

ANALISIS ARTIKEL INDUCTION PROGRAM PADA PERAWAT BARU

Fitriyani Dwi Sulistyowati¹, Indriati Kusumaningsih²

^{1,2}STIK Sint Carolus Jakarta

Email: fitriyani.skep.ns@gmail.com¹, indriati@stik-sintcarolus.ac.id²

ABSTRAK

Latar Belakang: Perawat baru berkontribusi signifikan dalam pelayanan rumah sakit, namun transisi dari pendidikan ke dunia kerja sering kali menjadi tantangan. Program induction dirancang untuk memfasilitasi adaptasi mereka dengan meningkatkan keterampilan, rasa percaya diri, dan kepuasan kerja. Meskipun program ini telah menunjukkan efektivitas di berbagai negara, implementasinya di Indonesia masih belum merata, sehingga diperlukan analisis terhadap efektivitas dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya untuk mendukung adaptasi perawat baru. Tujuan : Mengeksplorasi perspektif perawat baru tentang *program induction* di Rumah Sakit. Metode: Penelitian dilakukan dengan metode tinjauan literatur sistematis. Artikel yang digunakan diambil dari basis data seperti Scopus, PubMed, ProQuest, dan Google Scholar, dengan kriteria seleksi berdasarkan relevansi, publikasi dalam lima tahun terakhir, dan kesesuaian dengan fokus penelitian. Hasil: Hasil analisis menunjukkan tiga tema utama yaitu Peningkatan kredibilitas perawat baru, hambatan dalam penerapan program induction, Pengaruh lingkungan kerja. Saran: Agar program induction lebih efektif, rumah sakit perlu menyediakan pelatihan yang terfokus, mengatur beban kerja secara proporsional, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dukungan yang kuat dari pemimpin dan tim kerja sangat penting untuk membantu perawat baru beradaptasi dengan baik selama masa transisi.

Kata Kunci: Program Induction, Perawat Baru.

ABSTRACT

Background: New nurses contribute significantly to hospital services, but the transition from education to work is often challenging. Induction programs are designed to facilitate their adaptation by improving skills, self-confidence, and job satisfaction. Although this program has shown effectiveness in various countries, its implementation in Indonesia is still uneven, so an analysis of the effectiveness and obstacles faced in its implementation is needed to support the adaptation of new nurses. Objective: To explore the perspectives of new nurses on induction programs in hospitals. Method: The study was conducted using a systematic literature review method. The articles used were taken from databases such as Scopus, PubMed, ProQuest, and Google Scholar, with selection criteria based on relevance, publications in the last five years, and suitability to the focus of the study. Results: The results of the analysis showed three main themes,

namely Increasing the credibility of new nurses, obstacles in implementing induction programs, Influence of the work environment. Suggestion: In order for the induction program to be more effective, hospitals need to provide focused training, manage the workload proportionally, and create a supportive work environment. Strong support from leaders and work teams is essential to help new nurses adapt well during the transition.

Keywords: *Induction Program, New Nurses*

PENDAHULUAN

Perawat baru adalah ujung tombak dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sebagai tenaga profesional yang baru lulus dari pendidikan keperawatan, mereka berada pada tahap awal perjalanan karir mereka. Namun, transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja sering kali menjadi momen yang menantang, baik dari segi mental, fisik, maupun emosional. Untuk membantu perawat baru beradaptasi, rumah sakit menyediakan program induksi. Meski demikian, efektivitas program ini sering kali menjadi pertanyaan, terutama dari sudut pandang perawat baru itu sendiri.

Di tingkat global, banyak studi menunjukkan bahwa program induksi sangat penting dalam membangun kepercayaan diri, meningkatkan keterampilan, dan memberikan kepuasan kerja kepada perawat baru. Di negara-negara seperti Amerika Serikat, Kanada, dan Australia, program induksi telah menjadi bagian penting dalam proses adaptasi di rumah sakit. Program ini biasanya mencakup pelatihan intensif, pengenalan budaya kerja, dan pendampingan oleh mentor. Sebuah penelitian yang diterbitkan dalam *Journal of Nursing Management* (2020) mengungkapkan bahwa perawat baru yang mengikuti program induksi cenderung lebih betah bekerja dan lebih kecil kemungkinannya mengalami burnout dibandingkan dengan mereka yang tidak mengikuti program serupa (Smith et al., 2020).

Di Indonesia, penerapan program induksi juga familiar disebut sebagai preceptorship dilakukan pada perawat baru dengan metode yang bervariasi. Beberapa rumah sakit besar, khususnya di kota-kota besar, telah memiliki program induksi yang terstruktur. Namun, banyak rumah sakit di daerah terpencil belum mengadopsi program serupa secara standar. Hal ini dapat memengaruhi kemampuan perawat baru untuk beradaptasi dan berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan. Berdasarkan laporan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2023), salah satu

tantangan terbesar dalam pengelolaan tenaga kesehatan adalah memastikan bahwa perawat baru mendapatkan pelatihan yang cukup untuk mendukung transisi mereka dari pendidikan ke praktik klinis (Kemenkes RI, 2023).

