

## KAJIAN TENTANG PROSES MAGANG (*INTERNSHIP*) PERAWAT DI RS X JAKARTA

**Serri Hutahaean**

Dosen Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya

E-mail: [serrihthyn@gmail.com](mailto:serrihthyn@gmail.com)

### **Abstrak**

Kajian ini meninjau bagaimana proses magang perawat di Rumah Sakit X. Metode yang dilakukan adalah dengan wawancara dan observasi yang akan diubah menjadi narasi. Hasil yang didapat diketahui proses magang dilakukan selama enam bulan dan tiga hari orientasi serta dilakukan untuk semua perawat baru baik yang masih baru lulus maupun yang sudah pengalaman. Sementara menurut tinjauan literature disebutkan bahwa proses magang dilakukan selama satu tahun dan hanya dilakukan pada perawat yang baru lulus pendidikan. Rekomendasi yang diharapkan untuk proses magang perawat menjadi satu tahun dan hanya untuk perawat yang baru saja lulus serta perlu dilakukan pengkajian dan bimbingan terkait kebutuhan belajar perawat sebelum proses magang dan saat rotasi ruangan.

Kata kunci: proses, magang, perawat.

### ***Abstract***

*This study reviewed how the process of apprenticeship nurse in the Hospital X Jakarta. The method is done with interviews and observations that will be converted to narrative. The results obtained are known to process internship is performed during six months and three days of orientation and performed for all new nurses either who are new graduate or already experience. While according to the literature review mentioned that the process of apprenticeship is carried out for a year and is only done on the new nurse graduate education. The recommendations are expected to process an intern nurse becomes a year and only for newly graduated nurses as well as the need for assessment and guidance-related learning needs of nurses before the internship process and by the time the rotation.*

*Key words: process, internships, nurse.*

## Pendahuluan

Magang merupakan proses penyesuaian bagi perawat yang baru lulus dengan lingkungan pekerjaan yang sebenarnya. Menurut (Kemenkes, 2013) proses magang merupakan bagian dari proses pembelajaran yang diselenggarakan secara terpadu dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan perawat yang lebih berpengalaman dalam rangka meningkatkan pengetahuan menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Magang merupakan masa masa peralihan dari pendidikan ke masa kerja. Magang merupakan masa peralihan dari sarjana keperawatan menjadi *register ners* (Obyet. H.K, et al, 2013)

Proses magang memberikan rasa percaya diri perawat yang baru lulus pendidikan menjadi lebih nyaman dalam melakukan kerja di lapangan. Program magang berdasarkan LNA (Learning Needs Assessment) menjelaskan bahwa proses magang mendorong perawat merasa aman dan menerapkan kompetensinya dalam keterampilan klinis dan manajemen dasar yang diperlukan untuk memberikan kualitas tinggi dan pelayanan yang aman bagi pasien. (Obied. H.K, et al, 2013)

Menurut (Obyet. H.K, et al, 2013) dan Kemenkes 2013 magang memberikan kesempatan kepada perawat beradaptasi dengan lingkungan kerja

dan mengurangi shock realita. Perawat baru menjalani proses magang selama 1 tahun pada 4 pelayanan dasar yaitu keperawatan anak, keperawatan Maternitas, keperawatan Penyakit dalam dan bedah. Proses magang ini di bawah tanggung jawab kepala bidang keperawatan serta diperlukan perseptor dan mentor selama magang.

Perawat yang bekerja dengan di awali proses magang biasanya mempunyai kinerja yang lebih baik. Menurut penelitian Hartiti, 2012 terdapat hubungan yang bermakna antara program magang, supervisi pada program magang, tim pelatih pada program magang dengan kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan Fenomena yang didapatkan dari hasil studi pendahuluan dengan kepala bidang keperawatan, didapatkan bahwa masih belum optimalnya proses orientasi dilakukan di Rumah Sakit X. Masih ada perawat yang belum memahami visi dan misi pelayanan Keperawatan, yang seharusnya didapat dari proses orientasi perawat. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya perawat tersebut masih belum berlandaskan pada visi, misi keperawatan. Oleh karena itu kelompok bermaksud meninjau bagaimana internship perawat di Rumah Sakit X. Tujuan umum pada kajian ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan Internship di Rumah Sakit X.

