

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dan pemahaman secara mendalam tentang pengalaman perawat baru terhadap kompetensi dan percaya diri setelah mendapat pendampingan *precetorship*. Tema-tema yang teridentifikasi menggambarkan bahwa pendampingan perawat baru masih belum baik sehingga pengalaman perawat baru terhadap pelaksanaan pendampingan *precetorship* karena adanya hambatan , kurangnya pemahaman *perceptor* terhadap pelaksanaan *precetorship*, sehingga menimbulkan harapan-harapan yang lebih tinggi untuk pelaksanaan *precetorship* yang lebih baik dimasa yang akan datang.

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil simpulan yaitu sebagai berikut :

- 1) Kompetensi perawat baru.
 - a. Kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Beberapa bulan pertama bagi perawat baru merupakan masa yang penuh tantangan, stres , tidak kompeten dalam bekerja. Kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan kerja guna mencapai kinerja optimal, *preceptee* semakin mandiri dalam waktu dan praktek klinik.
 - b. Hanya seorang perawat yang kompeten dan percaya diri bisa terhindar dari kecemasan tentang intervensi apa yang harus dilakukan dalam memberikan terapi. Kompetensi tanpa kasih sayang bisa brutal dan tidak manusiawi, kasih sayang tanpa

kompetensi menjadi tidak berarti. Setelah mendapat pendampingan *preceptor*, perawat baru memiliki pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan yang sangat membantu dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang sesuai yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang memang harus dijalankannya di divisi keperawatan Rumah Sakit Umum UKI. Keterampilan perawat baru bertambah setelah mendapatkan pendampingan *preceptor*, mereka lebih mudah dalam berkomunikasi baik secara vertikal maupun secara horizontal. Koordinasi diantara mereka juga semakin matang.

2) Percaya diri perawat baru sebelum mendapat pendampingan *preceptor* dan setelah mendapat pendampingan *preceptor*.

- a. Percaya diri adalah suatu keyakinan seseorang yang mampu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Ketakutan dan kesulitan khusus dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja adalah hal yang umum dialami perawat lulusan baru dan menyebut ketakutan ini sebagai *transition shock* karena terjadi sebagai akibat konflik antara ekspektasi lulusan baru terhadap peran keperawatan dan kenyataan peran yang sesungguhnya. Perawat baru didapati merasa tidak percaya diri selama tahun pertama melakukan praktek klinik. Seringkali dilaporkan bahwa perawat baru tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dipersyaratkan bagi mereka.

Dunia kerja merupakan tempat masa transisi kesuksesan, kegagalan, kecemasan, depresi, stres. Ketika perawat baru memasuki dunia kerja akan menghadapi banyak tantangan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru sehingga sering mengalami stres dan kecemasan sama halnya dengan pasien. Oleh

sebab itu *preceptor* dituntut setiap saat untuk lebih sensitif dalam berbagai kebutuhan *perceptee* karena hampir setiap hari *preceptor* bekerjasama dengan *perceptee* dari berbagai jenis tindakan keperawatan, menghadapi perilaku pasien dan kebiasaan tim kesehatan lainnya.

- b. Percaya diri awal menunjukkan bahwa ada hubungan antara pembimbingan dengan penyesuaian pada karyawan baru. Perawat baru setelah mendapatkan pengalaman praktek melalui pengembangan pembimbingan *preceptorship* dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan percaya diri yang berkualitas. Rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang muncul di sikap perawat baru, setelah mendapat pendampingan *preceptor* para perawat baru bisa mengerjakan tugasnya masing-masing tepat waktu dan kesalahan kerja semakin berkurang.

3) Hubungan interprofesional *caring* antara *preceptor* dengan *perceptee*.