Dari perspektif perawat baru, program induksi memainkan peran penting dalam membentuk cara mereka memandang profesi dan tanggung jawab mereka di rumah sakit. Pada kenyataannya, banyak perawat baru menghadapi tekanan kerja yang berat, tanggung jawab besar, dan kurangnya pengalaman dalam menangani kasus-kasus klinis yang kompleks. Tanpa dukungan yang memadai, mereka berisiko mengalami stres, merasa tidak puas, atau bahkan meninggalkan profesi. Penelitian di Indonesia yang dipublikasikan dalam *Jurnal Keperawatan Indonesia* (2022) mengungkapkan bahwa 70% perawat baru merasa membutuhkan pelatihan tambahan selama program induksi untuk meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri mereka (Rahmawati et al., 2022).

Dalam buku *Transitions Theory* (2010), Afaf I. Meleis menjelaskan bahwa transisi adalah pengalaman yang dialami oleh setiap individu ketika menghadapi perubahan besar dalam kehidupan. Baik itu perubahan peran, situasi, kondisi kesehatan, atau lingkungan organisasi, transisi dapat menjadi tantangan sekaligus peluang. Meleis menekankan bahwa keberhasilan dalam menghadapi transisi sangat bergantung pada berbagai faktor, termasuk kesiapan individu, dukungan dari lingkungan, dan intervensi yang tepat, terutama dalam konteks keperawatan. Buku ini juga menyoroti pentingnya menciptakan dukungan yang efektif untuk membantu individu beradaptasi secara optimal selama proses transisi. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi perspektif perawat baru tentang program induction di Rumah Sakit.

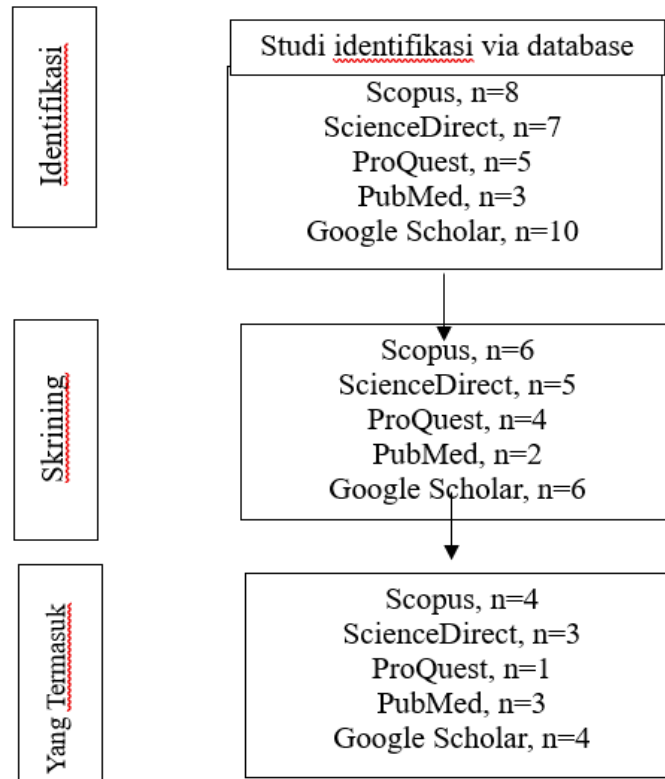
METODE PENELITIAN

Menurut Booth, Sutton, dan Papaioannou (2021), literature review adalah proses yang terorganisasi untuk mencari, mengevaluasi, dan menyatukan berbagai sumber literatur yang relevan dengan pertanyaan atau topik penelitian. Tujuan utamanya bukan sekadar merangkum informasi, tetapi juga menemukan celah penelitian, mengenali pola atau tren, dan membangun dasar teoretis yang kuat untuk penelitian baru. Dalam buku *Systematic Approaches to a Successful Literature Review* (3rd Edition), mereka menekankan pentingnya mengikuti langkah-langkah yang sistematis, transparan, dan konsisten agar proses review dapat dipercaya dan diulang oleh orang

lain. Selain itu, literature review melibatkan penilaian kritis terhadap sumber-sumber yang digunakan untuk memastikan bahwa literatur tersebut relevan dan berkualitas. Proses ini juga membantu peneliti menyatukan berbagai temuan yang ada secara logis, sehingga memberikan gambaran menyeluruh tentang topik penelitian. Booth dan kolega menyoroti bahwa literature review yang baik akan memberikan dasar yang kokoh bagi penelitian yang sedang dilakukan, memastikan bahwa penelitian tersebut dibangun berdasarkan informasi yang terpercaya dan relevan. Dengan kata lain, literature review adalah kunci untuk memastikan penelitian memiliki arah yang jelas dan terinformasi dengan baik.

