

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh program *preceptorship* dan proses rekrutmen terhadap peningkatan perilaku perawat profesional di ruang rawat inap Rumah Sakit C yang dilaksanakan pada bulan Juni – Agustus 2022, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Distribusi hasil pengetahuan *preceptor* sebelum dan sesudah pelatihan program *preceptorship* pada kelompok intervensi, terjadi rata-rata kenaikan pengetahuan *preceptor* sebesar 23,35% setelah pelatihan *preceptorship*.
2. Distribusi frekuensi terbesar responden berusia 26-34 tahun, pada kelompok kontrol (65,7%) sedangkan pada kelompok intervensi (77,1%), jenis kelamin perempuan sebanyak 85,7% pada kelompok kontrol dan 80,0% pada kelompok intervensi, masa kerja >6 bulan – 1 tahun 71,4% pada kelompok kontrol dan 82,9% pada kelompok intervensi.
3. Distribusi frekuensi proses rekrutmen perawat sesuai kriteria, kelompok kontrol (85,7%), dan kelompok intervensi (88,6%).
4. Distribusi frekuensi perbedaan perilaku perawat profesional berdasarkan kelompok kontrol dan kelompok intervensi sebelum dan sesudah program *Preceptorship* tahun 2022 yakni pada kelompok kontrol yang mengalami peningkatan yaitu komponen *Compassion, Conscience, Commitment dan Comportment*. Sedangkan pada kelompok intervensi terjadi peningkatan pada semua komponen C Perilaku Perawat Profesional.
5. Ada perbedaan perilaku perawat profesional sebelum dan sesudah program *preceptorship* dengan uji statistik Wilcoxon pada kelompok kontrol (*pvalue*: 0,189) dan kelompok intervensi (*pvalue*: 0,000)
6. Terdapat hubungan masa kerja terhadap peningkatan perilaku perawat profesional (*pvalue*: 0,001) pada kelompok kontrol dan kelompok intervensi. Sedangkan pada usia dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap peningkatan perilaku.

7. Terdapat Pengaruh Program *Preceptorship* Terhadap Peningkatan Perilaku Perawat Profesional pada kelompok kontrol dan kelompok intervensi Tahun 2022 dengan uji statistic *Chi Square* (*pvalue*: 0,006)
8. Ada hubungan antara proses rekrutmen terhadap peningkatan perilaku perawat professional pada kelompok kontrol dan kelompok intervensi tahun 2022 dengan uji statistic *Chi Square* (*pvalue*: 0,001)
9. Ada berpengaruh masa kerja dengan peningkatan perilaku perawat (*pvalue*: 0,017) dan program *preceptorship* (*pvalue*:0,006) pada kelompok kontrol dan kelompok intervensi. Perawat yang mengikuti program *preceptorship* kemungkinan perilaku perawatnya meningkat 6.2 kali dibandingkan dengan perawat yang tidak ikut program. Perawat yang masa kerja di atas 6 bulan kemungkinan perilaku perawatnya meningkat 5,0 kali dibandingkan dengan perawat yang masa kerja sampai dengan 6 bulan.

6.2 Saran

1. Bagi Pelayanan Rumah Sakit
Hasil penelitian akan memberi gambaran tentang program *preceptorship* dalam meningkatkan perilaku perawat profesional.
2. Bagi Manajer Keperawatan
Memberi gambaran tentang program *preceptorship* dan proses rekrutmen yang dapat diterapkan di unit rawat inap sehingga meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.
3. Bagi Perawat
Hasil penelitian, perawat mampu mengembangkan kepercayaan diri dalam pelayanan keperawatan, meningkatkan perilaku perawat profesional.
4. Bagi Pendidikan
Adanya hasil penelitian ini, bisa menjadi referensi ilmu manajemen dan kepemimpinan keperawatan khususnya tentang pentingnya *preceptorship* dalam unit rawat inap sehingga perawat baru mempunyai *role model* dalam memberikan pelayanan keperawatan. Dan dasar penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya baik dengan metode pendekatan yang berbeda maupun eksplorasi metode *preceptorship*

