

**PERAN MENTORSHIP DALAM Mendukung PROSES ORIENTASI PERAWAT  
BARU: TINJAUAN DAN IMPLIKASI PRAKTIS**

Ruth Panggabean<sup>1</sup>, Regina Vidya Trias Novita<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIK Sint Carolus

Email: [ruthpanggabean1401@gmail.com](mailto:ruthpanggabean1401@gmail.com)<sup>1</sup>, [reginanovita04@gmail.com](mailto:reginanovita04@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Mentoring merupakan serangkaian proses belajar dan orientasi untuk pembentukan karakter manusia, yang menghasilkan berbagai hal dan keterampilan yang menampilkan keunggulan karakter. Peran mentor salah satunya pembentukan karakter dan kepribadian untuk mendukung tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan menganalisis artikel dari basis data terpercaya seperti Scopus, ScienceDirect, PubMed dan Google Scholar, data dikumpulkan dari jurnal terindeks tahun 2019-2024. kriteria inklusi, adalah proses model *Mentorship* dalam mendukung proses orientasi perawat baru. Hasil menunjukkan bahwa penerapan model *Mentorship* mampu meningkatkan kompetensi perawat baru dan mendukung proses transisi peran baru sebagai perawat. Selain itu Mentorship juga terbukti meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik dengan rekan kerja, menciptakan suasana yang lebih kondusif di unit kerja. Keberhasilan implementasi model *mentorship* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dukungan manajemen, pelatihan yang memadai, dan adaptasi dengan konteks lokal. Hambatan yang dihadapi meliputi pelatihan staf dan dukungan manajemen. Model *Mentorship* telah terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas perawat baru melalui program orientasi. Dukungan berkelanjutan dan pelatihan intensif diperlukan untuk memastikan penerapan yang optimal di bidang keperawatan.

**Kata Kunci:** *Mentorship*, Program Orientasi, Perawat Baru.

**ABSTRACT**

*Mentoring is a series of learning and orientation processes for the formation of human character, which produces various things and skills that display character excellence. The role of a mentor is one of building character and personality to support organizational goals. This research uses a literature review method by analyzing articles from trusted databases such as Scopus, ScienceDirect, PubMed and Google Scholar. The inclusion criteria are the Mentorship model process in supporting the new nurse orientation process. The results show that the implementation of the Mentorship model is to increase the competency of new nurses and support the transition process to a new role as a nurse. Apart from that, Mentorship has also been proven to improve better working relationships with colleagues, creating a more conducive atmosphere in the work unit. The successful implementation of the mentorship model is influenced by various factors, such as management support, adequate training, and adaptation to the local context. Barriers faced include staff training and management support.*

*The Mentorship Model has been proven effective in improving the quality of new nurses through orientation programs. Ongoing support and intensive training are necessary to ensure optimal implementation in the nursing field.*

**Keywords:** *Mentorship, Orientation Program, New Nurses.*

---

## **PENDAHULUAN**

Perawat merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam menjalankan proses organisasi termasuk di dalamnya rumah sakit untuk mencapai tujuan yang sama (Wijaya et al., 2018). Orientasi merupakan hal yang penting bagi seorang perawat baru. Hal ini akan membantu perawat untuk mendapatkan informasi terkait lingkungan kerja hingga proses bekerja di rumah sakit. Dukungan tersebut dapat diberikan dengan berbagai macam metode baik dengan mentorship, pembelajaran tatap muka secara langsung dan orientasi menggunakan *e-learning*. (Matthias et al., 2019; Rush et al., 2018).

Perawat baru rentan terhadap kelelahan karena berbagai alasan, dibutuhkan waktu berbulan-bulan bagi perawat baru untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dalam mengembangkan keterampilan dalam memberikan asuhan keperawatan. Jika mereka berada dalam lingkungan yang tidak nyaman ini akan membuat perawat baru mencari pekerjaan ditempat lain. Rumah Sakit dapat mengurangi pergantian staf dengan menerapkan cara atau membantu perawat baru dengan metode *Mentorship* dalam orientasi perawat baru, seorang perawat baru dipasangkan dengan seorang perawat pembimbing biasa disebut sebagai mentor. Bersama-sama mereka membahas tujuan karier dan tantangan yang dialami oleh perawat baru serta membuat rencana tindak lanjut untuk mengatasi masalah tersebut. Hubungan ini berlangsung selama 1 tahun dan dapat dibagi menjadi beberapa fase untuk memastikan pencapaian target. *Mentorship* dapat juga diartikan sebagai proses pembelajaran dimana mentor mampu membuat peserta *Mentorship* yang biasa disebut mentee yang tadinya tergantung menjadi mandiri melalui kegiatan belajar. Kegiatan belajar yang diharapkan terjadi yaitu mengalami sendiri dan menemukan sendiri fenomena praktek keperawatan dimana hal ini diharapkan dapat membangun kepercayaan diri, harga diri dan kesadaran diri yang merupakan fundamental dalam penyelesaian masalah.