Sumber Data

Pengumpulan sumber data adalah langkah penting dalam literatur review, khususnya untuk membahas "*Analisis artikel induction program pada perawat baru*" Proses ini dilakukan dengan memanfaatkan berbagai basis data ilmiah yang terpercaya, seperti Scopus, ScienceDirect, ProQuest, PubMed, dan Web of Science. Untuk melengkapi pencarian, Google Scholar juga digunakan sebagai sumber alternatif yang menyediakan akses literatur terbuka. Hal ini bertujuan agar artikel yang diperoleh relevan dengan topik penelitian dan memiliki kualitas tinggi. Proses pencarian dilakukan menggunakan kata kunci yang sesuai dengan fokus penelitian, misalnya "*New nurse perspectives on induction programs,*" "*Nursing orientation programs in hospitals,*" atau "*Graduate nurse adaptation.*" Operator boolean, seperti **AND**, **OR**, dan **NOT**, digunakan untuk mempersempit atau memperluas hasil pencarian. Misalnya, **AND** menggabungkan konsep (contoh: "*Induction programs AND nursing adaptation*"), **OR** menambahkan sinonim (contoh: "*Graduate nurse OR new nurse*"), dan **NOT** untuk menghilangkan hasil yang tidak relevan (contoh: "*Induction programs NOT education*"). Selain itu, filter pencarian diterapkan untuk membatasi artikel yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir, memastikan informasi yang digunakan tetap mutakhir. Hasil pencarian diorganisasikan secara sistematis dan dipresentasikan dalam diagram alur PRISMA. Diagram ini digunakan untuk memvisualisasikan langkah-langkah seleksi artikel, mulai dari identifikasi hingga inklusi, sehingga memastikan proses pengumpulan data dilakukan secara transparan. Pendekatan terstruktur ini membantu membangun literatur review yang didasarkan pada data yang relevan, valid, dan terkini, sehingga menghasilkan analisis yang lebih tajam, terpercaya, dan informatif untuk mendukung penelitian.



Gambar 1. Bagan PRISMA

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
	Identifying the Experiences of New Graduate Nurses during the Transition Period to Practice as A Professional Nurses. Running Title: Experiences of New Graduate Nurses during the Transition Period	2020	Kuantitatif (Deskriptif korelasional)	95 Perawat lulusan baru (new graduate nurses) yang bekerja sebagai perawat terdaftar di rumah sakit umum di wilayah Al-	Menunjukkan hubungan yang kuat, positif dan signifikan hubungan dukungan dengan kepemimpinan komunikasi, kepuasan profesional dan kepuasan kerja. korelasi negatif, lemah dan tidak signifikan ditemukan antara dukungan dan pengorganisasian keselamatan pasien. sebagian besar perawat lulusan baru merasakan kesulitan prosedur ketrampilan

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
				Baha, Arab Saudi.	yang berbeda secara independen
	The first two years of experience : A mixed -methods study exploring the work environment and transition to practice of graduate nurses	2023	Mixed-Methods	Penelitian ini melibatkan 405 perawat baru lulusan dari 13 rumah sakit di Oman. Sebagian besar peserta adalah perempuan (79,9%), dengan usia rata-rata 24 tahun dan pengalaman kerja kurang dari 6 bulan (68,9%).	Faktor pendukungnya adalah kerja tim, dukungan organisasi, dan fase magang. Temuan menunjukkan bahwa jumlah beban kerja dan harapan peran yang tidak jelas merupakan kesulitan yang paling sering dialami perawat lulusan baru dalam transisi mereka dari mahasiswa menjadi perawat staf. Temuan dari wawancara kelompok fokus mengungkapkan sejumlah hambatan dan faktor pendukung yang memengaruhi pengalaman transisi lulusan baru. Hambatan tersebut adalah rasa takut, persiapan akademis yang tidak memadai, menjembatani kesenjangan pengetahuan-praktik, dan interaksi perawat-dokter yang terbatas.
	Preceptorship Method To The Achievement Of New Nurse CompetenciesAt Ruma Sakit Islam Surabaya Jemursari	2019	Kuantitatif (Quasi-eksperimen)	20 perawat baru kelompok intervensi dan 20 kelompok kontrol	Metode preceptorship terbukti efektif meningkatkan kompetensi perawat baru. Kompetensi pada kelompok intervensi meningkat dari 50% menjadi 70% setelah pelatihan, dengan hasil yang signifikan secara statistik (p = 0,000). Dibandingkan dengan

