



Original Research

The Effect of Peer Learning to Nursing Care Knowledge and Occupational Stress of the Novice Nurse

(Pengaruh Pelaksanaan Peer Learning terhadap Pengetahuan Asuhan Keperawatan dan Stres Kerja Perawat Baru)

I Made Rio Dwijayanto^{1,*}, Catharina Dwiana Wijayanti², Sudibyo Supardi³

¹*Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jembrana, Indonesia*

²*STIK Sint Carolus Jakarta, Indonesia*

³*Badan Penelitian dan Pengembangan Kemenkes RI, Indonesia*

DOI: <https://doi.org/10.32805/ijhr.2018.1.2.13>

*Corresponding Author:

E-mail: riodj@stikesjembrana.ac.id

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7229-3039>

ABSTRACT

Background. The transition period for novice nurses is the transition of roles as students become professional nurses. Conflict between expectations and the reality of the roles faced can cause stress. The peer learning learning model is a method of learning with peers that aims to develop skills, ways of thinking, solving problems, giving feedback and communicating with others. This study aims to determine the effect of peer learning on nursing care knowledge and work stress on novice nurses in hospital in Jakarta. **Methods.** This study used a quasi-experimental pretest-posttest control group design. The novice nurse research sample was divided into two groups, namely the intervention group and the control group with the number of each of 35 respondents using purposive sampling technique. Data collection tools use knowledge instruments about nursing care and Nursing Students Clinical Stress Scale. Data analysis using the Wilcoxon test, Chi-Square test, and Multivariate logistic regression. **Results.** The results showed differences in the quality of knowledge of nursing care and work stress before and after the implementation of peer learning for 3 times in 3 weeks had the possibility of knowledge increased 13 times compared to clinical nurses who did not implement peer learning and had the possibility of reducing work stress 27 times compared to clinical nurses who do not carry out peer learning. **Conclusion.** The implementation of peer learning is proven to influence the knowledge of nursing care and occupational stress of the novice nurse. It is recommended to carry out scheduled peer learning programs.

ARTICLE HISTORY

Received: Oct 31, 2018

Accepted: Dec 13, 2018

KEYWORDS

peer learning, knowledge, occupational stress, novice nurse

ABSTRAK

Pendahuluan. Masa transisi perawat baru merupakan peralihan peran sebagai mahasiswa menjadi perawat profesional. Konflik antara ekspektasi dan kenyataan peran yang dihadapi dapat menyebabkan stres. Model pembelajaran *peer learning* merupakan metode pembelajaran dengan teman sebaya yang bertujuan untuk pengembangan keterampilan, cara berpikir, mengatasi masalah, memberi umpan balik dan berkomunikasi dengan orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *peer learning* terhadap pengetahuan asuhan keperawatan dan stres kerja perawat baru di salah satu rumah sakit di Jakarta. **Metode.** Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *quasi-experiment pretest-posttest control group design*. Sampel penelitian perawat baru yang dibagi dalam dua kelompok yaitu kelompok intervensi dan kelompok kontrol dengan jumlah masing-masing sebanyak 35 responden menggunakan tehnik *purposive sampling*. Pelaksanaan *peer learning* dilakukan oleh peneliti pada kelompok intervensi. Alat pengumpul data menggunakan instrumen pengetahuan tentang asuhan keperawatan dan *Nursing Students Clinical Stress Scale*. Analisis data menggunakan uji *Wilcoxon*, uji *Chi-Square*, dan uji *Multivariate logistic regression*. **Hasil.** Hasil penelitian didapatkan perbedaan kualitas pengetahuan asuhan keperawatan dan stres kerja sebelum dan sesudah pelaksanaan *peer learning* selama 3 kali dalam 3 minggu mempunyai kemungkinan pengetahuan meningkat 13 kali dibandingkan dengan perawat klinis yang tidak melaksanakan *peer learning* dan mempunyai kemungkinan penurunan stres kerja 27 kali dibandingkan dengan perawat klinis yang tidak melaksanakan *peer learning*. **Kesimpulan.** Implementasi pembelajaran *peer learning* terbukti mempengaruhi pengetahuan keperawatan dan stres kerja pada perawat baru. Dianjurkan untuk melaksanakan program *peer learning* secara terjadwal.