- a. Perilaku *caring* perawat tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan klien, namun juga dapat menghasilkan keuntungan bagi rumah sakit. Interaksi *caring* antara *preceptor* dan *perceptee*, dapat membuat *perceptee* mengalami pergerakan ke arah aktualisasi diri, peningkatan harga diri dan percaya diri serta mengalami kemajuan yang memberikan harapan untuk masa depan, juga membuat *perceptee* merasa lebih baik, bahagia, berani dan bangga bekerja di instansi tersebut sehingga meminimalkan *turn over*. *Caring preceptor* dapat memberikan perasaan diterima, mengembangkan citra diri yang positif dan rasa aman. Ketika *perceptee* merasa diperhatikan, kecemasan berkurang dan memberi energi positif serta memotivasi

melaksanakan tugas dan tanggung jawab dilingkungan baru nya, kepuasan akan mencegah perawat baru meninggalkan organisasi.

- b. Dampak tidak *caring* dalam hubungan *preceptor* - *perceptee* dari perspektif *perceptee* , merupakan persepsi ketidak pedulian *preceptor* kepada *perceptee* sebagai orang yang sedang beradaptasi dan belajar. *Perceptor* yang tidak *caring* ditandai dengan meningkatnya ketidak pedulian, tidak perhatian dan ketidak pekaan terhadap kebutuhan *perceptee* dan hal ini dirasakan sebagai *preceptor* yang kurang kompetensi.
- 4) Hal-hal yang diperoleh perawat baru dalam pendampingan dan pembimbingan *preceptorship* .
 - a. *Preceptorship* adalah suatu model pembelajaran dilahan praktek / klinik yang memasang peserta didik dengan praktisi yang berpengalaman sebagai peran model (*role model*). Program *precetorship* digunakan sebagai alat sosialisasi dan orientasi. Perawat baru membutuhkan suatu proses program bimbingan dari manejer rumah sakit. Program ini membantu perawat baru menguasai fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga merasa puas terhadap profesinya.
 - b. Program *preceptorship* dipersepsikan baik oleh perawat baru , komponen orientasi, pembelajaran dikelas, pembimbingan klinik, rotasi dan evaluasi . Penjelasan tentang organisasi (Visi, Misi, Kebijakan, peraturan, etos kerja, K3RS, PPI, Pasien safety) diberikan pada awal orientasi. Program *preceptorship* bermanfaat dalam mendorong dan mencapai pengembangan diri serta memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan ,ketrampilan, komunikasi dan sikap perawat baru.

- 5) Upaya yang perlu dilakukan pihak manajemen untuk meningkatkan kompetensi dan percaya diri perawat baru .
 - a. Program *preceptorship* perlu dilaksanakan dengan maksimal untuk memfasilitasi perawat baru dalam meningkatkan kompetensi dan percaya diri dengan memperbaiki komponen orientasi, pembelajaran dikelas, pembimbingan klinik, evaluasi dan rotasi. Manajer keperawatan bertanggung jawab menolong perawat baru untuk meningkatkan potensi mereka. Tujuan *preceptorship* untuk mengembangkan pengetahuan , keterampilan , dan membangun percaya diri perawat baru yang difasilitasi oleh *preceptor* melalui pembimbingan.
 - b. Perlu pengadaan pelatihan yang berkesinambungan beberapa materi pelatihan yang masih dibutuhkan dan berhubungan langsung ditempat kerja divisi keperawatan saat ini ,pelatihan secara berkala dengan materi keperawatan , diharapkan akan memberikan kesempatan kepada staf perawat baru lebih banyak porsinya untuk mendapatkan pelatihan keperawatan tersebut sehingga lebih tepat sasaran . Pelaksanaan pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kompetensi dan percaya diri, sehingga faktor-faktor lain juga sangat perlu diperhatikan , seperti kesempatan lebih banyak kepada level pelaksana / staf karyawan baru sebagai pelayan terdepan.

5.2 Saran

Pelaksanaan pendampingan *preceptor* bagi perawat baru sangat mempengaruhi terhadap peningkatan kompetensi dan percaya diri perawat baru dilingkungan kerja yang baru. Berikut adalah saran-saran yang diberikan kepada :

5.2.1 Pimpinan rumah sakit

- 1) Memfasilitasi *preceptor*, agar dapat menciptakan suasana *caring* bagi perawat baru serta mengurangi *sters* selama masa transisi. Tetapkan dan seleksi *preceptor* yang baik dan kompeten. Pertimbangkan beban kerja dari *preceptor* sehingga dapat maksimal dalam membimbing perawat baru dan praktian.
- 2) Melakukan evaluasi terhadap program *preceptorship* yang telah berjalan minimal satu tahun sekali . Meganjurkan pada nara sumber dan *preceptor* untuk menggunakan pembelajaran interaktif dikelas dan dilahan sehingga dapat memotivasi perawat baru untuk lebih giat mengikuti program *preceptor*.
- 3) Menjelaskan sasaran, target dan harapan rotasi sebelum merotasi perawat baru.