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
					kelompok kontrol, metode ini menunjukkan perbedaan yang jelas, memperkuat bahwa preceptorship adalah cara yang efektif untuk membantu perawat baru berkembang dan lebih siap bekerja
	Mentorship ReSPeCT Study: A Nurse Mentorship Program's Impact on Transition to Practice and Decision to Remain in Nursing for Newly Graduated Nurse	2022	kuantitatif deskriptif.	Total 96 mentee Responden dibagi menjadi 4 kelompok berdasarkan durasi mentoring:< 6 bulan (60 mentee), 6-12 bulan (12 mentee), 1-2 tahun (20 mentee), 2 tahun (4 mentee)	Program mentorship "Be1Support1" memberikan dampak positif yang signifikan bagi mentee di lima area utama. Banyak mentee merasa bahwa mentoring membantu mereka memutuskan untuk tetap berkarir di bidang keperawatan, terutama mereka yang menjalani program selama 1-2 tahun. Selain itu, program ini meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan menyelesaikan masalah, dan keterampilan komunikasi profesional mereka. Mentorship juga sangat efektif dalam memfasilitasi transisi mentee dari lulusan baru menjadi perawat praktik, dengan manfaat terbesar dirasakan oleh mereka yang menjalani mentoring lebih dari dua tahun. Secara keseluruhan, program ini mendukung adaptasi mentee, mengasah keterampilan, dan memperkuat

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
					komitmen mereka terhadap profesi keperawatan.
	Qualitative perspectives of new graduate nurses to educational preparation for patient care	2023	Kualitatif fenomenologi.	10 perawat baru usia 22-24 tahun di Malaysia.	Tujuh Tema diekstraksi dari pernyataan penting dan makna yang dirumuskan dari sepuluh responden yang berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian ini. Proses orientasi, Nilai pembimbing, Konsep yang lebih kuat, Pengetahuan, Transisi peran, Perilaku dokter terhadap staf baru dan Kekurangan staf merupakan beberapa kebutuhan Perawat lulusan baru yang perlu ditangani, Peningkatan pengalaman klinis dan praktis selama pendidikan diperlukan untuk mendukung profesional kesehatan baru dalam prosesnya untuk menutup kesenjangan antara pembelajaran dan praktik. Lanjutan Kegiatan pengembangan profesional harus tersedia dan kehadirannya didorong
	Effect of Nurses' Preceptorship Experience in Educating New Graduate Nurses and Preceptor Training Courses on Clinical	2020	Kuantitatif (Deskriptif cross-sectional)	Perawat lulusan baru (new graduate nurses) dan preceptor yang terlibat dalam	pelatihan berbasis permainan peran memberikan dampak positif signifikan pada perilaku mengajar klinis preceptor, sementara pengalaman tambahan tanpa pelatihan tidak memberikan hasil yang serupa

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
	Teaching Behavior			program preceptorship di fasilitas perawatan kesehatan	
	The effect of preceptor training on new nurse's adaptation during orientation at a private hospital in medan	2023	Desain: Kuantitatif pre-eksperimental (one group pretest-posttest tanpa kontrol). Metode: Uji Wilcoxon pada 37 perawat baru	37 Perawat baru yang menjalani masa orientasi di rumah sakit swasta di Medan.	Pelatihan preceptorship secara signifikan meningkatkan adaptasi perawat baru. Hasil menunjukkan peningkatan skor performa, kepuasan, kepercayaan diri, dan kemampuan berpikir kritis dari kategori "fair" menjadi "good" dengan nilai $p = 0,001$. Hal ini menegaskan bahwa preceptorship efektif mendukung transisi perawat baru ke lingkungan kerja profesional
	Exploring nursing faculty, managers, newly graduated nurses, and students' experiences of nursing internship program implementation in Iran: a descriptive qualitative study	2022	Desain: Kualitatif deskriptif. Metode: Wawancara semi-terstruktur dan analisis isi kualitatif	Total 47 partisipan: 17 mahasiswa magang keperawatan, 12 manajer keperawatan, 3 anggota fakultas keperawatan, 10 pembimbing	Hasil study mengungkapkan bahwa penerapan program magang bagi mahasiswa keperawatan tahun akhir berperan dalam mempersiapkan mereka untuk kinerja profesional lebih baik, meningkatkan ketrampilan klinis, meningkatkan rasa percaya diri dan kemandirian, menginspirasi profesi keperawatan, memperkuat komitmen profesional dan