KATA KUNCI

peer learning, pengetahuan, stres kerja, perawat baru

PENDAHULUAN

Keperawatan sebagai suatu kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat menurut Undang-Undang No 38 tahun 2014. Keperawatan dalam upaya memenuhi tuntutan pelayanan yang bermutu, harus menyiapkan tenaga perawat yang berkualitas dan kompeten yang dimulai dari proses perekrutan yang merupakan bagian dari fungsi manajemen (Marquis & Huston, 2016). Carroll et al. (2011) mengatakan bahwa proses rekrutmen, pengelolaan dan pengembangan staf merupakan tanggung jawab seorang pemimpin.

Fenomena yang terjadi saat ini, banyak perawat keluar atau berhenti dari pekerjaannya, sehingga menyebabkan banyak pelayanan kesehatan mengeluh kekurangan tenaga perawat yang berpengalaman. Winfield et al. (2009) mengatakan sebanyak 50% perawat baru meninggalkan pekerjaan mereka selama periode 12 bulan masa kerja. Hal ini menyebabkan banyak negara-negara berkembang mengalami kekurangan tenaga perawat profesional, sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut, rumah sakit mulai berupaya melakukan perekrutan tenaga perawat baru (Boamah et al., 2017).

Perawat baru adalah perawat yang memasuki pengalaman baru yang sebelumnya tidak pernah dialaminya seperti peralihan dari peran sebagai mahasiswa menjadi perawat profesional (Gusnia & Saragih, 2013). Parker et al. (2014) dalam penelitiannya menemukan banyak perawat baru mengalami stres pada masa peralihan yang disebabkan kurangnya dukungan dan kepercayaan diri terhadap beban kerja sebagai perawat profesional. Casey et al. (2004) dan Gardiner & Sheen (2016) menemukan hasil yang sama bahwa perawat yang baru bekerja sering mengalami stres, ketegangan, kecemasan, dan kelelahan selama masa transisi.

Stres merupakan keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Potter et al., 2017). Maddalena et al. (2012) mengatakan perawat baru secara konsiten mengalami stres yang tinggi dan merasa kesulitan untuk membangun rasa percaya diri mereka. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berat dan kurang pemahaman akan perannya sebagai seorang perawat. Permasalahan ini jika dibiarkan terjadi terus menerus tentunya akan berpengaruh dalam pekerjaan mereka.

Perawat yang baru lulus sering merasa kurang percaya diri dalam berinteraksi dengan pasien atau sesama perawat, hal ini disebabkan kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya (Pfaff et al., 2014). Salah satu hambatan yang sering muncul dalam pelaksanaan asuhan keperawatan karena kurangnya pengetahuan atas masalah yang dialami oleh pasien/klien. Kurangnya pengetahuan teoritis dan praktis menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Pengetahuan merupakan salah satu elemen penting bagi seorang perawat untuk berpikir kritis, membuat keputusan dan merespon dengan tindakan yang tepat terhadap berbagai situasi pasien guna untuk memberikan asuhan keperawatan secara menyeluruh (Jewell, 2013).

Asuhan keperawatan merupakan landasan utama dalam proses keperawatan untuk memenuhi kebutuhan manusia baik sakit maupun sehat yang diberikan oleh perawat sebagai pemberi asuhan. Pieter (2017) mengatakan kurangnya pengetahuan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan menjadi tolak ukur baik buruknya pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan. Kurangnya pengetahuan perawat khususnya perawat baru dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, diperlukan bimbingan dan metode pembelajaran yang dapat membantu perawat baru untuk lebih memahami pelaksanaan asuhan keperawatan. Salah satu metode yang dapat diterapkan adalah metode *peer learning*.