yang lebih jauh terhadap peningkatan perilaku perawat profesional, sehingga dapat bersumbangsih terhadap peningkatan citra profesi dan mengembangkan ilmu keperawatan di masa mendatang. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan jumlah data yang besar untuk menggali lebih jauh peningkatan perilaku perawat profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, E., Dimpudus, R. A., Setiawati, L., & Wardhani, V. (2020). Artikel Penelitian Penerapan Metode Preceptorship dalam Kegiatan Orientasi untuk Perawat Baru pada Unit Hemodialisis di Rumah Sakit 1 Rumah Sakit Baptis Batu 2 Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya. *Journal of Hospital Accreditation*, 02(4), 41–46.
- Astarini, M. I. (2017). *Relationship centered.pdf* (p. 7).
- Boykin, A., & Schoenhofer, S. O. (2013). *A Model for Transforming Practice*. 106.
- Darmayanti, J. R., Handayani, P. A., & Supriyono, M. (2021). *Hubungan Usia , Jam , dan Sikap Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pekerja Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah*. 4, 1318–1330.
- Hamid, A. Y. S. (2021). The Effect of Preceptorship Training in the Orientation Program on the Adaptability and Job Satisfaction of New Nurses at RSUD X. *JNHS (Journal of Nursing and Health Sciences)*, 1(1), 80–90. <http://mbunivpress.or.id/journal/index.php/jnhs/article/view/68>
- Hidayat, F. A. (2016). menyelesaikan pertumbuhannya dan mengharuskan dirinya untuk berkecimpung dengan masyarakat bersama dengan orang dewasa lainnya. Dibandingkan dengan masa sebelumnya, masa dewasa ialah waktu yang paling lama dalam rentang kehidupan 2 . *Psikologi Belajar Dan Mengajar*, 152071000004, 243–245.
- Huber, D. (2010). *Leadership and Nursing Care Management* (Fourth edi). Saunders Elsevier.
- Koesindratmono, F., & Septarini, B. G. (2011). *Correlation between Parent's Social Support and Task Commitment of Acceleration Students in High School*. 50–57. www.tcpdf.org
- Kumaladewi, A. (2018). Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang. *Parsimonia*, 5(1), 29–40.
- Kurniawan, M. H., Hariyati, R. T. S., & Dewi, L. (2019). Optimalisasi Program Preceptorship Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Militer Di Jakarta. *Dunia Keperawatan*, 7(2), 97. <https://doi.org/10.20527/dk.v7i2.6601>
- Kusman, Kamil, E. (2015). *Panduan Preceptorship pada Pendidikan Profesi Ners*. Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia.
- Kusnanto. (2019). *Perilaku Caring Perawat Profesional*. Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Airlangga.

- Loughran, M. C., & Koharchik, L. (2019). Ensuring a successful preceptorship. *American Journal of Nursing*, *119*(5), 61–65. <https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000557917.73516.00>
- Makarau, S. E., Massie, J., & Uhing, Y. (2016). Analisis Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. Agung Utara Sakti. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(4), 992–1002.
- Marisi. (2021). Preceptor. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, *12*(April), 144–150.
- Marquis, Bessie L. & Huston, C. J. (2015). *Leadership roles and management functions in nursing Theory and application*.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application. In *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application*. <https://doi.org/10.1097/00006216-200407000-00013>
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan*. Salemba Medika.
- PMKNo.40. (2017). *PMK Nomor 40 Tahun 2017*. 1–72.
- Potter, P & Perry, A. (2013). Fundamentals of Nursing Eighth Edition. In *Elsevier*. https://doi.org/10.5005/jp/books/12386_1
- Pujiastuti, M. (2019). Preceptorship Di Rumah Sakit Saint Elisabeth Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, *2*(2), 33–40.
- Rusyani, Y., Klaten, M. C., & Rusyani, Y. (2012). *PENGARUH PELATIHAN TENTANG SAFETY TERHADAP KOMPETENSI EFFECT OF SAFETY TRAINING TO PRECEPTOR COMPETENCY IN Dr . SOERADJI TIRTONEGORO KLATEN*.
- Saragih, N. (2011). Hubungan program preceptorship dan karakteristik perawat dengan proses adaptasi perawat baru. *Universitas Indonesia*. <http://lib.ui.ac.id/>
- Sartika, M. (2017). Hubungan Penilaian kompetensi pembimbing klinik terhadap kinerja perawat baru di Rumah Sakit Sentra Medika Cisalak Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*. <http://jurnal.imds.ac.id/imds/index.php/JIKep/article/view/74>
- Sitorus, E. (2018). Pengalaman Perawat Baru Terhadap Kompetensi Klinik Setelah Mendapat Pendampingan Preceptorship Di Rsu Uki Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, *5*(2014). <http://repository.uki.ac.id/1460/%0Ahttp://repository.uki.ac.id/1460/1/349-Article-Text-1038-1-10-20190530.pdf>
- Sofia Gusnia, S., & Saragih, N. (2013). Hubungan Karakteristik Perawat pada Program Preceptorship terhadap Proses Adaptasi Perawat Baru. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, *v1*(n1), 10–17. <https://doi.org/10.24198/jkp.v1n1.2>
- Sullivan, E. J. (2012). *Effective Leadership and Management in Nursing*. 354.

- Suryabrata, S. (2010). *Pendidikan Psikologi*. 354.
- Suryanto, D. (2020). Etika Penelitian. *Berkala Arkeologi*, 25(1), 17–22.
<https://doi.org/10.30883/jba.v25i1.906>
- Syarifudin, A. (2020). *Pengembangan KOmpetensi*. 2507(February), 1–9.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Journal E-Proceeding of Management*, 5(1), 1123–1129.
- Utami, N. W., Agustine, U., & Happy, R. E. (2016). *Etika Keperawatan dan Keperawatan Profesional Komprehensif*. 376.
- Wulandari, I. (Universitas N. Y. (2012). FAKTOR-FAKTOR YANG MELATARBELAKANGI LAKI-LAKI BERPROFESI SEBAGAI PERAWAT. *Skripsi*, 150. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5224/1/UPS-QT03885.pdf>
- Yuliantiningsih, Nursalam, & Kartini, Y. (2019). Preceptorship Method To The Achievement Of New Nurse Competencies At Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 12, 90–98.