Sedangkan, tujuan khusus dari kajian ini adalah untuk mengetahui permasalahan Internship di Rumah Sakit X Jakarta dan untuk mengetahui pengelolaan masalah Internship di Rumah Sakit X Jakarta

### **Metode Penelitian**

Metode yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah dengan melakukan wawancara kepada Kepala Bidang Keperawatan Rumah Sakit X untuk mengetahui proses magang (*intership*) perawat di Rumah Sakit X Jakarta.

Data yang diperoleh dari hasil kegiatan pengumpulan data melalui wawancara terstruktur dideskripsikan dan dinarasikan. Sedangkan data hasil observasi diubah menjadi narasi dan menjadi data pendukung hasil wawancara.

Hasil wawancara dan observasi yang telah dideskripsikan secara narasi kemudian dirumuskan permasalahan di ruangan tersebut. Hasil permasalahan dibahas menggunakan literatur dari buku teks dan jurnal ilmiah. Hasil akhir adalah perumusan *plan of action* (POA) untuk usulan perbaikan di Rumah Sakit X.

### **Hasil Penelitian**

Hasil pengumpulan informasi di Rumah Sakit X diketahui bahwa telah

ada kebijakan pimpinan RS tentang magang. Program magang dilaksanakan selama 3 (tiga) hari dan 6 (enam) minggu di ruang perawatan. Tujuan dari magang yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan memberikan pengalaman bekerja perawat secara langsung. Kompetensi yang harus dicapai perawat mencakup komunikasi interpersonal, etika keperawatan, PPI, patient safety, pemenuhan oksigenisasi, pemenuhan cairan elektrolit, penerapan prinsip pemberian obat, pemenuhan personal hygiene, pemenuhan kebutuhan nutrisi per oral dan perawatan luka minor. Proses magang dilaksanakan di ruang operasi, IGD, ruang perawatan, ruang neuro diagnostik dan poli rawat jalan untuk seluruh perawat baru baik yang baru saja lulus maupun yang telah berpengalaman.

Program magang di Rumah Sakit X menjadi tanggung jawab kepala bidang keperawatan. Kepala bidang keperawatan bekerja sama dengan bagian diklat dalam pembelajaran konsep di kelas. Sedangkan selama proses magang di ruangan, kepala bidang keperawatan menugaskan kepala ruangan dan perawat primer untuk memberikan bimbingan kepada perawat magang. Perawat primer ini merupakan perawat klinik neuroscience level II.

Perawat selama mengikuti proses magang mendapatkan bimbingan melalui program *preceptorship*. Kepala ruangan dan perawat primer bertanggung jawab menjadi preceptor bagi perawat baru. Perceptor di Rumah Sakit X belum pernah mengikuti pelatihan *preceptorship*, hal ini menjadi perhatian Kepala Bidang Keperawatan. Selama proses *preceptorship* belum ada sistem reward dan punishment yang jelas.

Proses magang di Rumah Sakit X yang terakhir dilaksanakan pada tahun 2015 dengan peserta magang sebanyak 123 perawat. Perawat tersebut terdiri dari 88 Ners dan 35 D3 Keperawatan, dari jumlah tersebut ada 57 perawat yang *fresh graduate*. Proses evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui kompetensi yang telah dicapai dengan capaian dari *log book* perawat, belum dilakukan pengukuran kompetensi perawat sebelum proses magang dan saat rotasi area magang. Perawat dinyatakan lulus proses magang jika telah memperoleh 80 % target yang ada di *log book* perawat. Capaian perawat untuk magang perawat periode 2015 diperoleh hasil 100 % perawat lulus proses magang.

### **Pembahasan**

Program magang di Rumah Sakit X telah menjadi kebijakan pimpinan RS yang dilaksanakan selama 3 (tiga) hari

untuk orientasi dan 6 (enam) minggu untuk pelaksanaan magang. Proses magang dilaksanakan di ruang operasi, IGD, ruang perawatan, ruang neuro diagnostik dan poli rawat jalan. Pelaksanaan magang di Rumah Sakit X dilihat dari lama dan area magang tidak sesuai dengan kebijakan Kementerian Kesehatan terhadap pelaksanaan magang. Di dalam pedoman Jenjang Karir Perawat dijelaskan bahwa proses magang dilaksanakan selama 1 (satu) tahun pada 4 (empat) pelayanan dasar yaitu keperawatan anak, keperawatan Maternitas, keperawatan Penyakit dalam dan bedah. (Kementerian Kesehatan, 2013). Pelaksanaan magang di Hospitals of Tanta University dilaksanakan selama 1 tahun. (Obied, 2013). Rumah Sakit X merupakan rumah sakit khusus sehingga proses magang seharusnya dilaksanakan di ruangan perawatan, tidak pada area intensif dan gawat darurat.

Pelaksanaan proses magang di Rumah Sakit X diberlakukan bagi seluruh perawat baru baik yang baru saja lulus maupun yang telah berpengalaman. Menurut Kementerian Kesehatan proses magang hanya untuk perawat baru yaitu perawat yang baru lulus pendidikan dan atau baru pertama kali bekerja dengan masa kerja 0-1 tahun (Kemenkes, 2013). Sedangkan menurut Obied (2013), proses magang merupakan masa transisi bagi sarjana

keperawatan untuk menjadi perawat register. Menurut pengertian diatas proses magang hanya untuk perawatan baru, sedangkan perawat dengan pengalaman kerja lebih dari 1 (satu) tahun tidak perlu mengikuti proses magang.

Selama proses magang, perawat baru di Rumah Sakit X diberikan *log book* yang berisikan kompetensi yang harus dicapai selama proses magang. Kompetensi yang harus dicapai perawat mencakup komunikasi interpersonal, etika keperawatan, PPI, patient safety, pemenuhan oksigenisasi, pemenuhan cairan elektrolit, penerapan prinsip pemberian obat, pemenuhan personal hygiene, pemenuhan kebutuhan nutrisi per oral dan perawatan luka minor. Kompetensi perawat magang ini sedikit berbeda dengan kompetensi magang di Hospitals of Tanta University. Kompetensi magang perawat di Hospitals of Tanta University meliputi keterampilan manajemen dan keterampilan klinik. Keterampilan klinik mencakup keterampilan interpersonal, caring, komunikasi, manajemen konflik, manajemen waktu, problem solving, pengambilan keputusan dan delegasi. Sedangkan keterampilan klinik meliputi pengumpulan data, pengkajian rasa nyaman, pengkajian vital sign, pengendalian infeksi, perawatan sistem kardiovaskuler dan pernafasan, perawatan luka, medikasi, perawatan

sistem gastrointestinal, eliminasi, terapi hangat dan dingin, restrain dan perawatan bayi baru lahir. (Obied, 2013). Kompetensi terkait keterampilan manajemen di RS Pusat Nasional perlu ditambahkan seperti kompetensi di Hospitals of Tanta University sehingga kemampuan manajemen perawat lebih baik. Menurut Becroft (2011), selama proses magang perawat harus memperoleh kompetensi tentang nilai, sikap tujuan fundamental dari profesionalisme keperawatan.

Pelaksanaan bimbingan perawat magang di Rumah Sakit X melalui program preceptorship. Perawat primer ditunjuk sebagai preceptor untuk membimbing dan evaluasi bagi perawat magang. Program *preceptorship* ini sesuai dengan kebijakan Kementerian Kesehatan dan pelaksanaan magang di Hospitals of Tanta University yang menjelaskan bahwa selama proses magang, perawat memperoleh bimbingan melalui *preceptorship*. Hal yang perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan program *preceptorship* di Rumah Sakit X terkait dengan kemampuan perawat primer. Menurut hasil wawancara dengan kepala bidang keperawatan, diketahui bahwa perawat primer ini belum pernah mendapatkan pelatihan tentang *preceptorship*, mereka membimbing sesuai dengan kemampuan dan pemahaman. Secara kompetensi dalam membimbing,

mereka belum paham proses *preceptorship*.

Ketidak mampuan perawat dalam menjalankan tugasnya dapat ditemukan di ruang rawat dengan berbagai macam faktor penyebab. Faktor penyebabnya adalah kurangnya waktu melakukan, faktor pelupa, kurangnya sarana prasarana, peralatan kurang nyaman digunakan, kurangnya pemahaman perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat, kurang pelatihan (Efstathiou et al., 2011; Travers et al., 2015). Dalam hal ini sebagai perawat di butuhkan perlunya mengikuti pelatihan. Khususnya perawat Primer terkait *preceptorship* sehingga mereka dapat membimbing dengan benar sesuai dengan prosedur

Dari uraian diatas, perlu merekomendasikan kepada Kepala Bidang Keperawatan untuk usulan perbaikan pedoman magang perawat. Pedoman magang mengatur proses magang perawat menjadi selama 1 (satu) tahun pada ruangan perawatan neuroscience. Program magang perawat hanya untuk perawat baru yaitu perawat yang baru saja lulus atau perawat dengan pengalaman kerja 0-1 tahun. Perlu dilakukan *self assessment* terkait kebutuhan belajar perawat sebelum proses magang dan saat rotasi ruangan. Selama proses magang perawat harus mendapatkan bimbingan *preceptorship* dari perawat

yang berkompeten baik dari segi teknis maupun kemampuan *preceptorship*. Kelompok mengusulkan kepada Diklat Rumah Sakit X melakukan *In House Training* tentang *Preceptorship* untuk kepala ruangan dan perawat primer.

### **Kesimpulan**

Pelaksanaan program magang di Rumah Sakit X belum sesuai dengan kebijakan Kementerian Kesehatan tentang magang perawat. Pelaksanaan magang seharusnya dilaksanakan selama 1 (satu) tahun dan hanya untuk perawat baru. Bila dibandingkan dengan pelaksanaan program magang di Hospitals of Tanta University, pelaksanaan magang dilaksanakan selama 1 (satu) tahun, dilakukan evaluasi kemampuan perawat sebelum program, saat rotasi area magang, dan setelah proses magang. Selama proses magang di Rumah Sakit X telah dilaksanakan *preceptorship* namun *preceptor* belum memiliki kompetensi untuk melakukan *preceptorship*.

### **Saran**

Saran penulis berdasarkan hasil pengumpulan informasi adalah, perlunya Rumah Sakit melakukan perbaikan terkait kebijakan magang perawat, dimana magang dilakukan dalam 1 (satu) tahun dan hanya untuk perawat baru. Rumah sakit perlu menambahkan kompetensi magang untuk ketrampilan manajemen perawat.

Perlunya dilakukan proses evaluasi sebelum dan sesudah magang, serta perlunya dilakukan pelatihan *perceptorship* bagi perawat primer.

#### Daftar Pustaka

- Al-mahmoud, S. A., Dorgham, S. R., & El-megeed, M. I. A. B. D. (2013). Relationship between Nurse Interns ' Satisfaction Regarding Internship Program and Clinical Competence, *81*(2), 151-161.
- Departemen Kesehatan RI. (2009). Pedoman Pelaksanaan Internsip Dokter Indonesia.
- Dessler, Garry. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Drs Benyamin Molan, Jakarta : PT. Prenhalindi, 1998
- Gillies, DA. (1996). *Manajemen Keperawan, Suatu Pendekatan Sistem*. W.B Saunders Compani: Philadelphia
- Hamidah, H., Maziah, M., Ayesha, B., Subahan, T., & Rahayah, A. S. (2012). The Development of a Malaysian Model Internship Programme (MyMIP): A Preceptor Model for Nurses in their Early Stage of Profession. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *64*(1999), 492-500.  
<http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.058>
- Hartiti, (2012). Program orientasi dan karakteristik dengan kinerja perawat pelaksana. *Jurnal ilmiah ISBN* : 978-602-18809-0-6
- Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan Dan Keteknisian Medik. (2013). *Petunjuk pelaksanaan jenjang karir perawat di rumah sakit*. Jakarta: Kemenkes
- Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan Dan Keteknisian Medik. (2011). *Pedoman bimbingan teknis penyelenggaraan pelayanan keperawatan di rumah sakit khusus*. Jakarta: Kemenkes
- Mahmoud. S.A, et al. (2013). Relationship between Nurse Interns' Satisfaction Regarding Internship Program and Clinical Competence. *Medical Journal of Cairo university*:81 (2) 151-161
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Teori dan Aplikasi*. Edisi 4. Jakarta: EGC.

- Obied. K.H, et.al. (2013). Application Program for Nurse Interns Based on Learning Needs Assessment. *Journal of American Science*. 9 (3)
- Penelitian Nurlita sari. (2010). Gambaran proses rekrutmen dan seleksi perawat Di rumah sakit medika permata hijau
- Robbins, S., & Judge, T. (20013). *Organizational Behaviour* (15 th ed.). Boston. Pearson
- Swansburg, R.C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Alih Bahasa Suharti Samba dkk. Jakarta: EGC.