5.2.2 Bidang Keperawatan

- 1) Jelaskan dan sosialisasikan dengan baik tujuan dan sasaran dari orientasi pada awal program *preceptorship* sehingga perawat baru tahu apa yang harus dicapai.
- 2) Sosialisasikan tujuan dan harapan akan evaluasi di awal program *preceptorship* dengan demikian perawat baru siap untuk dievaluasi.
- 3) Libatkan perawat baru dalam penyelesaian setiap masalah yang ada ditempat kerja . Hal ini akan membuat perawat baru belajar mengenal berbagai strategi koping cara penyelesaian masalah, hal ini dapat

meningkatkan kompetensi dan percaya diri perawat baru dilingkungan kerja.

- 4) Kondisikan *preceptor* untuk menciptakan hubungan yang *caring* antara *preceptor* dan *perceptee* sehingga program *preceptorship* dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.

5.2.3 *Preceptor / Pembimbing klinik.*

- 1) Beri peneguhan dan pujian kepada perawat baru bila berhasil baik dengan pekerjaannya dan jadikan diri sebagai *role model* bagi perawat baru . Hal ini berdampak pada peningkatan percaya diri perawat baru .
- 2) Beri umpan balik yang positif dan konstruktif terhadap kinerja perawat baru melalui pertemuan berkala satu minggu sekali dengan demikian perawat baru mendapatkan pengalaman evaluasi yang positif.
- 3) Beri pendampingan dan pembimbingan yang *caring* sesuai dengan kompetensi seorang *preceptor* dan target kompetensi perawat baru agar perawat baru dapat mencapai target yang ditetapkan sehingga perawat baru dapat merasakan kenyamanan dilingkungan kerja.

5.2.4 *Perceptee /Perawat Baru.*

- 1) Mengikuti program *preceptorship* dengan penuh komitmen dan tanggungjawab . memiliki semangat dan kemauan untuk rajin belajar, bersikap sopan dan menghargai .

- 2) Memahami manfaat dari pendampingan *preceptor* bagi perawat baru sebagai upaya untuk menambah wawasan , pengetahuan dan keterampilan.
- 3) Bersedia untuk dievaluasi baik secara lisan maupun tertulis dan bersikap terbuka kepada *preceptor* terkait keterbatasan yang dimiliki demi untuk perbaikan dan perkembangan diri
- 4) Belajar untuk meningkatkan kompetensi dan percaya diri dengan mengerjakan tugas sebaik-baiknya dan melihat *role model* dari *preceptor* / perawat yang kompeten.

5.2.5 Penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau data awal untuk mengembangkan penelitian terkait dengan pelaksanaan pendampingan *preceptorship* terhadap perawat baru seperti :

- 1) Melakukan penelitian dengan metode kualitatif fenomenologi tentang sejauh mana komitmen pimpinan mendukung pelaksanaan program *preceptorship* .
- 2) Melakukan penelitian tentang program *preceptorship* dan proses pendampingan perawat baru dengan metode pengumpulan data yang berbeda misalnya dengan metode observasi sehingga dapat dijadikan pembanding dalam memvalidasi hasil penelitian ini, atau melihat hal-hal yang berkontribusi terhadap terjadinya proses pendampingan perawat baru.