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
				g keperawatan (preceptors) ,5 perawat baru lulusan dari program magang	meningkatkan peluang kerja setelah lulus.
	New nurses' experience during a two year transition period to clinical practice: A phenomenological study	2021	Kualitatif fenomenologi deskriptif. Metode: Wawancara mendalam dan analisis Colaizzi	14 perawat baru lulusan (NGN) yang diwawancarai dari dua rumah sakit pendidikan di Tiongkok	Dukungan sangat dibutuhkan saat perawat baru menghadapi tantangan di tahap awal untuk meningkatkan rasa memiliki mereka, selain itu diperlukan kesempatan belajar yang lebih sistematis untuk memaksimalkan pembelajaran bagi perawat NGN dengan gelar keperawatan yang berbeda.
	New nurses' Perceptions of Their Experiences During Their First Year of Practice in Oncology Setting	2019	Desain: Kuantitatif deskriptif cross-sectional. Metode: Survei pada 101 perawat baru	101 Perawat lulusan baru (New Graduate Nurses - NGN) yang bekerja di pusat kanker khusus di Yordania, selama tahun	program preceptorship membuat kepuasan kerja meningkat, rasa percaya diri, kemampuan komunikasi, kemampuan menentukan prioritas, pengurangan stres kerja, serta kesiapan profesional dalam menangani pasien di unit onkologi

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
				pertama praktik klinis di unit onkologi.	
	New Nurses' Perceptions on Transition to Practice: A Thematic Analysis	2023	desain kualitatif dengan metode survei dan analisis tematik untuk menggali pola dan tema dari tanggapan terbuka partisipan	penelitian ini melibatkan 217 perawat baru lulusan (New Graduate Nurses - NGNs) di Ontario, Kanada. Dari jumlah tersebut, 196 perawat memberikan tanggapan terkait pengalaman transisi mereka dalam survei yang diisi	Dukungan program transisi dalam Peningkatan kepercayaan diri, rasa kompeten secara klinis, pengurangan stres kerja, peningkatan kepuasan kerja, serta retensi yang lebih tinggi di tempat kerja.
	Using action research to evaluate a nursing orientation program in a multicultural acute healthcare setting	2021	Desain: Mixed-methods (penelitian tindakan). Metode: Nurse	Perawat baru yang bekerja di rumah sakit atau fasilitas kesehatan dengan lingkungan	Peningkatan skor kompetensi perawat yang diukur menggunakan Nurse Competence Scale, dengan peningkatan rata-rata skor sebesar 5,48%. Dimensi yang paling mengalami peningkatan kompetensi adalah jaminan

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
			Competence Scale dan wawancara kelompok	yang multikultural. Jumlah sampel: 70 perawat baru yang mengikuti program orientasi	kualitas perawatan, sementara dimensi pengajaran/pembimbingan menunjukkan peningkatan yang lebih rendah. Hasil analisis menunjukkan bahwa perbedaan antara skor pre-test dan post-test secara statistik signifikan ($P < 0,05$) di hampir semua dimensi, kecuali pada pengajaran/pembimbingan dan manajemen situasi.
	Impact of a Structured Nursing Training Program on Self-perceived Competence of Newly Appointed Nurses at Apex Trauma Center in Northern India: A Prospective Observational Study .	2020	Desain: Kuantitatif prospektif observasional. Metode: Kuesioner pre-post pada kompetensi perawat	Perawat baru yang bergabung di Apex Trauma Center, India Utara, selama masa penelitian. Jumlah: Sebanyak 136 perawat baru mengikuti program orientasi, dan 120 di antaranya berpartisipasi dalam penelitian ini.	Hasil utama: Program pelatihan ini berhasil meningkatkan kompetensi klinis di 20 aspek keterampilan. rata-rata peningkatan: 5,48%, dengan skor rata-rata sebelum pelatihan 68,46% dan setelah pelatihan 73,94%. Nilai p: Sebagian besar peningkatan signifikan secara statistik ($p < 0,05$), kecuali pada dimensi "mengajar dan membimbing" serta "mengelola situasi".

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
	Leadership and Management Preparedness after Completing Induction Programme for Newly Graduate Nurses: A Cross-sectional Study	2021	kuantitatif dengan desain studi potong lintang (cross-sectional)	Penelitian ini melibatkan perawat lulusan baru di Brunei Darussalam yang sudah bekerja kurang dari 3 tahun dan telah menyelesaikan program induksi selama satu tahun. umlah peserta: Sebanyak 59 perawat mengikuti penelitian ini, dengan tingkat respons sebesar 65,6%. Mayoritas peserta adalah perempuan (88,1%), berusia di bawah 30	Program induksi satu tahun berhasil meningkatkan sikap dan praktik perawat baru, seperti advokasi kolega dan pasien ($p = 0.026$), perhatian terhadap keamanan lingkungan kerja ($p = 0.039$), dan keterampilan manajemen konflik yang lebih baik pada perawat di lapangan ($p = 0.032$). Perawat yang mengikuti program sejak 2019 juga lebih menjaga integritas profesi ($p = 0.016$), menunjukkan pentingnya program ini dalam mendukung pengembangan kepemimpinan.