Tinjauan ini mengkaji literatur yang ada mengenai implementasi mentoring dalam program orientasi perawat baru, dengan menyoroti dampaknya terhadap peningkatan kepercayaan diri perawat baru. Pendampingan atau lebih dikenal dengan istilah *Mentorship*

memiliki makna pembimbing atau pengasuh (KBBI). Menurut Crawford (2016) Mentoring merupakan “Hubungan interpersonal dalam bentuk kepedulian dan dukungan antara seseorang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan seseorang yang kurang berpengalaman maupun yang pengetahuannya lebih sedikit”. Isi dari *mentoring* ini umumnya berbagai pengetahuan, keterampilan serta pengalaman.

Ada empat tahapan mentoring yang harus diketahui dan diterapkan yaitu: *I do you watch*, dalam tahapan ini sebagai seorang mentor memberikan contoh kepada mentee. Tahapan ini memungkinkan orang yang dimentori mempelajari dengan melihat langsung bagaimana mentor melakukan sesuatu hal dan melakukan evaluasi. *I do you help*, tahapan selanjutnya adalah mentor mengajak mentee untuk mulai membantu. Mentee akan mulai belajar dan merasakan prosesnya lebih mendalam. Proses ini adalah tahapan yang penting, setelah tahap ini mentee akan mulai mencoba untuk praktek secara langsung. *You do I help*, tahapan ini mentor mulai mengizinkan mentee untuk mulai tampil dan melakukan tindakan. Peranan mentor adalah membantu untuk terus mengarahkan mentee berada di jalur yang benar. *You do I watch*, pada tahapan ini mentor sudah merasa yakin dengan kompetensi dan kapabilitas mentee. Pada tahapan ini mentor sudah bisa melepas dan mengamati saja bagaimana mentee melakukan suatu Tindakan. Program mentoring tidak hanya bermanfaat bagi mentee tetapi juga bagi para mentor, antara lain mentor melaporkan bahwa program mentoring menawarkan kesempatan kepada para mentor untuk berbagi pengalaman serta para mentor juga dapat merefleksikan diri mereka sendiri, sehingga hubungan antara mentor dan mentee saling menguntungkan. (Tremblay et al., 2019).

## **METODE PENELITIAN**

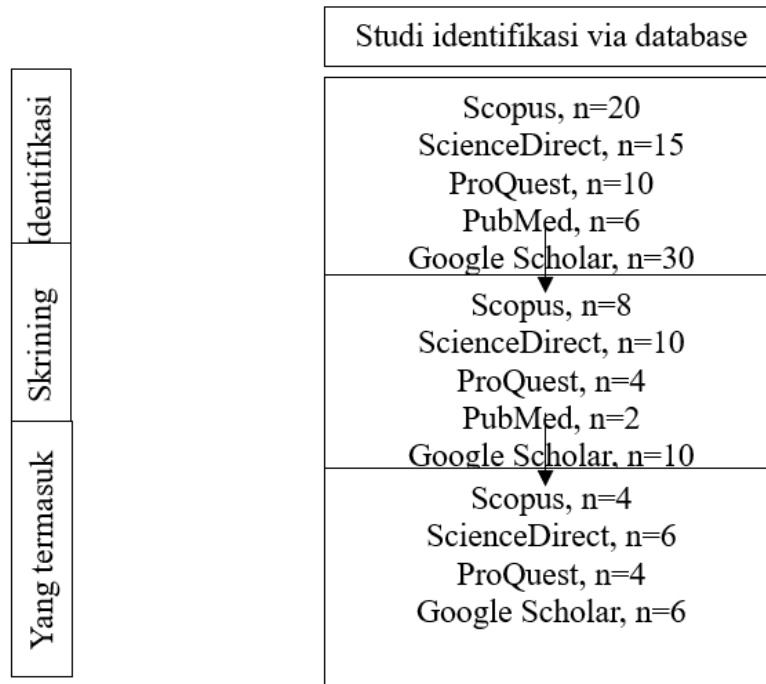
Pada penelitian ini menggunakan menggunakan *Literature review* untuk mengevaluasi implementasi model Mentoring bagi perawat baru. Basis data ilmiah dari *platform* pencarian yang kredibel untuk mengakses artikel akademik berkualitas tinggi seperti Scopus, ScienceDirect, ProQuest, PubMed, dan Google Scholar.

## **Kriteria Inklusi**

Studi tentang mentoring bagi perawat baru, program orientasi. Artikel berbasis penelitian empiris (kuantitatif, kualitatif, atau campuran). Studi yang membahas hasil implementasi, tantangan, atau dampak mentoring.

**Kriteria Eksklusi:**

Artikel berupa opini, editorial, atau laporan kasus tanpa data empiris. Penelitian dengan fokus di luar model *mentorship*. Artikel tanpa akses teks penuh.