- 3) Menjadikan hasil penelitian ini sebagai rujukan awal atau data base untuk penelitian pendampingan *preceptor* terhadap perawat baru dengan variabel lainya baik penelitian kualitatif maupun kuantitatif.
- 4)

DAFTAR PUSTAKA

- Alligood, M.R. 2014. *Nursing theorists and their work eighth edition*. USA: Mosby Elseiver.701-709
- Aditama,T.J (2003), *Manajemen administrasi rumah sakit*.Edisi kedua .Jakarta :UI
- Allanach,B.C ,Jenings (2006). *Evaluating the effects of a nurse preceptorship programme*. Journal of advanced nursing . Volume 15 ,Issue I ,page 22 -28
- Arikunto, S, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Amran Noor Afza (2012). *Mission Statement and Company Performance: Evidence from Malaysia*. Vol. 2, No.4
- Anthony S.O (2012). *Influence of Vision and Mission Statement on Organizational Effectiveness: An Appraisal of a Private Sector Experience in Nigeria*.
- Anthony R.(1992). *Rahasia Membangun Kepercayaan Diri (Terjemahan Rita Wahyudi)*. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Aprinto & Jacob. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. PPM Manajemen
- Achmad S. Ruky. 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka utama
- Asmuji. (2012). *Manajemen Keperawatan: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: EGC.
- Baden (2013) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* , Bandung ,Penerbit : Alfabeta
- Bandur .A (2014) *Penelitian Kualitatif Metodologi, Desain, dan Tehnik Analisis Data dengan Nvivo 10* ,Jakarta : Mitra Wacana Media

- Betz ,N.E (2004) Contribution of self efficacy theory to career counseling : a personal perspective ,the career development quarterly ,vol.52.hlm 340 -353
- Beecorft,P.C,Dorey F,Wenten M.(2008) *Turnover intension innw graduate nurses: Journal of Advanced nursing.*
- Bateman & Asnell. (2014). *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia Yang Kompetitif.* Penerbit Salemba Empat
- Blais, Kathleen K.*et al* (2007).Alih Bahasa : Yuyun Yuningsih & Nike Budhi Subekti .
Praktik Keperawatan Profesional : Konsep & Perspektif. Jakarta : Penerbit EGC
- Björvell Catrin. (2002). *Nursing Documentation in Clinical Practice.* Department of Nursing, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden
- Caranto (2015) *Coalescing the Theory of Roach and Other Truth-Seekers* .International Journal of Nursing Science 2015,5(1):1-4
- Clark,T.& Holmes,S (2007) .Fit for practice.An exploration of the development of newly qualified nurses using focus groups. International Journal of Nursing Studies ,44, 1210-1220
- Carlson.E and Bengtsson (2015) *Perception of precetorship in clinical practice after completion of a continuous professional development course-a qualitative study Part II.* BMC Nursing DOI 10.1186/s12912-015-0092-8
- Cioffi Jane & Ferguson Am Lorraine (2009). *Team nursing in acute care settings:*
- Cho Hyun et al (2012) Turnover of New Graduate Nurses in Their Frist Job Using Survival Analysis. Journal Scholarship ,44.1,63-70
- Canadian Nurses Association ,(2004). *Achieving excellence in professional practice ;a guide to preceptorship and mentoring* . Ottawa On K2P :50 driveway
- CNA. (2004). *Achieving Exelence in Profesional Practice: A Guide ForPreceptorship and Mentoring.* Ottawa: Author.

Canadian Gerontological Nursing Association (CGNA).(2010) Gerontological Nursing Competencies and Standards of Practice 2010.

Centi,P. J. 1995. *Mengapa rendah Diri*. Yogyakarta : Karnius.

Darmawan dkk (2012) *Mentorship dan Preceptorship dalam Keperawatan* , Jurnal Akper Poltekkes Bhakti Mulia Sukoharjo.

Duchscher JB (2008) *Transition shock: the initial of role adaptation for newly graduated registered nurses*. Journal of Advanced Nursing 65,5,1103-1113

Duffield Christine M, et all. (2010). Nursing unit managers, staff retention and the work environment. Journal of Clinical Nursing

Department of Health, C. D. (2010). *Preceptorship Framework for Newly Registered Nurses, Midwives and Allied Health Professionals*. London: COI.

Department of Education , Sience and Tehnology (DEST), (2001) National Review of Nursing Education ,42(10),427-443

Dharma, Kesuma Kelana (2011) *Metodologi Penelitian Keperawatan* ,Jakarta ,Penerbit : Trans Info Media

Drajat (1995) *Kesehatan Mental*. Jakarta .Gunung Agung

Fox. C Kathy (2010) *Mentor program Boots New Nurses' Statisfaction and lower Turnover Rate*. The journal of Continuing Education in Nursing .Vol 41,No 7

Faizin Achmad & Winarsih, (2008).*Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*.Berita Ilmu Keperawatan ISSN 1979-2697, Vol . 1 No.3, September 138 : 137-142

Fox, C Kathy (2010) *Mentor program Boosts New Nurses' Satisfaction and lower Turnover Rate*. The journal of Continuing Education in Nursing .Vol 41,No 7

Fogg, Milton. 2004. *The Greatest Networker in the World*, the Three Rivers Press. New York

Fogg, Luthans. 2004. *Organizational Behaviour*. NY: MC Graw-Hill Book.

Gerrish K. (2000) *Still fumbling along? A comparative study of the newly qualified nurse's perception of the transition from student to qualified nurse* .Journal of Advanced Nursing 32(2), 473-480

Gaffar, La Ode, (1999). *Pengantar Keperawatan Profesional*, Jakarta : EGC.

Godkin & Godkin (2004) *Caring behaviors among nurses: fostering conversation of gestures* Journal Health Care Management 29 (3) 258-267

Higgins .G et al (2010) *A systematic review of experiences and preceptorship of the newly qualified nurse in the Kingdom*. Nurse Education Journal homepage :www.elsevier.com/nedt

Halfer, D. (2007).*A magic strategy for new graduate nurses*. Nursing economic journal 25 (1),6-12. Article

Heyde , et al (2014) *The NCSBN National Simulation Study : A Longitudinal ,Randomized ,Controlled Study Replacing Clinical Hours with Simulation in Prelicensure Nursing Education* .The journal of Nursing Regulation is a quarterly, peer-reviewed profesional journal .ISSN 2155-8256.Chicago :National Council of State Boards of Nursing (NCBN.)

Huber, D.L, (2006), *Leadership and Nursing care management 3rd Edition* . United State of Amerika .Saunders Elsevier

Huber, D. L. (2010). *Leadership and nursing care management*. 4th ed. Philadelphia: W.B Saunders Company

Hasibuan.S.P. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.Penerbit Bumi Aksara.

Harshman Carl L., (2006). *Mission – Vision – Values: Toward Common Definitions*

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Hakim, T. (2007) *Mengatasi rasa tidak percaya diri*. Jakarta: Puspa Swara.

Inayah.I(2016) *Metoda dan Kerangka Acuan PreceptorMentorship dalam Pencapaian Target Kompetensi Praktikan* . IN MEDIA. Bogor

Issel & Khan, D. (1998) *The Economic Value of Caring*. Journal Health Care Management Review, 22 (2), 97-101

Jones, Rebecca A. Patronis (2007). *Nursing leadership and management : theories, processes, and practice*. F.A. Davis Company. www.fadavis.com

Kelly, J & Ahen ,K (2009) *Preparing nurses for practice : aphenomenological study of the new graduate in Astralia*. Jurnal of clinical

Keen, A.(2004) *Precetorship Framework*.Minessota : Departemant of Health.

Kovner, C.T ,Brewer ,C.S; Fair child .S Poornima ,S;Kim,H;Djuki,M (2007) *Newly licensed RN's characteristic, work attitudes, and intension to work* .Ameican Journal of Nursing , 107(9),60-72

Kuntoro .A.(2010).*Buku ajar manajemen keperawatan*.Yogyakarta. Penerbit Nuha Medika

Kalisch Beatrice J, et all. (2010). *Nursing Staff Teamwork And Job Satisfaction*. Journal of Nursing Management

Kelly Burke (2011). *Characteristics of a Good Vision Statement: integrated and paraphrased from various sources including the Academic Leadership Journal*

Lewis and Mc Gowan (2015) *Newly qualified nurses' experiences of a preceptorship*. British Journal of Nursing ,2015,Vol 24.N0 1

Leininger *et al* (1990) *Cultur care diversity and universality : a theory of Nursing* .New York : National League for nursing pres

Larsen and Zahner (2011) The Impact of Web-delivered Education on Preceptor Role Self- Efficacy and Knowledge in Public Health Nurses. Public Health Nursing Vol.28, No.4 pp.349-356

Lenz, E. R. & Baggett, L. M.S. (2002). *Self Efficacy in Nursing: Research and Measurement Perspectives*. NY: Sringer Publishing Company. Diperoleh dari <http://books.google.co.id/books>

Lauster 1994. *Tes kepribadian*(Terjemahan D.H. Gulo). Jakarta: PT. Gramedia Bumi Aksara

Mayeroff, M. (1971) *On Caring*. New York : Harper & Row

Mc Cusker C(2013) *Preceptorship : professional development and support for newly registered practitioners* .J Perioper Pract 23(12) : 283-7

Myall,M (2008) .Mentorship in Contemporary Practise : The experiences of Nursing students and Practice Mentor . Journal of clinical Nursing .17(14) :1834-1842

Marshburn, D. M., Engelke, M. K., & Swanson, M. S. (2009). Relationship of New Nurse's Perceptions and Measured Performance-Based Clinical Competence . *Journal of Continuing Education in Nursing*, Vol. 40 No.9 ,430.

- Marquis, Bessie L. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: teori & aplikasi*. Ed.4. Jakarta. EGC
- Morrisey . L.G (2002). *Pedoman Perencanaan Taktis*. Prenhallindo, Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S, (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nurses' experiences*. Article in Contemporary nurse: a journal for the Australian nursing profession
- Northwest Frontier ATTC. (2005) . *Addiction Messenger*. Volume 8, Issue 10
- Northouse, G. (2007). *Leadership theory and practice*. (3rd ed.) Thousand Oak, London, New_Delhe, Sage Publications, Inc
- Nurses Association of New Brunswick*. (2015). *Standards for Documentation*
- Omansky, G. L. (2010). *Staff nurses' experiences as preceptors and mentors: an integrative review*. Journal of Nursing Management 18 , 697–703.
- Owens .G Nancy .(2013) *New Graduate nurse preceptor program : A Colaborative approach with academia* . Journal of Nursing Education and Practice ,Vol.3.N0.12
- Per MenKes RI No 10 tahun (2015). *Tentang Standar Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Khusus*

Permenkes. 2010. *Tentang ijin dan penyelenggaraan praktik perawat*. Permenkes RI no HK.02.02/Menkes/148/1/2010

Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy*. Diperoleh dari <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>

Pedoman Nasional Etik Penelitian Kesehatan ,(2004). Jakarta Depkes BPPK

Pajares, F. & Urdan. (2006). *Self efficacy beliefs of adolescent*. USA: Information age publishing. Diperoleh dari <http://books.google.co.id/books>

Palan , R.(2007) *Competency Management*. Seri Manajemen SDM. Jakarta: PPM

Potter,P.A, Perry,A.G. (2015) *Fundamental Keperawatan; konsep,Proses dan praktek*. Jakarta ;Penerbit EGC.

Polit, D.F; Hungler,B.P (2010) *Nursing research : Principles and methods*, Philadelphia :Lippincot

Paton , B, Isherwood ,T,R ,Thirsk,L (2009) *Perceptors Matter : An Evolving Framework* .Journal of Nursing Education ,48 (4) :213-216

Palan, R. (2007) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta

Pedoman Nasional Etik Penelitian Kesehatan 2014. Jakarta: Depkes BPPK.

Prayitno ,Subur (2000) *Administrasi Rumah Sakit Indonesia* .FKUA. Surabaya

Priyadi, Syaiful F.(2004) *Assesment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, *tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)*.

Rashed Safaa Abd Elaziz et all. (2015). *Performance of head nurses management functions and its effect on nurses' productivity at Assiut University Hospital*. OSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)

Roach,M.S (2002) *Caring : The Human Mode of Being* (2nd ed) Ottawa, Ontario : CHA Press

Rose,S (2007), Article .A guide to nursing *preceptorship*. High secure services Ashworth Hospital : Mersey care

Ross, B. H. (2012). *The psychology of learning and motivation*. Volume 57. Amsterdam. Academic Press.