Peer Learning adalah model pembelajaran sosial yang didasarkan gagasan bahwa pengalaman, pemahaman dan pengembangan pengetahuan dibentuk dan dikembangkan selama manusia berinteraksi (Pålsson et al., 2017). Boud et al. (2001) mengatakan *peer learning* sebagai metode pembelajaran dengan orang lain, baik secara formal maupun informal yang bertujuan untuk pengembangan keterampilan, cara berpikir, mengatasi masalah, memberi umpan balik dan berkomunikasi dengan orang lain. Perawat baru dapat saling belajar dari pemahaman, penalaran dan tindakan melalui komunikasi dengan anggota *peer learning* (Lincoln & McAllister, 1993). *Peer learning* dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kognitif dan motoric (Stone et al., 2013). Penelitian Stenberg & Carlson (2015) menemukan hasil bahwa penggunaan *peer learning* dalam pendidikan mahasiswa keperawatan terbukti memberikan hasil belajar yang baik. *Peer learning* dapat meningkatkan

pengetahuan, disamping itu juga dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh perawat baru. Lincoln & McAllister (1993) berpendapat bahwa *peer learning* dapat menurunkan emosi dan stres yang dialami peserta karena dukungan yang diterima dari teman sebaya saat melaksanakan *peer learning*. Dukungan yang diberikan teman sebaya dapat menjadi metode untuk mengurangi stres kerja (Peterson et al., 2008).

Perawat yang baru bekerja membutuhkan adaptasi untuk bisa lebih nyaman bekerja dalam lingkungan yang baru termasuk bekerja bersama dengan perawat-perawat yang baru dikenal. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat baru hubungan perawat baru dengan perawat senior ini dirasakan cukup mempengaruhi proses adaptasi perawat baru, mereka merasa kurang bebas untuk menyatakan pendapat terhadap tindakan keperawatan yang dilakukan diruangan atau hambatan-hambatan yang mereka alami selama bekerja oleh karena adanya perasaan kesenjangan kepada perawat senior. Hal ini juga berpengaruh pada perawat baru ketika mengalami kesulitan dalam proses asuhan keperawatan, saat perawat baru tidak mengerti dan belum memahami proses asuhan keperawatan, mereka lebih cenderung bertanya pada sesama perawat baru. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *peer learning* terhadap pengetahuan tentang asuhan keperawatan dan stres kerja perawat baru di Rumah Sakit X Jakarta.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kuasi eksperimen (*quasy experiment*) dengan rancangan penelitian *pre-test and posttest control group design*. Populasi penelitian adalah perawat baru di RS X Jakarta dengan sampel 70 orang perawat baru sesuai kriteria inklusi (perawat dengan masa kerja < 1 tahun dan belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya) yang terbagi menjadi dua kelompok, kontrol sebanyak 35 orang dan kelompok intervensi sebanyak 35 orang. Penelitian dilaksanakan di salah satu rumah sakit di Jakarta, kegiatan penelitian mulai bulan Mei-Juni 2018. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan tahapan proses yaitu; persiapan meliputi ijin penelitian, persiapan instrument penelitian dan persiapan asisten peneliti. Pelaksanaan meliputi pemberian *informed consent* dan *pretest*, dilanjutkan dengan pengambilan kasus dan pelaksanaan *peer learning* serta

evaluasi oleh CI/Asisten peneliti dan terakhir *posttest*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner pengetahuan asuhan keperawatan yang disusun oleh peneliti dan stres kerja perawat baru *Nursing Students Clinical Stress Scale* yang sudah valid dan reliabel (*Cronbach's alpha* 0.704).

Kelompok intervensi diberikan perlakuan dan kelompok kontrol tidak diberikan. Sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu diberikan *informed consent* dan *pretest* pada kedua kelompok. Proses perlakuan dengan melakukan pertemuan untuk menyamakan persepsi tentang *peer learning* dan asuhan keperawatan, selanjutnya pelaksanaan *peer learning* di tiap unit kerja perawat selama 4 minggu. Pada minggu ke-4, dilakukan *posttest* pada kedua kelompok. Data yang dikumpulkan berupa data hasil kuesioner pengetahuan dan stres kerja perawat baru. Penelitian ini menggunakan analisis univariat untuk menjelaskan karakteristik variabel *peer learning*, umur, jenis kelamin, pendidikan perawat baru. Analisis bivariat untuk menguji perbedaan pengetahuan dan perawat baru sebelum dan sesudah dilakukan *peer learning* menggunakan uji statistik non parametrik yaitu uji *Wilcoxon*. Analisis bivariat untuk menguji pengaruh variabel perancu terhadap pengetahuan dan stres kerja. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik yaitu uji *Chi Square*. Analisis Multivariat menggunakan Uji Regresi Logistik Multivariat dimaksudkan untuk melihat variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dan analisis ini dapat mengontrol variabel *confounding* (perancu).