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
				tahun (84,7%), dan bekerja sebagai Staff Nurse (91,5%).	
	New graduate nurses' readiness for practice, transition and integration into the workplace: A longitudinal study with mixed methods research	2020	mixed methods	Penelitian ini melibatkan perawat lulusan baru (New Graduate Nurses/NGNs) di Bahrain yang baru menyelesaikan pendidikan sarjana keperawatan dan mulai bekerja di sebuah rumah sakit pengajaran besar. Dari 50 perawat yang diundang, 39 berpartisipasi dalam penelitian	Tingkat kesiapan kerja para peserta sangat tinggi, dengan rata-rata skor 9,79 dari 10 untuk tanggung jawab profesional. Perawat perempuan menunjukkan pandangan yang lebih positif terhadap umpan balik sebagai peluang belajar dibandingkan laki-laki ($p=0,01$). Tantangan utama: stres akibat banyaknya tanggung jawab (skor rata-rata stres: 6,54) dan kurangnya dukungan dari perawat senior pada tahap awal. Faktor pendukung: mentor, dukungan kolega, dan pengalaman klinis selama program orientasi. Nilai p: Beberapa aspek menunjukkan perbedaan signifikan, seperti perbaikan diri ($p=0,04$) dan adaptasi terhadap budaya organisasi ($p<0,05$).

No	Judul	Tahun	Metode	P: Populasi	O: Outcome
				ini. Mayoritas peserta adalah perempuan (74%) dengan rentang usia 20-25 tahun.	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dari 15 jurnal mengungkapkan tiga tema utama yaitu *program induction* meningkatkan kredibilitas perawat baru, hambatan penerapan *program induction* ditempat kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi penerapan *program induction*. Tema pertama yaitu *program induction* meningkatkan kredibilitas perawat baru, terkait dengan sosialisasi (8), perseptorship (3), adaptasi terdiri dari performa (7, 1) dalam performa ada ketrampilan managerial (14), peran membantu (12), pengetahuan (9,14), ketrampilan khusus (1,8,9,12), ketrampilan mengajar (9), ketrampilan keperawatan (9,12,14). kepuasan (7,1,10), Kepercayaan diri (7,8,11,13,14), berfikir kritis (4,7). program induksi sangat penting untuk membantu perawat baru berkembang dan membangun kredibilitas mereka. Melalui proses sosialisasi dan bimbingan dari perawat yang lebih berpengalaman, mereka dapat beradaptasi lebih cepat dengan lingkungan kerja. Program ini juga mengasah keterampilan penting seperti kemampuan manajerial, keterampilan keperawatan, serta berpikir kritis, yang semuanya mendukung mereka dalam memberikan perawatan terbaik kepada pasien. Selain itu, program ini meningkatkan kepercayaan diri perawat baru, membuat perawat baru merasa lebih puas dan dihargai dalam pekerjaannya. Dengan dukungan yang tepat, perawat baru dapat berkolaborasi lebih baik dengan tim dan tumbuh menjadi profesional yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan di lapangan.

Tema kedua adalah hambatan penerapan *program induction* ditempat kerja yaitu beban kerja (2), prosedur ketrampilan (1), harapan peran yang tidak jelas (2,11), kesenjangan pengetahuan dan

praktek (2,8,11), persiapan akademis tidak memadai (2), untuk hambatan internal yaitu takut (2), refleksi (9), tidak siap (11). Hambatan dalam penerapan program induksi di tempat kerja bisa datang dari berbagai faktor, baik dari luar maupun dalam diri perawat baru. Dari segi eksternal, beban kerja yang terlalu berat, prosedur keterampilan yang sulit dipahami, dan ketidakjelasan harapan peran seringkali membuat perawat baru merasa bingung dan kesulitan beradaptasi. Selain itu, adanya perbedaan antara pengetahuan yang dipelajari di akademik dan praktik di lapangan, serta persiapan akademis yang kurang matang, bisa membuat perawat baru merasa kurang siap menghadapi tantangan di tempat kerja.

Di sisi lain, hambatan internal sering kali bersifat psikologis. Rasa takut untuk membuat kesalahan, kurangnya kemampuan untuk merefleksikan diri, serta perasaan tidak siap untuk memikul tanggung jawab yang besar, seringkali membuat perawat baru merasa tertekan dan kesulitan untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang baru.

