

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Fungsi rumah sakit meliputi menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai standar, melakukan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, serta melaksanakan penelitian dan pengembangan teknologi bidang kesehatan (UU RI No 44 Tahun 2009).

Indikator kunci keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan ditentukan oleh kinerja tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan dan pelayanan keperawatan, keberhasilan rumah sakit dapat diukur pula dari kemampuan menghasilkan bentuk pelayanan dengan efektif dan efisien, kemampuan melakukan pengembangan organisasi, kemampuan melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan kemampuan memberikan kepuasan bagi *customer* internal maupun eksternal (Saragih, 2011 dan Arif, 2011). Upaya dalam pemberian asuhan pelayanan keperawatan ini harus memenuhi kebutuhan klien atau pasien secara holistik yaitu harus mempertahankan dari segi biologis, psikologis, social dan spiritual klien dan pasien.

Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa pelayanan kesehatan sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk serta penyelenggaraannya sesuai dengan standar dan kode etik profesi yang telah ditetapkan (Saragih, 2011). Pelayanan kesehatan rumah sakit yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang paripurna yaitu pelayanan kesehatan yang meliputi *promotif* dan *preventif* selain *kuratif* serta *rehabilitative* (Menkes, 2012)

Menurut *Institute of Medicine* (IOM), pelayanan kesehatan harus mencerminkan ketepatan penggunaan pengetahuan terbaru secara ilmiah, klinis, teknis interpersonal, manual, kognitif, organisasi dan unsur-unsur manajemen pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan merupakan suatu kondisi dinamis yang

berhubungan dengan produk, jasa manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Ciri pelayanan yang berkualitas adalah yang simpati, disiplin, bertanggung jawab dan penuh perhatian sehingga memberikan kepuasan atas pelayanan yang diberikan (Santoso, 2012).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan mengendalikan mutu pelayanan keperawatan adalah dengan mengembangkan lahan praktek keperawatan disertai dengan adanya pembinaan masyarakat profesional keperawatan untuk melaksanakan pengalaman belajar di lapangan dengan benar bagi perawat baru. Mutu pelayanan keperawatan perlu ditingkatkan, untuk itu dibutuhkan tenaga perawat yang kompeten dan profesional, sehingga penting bagi manajer keperawatan mengelola tenaga keperawatan dengan baik sejak proses awal (Kuntoro, 2010).

Perawat diharapkan ikut aktif dalam mengembangkan pengetahuan dalam menopang pelaksanaan perawatan secara profesional, yang di dalamnya terdapat pelayanan yang komprehensif yang mencakup hal-hal promosi kesehatan dalam hal *preventif* (pencegahan), *kuratif* (pengobatan) dan *rehabilitatif* (pemulihan).

Perawat baru merupakan perawat yang memasuki pengalaman baru yang sebelumnya tidak dialami. Memiliki perawat baru yang menampilkan kinerja profesional sangat diharapkan oleh setiap rumah sakit. Perawat baru membutuhkan suatu proses adaptasi dalam proses orientasi dan program bimbingan dari rumah sakit. Program ini akan membantu perawat baru menguasai fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga merasa puas terhadap profesinya (Marquis & Huston, 2010).

Program *preceptorship* digunakan sebagai alat sosialisasi dan orientasi yang bertujuan untuk mengenalkan lingkungan kerja yang sebenarnya kepada perawat baru, membentuk peran dan tanggung jawab perawat yang profesional dan berpengetahuan tinggi, dengan menunjukkan sebuah pencapaian berupa memberikan perawatan yang aman, menunjukkan akuntabilitas kerja, dapat dipercaya, menunjukkan kemampuan dalam mengorganisasi perawatan pasien dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pasien dan staf lainnya (Eley, 2014).

Preceptorship sangat membantu dalam proses *Transisi shock*, yang muncul sebagai pengalaman dari peran yang sudah dikenal yaitu sebagai mahasiswa ke peran yang belum familiar yaitu sebagai perawat pelaksana profesional (Duchscher, 2008). Proses pengenalan lingkungan kerja merupakan hal penting bagi perawat baru menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada perawat baru.

Program *preceptorship* menggunakan *preceptor* untuk menolong perawat baru dalam masa orientasi. *Preceptor* adalah seorang perawat yang mengajar, memberikan bimbingan, dapat menginspirasi rekannya, menjadi tokoh panutan (*role model*), serta mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu (*trainee*) untuk jangka waktu tertentu dengan tujuan khusus mensosialisasikan *trainee* pada peran barunya (Nursalam, 2008).

Berdasarkan penelitian dari luar negeri Ashton, Kathleen dari Amerika Serikat tahun 2012, perawat baru melaporkan bahwa ketidakmampuan perawat baru dalam beradaptasi dapat mengalami stress, yang mengakibatkan pelayanan kesehatan menurun karena kelelahan kerja, sehingga kesalahan dalam pemberian asuhan keperawatan meningkat yang berdampak keselamatan pada pasien. Perawat baru membutuhkan suatu pengajar atau *role model*, melalui seorang *preceptor*. Dari sumber jurnal McCusker, 2013 mengatakan untuk menjadi *preceptor* yang baik diperlukan kemampuan untuk menjadi seorang *role model* yang profesional.

Proses *Preceptorship* membutuhkan suatu motivasi, motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak atau melakukan pekerjaan secara sadar. Seseorang yang bekerja tentu disadari oleh motivasi, tentu saja derajat motivasinya berbeda-beda. Kinerjanya seseorang ditentukan oleh kemampuannya, juga sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Orang yang melakukan pekerjaan dengan motivasi yang rendah tidak akan dapat melakukan tugasnya semaksimal kemampuan dan kesanggupannya (As'ad, 2008).

Motivasi kerja perawat yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat sehingga setiap tugas akan dilaksanakan secara baik (Hasibuan, 2010). *Preceptor* bertanggung jawab membantu perawat baru untuk meningkatkan potensi mereka. Perilaku senior yang mendominasi junior tidak bisa ditoleransi.

Hubungan saling mendukung dan menghargai harus terjadi dalam profesi keperawatan (Eley, 2014).

Data dari penelitian Konver, dkk (2009) mengindikasikan bahwa 13% dari perawat baru mengganti pekerjaannya setelah 1 tahun dan 37% merasa siap untuk mengganti pekerjaan mereka. Hal itu berarti 50% perawat baru meninggalkan pekerjaan mereka pada tahun pertama jika tidak mendapatkan pendamping atau *preceptorship* yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2011) tentang hubungan karakteristik perawat dan dukungan *preceptor* dengan perawat baru di PKSC, RSB, dan RSPI menunjukkan pembimbingan klinik selama proses *preceptorship* 50% perawat baru mempersepsikan pembimbingan klinik kurang baik. Hal itu berarti sebagian perawat baru mendapatkan pembimbingan klinik dari pembimbing dengan baik sementara sebagian lagi mempersepsikan kurang baik dalam pembimbingan.

Di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat adalah rumah sakit tipe B, dengan kapasitas 250 tempat tidur. Dari awal berdirinya rumah sakit pada tahun 2008 sampai saat ini (2019) proses penerimaan perawat baru masih terus berlangsung. Managen Keperawatan pada bulan Mei 2015 baru membentuk program *Preceptorship*. Proses penentuan *preceptor* dipilih sendiri dari perawat-perawat senior yang dianggap sudah berkompeten.

Data dari Rumah Sakit Awal Bros Bekasi dari tahun 2015 ada sekitar sebanyak 60 orang perawat baru yang masuk, dengan jumlah *preceptor* ada 50 orang. Satu tahun kemudian ada sekitar 15-20 perawat yang memilih tidak melanjutkan kontrak kerja dengan Rumah Sakit Awal Bros Bekasi dengan berbagai alasan. Seperti perawat baru yang kembali ke tempat asal, ada alasan karena mau berumah tangga, ada alasan perawat baru yang memang tidak mau melanjutkan kontrak dengan Rumah Sakit Awal Bros Bekasi dan memilih tempat kerja lainnya. Banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perawat baru untuk bisa beradaptasi dan teretensi sampai saat ini salah satunya adalah motivasi kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Program *preceptorship* dan *preceptor* sudah dikenal dan dilaksanakan sejak 2015, namun masih adanya perawat baru yang tidak melanjutkan kontrak kerja setelah satu tahun. Berbagai hal faktor yang diungkapkan sebagai alasan untuk tidak melanjutkan kontrak kerja, mungkin salah satunya dari faktor motivasi kerja. Dengan program *preceptorship* yang sudah di bentuk baik ini peneliti pun mengharapkan ada motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai adakah hubungan peran *preceptor* dengan motivasi kerja perawat baru di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan umum

Diketahui hubungan peran *preceptor* dengan motivasi kerja perawat baru di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui gambaran peran *preceptor* dari RS Awal Bros Bekasi Barat.
- b. Diketahui gambaran peran *preceptor* (*Orientor*, peran guru, model peran, peran narasumber, peran konselor dan peran ahli *transfer* pengetahuan) dari RS Awal Bros Bekasi Barat.
- c. Diketahui gambaran motivasi kerja perawat baru di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat.
- d. Diketahui hubungan peran *preceptor* dengan motivasi kerja perawat baru di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat.
- e. Diketahui hubungan peran *preceptor* sebagai: (*orientor*, guru, model peran, narasumber, konselor dan ahli *transfer* pengetahuan) dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi institusi Pendidikan

- a. Memberi masukan bagi pengembangan ilmu keperawatan dalam hal meningkatkan pengembangan program *preceptorship* di bidang kepemimpinan dan manajemen keperawatan.
- b. Menambah untuk sebagai bahan acuan dan data bagi mahasiswa S1 Keperawatan angkatan berikutnya yang berminat melakukan penelitian dalam bidang manajemen keperawatan berkaitan dengan program *preceptorship*.

2. Bagi Rumah Sakit

Memberi gambaran tentang peran *preceptor* dalam memotivasi kerja perawat baru di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat.

3. Bagi peneliti

Memberi pengalaman dan kemampuan baru dalam menganalisis data penelitian berdasarkan kaidah-kaidah ilmiah.

E. RUANG LINGKUP

Penelitian ini mengenai hubungan peran *preceptor* dengan motivasi kerja perawat baru. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat. Desain penelitian adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat baru yang sedang dalam masa orientasi di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat.

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat, direncanakan akan dimulai awal bulan Juli 2019 pertengahan Juli 2019 dengan instrumen penelitian berupa kuesioner.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat, karena Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat sudah melakukan program *preceptorship* sejak tahun 2015. Alasan peneliti melakukan penelitian dilakukannya di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi Barat adalah masih banyaknya 20 (33,3)% dari 60 perawat baru yang masuk tidak melanjutkan kontrak kerja di Rumah Sakit dengan berbagai alasan salah satunya merupakan motivasi untuk berkerja pada perawat baru.

Hasil penelitian ini di analisis dengan analisa univariat dan dan analisa bivariat.