HASIL

Karakteristik responden

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (65.6%) pada kelompok intervensi dan (82.9%) pada kelompok kontrol. Responden umur ≤ 25 tahun (91.4%) pada kelompok intervensi dan seluruh responden pada kelompok kontrol berusia kisaran ≤ 25 tahun (100%), aspek pendidikan responden mayoritas D3 Keperawatan (51.4%). Pada kelompok kontrol pendidikan perawat klinis mayoritas D3 (77.1%). Tingkat stres kerja perawat baru pada kelompok intervensi berada pada *Mild Stres* (74.3%) sedangkan pada kelompok kontrol berada pada *Moderate Stres* (54.7%).

Perbedaan pengetahuan sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan

Berdasarkan hasil analisis perbedaan pengetahuan perawat baru pada tabel 1 didapatkan responden yang melaksanakan *peer learning* memiliki nilai rata-rata *post test*: 47.94 dibandingkan yang tidak melaksanakan *peer learning* memiliki nilai rata-rata *post test* 46,83 dengan peningkatan rata-rata skor 4.51 (10.38%). Analisis statistik lebih lanjut pada α 5% terdapat perbedaan yang bermakna antara pengetahuan asuhan keperawatan responden yang melaksanakan *peer learning* p value = 0.000, dibandingkan dengan pengetahuan asuhan keperawatan pada kelompok kontrol dengan nilai p value = 0.094.

Perbedaan stres kerja perawat baru sebelum dan setelah pelaksanaan peer learning

Berdasarkan hasil analisis perbedaan stres kerja perawat baru pada tabel 2, didapatkan responden yang melaksanakan *peer learning* memiliki nilai rerata skor *post test*: 45,23, dibandingkan yang tidak melaksanakan *peer learning* memiliki nilai rerata skor *post test* 51.63 dengan penurunan rerata skor 12.17 (21.20%). Terdapat perbedaan yang bermakna penurunan stres kerja responden yang melaksanakan *peer learning* dengan p value = 0.000, dibandingkan dengan stres kerja pada kelompok kontrol dengan p value 0.388.

Pengaruh peer learning dan variabel perancu terhadap pengetahuan perawat baru

Berdasarkan hasil analisis *Chi Square* pengaruh *peer learning*, umur, jenis kelamin dan pendidikan terhadap pengetahuan asuhan keperawatan pada tabel 3 didapatkan pengaruh *peer learning* terhadap peningkatan pengetahuan asuhan keperawatan perawat baru dengan p value 0.000. Jumlah responden yang mengalami peningkatan

pengetahuan rata-rata 44 orang pada kelompok intervensi dan kontrol. Tiga variabel perancu yaitu usia, jenis kelamin dan pendidikan secara statistik tidak bermakna ($p > 0.05$), namun demikian karena variabel pendidikan ($p < 0.25$), maka dapat menjadi kandidat bersama variabel *peer learning* untuk uji *Multivariate logistic regression*.

Tabel 4 menunjukkan hasil ukur uji *Multivariate logistic regression* membuktikan adanya pengaruh antara *peer learning* dengan pengetahuan perawat baru (p value = 0.000). Peningkatan pengetahuan perawat baru setelah mengikuti *peer learning* kemungkinan mengalami peningkatan sebanyak 13 kali dibandingkan dengan perawat baru yang tidak melaksanakan *peer learning*. Tidak terdapat variabel perancu yang mempengaruhi peningkatan pengetahuan perawat baru.

