

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Persyaratan rumah sakit diatur dalam pasal 14, 25, 36 dan 7 Permenkes 56/2014, bahwa pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum paling sedikit meliputi: pelayanan medik, pelayanan kefarmasian, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan penunjang klinik, pelayanan penunjang nonklinik dan pelayanan rawat inap (PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK KESEHATAN, 2014).

Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan salah satunya didukung oleh tenaga perawat. Hal ini mengharuskan bagian SDM untuk merekrut tenaga yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. *Rekrutmen* merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika suatu perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Suwatno & Donni, 2018). Tahapan rekrutmen dimulai dari seleksi administrasi, wawancara, uji tulis/kepribadian, ujian praktek, dan test kesehatan. Calon karyawan yang telah lulus seleksi sesuai kualifikasi yang diperlukan kemudian *staff* baru khususnya perawat baru akan menjalankan orientasi, melatihnya dalam melaksanakan tugas dan instruksi pembelajaran pekerjaan langsung kepada pasien (Hetty, 2015).

Berdasarkan (PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 40, 2017) tentang pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis di rumah sakit, setelah melakukan tahap *rekrutmen* dan seleksi selanjutnya dilakukan tahap orientasi. Orientasi merupakan proses

memberikan informasi, pengenalan dan indoktrinasi *staff* baru. Orientasi dibagi menjadi 2 tahap yaitu orientasi umum dan khusus. Menurut panduan jenjang karir tenaga keperawatan Eka *Hospital*, 2017 orientasi umum dilaksanakan dalam waktu 3 hari dan orientasi khusus dilaksanakan selama 3 bulan. Orientasi khusus diberikan kepada perawat baru. Di dalam orientasi khusus perawat kan mengikuti program *preceptorsip* untuk meningkatkan kompetensi perawat baru. Pada masa orientasi tidak selamanya berjalan dengan baik, salah satu dampaknya akan berpengaruh terhadap kompetensi perawat dan mutu rumah sakit.

Orientasi dan program *peceptorship* saling berhubungan untuk pencapaian kompetensi perawat. Berdasarkan penelitian (Pamela, 2010), mengemukakan bahwa orientasi diberikan kepada perawat baru selama 16 minggu, supaya mendapatkan kualitas lebih baik, dan didukung oleh adanya pembimbing klinik atau *preceptor*, tidak mudah untuk menciptakan orientasi yang memenuhi kebutuhan semua induvidu yang terlibat, maka pada masa orientasi harus menggunakan waktu dengan baik dalam menerima dan memberikan ilmu, lingkungan yang nyaman, dan orientasi dapat berhasil jika mengikuti struktur atau aturan orientasi.

Berdasarkan penelitian (Retno & Tutik, 2019) didapatkan hasil di Indonesia daerah jawa barat yang telah melaksanakan orientasi progam *preceptorship* hanya 50,6%, sementara model *preceptorship* menekankan pada orientasi yang efektif untuk lulusan perawat baru di rumah sakit. Keberhasilan proses orientasi tergantung dari perawat baru dan pembimbing klinik juga menerima dan memberikan ilmu. Kenyamanan lingkungan dalam proses orientasi juga sangat diperlukan program *preceptorship* karena akan berpengaruh pada saat memberikan asuhan keperawatan.

Berdasarkan (Ike & Tri, 2017) mengemukakan bahwa *preceptorship* merupakan pembelajaran yang diberikan oleh perawat berpengalaman yang memberikan dukungan emosional dan merupakan model peran klinik yang kuat bagi perawat baru. Pelaksanaan *preceptorship* melibatkan seorang *preceptor* dan *preceptee*. *Preceptor* atau pembimbing klinik adalah seorang

perawat yang telah dipilih oleh rumah sakit dan berkompeten dalam membimbing perawat baru.

Berdasarkan penelitian (Michelle, 2017) menjelaskan dalam proses rekrutmen perawat baru yang akan menjalani orientasi diperlukan adanya program *preceptorship* untuk mendapatkan perawat yang berkompeten. Program *preceptorship* juga dapat meningkatkan kepercayaan diri perawat baru dalam memberikan asuhan keperawatan.

Program *preceptorship* bertujuan membimbing perawat baru sehingga memiliki kompetensi klinis yang baik, bisa beradaptasi dengan lingkungan, meningkatkan kepercayaan diri, sikap, dan perilaku. Berdasarkan penelitian (Agustina & Meidiana, 2018) mengemukakan program *preceptorship* bertujuan untuk mengadaptasikan perawat baru (fresgraduate) yang baru memasuki dunia kerja yang didampingi oleh *preceptor*, agar tidak terjadi peningkatan stres.