Republik Indonesia. 2009. UU RI No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Robbins Sthepen and Judge Timothy (2015).*Perilaku Organisasi*. Edisi 16Jakarta: Salemba Empat

Roe, Robert A. (2001). Pengertian Kompetensi. [Online]. Tersedia: [http://www.docstoc.com/docs/2656466/Pengertian Kompetensi](http://www.docstoc.com/docs/2656466/Pengertian_Kompetensi) [19 Januari 2017]

Ruky, Ahmad S. (2004). *Sistem Manajemen Kinerja, Performance Management System. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sherwood,G 9 2000) .The power of nurse –client encounters : Interpreting spiritual themes. *Journal of HolisticNursing*, 75(2), 159- 175

Suarli, S. & Bactiar (2009) *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta : Erlangga

Sulung , N (2016) *Efektivitas metode Preceptor dan Mentor dalam meningkatkan kompetensi perawat klinik* .Jurnal Ipteks Terapan .ISSN:1979-9292.E-ISSN : 2460-5611

Susilo, Wilhelmus dkk (2015) *Riset Kualitatif dan aplikasi pada Penelitian Ilmu Keperawatan* ,Jakarta , Penerbit : Trans Info Media

Suparno (2005) , Tesis *Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se – rayon barat Kabupaten Sragen*.

Scholz, U., & Schwarzer, R. (2002). *Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries*. *European*

Simpson, R. L. (2004). Where will we be in 2015? *Nursing Management*, 35 (12), 28-44.

Sunaryo. (2004). *Psikologi untuk keperawatan*. Jakarta: EGC

Swansburg, R. C. (1999). *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan untuk perawat klinis*. Diterjemahkan oleh Suharyati Samba. Jakarta: EGC

Saragih, Nurmaida. 2011. Penelitian: *Hubungan program preceptorship dan karakteristik perawat dengan proses adaptasi perawat baru di PKSC, RSB, dan RSPI*. Fakultas Ilmu Keperawatan: Universitas Indonesia

Sitorus R & Panjaitan R. (2011). *Manajemen Keperawatan : Manajemen Keperawatan di ruang Rawat*. Jakarta. Sagung Seto

Suarli & Bahtiar. (2010). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Erlangga Medical Series

Swanburg. (2000). Pengantar *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. EGC

Simamora (2014), *Buku Ajar Manajemen Keperawatan* , Jakarta : EGC

Tan. K *et al* (2011) *A literature review of preceptorship : model for medical radiation sciences*. Journal of medical imaging and radiation sciences 42,1,15-20

Thompson , George (2016) *Preparing New Nurses to Address Bullying : The Effect of an online Educational Module on Learner Self Efficacy* . Medsur Nursing Vol.25/No.6

Tomey, M; A; Allgood, R.M. (2006) . *Nursing Theorist and Their Work*. United States of America: Elsevier

Tso YL., Wen CT., Chia HL & Mei LY (2009: March). *Effect of a preceptorship programme on turnover rate ,cost ,quality and professional development*. Jurnal of clinical nursing..

The Nursing Council of Hong Kong (2012). *Core-Competencies for Registered Nurses*

UU No.36/2009 *Tentang Kesehatan* Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 *Tentang Keperawatan*

Yocum, R. T. (2002). *Documenting for quality patient care*. US National Library of Medicine National Institutes of Health. *Pubmed*, 32(8), 58-63.

Vancouver, J.B., C.M. Thompson, E.C. Tischner, dan J. Putka, 2002. Two studies examining the negative effect of self efficacy on performance. *Journal of applied psychology*, vol 87, No.3, hlm.506-516

Wong, C *et al* (2013). *The Relationship Between Nursing Leadership And Patient Outcomes*. Journal of Nursing Management, Vol. 21. No.1, pp 709

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja* PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

White. H.K *et al* (2013) *Preceptorship : ensuring the best possible start for new nurses*. Art& Scince professional issues. Volume 25, Number 1, work attitudes, and intension

Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc