

Preceptorship Method To The Achievement Of New Nurse Competencies At Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari

Yuliantiningsih

Airlangga University, yuliantiningsih-2016@fkip.unair.ac.id

Nursalam

Airlangga University, Surabaya

Yanis Kartini

Nahdlatul Ulama University Surabaya

Abstract

Competency issues and the lack of implementation of an orientation program with the preceptorship method are problems and require solutions / solutions. The purpose of the study explained the influence of the preceptorship method to the achievement of new nurse competencies. The design of this study used quasi-experiment by conducting the pre-test and post-test stages in the treatment and control groups. The design of the analysis variable was obtained by twenty new nurses from different units in RSIS Jemursari and RSI Surabaya using total sampling. The independent variable is the preceptorship method and the dependent variable is the achievement of new nurse competencies. The research instrument uses a checklist of competencies for new nurses based on basic competencies according to SKKNI. Data analysis using Paired Sample *t-Test* and Independent Sample *t-Test* with $\alpha = 0.05$. achievement of the competency of new nurses before and after intervention in the treatment group and the control group obtained the Paired Sample *t-Test* value = 0,000 <0,05 means that there is a significant influence before and after it is done the method of preceptorship towards achieving the competence of new nurses. Before the intervention in the treatment group and the control group, the Independent Sample *t-Test* = 0.139 <0.05 means that there is no difference between the treatment group and the control group, whereas after intervention in the treatment and control groups obtained Independent Sample *t-Test* = 0,000 <0.05 means that there is a difference between the treatment group and the control group after the preceptorship method is done. The preceptorship method is a determinant variable that influences the achievement of new nurse competencies. Suggestions for hospitals to improve the quality of HR (preceptor) and the competence of new nurses, it is necessary to provide training in CE / preceptor.

Keywords: Preceptorship, achievement of new nurses competencies.

LATAR BELAKANG

Perawat baru (*fresh graduate*) menghadapi kesulitan/ permasalahan saat memasuki dunia kerja (Douglas 1992). Permasalahan tersebut terkait tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang harus dikerjakan sehingga

berpengaruh terhadap kinerja (Proulx & Boucier 2008). Hasil penelitian Proulx & Boucier (2008) dalam Maftukhah (2017) tentang permasalahan perawat baru pada saat bekerja selama masa *trainee* terkait dengan tupoksi antara lain kurang percaya

diri dalam memberikan asuhan keperawatan, ketidakmampuan dalam mengambil keputusan disaat kritis, minim pengetahuan klinis, ketergantungan dengan perawat senior dalam menjalankan tugas, hubungan dengan rekan kerja, stressor dengan lingkungan kerja serta masalah komunikasi dengan dokter.

Perawat baru dalam mencapai kompetensi dalam kaitannya dengan pengaturan pendampingan di rumah sakit. Program dalam mendampingi perawat baru dengan metode *preceptorship* dapat dilakukan di rumah sakit pendidikan untuk meningkatkan kualitas perawat terutama perawat baru dan mahasiswa perawat karena sangat penting untuk keberhasilan dan kemajuan rumah sakit serta kompetensi dari perawat itu sendiri (Billay, Myrick & Yonge, 2015).

Berdasarkan teori Nursalam (2008), program *preceptorship* merupakan alat sosialisasi dan orientasi. Model *preceptorship* merupakan metode rekrutmen staf baru. Perawat baru dapat memperkirakan kondisi organisasi dan praktik klinik dapat diprediksi. *Preceptee* diharapkan akan memiliki kemampuan yang sama dengan *preceptor*nya, sehingga diperlukan diskusi antara *preceptor* dan *preceptee* memberikan gambaran praktik dalam lingkungan kerja baru. *Preceptor* merupakan seorang perawat yang memberikan bimbingan dan

arahan, memberikan inspirasi kepada rekan-rekannya, menjadi panutan (*role model*), serta mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu atau perawat baru (*trainee*) untuk jangka waktu tertentu dengan tujuan khusus mengenalkan *trainee* terhadap pekerjaan barunya (Nursalam 2008).

Penelitian lain menjelaskan keterlibatan *preceptor* dalam program *preceptorship* sangat dihargai oleh *preceptee* (85%). Marks, et al (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *preceptor* memainkan peran positif dalam hal mengurangi stres, *preceptorship* berdampak positif pada *preceptee* dalam hal pengembangan pribadi, keterampilan klinik dan komunikasi, peran, dan profesional. *Preceptorship* sangat menolong perawat baru dalam proses penyesuaian diri di tempat kerja atau ruangan baru dalam mempersiapkan mereka bekerja dengan nyaman dan aman. Selain itu, *preceptorship* dapat meningkatkan teknikal dan teori, menambah pengalaman belajar, meningkatkan kompetensi, dan memberikan tantangan bagi individu, (Walden 2014; Kantar 2012).

Penelitian di Indonesia efektifitas metode *preceptor* dan *mentor* dalam meningkatkan kompetensi perawat klinik dapat meningkatkan kompetensi perawat anak dilihat dari motivasi internal, motivasi ekstrinsik,

manajemen, kompetensi perawat dan mutu pelayanan (Dermawan 2012). Penelitian lain mengatakan bahwa metode pembelajaran *preceptorship* dapat meningkatkan kompetensi perawat, dapat menurunkan stres dan kebingungan perawat baru dalam adaptasi (Sulung 2016).

Wawancara dengan Ketua Komite Keperawatan Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari pada tanggal 7 November 2017 bahwa perawat baru yang sudah bekerja selama satu tahun dilakukan assesmen kompetensi oleh asesor Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari dan didapatkan data tahun 2016-2017 sebanyak 37% perawat baru belum kompeten. Hasil tersebut bisa terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sangat perlu diketahui upaya identifikasi faktor yang mempengaruhi pencapaian kompetensi perawat baru di RSIS Jemursari agar dapat membantu memperbaiki pencapaian kompetensi. Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu beban diadakannya metode pembelajaran yang berbasis pengalaman. Metode pembelajaran *preceptorship* yang berbasis pengalaman dapat digunakan untuk lebih mengembangkan kompetensi perawat (CNA 2004).

Hasil wawancara yang dilakukan kepada *preceptor* diketahui bahwa pelatihan *preceptorship* belum pernah

dilaksanakan sehingga belum memahami tugas sebagai *preceptor* kepada perawat baru. Tidak ada standar baku dalam proses bimbingan sehingga pelaksanaan bimbingan diruangan berbeda-beda. Sekretaris *Clinical Educator* (CE) memberikan data pembimbing klinik Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari sebesar 40 orang, pelatihan *Clinical Educator* sebesar 21 orang (52,5%), pelatihan *preceptorship* sebesar 2 orang (5%) dan belum pelatihan 17 orang (42,5%).

Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari memberikan masa orientasi terhadap perawat baru selama 3 hari yang dilakukan oleh Koordinator. Hari pertama mengorientasikan perawat baru meliputi orientasi perkenalandenganrekankerja, orientasiruangan/jumlahtempattidur, penjelasantentangstrukturorganisasiruangan, organisasikeperawatan, organisasirumahsakit, orientasijenispelayanan, penjelasan jam kerja dan kedisiplinan ruangan saat bekerja pengenalanalat dan carapengguna-annya. Hari kedua orientasi meliputi penjelasan model asuhankeperawatanprofesional, penjelasan bertelepon dan menerima telepon, pengenalan Standard ProsedurOperasionalruangan, penjelasan unit-unit penunjang pelayanan keperawatan, penjelasanimplementasidoa, proses operan/

timbang terima, pelaksanaan penerimaan pasien baru dan pasien pulang, tentang SIM RS. Hari ketiga orientasi meliputi obat-obatan *emergency*, pengenalan dokter yang merawat di ruangan, keselamatan pasien, prosedur cucian tangan, penjelasan status pasien/ data rekam medis dan penjelasan administrasi pasien. Setelah

orientasi tiga hari kemudian dilakukan pengenalan kompetensi yang harus dicapai pada bulan pertama, bulan kedua, dan bulan ketiga sesuai dengan di mana perawat baru tersebut ditempatkan. Kompetensi yang dicapai perawat baru selambat-lambatnya rata-rata tiap ruangan 80%.

Perawat baru ditempatkan pada satu tempat sesuai dengan kebutuhan ruangan. Menurut pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat bahwa perawat baru diorientasikan pada empat area yaitu medikal bedah, maternitas, anak dan gawat darurat (Depkes 2006). Sebagai peningkatan mutu pelayanan di RSI Surabaya Jemursari sekarang sedang memindahkan perawat dari ruang rawat inap yang sudah lama di ruang IPI selama tiga bulan.

Manajer SDM Diklat Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari menyadari akan kondisi masa orientasi ini dengan membuat program penyajian kasus dan hasil seminar atau pelatihan setiap dua minggu sekali. Setahun

dua kali pegawai baru diprogramkan untuk orientasi klasikal dengan materi sebagai berikut pedoman akhlak sumber daya insani dan dakwah untuk pelanggan, visi, misi, motto RSIS Jemursari, struktur organisasi RSIS Jemursari, hak dan kewajiban pegawai, peraturan perusahaan, K3, KPRS, dan PPI.

Yayasan Rumah Sakit Islam mempunyai dua rumah sakit yang sama dalam mengembangkan visi Yayasan. Peneliti akan melihat bagaimana kompetensi perawat baru di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari dengan diberikan intervensi dan Rumah Sakit Islam Surabaya sebagai kontrol sesuai dengan yang diberikan sekarang. Peneliti mendapatkan data di Rumah Sakit Islam Surabaya bahwa jumlah perawat sebesar 191 orang, jumlah perawat baru sebesar 38 orang, jumlah CE (*Clinical Educator*) sebesar 42 orang dan sudah mengikuti pelatihan *preceptorship* sebesar 30 orang (71,4%).

Masalah kompetensi serta belum terlaksananya program orientasi dengan metode *preceptorship* merupakan permasalahan dan membutuhkan penyelesaian/ solusi. Perawat baru membutuhkan informasi yang tepat dan pembelajaran secara terstruktur dengan baik untuk meningkatkan kemampuan dasar. Solusi untuk meningkatkan pencapaian kompetensi agar dapat

dipenuhi dengan baik adalah dengan pelaksanaan metode pembelajaran *preceptorship* yang didalamnya terdapat pembinaan serta evaluasi yang berkelanjutan untuk monitoring sikap dan kompetensi perawat oleh *preceptor* dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai standar. Metode pembelajaran *preceptorship* memberikan materi kepada *preceptor* mengajar dan strategi pembelajaran, teori pendidikan, termasuk prinsip-prinsip pendidikan orang dewasa, keterampilan komunikasi, nilai-nilai dan kejelasan peran, resolusi konflik, penilaian kebutuhan belajar individu dan evaluasi kinerja sebagai komponen yang penting untuk dimasukkan dalam program *preceptorship* (Bukhari 2011).

Berdasarkan latar belakang di atas manajemen rumah sakit harus menyusun suatu program orientasi lengkap dan dokumen orientasi yang diperlukan bagi perawat baru. Untuk mengatasi permasalahan/ kesulitan bekerja perawat baru dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien disesuaikan dengan jenjang karirnya. Orientasi merupakan yang tepat untuk memberikan pembelajaran bagi perawat baru karena menekankan pada kinerja tugas serta implementasinya dengan menggunakan metode *preceptorship* di unit kerja.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan *quasy-experimental*. Desain penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok perlakuan dan kelompok kontrol. Kelompok perlakuan dan kelompok kontrol dilakukan tahap *pre-test* dengan observasi dua belas kompetensi dasar, sedangkan pada tahap *post-test* sebelumnya kelompok perlakuan diberikan intervensi pelaksanaan metode *preceptorship* sesuai dengan modul setelah itu dilakukan observasi dua belas kompetensi dasar. Kelompok kontrol dilakukan *post-test* observasi dua belas kompetensi dasar sesuai yang sudah dilakukan di RS. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat baru di RSI Surabaya Jemursari dan RSI Surabaya. Dalam menentukan sampel dengan menggunakan *total sampling* dan besar sampel adalah 20 perawat baru untuk masing-masing kelompok perlakuan dan kelompok kontrol. Kriteria inklusi adalah perawat baru < 1 tahun, pendidikan minimal D3 keperawatan dan belum mengikuti kredensial. Variabel independen dalam penelitian ini adalah metode *preceptorship* dan variabel dependen adalah pencapaian kompetensi perawat baru. Instrumen yang digunakan untuk mengukur pencapaian kompetensi perawat baru dengan menggunakan lembar *check list* pencapaian kompetensi berdasarkan kompetensi dasar menurut SKKNI. Data dianalisis dengan

menggunakan uji *Paired Sample t Test*, dan uji *Independent Sample t Test* dengan $\alpha = 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Hasil karakteristik perawat baru kelompok perlakuan maupun kelompok kontrol sebagian besar pada rentang usia 20-25 tahun, berjenis kelamin perempuan, masa kerja 1-6 bulan, memiliki tingkat pendidikan Ners (kelompok perlakuan), dan memiliki tingkat pendidikan D3 keperawatan (kelompok kontrol).

Hasil pelaksanaan modul *preceptorship* meliputi 1) hasil pencapaian kompetensi perawat baru pada kelompok perlakuan sebelum intervensi metode *preceptorship* diberikan dari 12 kompetensi dasar perawat baru sudah kompeten memiliki TTV sebesar 90% dan memiliki resiko keselamatan sebesar 80%, sedangkan perawat baru belum kompeten memiliki komunikasi interpersonal sebesar 90%, memiliki pemberian darah dan etika sebesar 80%, dan memiliki rencana asuhan sebesar 70%. Sesudah intervensi metode *preceptorship* diberikan dari 12 kompetensi dasar perawat baru sudah kompeten memiliki pencegahan infeksi nosokomial, resiko keselamatan, kebutuhan oksigen, TTV, obat aman dan tepat, pemberian darah dan rencana asuhan masing-masing sebesar 100%, sedangkan perawat baru belum kompeten memiliki

etika dan komunikasi interpersonal sebesar 20%, memiliki kebutuhan cairan sebesar 15% dan memiliki pengkajian dan rawat luka 5%.

Pada kelompok kontrol sebelum diberikan metode sesuai yang sudah dilakukan di RS dari 12 kompetensi dasar perawat baru sudah kompeten memiliki resiko keselamatan sebesar 80%, sedangkan perawat baru belum kompeten memiliki komunikasi interpersonal sebesar 75%, memiliki etika dan rencana asuhan sebesar 60%. Sesudah diberikan metode sesuai yang sudah dilakukan di RS dari 12 kompetensi dasar perawat baru sudah kompeten memiliki resiko keselamatan dan rencana asuhan sebesar 85% dan memiliki pemberian darah sebesar 75%, sedangkan perawat baru belum kompeten memiliki komunikasi interpersonal sebesar 55%, memiliki pengkajian, kebutuhan oksigen dan rawat luka 45%.

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi pencapaian kompetensi perawat baru sebelum dan sesudah intervensi metode *Preceptorship* RSIS Jemursari dan RSI Surabaya tanggal 6 Juli-25 Agustus 2018.

Variabel	Kelompok Perlakuan		Kelompok Kontrol		Uji Homogenitas
	Σ	%	Σ	%	
Pre Test					
Kompeten	10	50	10	50	0.145
Belum kompeten	10	50	10	50	
Total	20	100	20	100	
Uji Normalitas	0.914		0.524		
Post Test					
Kompeten	14	70	12	60	0.000
Belum kompeten	6	30	8	40	
Total	20	100	20	100	
Uji Normalitas	0.076		0.372		

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa kelompok perlakuan maupun kelompok kontrol sebelum intervensi metode *preceptorship* memiliki distribusi data yang normal dan homogen, sedangkan sesudah intervensi metode *preceptorship* memiliki distribusi data yang normal dan tidak homogen. Distribusi pencapaian kompetensi perawat baru dengan kategori kompetensi terjadi peningkatan pada kelompok perlakuan dari 50% menjadi 70% dan pada kelompok kontrol dari 50% menjadi 60%.

5.4.3 Analisis perbedaan pencapaian kompetensi perawat baru sesudah pembelajaran *preceptorship* antara kelompok perlakuan dan kelompok kontrol.

Tabel 5.4 Analisis pencapaian kompetensi perawat baru sebelum dan sesudah dilakukan intervensi pada perawat baru di RSIS Jemursari dan RSI Surabaya tanggal 6 Juli-25 Agustus 2018

Kelompok	Perlakuan (n=20)		Kontrol (n=20)		95 % CI	Independent t Test
	Mean ±SD	Min-Maks	Mean ±SD	Min-Maks		
Pre test	39.55±4.55	32-49	41.90±5.27	33-49	-13.8-(-10.3)	0.139
Post test	51.60±1.85	47-55	45.35±6.24	37-56	-4.6-(-2.3)	0.000
Delta (selisih)	12.050±3.82	4-19	3.450±2.44	0-8	6.55-10.6	0.000
T hitung	-14.115		-6.328			
Paired t Test	0.000		0.000			

Pada kelompok perlakuan sebelum dan sesudah intervensi metode *preceptorship* memiliki uji delta (selisih) sebesar 12.050 dan nilai signifikansi uji *Paired Sample t Test* = 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh metode *preceptorship* terhadap pencapaian kompetensi perawat baru. Pada kelompok kontrol sebelum dan sesudah yang sudah dilakukan RS memiliki uji delta

(selisih) sebesar 3.450 dan nilai signifikansi uji *Paired Sample t Test* = 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti juga terdapat pengaruh yang sudah dilakukan rumah sakit terhadap pencapaian kompetensi perawat baru. Pencapaian kompetensi perawat baru sebelum intervensi metode *preceptorship* pada kelompok perlakuan dan kelompok kontrol diperoleh nilai signifikansi uji *Independent Sample t Test* = 0,139 ($p > 0,05$) yang berarti tidak terdapat perbedaan pencapaian kompetensi perawat baru. Sesudah intervensi metode *preceptorship* pada kelompok perlakuan dan kelompok kontrol diperoleh nilai signifikansi uji *Independent Sample t Test* = 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat perbedaan pencapaian kompetensi perawat baru. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang bermakna dari metode *preceptorship* terhadap pencapaian kompetensi perawat baru.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil pelaksanaan metode *preceptorship* dapat meningkatkan kompetensi, meskipun masih didapatkan sebagian perawat baru belum kompeten dalam mencapai kompetensi yaitu melakukan pengkajian, memberikan kebutuhan cairan dan elektrolit, melakukan rawat luka, etika dalam keperawatan dan komunikasi

interpersonal. Pencapaian kompetensi yang belum seluruhnya kompeten dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Hasil kompetensi yang meningkat paling baik adalah melakukan pemberian darah.

SARAN

Rumah sakit untuk meningkatkan kualitas SDM (*preceptor*) dan kompetensi perawat baru, maka perlu diberikan pelatihan terhadap *CE/preceptor*.

Rumah sakit dapat menyusun program *preceptorship* yang berfokus pada perawat baru sehingga dapat mengevaluasi kompetensi perawat baru selama masa orientasi tiga bulan, enam bulan sampai satu tahun dengan melakukan perbaikan, perawat harus mempertahankan kompetensi yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perawat sesuai dengan standar yang telah disepakati.

REFERENSI

- Billay, D., Myrick, F., & Yonge, O. (2015). *Preceptorship and the Nurse Practitioner Student: Navigating the Liminal Space*. *Journal of Nursing Education*, 54(8), 430–437. <https://doi.org/10.3928/01484834-20150717-02>
- Dermawan, D. (2012) '*Mentorship dan preceptorship dalam keperawatan*', *Profesi*, 8 (September), pp.1–9. <http://doi.org/ejournal.stikespku.ac.id/index.php/profesi/article/download/9/7>
- Foley, V., Myrick, F. and Yonge, O. (2012) '*Generational Clashpoints in Nursing Preceptorship*', *Journal of Nursing Education*, 51(10), pp. 556–562. doi: 10.3928/01484834-20120820-04.
- Harianja, M 2014. *Pengaruh program orientasi keperawatan terhadap peningkatan kompetensi perawat baru di Siloam Hospital*, Digilib esa unggul.< [http:// digilib esa unggul.ac.id](http://digilib.esaunggul.ac.id)>
- Hariyati, ST 2015. *Proses kredensial dan rekredensial keperawatan I*. Diktat pelatihan. Jakarta.
- Kepmen Nakertrans RI, 2007. *Tentang penetapan jasa kesehatan*, Nomor: Kep.148/Men/III.
- Lina D. Kantar, EDD/CI, RN, 2012. *Clinical practice of Nurse Graduates in Libanon: Challenges and Perspectives Trough the Eyes of Preceptors*. *J Contin Educ Nurs*; 43(11):518-528
- Marks-Maran, D.et al. 2013. *A preceptorship programme for newly qualifeld nuerses: A study of preceptees perceptions*, *Nurse Education Today*. Elsevier Ltd, 33(11),pp.1428434.doi:10.1016/j.nedt.2012.11.013.
- Marquis, L Bessie & Huston, 2010. *Kepemimpinan dan menejemen Keperawatan*. EGC: Jakarta
- Notoatmojo, soekidjo, 2012. *Promosi kesehatan dan perilaku kesehatan*, Jakarta: Rineka cipta.
- Nursalam, 2015. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam praktik Keperawatan Profesional*, Jakarta Salemba Medika.
- Qaboos, & Sultan, 2014. *Challenges and strategies for building and maintaining efective preeceptor-preceptee relationship among nurses*.
- Saragih, 2011. *Hubungan program preceptorship dan karakteristik perawat dengan proses adaptasi perawat baru di PKSC, RSB, dan RSPI*, tesis, Universitas

Indonesia, Jakarta.

Staykova, M. P., Huson, C. and Pennington, D. (2013). *'Empowering Nursing Preceptors to Mentoring Undergraduate Senior Students in Acute Care Settings'*, *Journal of Professional Nursing*, 29(5), pp. 32–36. doi:

Sulung, N. (2016). *Efektifitas metode preceptor dan mentor dalam meningkatkan kompetensi perawat klinik*. *Ipteks Terapan*, 9(2), 224–235.

Susan Batory, 2014. *Nursing role transition preceptorship*, Walden University.

Yu Cheng, Ching, 2014. *New graduate nurses clinical competence, clinical stress, and intention to leave a longitudinal study in Taiwan*.