Tema ketiga terkait lingkungan kerja mempengaruhi penerapan program induction terdiri dari, titik lemah dalam tatanan klinis (8), respon (9), harapan (9), tim pendukung (11) dan dukungan dan kepemimpinan (15). Lingkungan kerja mempengaruhi efektivitas program induksi perawat baru. Tantangan dalam tatanan klinis, seperti kekurangan sumber daya atau prosedur yang tidak optimal, dapat menghambat proses penyesuaian mereka. Selain itu, respon yang kurang membantu dan harapan yang tidak realistis bisa memberi tekanan tambahan pada perawat baru. Tim pendukung yang kuat sangat penting untuk memfasilitasi penyesuaian mereka, sementara dukungan dan kepemimpinan yang baik dari pihak manajemen menciptakan suasana yang mendukung agar perawat baru dapat berkembang dengan baik.

Selain teori Transisi Meleis (2010), teori Caring yang dikembangkan oleh Jean Watson juga memberikan pemahaman penting tentang program induksi perawat baru. Teori ini menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang penuh empati dan perhatian, yang dapat meningkatkan kesejahteraan perawat. Dalam program induksi, peran bimbingan dari perawat berpengalaman sangat penting untuk mengembangkan kompetensi, kepercayaan diri, dan profesionalisme perawat baru, sesuai dengan prinsip Caring yang menunjukkan bahwa dukungan emosional dapat mempercepat proses adaptasi. Teori Caring juga memberikan solusi untuk hambatan seperti beban kerja yang berat dan ketidakjelasan peran. Dukungan emosional dari tim dan kepemimpinan

membantu perawat baru mengatasi stres dan memperlancar proses adaptasi mereka. seperti penelitian "Eksplorasi Dampak Program Orientasi: Kompetensi, Kepercayaan Diri, dan Kepuasan Kerja Perawat Baru di Rumah Sakit Wilayah Kota Makassar" oleh Ernawaty (2024) menunjukkan bahwa orientasi yang mengutamakan pengembangan kompetensi serta dukungan emosional dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja perawat baru.

Secara keseluruhan, baik teori Transisi Meleis maupun Caring menekankan pentingnya dukungan emosional dalam proses adaptasi perawat baru. Dukungan ini membantu meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, dan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Program induction merupakan metode yang efektif untuk membantu perawat baru beradaptasi di lingkungan kerja rumah sakit. Hasil analisis dari 15 jurnal mengungkapkan tiga tema utama yaitu *program induction* meningkatkan kredibilitas perawat baru, hambatan penerapan *program induction* ditempat kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi penerapan *program induction*. Program ini berkontribusi pada peningkatan berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, rasa percaya diri, kemampuan berpikir kritis, dan profesionalisme, yang mempermudah proses transisi mereka ke dalam peran baru. Meskipun demikian, pelaksanaan program ini tidak terlepas dari tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, kesenjangan antara teori dan praktik, ketidakjelasan peran, serta hambatan internal seperti rasa takut dan kurangnya kesiapan. Selain itu, keberhasilan program ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang meliputi dukungan dari kepemimpinan, kolaborasi tim, dan suasana kerja yang mendukung.

Saran

Agar *program induction* untuk perawat baru dapat lebih efektif, ada beberapa langkah yang bisa dilakukan. Pertama, untuk membantu meningkatkan kredibilitas perawat baru, program ini perlu dirancang dengan baik, fokus pada pengembangan keterampilan teknis, kemampuan berpikir kritis, manajerial, dan profesionalisme. Selain itu, evaluasi rutin juga penting untuk melihat sejauh

mana program ini berhasil, sambil memberikan umpan balik yang berguna bagi peserta. Kehadiran mentor atau fasilitator yang berpengalaman juga akan sangat membantu perawat baru menjalani adaptasi dengan lebih mudah.

Kedua, untuk mengatasi berbagai hambatan dalam penerapan program, rumah sakit perlu mengelola beban kerja dengan lebih baik, sehingga pelatihan bisa berjalan tanpa terganggu. Materi pelatihan juga sebaiknya disesuaikan dengan praktik di lapangan, misalnya dengan simulasi atau pelatihan langsung. Selain itu, orientasi awal atau workshop dapat diberikan untuk mempersiapkan mental dan meningkatkan rasa percaya diri perawat baru sebelum memulai program induction. Ketiga, lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk keberhasilan program ini. Rumah sakit perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana pemimpin memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan staf. Selain itu, menyediakan fasilitas yang nyaman dan suasana kerja yang positif dapat membantu perawat baru merasa lebih mudah beradaptasi. Dukungan dari tim kerja, seperti supervisor dan rekan sejawat, juga penting untuk memberikan bantuan selama proses transisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajjjul Jana, V., & Halimatun Radizuan, T. (2023). *Qualitative perspectives of new graduate nurses to educational preparation for patient care. Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*. <https://doi.org/10.33024/minh.v6i4.12611>
- Al Sabei, S. D., Al-Rawajfah, O. M., AlBashayreh, A., Al Yahyaei, A., & Al-Maqbali, M. (2024). *The first two years of experience: A mixed-methods study exploring the work environment and transition to practice of graduate nurses. Nursing Forum*, Article ID 2445645. <https://doi.org/10.1155/2024/2445645>
- Alghamdi, M. S., & Baker, O. G. (2020). *Identifying the experiences of new graduate nurses during the transition period to practice as professional nurses. Journal of Clinical Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jocn.15344>

