

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Resiliensi perawat cukup tinggi dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Resiliensi yang dimiliki perawat perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan pelatihan peningkatan resiliensi yang terstruktur. Faktor-faktor yang signifikan memengaruhi resiliensi adalah spiritualitas dan mekanisme koping.

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Resiliensi perawat cukup tinggi dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Resiliensi yang dimiliki perawat perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan pelatihan peningkatan resiliensi yang terstruktur. Faktor-faktor yang signifikan memengaruhi resiliensi adalah spiritualitas dan mekanisme koping.
2. Telah terbentuknya model resiliensi untuk meningkatkan ketangguhan perawat dan tersusunnya modul pelatihan peningkatan resiliensi yang merupakan produk dari model resiliensi.
3. Model resiliensi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan ketangguhan perawat serta model resiliensi ini memiliki kesesuaian (fit) dengan yang terjadi di lapangan.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa saran disampaikan peneliti sebagai berikut:

1. **Pengembang Kebijakan**
 - a. Pada tingkat organisasi profesi PPNI, diharapkan dapat mengupayakan perlindungan tenaga kerja keperawatan dengan memperhatikan beban kerja dan manajemen pengembangan perawat. Model resiliensi dapat direkomendasikan sebagai fokus pelatihan pengembangan di tingkat organisasi profesi.
 - b. Pada tingkat struktur organisasi rumah sakit agar mulai memfokuskan rancangan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi terhadap perlindungan perawat. Melalui penguatan pengembangan

dan penerapan penelitian dan inovasi model resiliensi dapat meningkatkan kinerja dengan peningkatan ketangguhan perawat dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja.

2. Terhadap Pelayanan Keperawatan

- a. Pelatihan dan pengembangan model resiliensi perlu diagendakan agar dapat meningkatkan profesionalisme perawat dalam mengelola tantangan, permasalahan dan solusi di lingkungan kerja serta dalam pemberian asuhan terhadap pasien.
- b. Model resiliensi dan pelatihan peningkatan resiliensi perlu diagendakan saat masa orientasi perawat baru. Model ini dapat digunakan untuk mempersiapkan perawat baru agar mampu beradaptasi dan tangguh dalam kondisi pekerjaan yang penuh tantangan dan tekanan dalam memberikan pelayanan keperawatan.

3. Terhadap Penelitian Keperawatan

- a. Penelitian penyempurnaan model resiliensi yang lebih komprehensif dengan menambahkan komponen dukungan organisasi dalam bentuk kebijakan, rencana strategis dan dukungan sosial yang spesifik.
- b. Perlunya dilakukan penelitian lanjutan yang berfokus pada penilaian dampak resiliensi terhadap profesionalisme kerja, kualitas layanan, *burnout* dan distress psikologis.

4. Terhadap Pendidikan Keperawatan

- a. Perlunya pengenalan model resiliensi pada perawat magister sehingga mampu mengidentifikasi resiliensi, *burnout* dan distress psikologis di tatanan tata kelola sumber daya manusia di lingkup keperawatan.
- b. Perlunya pelatihan dan pengembangan internal berkaitan dengan profesionalisme perawat yang berorientasi resiliensi secara reguler di lingkup staf keperawatan.