikutnya adalah orientasi khusus, yang berfokus pada pengenalan unit kerja, peran, tanggung jawab, standar prosedur operasional, serta materi spesifik yang sesuai karakteristik pelayanan di unit tersebut. setelah tahap ini selesai maka dilanjutkan dengan orientasi di tempat kerja (*on the job orientation*) selama dua minggu, di mana perawat baru didampingi langsung oleh preceptor

dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Selama fase ini, penekanan diberikan pada penerapan keterampilan klinis, kepatuhan terhadap protokol keselamatan pasien, dan manajemen beban kerja. Preceptor memberikan pendampingan dan arahan langsung, mengawasi praktik, serta memberi umpan balik harian kepada preceptee.

Seluruh tahapan disertai monitoring dan evaluasi berkala. Hasil evaluasi digunakan untuk melakukan penyesuaian strategi pendampingan atau tindakan tertentu jika ditemukan kendala. Pada akhir periode *on the job orientation*, dilakukan evaluasi menyeluruh untuk memperoleh gambaran hasil akhir program. Hasil evaluasi kemudian dilaporkan kepada direktur rumah sakit melalui Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan. Laporan ini menjadi dasar bagi pimpinan untuk memberikan arahan strategis dan sebagai bahan pembelajaran untuk penyempurnaan pelaksanaan program di masa mendatang.

Hasil

Aplikasi Model Preceptorship Pada Orientasi Perawat Baru Untuk Mempercepat Integrasi, Mempermudah Adaptasi dan Mengurangi Tantangan Emosional Awal Bekerja Di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2025 di aplikasikan pada 23 orang tenaga keperawatan baru CPNS Tahun 2025 dan dilaksanakan dalam dua tahapan sesuai dengan yang direncanakan yaitu sesi umum dan khusus. Evaluasi terhadap materi yang diberikan pada kedua sesi tersebut menunjukkan bahwa penguasaan peserta terhadap materi sangat baik dengan nilai minimal 8 pada skala 10.

Memasuki tahap orientasi lapangan, pembelajaran menjadi lebih aplikatif dan kontekstual. Hasil Evaluasi Kualitatif menunjukkan bahwa pada minggu pertama, peserta cenderung masih bergantung pada arahan preceptor dan belum sepenuhnya mandiri. Namun, dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan bimbingan konsisten, keterampilan teknis, komunikasi terapeutik, serta kemampuan perawat baru dalam mengintegrasikan pengetahuan ke praktik mulai berkembang. Pergeseran fokus dari adaptasi menuju penguatan kompetensi yang terlihat di minggu kedua menjadi indikator keberhasilan pendekatan ini. Meskipun kemajuan setiap perawat baru bervariasi terutama dalam aspek komunikasi profesional, manajemen waktu, dan penalaran klinis individu, peran preceptor terbukti krusial sebagai fasilitator pembelajaran yang memberikan supervisi teknis, mendorong refleksi, serta memberi umpan balik konstruktif. Hasil dari kedua tahap ini memperlihatkan bahwa keberhasilan orientasi tidak hanya ditentukan oleh materi yang

disampaikan, tetapi juga oleh kesinambungan antara teori dan praktik, metode pembimbingan yang kontekstual, dan atmosfer kerja yang suportif. Integrasi antara pembekalan terstruktur yang disampaikan pada sesi umum dan khusus dengan *on the job orientation* yang didampingi preceptor yang kompeten menjadi model efektif dalam mentransformasi perawat baru menjadi tenaga profesional yang adaptif dan bertanggung jawab.

Dari sisi kuantitatif evaluasi menunjukkan bahwa penerapan model bimbingan preceptorship dalam orientasi perawat baru di rumah sakit membuahkan hasil yang nyata, baik terhadap mutu pelayanan maupun keselamatan pasien. Berdasarkan pemantauan berkala dan evaluasi akhir, terlihat bahwa proses integrasi perawat baru ke dalam tim kerja berlangsung lebih cepat dimana kemandirian dapat tercapai dalam 4-5 minggu. Dari sisi penyesuaian terhadap lingkungan kerja, perawat baru melaporkan tingkat kenyamanan yang lebih tinggi, terutama dalam memahami prosedur, alur koordinasi, serta peran yang diharapkan. Survei internal menunjukkan 82.6% responden merasa yakin mampu menjalankan tugas sesuai standar setelah menyelesaikan masa bimbingan. Pendampingan intensif oleh preceptor juga membantu mengurangi tekanan emosional di masa awal bekerja, sehingga peserta merasa lebih aman untuk bertanya, mencoba, dan memperbaiki kesalahan tanpa takut dinilai negatif. Dampak positifnya, rasa percaya diri dan keterikatan terhadap tim meningkat. Perubahan ini berdampak langsung pada mutu dan keselamatan pasien. Angka kesalahan prosedur yang dilakukan perawat baru pada aspek identifikasi pasien, pemberian obat tidak terjadi dan kepatuhan hand hygiene yang baik (90.5%).

Sebagai penutup, berdasarkan implementasi dan evaluasi, penerapan model bimbingan preceptorship pada orientasi perawat baru di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang terbukti efektif dalam mempercepat adaptasi, meningkatkan kenyamanan kerja, dan menurunkan tekanan emosional awal. Program ini mampu memperpendek waktu menuju kemandirian, meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis, serta menurunkan angka kesalahan prosedur yang berdampak langsung pada mutu dan keselamatan pasien. Dengan pendampingan preceptor yang kompeten dan sistem evaluasi berkelanjutan, pendekatan ini menjadi model orientasi yang terstruktur, adaptif, dan layak diadopsi (*Scale up*) secara permanen untuk memperkuat kinerja layanan keperawatan di rumah sakit di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.

Referensi

- Chicca, J. (2020). Should we use preceptorships in undergraduate nursing education?. In Nursing Forum (Vol. 55, No. 3, pp. 480-484).
- Dube, A., & Rakhudu, M. A. (2021). A preceptorship model to facilitate clinical nursing education in health training institutions in Botswana. CURATIONIS Journal of the Democratic Nursing Organisation of South Africa, 44(1), 2182.
- Edward, K. L., Ousey, K., Playle, J., & Giandinoto, J.A. (2017). Are new nurses work ready—the impact of preceptorship. An integrative systematic review. Journal of professional nursing, 33(5), 326-333.
- Quek, G. J., & Shorey, S. (2018). Perceptions, experiences, and needs of nursing preceptors and their preceptees on preceptorship: An integrative review. Journal of professional nursing, 34(5), 417-428.
- RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang (2022). Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang Nomor 445/426/RSUD3.12 Tentang Panduan Orientasi Pegawai Baru RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.
- RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang (2025). TOR Orientasi Khusus Perawat CPNS 2025 Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF.DR.W.Z.JOHANNES KUPANG

JL.DR.Moch.Hatta No.19 Telp.0380 – 833614 Fax (0380) – 832892
Website : www.rsudwzjohannes.nttprov.go.id email : rsudjohannes@gmail.com
KUPANG

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 445 / 1674 / Rsud 3.11

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : dr. Stefanus D. Soka, Sp.B., M.KM
NIP : 197307222001121004
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Direktur
Instansi : RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen sebagaimana yang terlampir dalam surat keterangan ini telah dilakukan verifikasi dan dinyatakan benar, sah serta dapat dipertanggungjawabkan. Dokumen ini kami ajukan sebagai bagian dari pengiriman naskah PERSI Award 2025.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kupang, 19 Agustus 2025

Direktur RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang



dr. Stefanus D. Soka, Sp.B
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197307222001121004



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF.DR.W.Z.JOHANNES KUPANG

JL.DR.Moch.Hatta No.19 Telp.0380 – 833614 Fax (0380) – 832892
Website : www.rsudwzjohannes.nttprov.go.id email : rsudjohannes@gmail.com
KUPANG

Lampiran Surat Pernyataan Nomor:

Daftar Judul Makalah yang dikirim oleh RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang untuk diikuti dalam PERSI Award 2025

1. Bundle Intervensi dalam Lensa *Diffusion of Innovation Framework*: Strategi Bidang Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan untuk Peningkatan Kapasitas Perawat dan Bidan di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang;
2. *You Will Never Walk Alone*: Aplikasi Model Preceptorship Pada Orientasi Perawat Baru Untuk Mempercepat Integrasi, Mempermudah Adaptasi dan Mengurangi Tantangan Emosional Awal Bekerja Di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2025;
3. Saat Bola Berpadu Cinta: Mengubah Peran Suami dari Penonton Menjadi Pendamping Sejati Melalui Penggunaan Birthing Ball di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang;
4. Merah Putih di Taman Lestari: Menghijaukan Semangat Merdeka Melalui Lomba Taman Sebagai Sarana Edukasi Green Hospital di RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang;
5. Tak Ada Rotan Akarpun Jadi: Optimalisasi Aplikasi Sikinerja dan Google *Worksheet Collaboration* untuk Pemantauan Indikator Kinerja Utama 3 RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang Tahun 2025;
6. MPF Samaritan *Mission* Menjangkau yang Jauh, Merawat yang Terlupa: Program Pengabdian Masyarakat RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang.

Kupang, 19 Agustus 2025

Direktur RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang



dr. Stefanus D. Soka, Sp.B
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197307222001121004