- Bakir, A., Abdul Rahman, H., Haji-Ali, H.-M. S., & Abdul-Mumin, K. H. (2022). *Leadership and management preparedness after completing induction programme for newly graduate nurses: A cross-sectional study*. *International Journal of Nursing Education*, 14(1), 19–27.
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2021). *Systematic Approaches to a Successful Literature Review* (3rd Edition). Sage Publications.
- Ernawaty. (2024). Explorasi dampak program orientasi: kompetensi, kepercayaan diri, dan kepuasan kerja perawat barudi Rumah Sakit wilayah kota makasar.
- Fawaris, F. F., Ammar, K., Farhan, M., Nour, S., & Atmah, R. (2021). *New nurses' perceptions of their experiences during their first year of practice in an oncology setting*. <https://doi.org/10.32996/jmhs.2021.2.1.1>
- Gularte-Rinaldo, J., Baumgardner, R., Tilton, T., & Brailoff, V. (2023). **Mentorship ReSPeCT Study: A Nurse Mentorship Program's Impact on Transition to Practice and Decision to Remain in Nursing for Newly Graduated Nurses**. *Nurse Leader*. DOI: [10.1016/j.mnl.2022.07.003](https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.07.003).
- Hallaran, A. J., Edge, D. S., Almost, J., & Tregunno, D. (2022). *New nurses' perceptions on transition to practice: A thematic analysis*. <https://doi.org/10.1177/08445621221074872>
- Hong, K. J., & Yoon, H.-J. (2021). *Effect of nurses' preceptorship experience in educating new graduate nurses and preceptor training courses on clinical teaching behavior*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph1803097>.
- Jana, V. A., Radizuan, T. H., & Curse, G. S. (2023). *Qualitative perspectives of new graduate nurses to educational preparation for patient care*. *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, 6 (4), 330–337. <https://doi.org/10.33024/minh.v6i4.12611>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Laporan Tahunan Pengelolaan SDM Kesehatan*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Lalithabai, D. S., Ammar, W. M., Alghamdi, K. S., & Aboshaiqah, A. E. (2021). Using action research to evaluate a nursing orientation program in a multicultural acute healthcare setting. *International Journal of Nursing Sciences*, 8(2), 181–189. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.01.002>

- Lalithabai, D. S., Ammar, W. M., Alghamdi, K. S., & Aboshaiqah, A. E. (2021). *Using action research to evaluate a nursing orientation program in a multicultural acute healthcare setting*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.01.002>
- Meleis, A. I. (2010). *Transitions Theory: Middle Range and Situation Specific Theories in Nursing Research and Practice*. Springer Publishing Company
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). *The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews*. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rahmawati, F., Sari, D. P., & Nugroho, E. (2022). *Analisis kebutuhan pelatihan pada perawat baru di rumah sakit Indonesia: Studi kualitatif*. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(1), 15-22.
- Shahzeydi, A., Taleghani, F., Moghimian, M., Farzi, S., Yazdannik, A., & Farzi, K. (2022). *Exploring nursing faculty, managers, newly graduated nurses, and students' experiences with nursing internship programs in Iran: A qualitative descriptive study*. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01159-8>
- Smith, J., Brown, K., & Lee, A. (2020). *The impact of structured induction programs on nurse retention and job satisfaction: A global perspective*. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 789-798.
- Tambunan, D. M., & Harahap, S. Y. (2024). *The effect of preceptorship training on new nurse's adaptation during orientation at a private hospital in Medan*. <https://www.lldikti1.kemendikbud.go.id/jurnal>.
- Tawash, E., Cowman, S., & Anwar, M. (2024). *New graduate nurses' readiness for practice, transition and integration into the workplace: A longitudinal study with mixed methods research*. *Nurse Education in Practice*, 79, 104076. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.104076>
- Tayal, N., Bhoi, S., Gunjiyal, J., & Kaur, K. (2020). *Impact of a structured nursing training program on self-perceived competence of newly appointed nurses at Apex Trauma Center in Northern India: A prospective observational study*. <https://doi.org/10.5005/jp-journals-10035>

Yuliartiningsih, Nursalam, & Kartini, Y. (2019). *Preceptorship method to the achievement of new nurse competencies at Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, *12*(2), 90-98.

Zhou, N., Zhu, H., Yang, L., & Zheng, S. (2023). *New nurses' experiences during a two-year transition period to clinical practice: A phenomenological study*. *Nurse Education Today*, *121*, 105682. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105682>