Gambar 1. Bagan PRISMA

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Jumlah artikel yang didapat adalah 20 (dua puluh) publikasi dimana 18 (delapan belas) artikel merupakan penelitian kuantitatif, dan 2 (dua) artikel penelitian dengan metode campuran. Secara geografis penelitian-penelitian tersebut dilakukan di Amerika, Canada, China, Finlandia, Italia, Indonesia, Korea, Pakistan, Swedia, Saudi Arabia dan Turki. Teridentifikasi 2 (dua) kategori penelitian berdasarkan tempat dilakukannya penelitian pada artikel-artikel tersebut yaitu: (1) rumah sakit; (2) universitas. Semua penelitian pada artikel itu bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang efektivitas penerapan mentoring pada program orientasi perawat baru.

Tabel 1. Ringkasan Artikel

Judul artikel, Author	Tujuan Penelitian	Metode	Populasi	Hasil Penelitian
-----------------------	-------------------	--------	----------	------------------

<p><i>Determining the learning needs of new graduated nurses working in inpatient care institutions</i> (Aydoğan et al., 2020)</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah menentukan kebutuhan belajar perawat yang baru lulus bekerja di rumah sakit.</p>	<p>Studi Deskriptif, dilakukan an pilot study.</p>	<p>Populasi: 459 perawat baru lulus di 6 RS di Turki. Data dikumpulkan sejak Agustus - November 2018.</p>	<p>Perawat baru perlu ditingkatkan dibanyak bidang terkait pengetahuan dan keterampilan profesional mereka selama proses adaptasi. Perawat baru memerlukan bimbingan lebih lanjut yang berfokus kepada kebutuhan mereka agar mereka dapat bekerja bersama dengan pembimbing atau mentor</p>
<p><i>Developing mentorship in clinical practice: Psychometrics properties of the Mentors' Competence Instrument</i> (Comparcini et al., 2020)</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk memvalidasi instrument kompetensi mentor versi Italia.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan desain <i>cross-sectional</i>.</p>	<p>Populasinya 648 mentor mahasiswa keperawatan dari lima rumah sakit Italia, di mana 291 peserta mengembalikan kuesioner yang diisi. Penelitian dilakukan September - Desember 2017. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. MCI (<i>mentors competence instrument</i>)</p>	<p>MCI adalah skala yang valid dan andal untuk menilai kompetensi mentor dalam membimbing pembelajaran klinis mahasiswa keperawatan dalam teks bahasa Italia. Varians model yang dijelaskan optimal dan menegaskan bahwa skala tersebut secara andal mewakili kompetensi mentor dalam membimbing mahasiswa keperawatan praktik klinis.</p>
<p><i>Development of an on-job mentorship programme to improve nursing experience for</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan program bimbingan keperawatan di tempat kerja menggunakan</p>	<p>Penelitian ini adalah studi intervensi Model Teori Peruba</p>	<p>Populasinya adalah 413 perawat pediatrik. Penelitian berlangsung dari Januari 2018-</p>	<p>Pengalaman karyawan yang lebih baik pada akhirnya akan meningkatkan pengalaman pasien, oleh karena itu, dipastikan untuk memasukkan bimbingan perawat sebagai strategi intervensi inti. Tujuan menengah meliputi peningkatan</p>

<p><i>enhanced patient experience of compassionate care.</i> (Hookmani et al., 2021)</p>	<p>kerangka kerja welas asih yang bertujuan untuk meningkatkan pengalaman perawat dengan demikian meningkatkan pengalaman pasien di rumah sakit perawatan tersier di Pakistan.</p>	<p>han (ToC).</p>	<p>desember 2019.</p>	<p>keterampilan welas asih staf perawat</p>
<p><i>Efforts to Optimize the Orientation of New Nurses: Pilot Study</i> (Kusumaningsih et al., 2020)</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah optimalisasi orientasi perawat baru untuk menyiapkan peralatan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan orientasi, baik secara teknis maupun kebijakan, serta menyiapkan dukungan pembimbing perawat.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan studi percontohan yang melibatkan agen pembaharuan di dua bangsal. Metode pengambilan sampel adalah purposive sampling.</p>	<p>Populasi penelitian melibatkan 14 perawat. Penelitian dilakukan tahun 2018.</p>	<p>Optimalisasi masa orientasi diperlukan dengan menyiapkan berbagai alat yang dibutuhkan, seperti panduan masa orientasi perawat baru dan SPO. Hal lain yang dapat diupayakan adalah menyiapkan perawat pembimbing</p>
<p><i>Evaluation of New Graduate Nursing</i></p>	<p>Tujuan dari program ini adalah agar perawat lulusan baru</p>	<p>Data yang dikumpulkan selama</p>	<p>Populasi penelitian 80 perawat baru, 80 pembimbing,</p>	<p>Temuan evaluator mengungkapkan bahwa semua pemangku kepentingan yang terlibat sepakat bahwa program orientasi adalah kunci untuk</p>

<p><i>Orientation Program</i> (Elizabeth Arroyo 2024).</p>	<p>mendapatkan kepercayaan diri, kompetensi, dan keterampilan berpikir kritis untuk memberikan perawatan yang aman.</p>	<p>proses wawan cara dikodekan dan dikategorikan menjadi tiga bagian utama: organisasi, substansif, dan teoritis. mentor bekerja.</p>	<p>20 pemimpin unit. Penelitian dilakukan selama 4 bulan. Semua pengukuran dilakukan dalam pengaturan klinis tempat mentor bekerja.</p>	<p>mengembangkan perawat yang kompeten. 78% pemimpin perawat yang bertanggung jawab atas unit keperawatan dan mengawasi hubungan pembimbing dan pembimbing mengatakan alasan program ini gagal karena kurangnya pembimbing dan pendidikan yang kompeten. Perawat lulusan baru yang pernah dan saat ini masih bekerja di organisasi memberikan tanggapan 89% masalah tersebut adalah hasil dari komunikasi yang buruk, kekompakan, dan pelatihan oleh organisasi. Para pembimbing yang mengajar perawat lulusan baru mengatakan bahwa 70% masalah berpusat pada hambatan para pembimbing tidak dididik dengan benar tentang cara menginstruksikan perawat pemula dengan benar.</p>
<p><i>Nurse Preceptors' Orientation Competence and Associated Factors - A Cross-Sectional Study</i> (Pohjamies et al., 2022)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi profil kompetensi orientasi yang berbeda di antara pembimbing perawat dan menjelaskan faktor-faktor terkait.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan <i>study cross section al.</i></p>	<p>Populasi penelitian 844 perawat. Waktu penelitian 2020-2021. Data dikumpulkan di salah satu rumah sakit universitas di Finlandia melalui kuesioner online yang menyertakan versi elektronik.</p>	<p>Temuan ini mengkonfirmasi bahwa perawat menilai orientasi mereka lebih tinggi ketika mereka memiliki pengalaman klinis dan teoritis yang memadai, pengalaman sebelumnya dalam mengarahkan karyawan baru, motivasi untuk bekerja, dan menyelesaikan orientasi dan pendidikan pendampingan. Selain itu, perawat menilai kompetensi orientasi mereka lebih tinggi ketika unit tempat mereka dipekerjakan memiliki program orientasi karyawan baru yang eksplisit, mereka bersedia untuk mengarahkan karyawan baru, mereka memiliki cukup waktu untuk bertindak sebagai pembimbing, dan menerima dukungan yang</p>

				cukup dari kolega dan supervisor.
<i>Nursing Interns' Orientation Program: A Predictor of Improving Nursing Interns' Knowledge About Professional Nursing Practice</i> (Fathey et al., 2023)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang, mengimplemantasikan, dan mengevaluasi program orientasi magang keperawatan untuk meningkatkan pengetahuan magang keperawatan tentang praktik keperawatan profesional.	Penelitian ini adalah studi <i>quasi eksperiment</i> .	Total 18 perawat magang. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2023.	Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa persentase tinggi (86,9%) peserta magang keperawatan memiliki tingkat pengetahuan yang tidak memuaskan terkait pra-program praktik keperawatan profesional, sedangkan mayoritas (94,9%) memiliki tingkat pengetahuan pasca program yang memuaskan. Intervensi studi (Program orientasi magang keperawatan untuk mengembangkan pengetahuan mereka tentang praktik keperawatan profesional) merupakan prediktor positif independen yang signifikan secara statistik dari skor pengetahuan magang keperawatan.
<i>The Development and Implementation of an Effective Outpatient Oncology New Graduate Nurse Orientation Program</i> (Lambson K et al., 2023)	Tujuan penelitian adalah dengan Survei Pengalaman Perawat Pascasarjana Casey-Fink (CFGNES) (Fink et al., 2008) digunakan untuk mengevaluasi program tersebut.	Desain pre/post tes, program ini diimplementasikan di klinik rawat jalan Duke University Health System di North Carolina	Populasinya adalah 25 perawat. Penelitian dilakukan pada bulan juni 2021. menggunakan beberapa format item untuk memeriksa persepsi transisi NG-RN ke praktik selama tahun pertama mereka dalam lima faktor.	Berdasarkan hasil dari program orientasi onkologi rawat jalan NG-RN ini, NG-RN dapat dipekerjakan dan dilatih untuk bekerja di lingkungan rawat jalan. Pelatihan pembimbing yang kuat, dukungan penuh kasih dari kepemimpinan dan staf klinik, dan kurikulum terstruktur membangun lingkungan untuk belajar dan dapat meningkatkan tingkat retensi jangka panjang untuk tenaga kerja lulusan baru

		CFGN ES.		
<i>Think-aloud Approach combined With Case-Based Learning in Nursing Teaching Round for New Nurses in Cancer Hospital</i> (Zhao R et al., 2024).	Tujuan penelitian untuk menilai kemanjuran pendekatan pedagogis yang menggabungkan pendekatan think-aloud dan pembelajaran berbasis kasus dalam putaran instruksional untuk perawat baru.	Metode <i>convenience sampling</i> dengan kelompok observasi dan kontrol.	Populasi 98 perawat baru, dengan 50 terdaftar pada tahun 2020 sebagai kelompok kontrol dan 48 pada tahun 2021 sebagai kelompok observasi. Penelitian dilakukan pada 2020-2021.	Kombinasi pendekatan think-aloud dan pembelajaran berbasis kasus dalam putaran pengajaran keperawatan sangat meningkatkan efisiensi pelatihan dan ketajaman berpikir kritis perawat baru. Hal ini memfasilitasi evaluasi strategi pembelajaran, sehingga menawarkan wawasan berharga untuk putaran pengajaran keperawatan perawat baru.
<i>Exploring Barriers and Facilitators for Successful Transition in New Graduate Nurses: A Mixed Methods</i> (Kim H J et al., 2020).	Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi hambatan untuk, dan fasilitator transisi keberhasilan perawat lulusan baru.	Penelitian <i>Mix Methode</i> , kuantitatif menggunakan desain cross-sectional, Penelitian kualitatif menggunakan desain wawancara kelompok fokus.	Populasinya 212 perawat baru lulus (kuantitatif), 22 perawat baru lulus (focus grup diskusi). Penelitian dilakukan oktober-desember 2017.	Temuan kualitatif mendukung hasil kuantitatif dan juga mengidentifikasi hambatan dan transisi fasilitator yang berhasil. Studi ini menunjukkan bahwa strategi formal dan informal, untuk memperkuat faktor organisasi (pemberdayaan struktur, program transisi fase, dll.) dan meningkatkan faktor individu (efikasi diri, kesesuaian diri, interaksi, dll.)

<p><i>Facilitators and Barriers to the Novice Nurse Practitioner Workforce Transition in Primary Care</i> (Faraz Asefeh, 2020).</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi dan mengurangi keberhasilan transisi tenaga kerja awal untuk NP pemula di lingkungan perawatan primer.</p>	<p>Sebuah studi deskriptif dan <i>cross-sectional</i>.</p>	<p>Populasi 177 perawat baru lulus.</p>	<p>Transisi ke NP baru adalah waktu yang menyenangkan dan panjang. Penelitian ini menemukan bahwa bimbingan, peningkatan otonomi, peluang untuk tumbuh dan belajar, dan keseimbangan kehidupan kerja adalah fasilitator transisi, sedangkan kurangnya dukungan dan rasa hormat, disorganisasi, dan jadwal yang berlebihan merupakan hambatan transisi.</p>
<p><i>The Impact of Mentorship, Preceptors, and Debriefing on the Quality of Program Experiences</i> . (Patten et al., 2019).</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah Dengan memasukkan komponen bimbingan, pembimbing, dan pembekalan ke dalam program ini, keterampilan dalam komunikasi, organisasi, penalaran klinis, manajemen stres, dan kepercayaan diri perawat meningkat.</p>	<p>Penelitian analisis deskriptif menggunakan desain <i>cross-sectional</i>.</p>	<p>Populasi 1078 perawat baru lulus</p>	<p>Studi ini menemukan faktor-faktor yang terkait dengan pengalaman residensi perawat yang positif terjadi ketika program residensi meliputi pembimbing, pengarahan, dan bimbingan. Perawat merasakan manfaat memiliki pembimbing, mentor, atau narasumber yang dapat mereka ajak berkonsultasi. Selain itu, perawat menemukan sesi pembekalan memperkuat keterampilan mereka dan membantu membangun kepercayaan diri bersama dengan pengembangan profesional selama tahun pertama pekerjaan mereka.</p>
<p><i>A Mentoring Programme to Meet Newly Graduated</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk mengevaluasi implementasi program</p>	<p>Desain penelitian ini adalah <i>multipl</i></p>	<p>Populasi 35 perawat, penelitian dilakukan September</p>	<p>Program pendampingan, terutama pengawasan klinis, terbukti menjadi cara yang menjanjikan untuk memperlancar transisi bagi perawat yang baru lulus.</p>

<p><i>Nurses' Needs and Give Senior Nurses a new Career Opportunity : A Multiple Case Study.</i> (Jangland et al., 2021).</p>	<p>pendampingan multifaset di rumah sakit universitas besar dan menggambarkan nilainya dari perspektif perawat yang baru lulus, perawat berpengalaman, dan organisasi rumah sakit.</p>	<p><i>e case study.</i></p>	<p>2019-Januari 2020</p>	<p>Supervisor yang berpengalaman adalah kunci dalam program yang kompleks untuk mendukung perawat baru dengan berada di samping tempat tidur dan untuk kemudian menanggapi pertanyaan dan refleksi perawat. Struktur program pendampingan yang melibatkan perawat di semua tahap karir dapat digunakan secara global.</p>
<p><i>New Nurses' Perceptions on Transition to Practice: A Thematic Analysis.</i> (Hallaran et al., 2023).</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kekhawatiran atas transisi ke praktik perawat baru dapat didokumentasikan dengan baik, dengan hipotesis bahwa pengalaman transisi memengaruhi retensi perawat baru dalam angkatan kerja dan profesi.</p>	<p>Metode : survei <i>cross-sectional</i> untuk menilai transisi perawat baru di provinsi Ontario, Kanada. Desain prediktif dan non-eksperimental digunakan untuk menguji model yang menghubungkan</p>	<p>Populasi 217 perawat baru.</p>	<p>Fasilitator dan hambatan yang dilaporkan oleh responden survei memberikan wawasan tentang apa yang dihadapi perawat baru saat bertransisi ke tempat kerja. Pendekatan holistik diperlukan untuk mendukung perawat baru ini, yang meliputi lingkungan kerja, faktor pribadi, kebijakan, dan pendidikan. Studi ini mengidentifikasi sejumlah strategi yang ada dan memfasilitasi transisi perawat baru.</p>

		transisi, kondisi transisi, dan ITL perawat baru.		
<i>Transition Shock, Preceptor Support and Nursing Competency Among Newly Graduated Registered Nurses: A cross-sectional Study.</i> (Chen et al., 2021).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa hubungan antara syok transisi, dukungan pembimbing, dan kompetensi keperawatan dalam sampel perawat terdaftar yang baru lulus.	Desain deskriptif, <i>cross-sectional</i> .	Populasi 215 perawat baru, penelitian dilakukan November-desember 2019	Studi ini menemukan bahwa hubungan pembimbing satu lawan satu yang tetap, konteks pembimbing, dan syok transisi memengaruhi pengembangan kompetensi keperawatan di NGRN di Tiongkok daratan. Temuan mengungkapkan bahwa berpikir kritis adalah mata rantai lemah dalam kompetensi keperawatan di antara NGRN. Hasil ini menekankan pentingnya menyediakan program pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pemikiran kritis dan bakat penelitian dalam tahap pendidikan dan lebih meningkatkan keterampilan. Program transisi yang terorganisir dengan baik dalam konteks rumah sakit, yang mencakup kesadaran dan pengakuan terhadap transisi NGRN, sangat penting untuk membekali mereka dengan kompetensi dan kepercayaan diri yang dibutuhkan untuk memberikan asuhan keperawatan yang efisien dan efektif.
<i>Newly graduated nurses' evaluation of the received orientation</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak intervensi pendidikan	Survei ini merupakan bagian dari studi	Populasi 174 perawat baru.	Skala CLES+T© yang dimodifikasi terbukti menjadi alat praktis untuk mempelajari lingkungan klinis NGN Temuan penelitian mengungkapkan tujuan perbaikan yang jelas, seperti kebutuhan untuk

<p><i>and their perceptions of the clinical environment : An intervention study</i> (Lindfors et al., 2021).</p>	<p>pembimbing terhadap periode orientasi NGN (<i>new graduated nurses</i>) dan lingkungan belajar klinis mereka dari sudut pandang NGN.</p>	<p>intervensi kuasi-eksperimental longitudinal.</p>		<p>mengembangkan budaya umpan balik, individualisasi periode orientasi dan memahami bahwa orientasi harus menjadi kepentingan kita bersama.</p>
--	---	---	--	---

### **Pembahasan**

Mentorship sangat berperan dalam program orientasi perawat baru, membantu para perawat baru beradaptasi dari status mahasiswa ke perawat professional. Selama periode transisi ini perawat baru sering menghadapi berbagai tantangan, tantangan ini dapat diatasi dengan berbagai cara diantaranya adalah dengan metode mentoring. Menggunakan metode mentoring juga harus dipastikan mentor yang dipilih memiliki kemauan dan kemampuan menjadi seorang mentor. Peran mentor dalam proses orientasi perawat baru adalah mentor menjadi *role model* bagi para mentee, mentor mengasah kemampuan para mentee dan juga menyediakan dukungan emosional bagi para mentee. Bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat baru agar perawat baru dapat bekerja dengan aman, nyaman di lingkungan kerja yang baru. Program mentorship yang efektif terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Tahapan ini memastikan perawat baru menerima bimbingan yang konsisten dan berkualitas. Mentor juga harus menilai perkembangan dari mentee yang diberikan bimbingan. Sesi orientasi perawat baru dengan metode mentoring memperkuat keterampilan perawat baru dan membantu membangun kepercayaan diri bersama dengan pengembangan profesional selama tahun pertama pekerjaan mereka. (Patten et al., 2019), pernyataan ini juga didukung oleh Pohjamies at al., (2022), dimana penelitian yang didapat perawat baru menilai bila tempat mereka bekerja menyediakan program orientasi dan pendampingan saat awal bekerja dapat meningkatkan kompetensi mereka menjadi lebih baik. Penelitian (Lambson et al., 2023), Mentoring yang baik, dukungan penuh kasih dari kepemimpinan, staf, dan kurikulum terstruktur membangun lingkungan untuk belajar dan dapat meningkatkan tingkat retensi jangka panjang untuk tenaga kerja lulusan baru.

Beberapa rumah sakit di Indonesia telah menerapkan program mentorship sebagai bagian dari program orientasi perawat baru. Program ini dipilih untuk meningkatkan dampak negative transisi perawat dari fase belajar di perkuliahan ke fase bekerja (aplikasi). Secara keseluruhan mentorship merupakan program yang bermanfaat bagi transisi perawat ke tempat bekerja yang baru. Mentoring juga dapat meningkatkan pengembangan profesional serta proses adaptasi perawat baru dalam lingkungan kerja.

Seluruh artikel tersebut memiliki persamaan yaitu: berfokus pada *Mentoring* semua artikel membahas implementasi, efektivitas, atau tantangan dalam penerapan model *mentoring* dalam konteks transisi perawat baru. *Mentoring* bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, motivasi dalam bekerja, pengembangan kompetensi, kemampuan berpikir kritis dan meningkatkan retensi perawat baru. Semua literatur mengadopsi metodologi berbasis bukti dalam mengevaluasi hasil dari intervensi *Mentoring*, seperti analisis kuantitatif, *pilot study* dan *mix-method*. Dalam artikel juga disebutkan program orientasi bagi perawat baru harus di siapkan dengan rapih dan matang mulai dari pedoman, SOP dan metode pendampingan. Sebuah penelitian meneliti mengenai instrument kompetensi mentor versi negara tersebut, peneliti mencoba memvalidasi apakah instrument tersebut valid untuk digunakan. (Comparcini et al., 2020).

Kemampuan seorang mentor juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, program akan berjalan bila mentor mendapatkan edukasi atau pelatihan yang cukup. Rumah sakit akan mendapatkan manfaat dengan berinvestasi dalam pengembangan kompetensi perawat senior untuk mendorong mereka sebagai mentor. (Jangland et al., 2021). Sementara itu perbedaannya terdapat pada konteks implementasi, ada yang di rumah sakit dan ada yang universitas. Selain itu proses evaluasi diukur dengan pendekatan kuantitatif dan mix methods. Ada penelitian yang menyampaikan sampel yang diperoleh sedikit sehingga tidak terlalu terlihat perbedaannya.

### **Evaluasi Efektivitas *Mentoring***

Sebuah penelitian yang bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi menjadi penghambat perawat baru dalam proses transisi tenaga kerja awal di sebuah rumah sakit mendapatkan kehadiran dan bimbingan dari seorang mentor meningkatkan kepuasan kerja perawat baru. (Faraz Asefeh, 2020). Masalah retensi perawat dan kurangnya kepercayaan diri pengalaman perawat baru, sangat penting bagi program residensi perawat untuk memiliki faktor pendukung yang dapat meningkatkan pengalaman residensi. Memasukkan komponen

mentoring, pembimbingan, dan pembekalan ke dalam program ini, keterampilan dalam komunikasi, organisasi, penalaran klinis, manajemen stres, dan kepercayaan diri perawat menjadi meningkat. (Patten et al., 2019). Program mentoring juga dianggap sebagai cara yang efektif untuk memperlancar masa transisi seorang perawat baru. (Hallaran et al., 2023). Sebuah studi menemukan bahwa hubungan pembimbing satu lawan satu yang tetap, konteks pembimbing, dan syok transisi memengaruhi pengembangan kompetensi keperawatan perawat baru di Tiongkok daratan. Temuan mengungkapkan bahwa berpikir kritis adalah mata rantai lemah dalam kompetensi keperawatan (perawat baru). Hasil ini menekankan pentingnya menyediakan program pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pemikiran kritis. (Chent et al., 2021).

## **KESIMPULAN**

Hampir semua literatur menunjukkan bahwa model *Mentoring* efektif dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan dan proses adaptasi perawat baru membuat mereka lebih nyaman dalam bekerja. Implementasi *Mentoring* memberikan pengaruh positif pada perawat baru. Ada peningkatan positif terhadap hubungan antara mentor dan mentee, mentee merasa lebih percaya diri dalam memberikan asuhan keperawatan, mentor juga merasa senang karena memiliki kesempatan berbagi dan dapat merefleksikan pekerjaannya.

Tantangan yang terdapat dalam literatur tersebut lebih memberatkan pada faktor dukungan manajemen yang tidak memadai dan kurangnya pelatihan, hal ini pula yang menjadi faktor penentu terhadap keberlanjutan implementasi model *Mentoring* di pelayanan keperawatan. Penelitian menggunakan beragam pendekatan, termasuk metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran atau *mix-method*. Pendekatan kualitatif memberikan wawasan yang mendalam tentang pengalaman perawat baru, sedangkan data kuantitatif membantu mengukur dampak objektif pada mentoring dalam program orientasi perawat baru.

Untuk memperluas penerapannya, diperlukan penelitian yang lebih luas dan mendalam untuk mendukung program mentoring yang berkelanjutan di berbagai lingkungan perawatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arroyo, E. (2024). Evaluation of new graduate nursing orientation program. *Open Journal of Nursing*, 14(8), 433–446. <https://doi.org/10.4236/ojn.2024.148030>
- Akeel, A. F., & Kabeel, A. R. (2023). Nursing interns' orientation program: A predictor of improving nursing interns' knowledge about professional nursing practice. *Egyptian*

- Journal of Nursing & Health Sciences*, 2023, 1-10.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.000000>
- Chen, F., Liu, Y., Wang, X., & Dong, H. (2021). Transition shock, preceptor support, and nursing competency among newly graduated registered nurses: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 99, 104891. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104891>
- Comparcini, D., Cicolini, G., Simonetti, V., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., & Tomietto, M. (2020). Developing mentorship in clinical practice: Psychometric properties of the Mentors' Competence Instrument. *Nurse Education in Practice*, 47, 102713. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102713>
- Crawford, R., Monson, K., & Searle, J. (2016). Mentoring tertiary students from a secondary school incubator programme focusing on health careers: Findings from a New Zealand study. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(4), 424-438. <https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2015-0012>
- Faraz, A. (2020). Facilitators and barriers to the novice nurse practitioner workforce transition in primary care. *Journal of Nurse Practitioners*, 16(9), 699–705. <https://doi.org/10.1097/JXX.0000000000000158>
- Hallaran, A. J., Edge, D. S., & Tregunno, D. (2022). New nurses' perceptions on transition to practice: A thematic analysis. *Canadian Journal of Nursing Leadership*, 35(1), 87–98. <https://doi.org/10.1177/084456212211074872>
- Hookmani, A. A., Lalani, N., Sultan, N., Zubairi, A., Hussain, A., Hasan, B. S., & Rasheed, M. A. (2021). Development of an on-job mentorship programme to improve nursing experience for enhanced patient experience of compassionate care. *BMC Nursing*, 20(1), 175. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00682-4>
- Jangland, E., Gunningberg, L., & Nyholm, L. (2021). A mentoring programme to meet newly graduated nurses' needs and give senior nurses a new career opportunity: A multiple-case study. *Nurse Education in Practice*, 52, 103233. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103233>
- Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal for Healthcare Quality*, 42(6), 335–344. <https://doi.org/10.1111/jhq.12345>

- Kusumaningsih, D., Hariyati, R. T. S., Hutahaean, S., Anggraini, N. V., & Nopriyanto, D. (2020). Efforts to optimize the orientation of new nurses: Pilot study. *Advances in Health Sciences Research*, 30, 282–286. <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.201125.049>
- 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 and Health Sciences*, 8(1), 15–23. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.01.002>
- Lambson, K., Dalton, K. A., Bohlin, C., & Helsley, M. (2023). The development and implementation of an effective outpatient oncology new graduate nurse orientation program. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 23(6), 677–680. <https://doi.org/10.1188/23.CJON.677-680>
- Lavoie-Tremblay, M., Sanzone, L., Primeau, G., & Lavigne, G. L. (2019). Group mentorship programme for graduating nursing students to facilitate their transition: A pilot study. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 987–995. <https://doi.org/10.1111/jonm.12649>
- Lindfors, K., & Huhtala, H. (2021). Newly graduated nurses' evaluation of the received orientation and their perceptions of the clinical environment: An intervention study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35(1), 204–213. <https://doi.org/10.1111/scs.12963>
- Matthias, A. D., Gazza, E. A., Triplet, S. (2019). Preparing Future Nurse Educators to Teach in the Environment. *J Nurse Educ*, 58(8), 488-491. DOI: 10.3928/01484834-20190719-10
- Peters M. D. J., Marnie C, Tricco A. C., Pollock D, Munn, Z, Alexander, L., McInerney, P., Godfrey, C. M., & Khalil, H. (2020). Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews. *JBIC Evidence Synthesis*, 18(10), 2119–2126. <https://doi.org/10.11124/JBIES-20-00167>
- Pohjamies, N., Haapa, T., Kääriäinen, M., & Mikkonen, K. (2020). Nurse preceptors' orientation competence and associated factors—A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 76(10), 2665–2676. <https://doi.org/10.1111/jan.15388>
- Rush, K. L., Janke, R., Duchscher, J. E., Philips, R., & Kaur, S. (2018). *Best Practices of Formal New Graduate Transition Programs: An Integrative Review*. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 139-158

- Tuomikoski, A.-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Miettunen, J., Juvonen, S., Sivonen, P., & Kääriäinen, M. (2020). How mentoring education affects nurse mentors' competence in mentoring students during clinical practice: A quasi-experimental study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 34(1), 230–238. <https://doi.org/10.1111/scs.12728>
- Van Patten, R. R., & S. A. (2019). The impact of mentorship, preceptors, and debriefing on the quality of program experiences. *Nurse Education in Practice*, 34, 59–64. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.01.007>
- Wijaya, D., Sitorus, R., & Handiyani, H. (2018). Hubungan Program Orientasi Berbasis Kompetensi dengan Kinerja Perawat Baru. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 7(1), 10-16
- Woolwine, S., Romp, C. R., & Jackson, B. (2019). GameOn: Evaluating the impact of gamification in nursing orientation on motivation and knowledge retention. *Journal for Nurses in Professional Development*, 35(5), 255–260. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000571>
- Y. Aydogan and S. Ulupinar, Determining the learning needs of new graduated nurses working in inpatient care institutions, *Nurse Education Today* (2020), <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104510>
- Zhao, R., Ding, T., Meng, J., Lei, M., & Ma, H. (2024). Think-aloud approach combined with case-based learning in nursing teaching round for new nurses in cancer hospital. *BMC Medical Education*, 24(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05891-4>.