Pengaruh peer learning dan variabel perancu terhadap stres kerja perawat baru

Hasil analisis *Chi Square* pengaruh *peer learning*, umur, jenis kelamin dan pendidikan terhadap stres kerja pada tabel 4 didapatkan pengaruh *peer learning* terhadap penurunan stres kerja perawat baru dengan nilai p value 0.000. Jumlah responden yang mengalami penurunan stres kerja rata-rata 46 orang pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Sedangkan pada tiga variabel perancu yaitu usia, jenis kelamin dan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat baru dengan nilai $p > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *peer learning* berpengaruh pada penurunan stres kerja responden.

Tabel 6 hasil ukur uji *regresi logistic multivariat* membuktikan adanya pengaruh antara *peer learning* dengan stres kerja perawat baru (p value = 0.000). Penurunan stres kerja perawat baru setelah mengikuti *peer learning* kemungkinan mengalami penurunan sebanyak 27 kali dibandingkan dengan perawat baru yang tidak melaksanakan *peer learning*. Tidak terdapat variabel perancu yang mempengaruhi penurunan stres kerja perawat baru.

Tabel 1.

Hasil Uji *Wilcoxon* Skor Pengetahuan Asuhan Keperawatan Perawat Baru Sebelum dan Sesudah Pelaksanaan *Peer Learning* di RS X tahun 2018

Kelompok	Rerata Skor Pre-Test	Rerata Skor Post-Test	Δ	<i>p</i>
Intervensi	43.43	47.94	4.51	.000
Kontrol	46.20	46.83	0.63	.094

Sumber: Data Primer Penelitian, 2018

Tabel 2.

Hasil Uji *Wilcoxon* Skor Stres Kerja Perawat Baru Sebelum dan Sesudah Pelaksanaan *Peer Learning* di RS X Jakarta Tahun 2018

Kelompok	Rerata skor Pre-Test	Rerata skor Post-Test	Δ	<i>p</i>
Intervensi	57.40	45.23	12.17	.000
Kontrol	52.14	51.63	0.51	.388

Sumber: Data Primer Penelitian, 2018

Tabel 3.

Hasil Uji *Chi-Square* antara *Peer Learning*, Umur, Pendidikan, Jenis Kelamin dan Pengetahuan Perawat Baru di RS X Jakarta tahun 2018

Variabel	Pengetahuan				Σ		<i>p value</i>
	Meningkat		Tidak Meningkat		n	%	
	n	%	n	%			
<i>Peer Learning</i>							0.000
Dilakukan	31	88.6	4	11.4	35	100	
Tidak Dilakukan	13	37.1	22	62.9	35	100	
Umur							1.000
17-25 Tahun	42	62.7	25	37.3	67	100	
26-35 Tahun	2	66,7	1	33.3	3	100	
Jenis kelamin							0.859
Laki-laki	11	61.1	7	38.9	18	100	
Perempuan	33	63.5	19	36.5	52	100	
Pendidikan							0.090
D3	25	55,6	20	44,4	45	100	
S1/Ners	19	76.0	6	24.0	25	100	

Sumber: Data Primer Penelitian, 2018

Tabel 4.

Hasil Uji *Multivariate Logistic Regression Metode Backward LR* antara *Peer Learning* dan Variabel Perancu terhadap Pengetahuan Perawat Baru di RS X Jakarta tahun 2018

Step	Item	B	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
					Lower	Upper
Step 0	Constant	.526	.033	1.692		
Step 1 ^a	Peer_learning(1)	2.487	.000	12.027	3.387	42.706
	Pendidikan(1)	.414	.526	.661	.184	2.375
	Constant	2.277	.001	9.749		
Step 2 ^a	Peer_learning(1)	2.574	.000	13.115	.022	.265
	Constant	2.048	.000	.591		

Tabel 5.

Hasil Uji *Chi-Square* antara *Peer Learning*, Umur, Pendidikan, Jenis Kelamin dan Stres Kerja Perawat Baru di RS X Jakarta tahun 2018

Variabel	Stres				Σ		P value
	Tidak Menurun		Menurun		n	%	
	n	%	n	%			
<i>Peer Learning</i>							0.000
Dilakukan	2	5.7	33	94.3	35	100	
Tidak Dilakukan	22	62.9	13	37.1	35	100	
Umur							1.000
17-25 Tahun	23	34,3	44	65.7	67	100	
26-35 Tahun	2	66,7	1	33.3	3	100	
Jenis kelamin							0.500
Laki-laki	5	27,8	13	72.2	18	100	
Perempuan	19	36,5	33	63.5	52	100	
Pendidikan							0.764
D3	16	35,6	29	64,4	45	100	
S1/Ners	8	32.0	17	68.7	25	100	

Sumber: Data Primer Penelitian, 2018

Tabel 6.

Hasil Uji *Multivariate Logistic Regression* Metode Backward LR antara *Peer Learning* terhadap Stres Kerja Perawat Baru di RS X Jakarta tahun 2018

Step	Item	B	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
					Lower	Upper
Step 0	Constant	-.651	.010	.522		
Step 1 ^a	Peer_learning(1)	3.329	.000	27.923	3.387	42.706
	Constant	-2.803	.000	.061		

PEMBAHASAN

Jenis kelamin perawat klinis sebagai responden pada penelitian ini, mayoritas perempuan. Keperawatan merupakan salah satu pekerjaan yang dianggap “identik dengan perempuan”. Tugas-tugas dalam keperawatan saat ini masih diberi label feminim namun perawat laki-laki tidak merasa canggung menjalani perannya (Rusnawati, 2012). Menurut penelitian Zamanzadeh et al. (2013), menjelaskan bahwa keperawatan sering dikaitkan dengan wanita yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang disebut peran ibu pengasuh. Namun hasil penelitian tersebut menunjukkan pria dan wanita memberikan komitmen yang sama dalam memberikan asuhan keperawatan. Umur responden terbanyak pada rentang umur 17-25 tahun. Rentang umur tersebut termasuk dalam kategori remaja akhir yang sangat produktif, yang mana umur ini mampu memberikan persepsi atas rangsangan yang diterima oleh panca indra khususnya mempersepsikan informasi sehingga meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya. Robbins & Coulter (2015), mengemukakan umur individu mempengaruhi kemampuan penangkapan seorang sehingga pengetahuan akan lebih mudah

dikuasai pada umur yang lebih muda. Pada masa ini banyak tuntutan dan tekanan yang ditujukan pada remaja, misalnya mereka harus mandiri dan bertanggung jawab.

Mayoritas responden memiliki pendidikan D3 keperawatan dibanding yang berpendidikan S1/Ners. Notoatmodjo (2014) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah pendidikan. Pendidikan keperawatan mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Ross & Mirowsky (1999) dalam penelitiannya juga mengatakan lamanya (tahun) pendidikan dapat mengembangkan kapasitas pengetahuan individu. Pendidikan yang tinggi dari seorang perawat akan berdampak terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis mayoritas responden mengalami stres kerja berada pada tingkat moderate stres. Perawat baru adalah perawat yang memasuki pengalaman baru yang tidak pernah dialaminya, seperti peralihan dari peran sebagai seorang mahasiswa menjadi seorang perawat profesional (Gusnia & Saragih, 2013). Selama periode transisi, perawat baru mengalami perubahan status yang menghasilkan stres. Penelitian Gardiner & Sheen (2016) melaporkan

hasil bahwa perawat baru yang baru bekerja sering mengalami stres, ketegangan, kecemasan dan kelelahan saat masa transisi. Pengalaman stres perawat baru menyebabkan tahun pertama bekerja menjadi menakutkan dan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis didapatkan responden yang melaksanakan *peer learning* mengalami peningkatan pengetahuan dibandingkan dengan pengetahuan asuhan keperawatan pada kelompok kontrol. Berdasarkan pada data tersebut, pelaksanaan *peer learning* yang telah dilakukan berpengaruh pada tingkat pengetahuan perawat baru. Boud et al. (2001) menjelaskan *peer learning* sebagai metode pembelajaran yang bertujuan untuk pengembangan keterampilan, cara berpikir, mengatasi masalah dan memberi umpan balik melalui komunikasi dengan orang lain. Westberg & Jason (1996) mengungkapkan salah satu alasan penggunaan metode *peer learning*, dimana pembelajaran sesama dapat memperbaiki pengetahuan, mengkaji dan menelaah konsep serta saling berbagi pengalaman, melalui *peer learning* para peserta dapat memperluas wawasan mereka, mengetahui kelebihan maupun kelemahan mereka. Menurut penelitian Stone et al. (2013) *peer learning* dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kognitif dan motorik. Penelitian Stenberg & Carlson (2015) menemukan hasil penggunaan *peer learning* dalam pendidikan mahasiswa keperawatan terbukti memberikan hasil belajar yang baik, terjadi peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam memecahkan masalah.

Hasil stres kerja perawat baru didapatkan responden yang melaksanakan *peer learning* memiliki nilai penurunan yang bermakna dibandingkan dengan stres kerja pada kelompok kontrol yang tidak melaksanakan *peer learning*. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Astianto, 2014). Secara konsep yang dikemukakan Boud et al. (2001), *peer learning* mengacu pada pembelajaran dengan teman sebaya yang membantu temannya untuk belajar. Bantuan belajar oleh teman sebaya dapat menghilangkan kecanggungan, menghilangkan rasa enggan, rendah diri, malu sehingga diharapkan perawat tidak segan untuk mengungkapkan kesulitan yang dihadapinya. Penelitian Lincoln & McAllister (1993), mengatakan *peer learning* dapat menurunkan

emosi dan stres yang dialami peserta karena dukungan yang diterima dari rekan sebaya. Dukungan yang diberikan teman sebaya dapat menjadi metode untuk mengurangi stres kerja (Peterson et al., 2008). Stenberg & Carlson (2015) dalam penelitiannya mengatakan pengalaman belajar bersama teman sebaya dapat memberikan rasa aman dan peserta *peer learning* menunjukkan penurunan stres yang dialami. Penelitian Brannagan (2013), juga mengatakan bahwa tingkat kecemasan dan stres cenderung menurun pada kelompok *peer learning*.

KESIMPULAN

Peer learning berpengaruh terhadap peningkatan pengetahuan perawat baru. Perawat baru yang melaksanakan *peer learning* selama 3 kali dalam 3 minggu mempunyai kemungkinan pengetahuan meningkat 13 kali dibandingkan dengan perawat klinis yang tidak melaksanakan *peer learning* dan mempunyai kemungkinan penurunan stres kerja 27 kali dibandingkan dengan perawat klinis yang tidak melaksanakan *peer learning*.

Kegiatan pembelajaran dengan metode *peer learning* agar dapat dijalankan secara terjadwal, diikuti bimbingan dan pelatihan baik dirumah sakit maupun kegiatan pembelajaran mahasiswa keperawatan untuk mendapatkan kualitas pengetahuan yang baik dan mengurangi stres kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A. (2014). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Boamah, S. A., Read, E. A., & Spence Laschinger, H. K. (2017). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1182–1195. <https://doi.org/10.1111/jan.13215>
- Boud, D., Cohen, R., & Sampson, J. (2001). *Peer Learning in Higher Education: Learning from and with Each Other*. Abingdon, Oxfordshire: Routledge.
- Brannagan, K. B., Dellinger, A., Thomas, J., Mitchell, D., Lewis-Trabeaux, S., & Dupre, S. (2013). Impact of peer teaching

- on nursing students: Perceptions of learning environment, self-efficacy, and knowledge. *Nurse Education Today*, 33(11), 1440–1447. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.11.018>
- Carroll, M., Marchington, M., Earnshaw, J., & Taylor, S. (1999). Recruitment in small firms. *Employee Relations*, 21(3), 236–250. <https://doi.org/10.1108/01425459910273080>
- Casey, K., Fink, R., Krugman, M., & Propst, J. (2004). The graduate nurse experience. *Journal of Nursing Administration*, 34(6), 303–311. <https://doi.org/10.1097/00005110-200406000-00010>
- Gardiner, I., & Sheen, J. (2016). Graduate nurse experiences of support: A review. *Nurse Education Today*, 40, 7–12. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.016>
- Gusnia, S. S., & Saragih, N. (2013). Hubungan Karakteristik Perawat pada Program Preceptorship terhadap Proses Adaptasi Perawat Baru. *Jurnal Keperawatan Padjajaran*, 1(1), 10–17. <https://doi.org/10.24198/jkp.v1i1.47>
- Jewell, A. (2013). Supporting the novice nurse to fly: A literature review. *Nurse Education in Practice*, 13(4), 323–327. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2013.04.006>
- Lincoln, M. A., & McAllister, L. L. (1993). Peer learning in clinical education. *Medical Teacher*, 15(1), 17–25. <http://doi.org/10.3109/01421599309029007>
- Maddalena, V., Kearney, A. J., & Adams, L. (2012). Quality of work life of novice nurses: A qualitative exploration. *Journal for nurses in staff development : JNSD : official journal of the National Nursing Staff Development Organization*, 28(2), 74–79. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e31824b41a1>
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2011). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application* (7th ed.). Philadelphia: Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pålsson, Y., Mårtensson, G., Leo, C., Ädel, E., & Engström, M. (2017). Nurse Education Today A peer learning intervention for nursing students in clinical practice education: A quasi-experimental study. *Nurse Education Today*, 51, 81–87. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.01.011>
- Parker, V., Giles, M., Lantry, G., & McMillan, M. (2014). New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Education Today*, 34(1), 150–156. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.003>
- Peterson, U., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Reflecting peer-support groups in the prevention of stress and burnout: Randomized controlled trial. *Journal of Advanced Nursing*, 63(5), 506–516. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04743.x>
- Pfaff, K. A., Baxter, P. E., Jack, S. M., & Ploeg, J. (2014). Exploring new graduate nurse confidence in interprofessional collaboration: A mixed methods study. *International Journal of Nursing Studies*, 51(8), 1142–1152. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.01.001>
- Pieter, H. Z. (2017). *Dasar-Dasar Komunikasi bagi Perawat* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Potter, A. P., Perry, A. G., Stockert, P., & Hall, A. (2017). *Fundamental Of Nursing* (9th ed.). St. Louis: Elsevier.
- Robbins, P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen* (12th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1999). Refining the Association Between Education and Health: The Effects of Quantity, Credential and Selectivity. *Demography*, 36(4), 445–460.
- Rusnawati, N. R. (2012). *Relasi Gender Dalam Tugas-Tugas Keperawatan di Rumah Sakit Puri Husada Sleman Yogyakarta*.

Poltekkes Kemenkes Bandung. Universitas Negeri Yogyakarta.

Stenberg, M., & Carlson, E. (2015). Swedish student nurses' perception of peer learning as an educational model during clinical practice in a hospital setting. *BMC Nursing*, 2015. <https://doi.org/10.1186/s12912-015-0098-2>

Stone, R., Cooper, S., & Cant, R. (2013). The Value of Peer Learning in Undergraduate Nursing Education: A Systematic Review. *International Scholarly Research Notices Nursing*, 2013. <https://doi.org/10.1155/2013/930901>

Westberg, J., & Jason, H. (1996). *Fostering learning in small groups. A practical guide*. New York: Springer Publishing Company.

Winfield, C., Melo, K., & Myrick, F. (2009). Meeting the challenge of new graduate role transition: clinical nurse educators leading the change. *Journal for Nurses in Staff Development : JNSD : Official Journal of the National Nursing Staff Development Organization*, 25(2), E7–E13. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e31819c76a3>

Zamanzadeh, V., Valizadeh, L., Negarandeh, R., Monadi, M., & Azadi, A. (2013). Factors influencing men entering the nursing profession, and understanding the challenges faced by them: Iranian and developed countries' perspectives. *Nursing and Midwifery Studies*, 2(4), 49–56.