

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit mempunyai fungsi sebagai penyelenggara pelayanan pengobatan dan pemulihan sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit. Rumah Sakit juga bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit. Perawat merupakan sumber daya manusia terbesar di rumah sakit dan memiliki peranan penting sebagai dasar pelayanan dan perawatan. Meningkatkan kinerja dan kompetensi perawat merupakan hal yang penting untuk meningkatkan mutu kualitas layanan keperawatan. Meningkatkan kualitas layanan keperawatan tidak hanya tersedianya teknologi terkini dan fasilitas tercanggih, tetapi yang terpenting adalah memiliki sumber daya manusia yang profesional. Perlunya perencanaan tenaga keperawatan yang baik dimulai sejak proses diawal saat penerimaan perawat baru sehingga perawat tersebut dinyatakan kompeten dan professional (UU No. 44 Tahun 2009).

AIPNI (2012) menjelaskan kompetensi memiliki standar yang diartikan sebagai patokan dan tolak ukur yang telah disepakati. Kompetensi seseorang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan tugas dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Standar kompetensi perawat Indonesia setara dengan standar Internasional, sehingga perawat Indonesia mendapat pengakuan yang sama dengan perawat luar negeri.

Missen et al (2015) menjelaskan Seseorang yang baru lulus dari pendidikan tinggi keperawatan, tidak langsung dapat memberikan asuhan keperawatan yang optimal dalam bekerja di pelayanan kesehatan. Rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan mengharapkan perawat lulusan baru siap bekerja dan mandiri dalam pengetahuan dan keterampilan klinis. Metode preceptorship merupakan salah satu pendekatan pembelajaran yang dapat membantu perawat sebelum memasuki lingkungan kerja baru untuk mengembangkan kompetensi klinisnya dan meningkatkan kepercayaan diri dalam proses transisi menuju perawat profesional (Nursalam, Yuwono, & Chandra, 2019).

Sumber daya yang profesional dapat terlihat dari kompetensi yang dimiliki oleh perawat. Kompetensi tersebut dapat ditunjang dengan adanya pelatihan dan bimbingan yang dilakukan terhadap perawat. Kompetensi perawat meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Salah satu program yang dapat meningkatkan kompetensi perawat adalah *preceptorship*. (Johnson, 2018). *Preceptorship* merupakan suatu model pendekatan yang tepat untuk instruksi klinis untuk mengembangkan kemampuan kognitif, efektif dan psikomotor melalui pendampingan. Model pendekatan ini memasangkan antara perawat pemula dengan perawat yang memiliki pengalaman. Hal ini dikarenakan bervariasinya metode bimbingan sehingga terjadi ketidaksepahaman pembelajaran klinik pada perawat baru. *Preceptoship* memiliki prinsip pendidikan orang dewasa dan memiliki hubungan yang setara antara *preceptor* dan *preceptee* (Mantzorou, 2014). *Preceptorship* digunakan sebagai alat sosialisasi dan orientasi untuk memberikan praktek terkini dalam pemberian asuhan keperawatan, sehingga dalam menentukan kualitas perawat dapat dilakukan melalui proses pelaksanaan *preceptorship*.

Preceptorship sendiri bukanlah konsep model pembelajaran yang baru dalam profesi keperawatan. Hal ini terjadi ketika perawat mampu memfasilitasi perawat baru dalam pembelajaran serta membimbing perawat baru tersebut dalam pelaksanaan praktek klinik dalam masa transisi setelah pendidikan dan memasuki dunia kerja. Hubungan antara *preceptor* dan *preceptee* ini membentuk ikatan sehingga tercipta semangat dalam melakukan kerja sama dalam memberikan pelayanan keperawatan (Watson & Bouchal, 2013; Whitehead, 2013). Program *preceptorship* memiliki tujuan untuk mengurangi kesenjangan antara teori dan praktek. *Preceptorship* dapat meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan perawat sehingga dapat membantu menekan angka kekurangan perawat terampil. Perawat baru mendapat kesempatan untuk mengenali, memahami, dan mempraktikkan berbagai macam strategi dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi sehubungan dengan peran barunya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik (Gusnia & Saragih, 2013).

Yuliatiningsih (2019) *Preceptor* memainkan peran positif dalam mengurangi stres, *preceptorship* berdampak positif, *preceptee* dalam hal pengembangan keterampilan komunikasi, keterampilan klinik, peran, pengembangan pribadi dan profesional (Marks – Maran et al. 2013). *Preceptorship* sangat membantu dalam proses transisi atau kesempatan untuk meningkatkan kompetensi keterampilan perawat baru dalam mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja dengan aman (Walden 2014). *Preceptorship* dapat meningkatkan kompetensi, menambah pengalaman belajar, memberikan, memberikan tantangan bagi individu, dan meningkatkan teknikal dan teori (Kantar 2012).

Metode bimbingan *preceptorship* untuk meningkatkan pengembangan profesionalisme perawat sebagai dasar pemberian pelayanan dengan meningkatkan kompetensi perawat. Program *preceptorship* digunakan sebagai pendekatan untuk meningkatkan retensi bagi perawat di Qatar. Dalam penelitian ini terdapat kelompok intervensi dan kontrol untuk perawat baru setelah mereka menerima bimbingan terlihat perubahan yang signifikan setelah mendapat bimbingan dari *preceptor* yang mengikuti program pelatihan *preceptorship* (Johnson, 2018).

Windyastiti et al., (2016) menunjukkan kemampuan adaptasi perawat baru pada kelompok intervensi lebih meningkat secara bermakna dibandingkan kelompok kontrol. Kemampuan *preceptorship* kelompok intervensi meningkat bermakna dibandingkan kelompok kontrol. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan *preceptorship* efektif dalam meningkatkan kemampuan adaptasi perawat baru. Sulung (2016) menjelaskan intervensi kompetensi dengan metode *preceptorship* dan mentor yang dilakukan di Ruang Anak RSUP Dr. M. Djamil dapat meningkatkan kompetensi dan karir perawat serta mutu pelayanan keperawatan. Kesimpulan bahwa pelaksanaan intervensi kompetensi metoda *preceptorship* dan mentor berpengaruh secara signifikan terhadap keterampilan perawat dengan skor nilai ($p < 0,05$) untuk semua level karir perawat klinik di Ruang Rawat Anak RSUP. Dr. M. Djamil Padang.

Teferra et al.(2017) menyatakan *preceptorship* dalam keperawatan merupakan program pengajaran klinik dan bimbingan dimana perawat baru dipasang dengan perawat yang telah memiliki pengalaman dalam lingkungan klinis.

Kurang dari setengah perawat yang telah memiliki pengalaman memahami tentang program pengajaran klinik. Pengetahuan perawat berpengalaman terhadap program preceptship adalah (OR of 0.377 and 95% CI [0.150, 0.948]) dan memiliki pengalaman mengajar empat tahun (OR = 0,088 dan 95% CI [0,010 , 0,769]).

Yuliatingsih (2019) melakukan penelitian yang serupa di lakukan di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Perawat baru menghadapi permasalahan saat bekerja selama masa orientasi sehingga diperlukan metode khusus untuk mencapai kompetensi sesuai standar. Standar kompetensi yang dilakukan dilandasi oleh aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode *preceptorship* meningkatkan pencapaian kompetensi perawat baru, dimana terdapat perbedaan yang signifikan pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol dengan nilai uji Paired Sample t Test = 0,000 ($p < 0,05$).

Rumah Sakit X Group adalah rumah sakit swasta tipe B di Jakarta Pusat. Rumah Sakit X Group berkomitmen memberikan pelayanan kesehatan secara profesional. Tahun 2017 RS X Group ini lulus akreditasi paripurna oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) 2012. Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh RS X Group menuntut SDM yang profesional dan kompeten. Perekrutan SDM keperawatan dilakukan pada lulusan profesi ners dan D3 Keperawatan. Dalam perekrutan SDM keperawatan selain tenaga berpengalaman dilakukan perekrutan pada perawat *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman, sehingga perlu dilakukan pendampingan yang baik guna mempersiapkan SDM Keperawatan yang profesional dan kompeten.

Jumlah SDM perawat RS X Group kurang lebih 106 perawat dan sekitar 30% diantaranya merupakan perawat baru. Berdasarkan wawancara pada bulan September 2019 dengan 3 perawat baru yang dalam masa *orientee* (masa kerja 3 – 12 bulan) di Rumah Sakit X Group, menunjukkan bahwa mereka mengalami kesulitan adaptasi dengan lingkungan baru dan merasa kurang mendapat pendampingan dari perawat pengalaman dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien sehari-hari. Perawat baru juga merasa kurangnya umpan balik dan pendampingan dari perawat pengalaman dan merasa sering dititipkan dengan perawat senior lainnya yang dirasa tidak membimbing atau mendampingi

perawat baru dalam melakukan pekerjaannya sehingga sering menimbulkan kebingungan dalam bekerja sehari – hari.

Pelaksanaan kompetensi asuhan keperawatan di RS X telah mengacu pada MAKP yaitu Metode Asuhan Keperawatan Profesional, akan tetapi pelaksanaan belum secara konsisten. Hal ini masih ditemukannya pelaksanaan asuhan keperawatan yang belum mengacu sepenuhnya pada kebutuhan pasien secara bio – psiko – sosio – spiritual. Masih terdapatnya diagnosa keperawatan yang tidak komprehensif, masih terdapatnya sebagian besar pelaksanaan intervensi terhadap diagnosa medis dibandingkan dengan diagnosa keperawatan. Berikut data pelaksanaan kompetensi asuhan pada akhir tahun 2017 didapatkan untuk hasil pencapaian prosentase pelaksanaan proses keperawatan yaitu untuk pengkajian 72%, diagnosa keperawatan 73%, perencanaan keperawatan 75%, implementasi keperawatan 74%, evaluasi 75% dan dokumentasi keperawatan 74%. Data tersebut merupakan data audit terlengkap, dikarenakan audit asuhan keperawatan tidak berjalan sampai dengan penelitian ini berlangsung. Sehingga kompetensi perawat dalam menjalani asuhan keperawatan belumlah optimal. Hasil studi pendahuluan pada bulan September 2019 dengan melakukan wawancara terhadap 7 orang *preceptor*, didapatkan hasil program *preceptorship* yang mereka ketahui selama ini adalah pendampingan terhadap perawat baru tanpa mengetahui pencapaian atau target yang akan di capai oleh perawat baru(*preceptee*) selama masa orientasi atau proses adaptasi sejak diterima menjadi karyawan rumah sakit X Group. Wawancara yang serupa dilakukan kepada 5 perawat baru dan dari hasil wawancara didapatkan pendampingan yang dilakukan perawat senior tidak maksimal. Program *preceptorship* sudah diperkenalkan dan diketahui selama 5 tahun. Namun belum pernah dievaluasi terkait pelaksanaan program *preceptorship* terhadap kompetensi perawat baru.

Dengan melihat fenomena terkait dengan pengalaman *preceptor* dalam memberikan bimbingan klinik terhadap *preceptee* (perawat baru) melalui program *preceptorship*, pengalaman *preceptee* terhadap pelaksanaan bimbingan oleh *preceptor* dan hasil evaluasi uji kompetensi yang diadakan RS X, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh program bimbingan

preceptorship terhadap kemampuan kompetensi asuhan keperawatan bagi perawat baru di RS X.

1.2 Perumusan Masalah

Pelaksanaan *preceptorship* yang belum optimal dan belum terarah akan memiliki pengaruh terhadap kompetensi asuhan keperawatan bagi perawat baru dalam proses beradaptasi di lingkungan kerja yang baru. Melihat dasar permasalahan di atas, menurut peneliti sangat perlu adanya program bimbingan *preceptorship* dilaksanakan sehingga dapat meningkatkan kompetensi bagi perawat baru. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan perlu dilihat kembali hal – hal yang mempengaruhi pelaksanaan *preceptorship* terhadap kompetensi asuhan perawat baru di RS X.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh program bimbingan *preceptorship* terhadap pelaksanaan kompetensi asuhan keperawatan bagi perawat baru di RS X.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik demografi perawat *preceptee* yang meliputi usia, pengalaman, tingkat pendidikan.
- b. Membedakan pemahaman *preceptor* sebelum dan sesudah dilakukan program bimbingan *preceptorship*.(5.3)
- c. Membedakan pemahaman *preceptor* tentang *preceptorship* kelompok intervensi terhadap kelompok kontrol. (5.5)
- d. Menjelaskan pengaruh pelaksanaan *preceptorship* dan variabel *counfounding* terhadap kompetensi asuhan perawat baru.
- e. Membedakan kompetensi asuhan pada perawat baru pada kelompok intervensi sebelum dan sesudah pendampingan.
- f. Menganalisis kompetensi asuhan pada perawat baru kelompok intervensi dengan kompetensi asuhan pada perawat baru kelompok kontrol setelah pendampingan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menerapkan program pengembangan *preceptorship* yang dapat meningkatkan kompetensi asuhan keperawatan bagi perawat baru.

2. Manfaat bagi Institusi Pendidikan

Hasil Penelitian ini dapat menambah kepustakaan untuk institusi pendidikan keperawatan mengenai Pengaruh Pelaksanaan *Preceptorship* terhadap peningkatan kompetensi asuhan bagi perawat baru sehingga dapat dijadikan pertimbangan sebagai salah satu program di institusi pendidikan.

3. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memperkaya keberagaman penelitian keperawatan dan dapat dikembangkan sebagai penelitian berikutnya.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pelaksanaan *preceptorship* terhadap kompetensi asuhan keperawatan bagi perawat baru di RS X. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *Quasiexperimental* dengan rancangan desain non probabilitas sampling *pre – post test intervensi - control group*. Peneliti melakukan intervensi pada kelompok intervensi dengan mengadakan pelatihan program bimbingan *preceptorship* kepada perawat *preceptor*, setelah perawat *preceptor* menerima pelatihan program bimbingan *preceptorship* maka perawat *preceptor* melakukan pendampingan terhadap perawat *preceptee*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2020 hingga bulan Agustus 2020. Pengambilan data dilakukan dengan metode pengisian instrument berupa kuesioner. Data dianalisis secara univariat, bivariat, dan multivariate dengan bantuan komputer *SPSS for Windows* versi 25.