Berdasarkan penelitian (Pujiastuti, 2018), Studi Fenomenologi Pengalaman *Preceptor* dalam Melaksanakan Program *Preceptorship* di Rumah Sakit Kota Medan mengemukakan bahwa dalam program *preceptorship* atau pembelajaran klinik perawat baru akan didampingi oleh pembimbing klinik (*preceptor*). Di Denmark satu orang *preceptee* (perawat baru) akan dibimbing oleh satu orang *preceptor*, untuk mendapatkan hasil yang baik. Seorang *preceptor* juga hanya mendampingi dan membimbing *preceptee* dan tidak melakukan pekerjaan lainnya.

Rumah Sakit EKA Hospital Pekanbaru sudah menjalani program *preceptorship* sudah berjalan satu tahun, sesuai dengan kebijakan Peraturan Direktur No. 010/PER/DIR/PDU/PKU/I/2018 yang dimulai dari seleksi dan merekrut tenaga, orientasi dan program *preceptorship*. Pedoman *preceptorship* di EKA Hospital Pekanbaru saat ini sedang dilakukan revisi untuk lebih menyempurnakan isi program. Hasil wawancara program *preceptorship* terhadap perawat dari 5 (lima) orang yang diwawancarai didapatkan dari semua responden mempunyai nilai positif dan negatif. Hasil positif, perawat baru sangat senang mengikuti program *preceptorship*,

membuat lebih percaya diri, ilmu terupdate, tetapi negatifnya, perawat baru tidak selalu didampingi oleh preceptor karena jadwal dinas yang tidak sama, *preceptor* juga merangkap sebagai penanggung jawab shift, dan tidak tercapai *loogbook* (sikap, keterampilan dan pengetahuan) karena tidak adanya tindakan di ruangan tersebut.

Hasil wawancara kepada mutu keperawatan, menilai keefektifan kinerja perawat baru belum tercapai 100% hanya masih diatas standar penilaian yaitu 70, saat ini angka tercapainya 75%. Perawat baru juga setiap individu berbeda – beda, dimulai dari sikap, inisiatif, dan kompetensi. Program *preceptorship* di Rumah Sakit EKA *Hospital* belum terlaksana dengan baik dan bisa mengakibatkan kurangnya profesional seorang perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, kurang percaya diri dan yang belum tercapai sekitar 50% perawat. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Preceptorship* Dengan Pencapaian Kompetensi Klinis Perawat Baru Di Rumah Sakit EKA *Hospital* Pekanbaru”.

B. Rumusan Masalah

Program *preceptorship* sudah dijalankan selama satu tahun di Rumah Sakit EKA *Hospital* pekanbaru, berdasarkan latar belakang terjadi kesenjangan dimana pencapaian kompetensi belum tercapai. Program *preceptorship* diberikan kepada perawat baru (perawat *basic*) selama 1 tahun. Program *preceptorship* belum dijalani dengan baik, dilihat dari hasil pencapaian kompetensi yang belum tercapai 100%, dikarenakan preceptor tidak selalu mendampingi perawat baru dilapangan dalam membimbing karena *preceptor* juga merangkap sebagai penanggungjawab *shift*. Dampak dari program *preceptorship* yang belum berjalan dengan baik terhadap rumah sakit adalah seorang perawat baru menjadi tidak kompeten dan tidak percaya diri dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan program *preceptorship* dengan pencapaian kompetensi klinis perawat baru di Rumah Sakit EKA Hospital Pekanbaru.

2. Tujuan Khusus

- a) Untuk mengetahui gambaran program *preceptorship* di Rumah Sakit EKA Hospital di Pekanbaru.
- b) Untuk mengetahui gambaran pencapaian kompetensi perawat baru di Rumah Sakit EKA Hospital Pekanbaru.
- c) Untuk mengetahui adakah hubungan program *preceptorship* dengan kompetensi klinis perawat baru di Rumah Sakit EKA Hospital di Pekanbaru tahun 2019.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi STIKes Payung Negeri Pekanbaru

Sebagai bahan atau sumber data bagi peneliti berikutnya dan bahan pertimbangan bagi yang berkepentingan untuk melanjutkan penelitian.

2. Bagi Rumah Sakit EKA Hospital Pekanbaru

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk masukan bagi manajer keperawatan dalam rangka meningkatkan upaya mempertahankan perawat dan membantu perawat baru dalam meningkatkan kompetensi klinis melalui program *preceptorship*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya.