

HUBUNGAN PROGRAM ORIENTASI BERBASIS KOMPETENSI DENGAN KINERJA PERAWAT BARU

Dodi Wijaya¹, Ratna Sitorus², Hanny Handiyani³

¹ Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Jember

^{2 3} Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia

ABSTRACT

Competency-based orientation program is a method of new nurse orientation programs. Research on cross-sectional descriptive correlational aimed to analyze the relationship of competency-based orientation program with the performance of new nurses in a inpatient unit at Husada hospital Jakarta. Results for 58 new nurses in the Husada hospital new nurses get a good view of interpersonal competence (72.4%), good technical competence (53.4%), good competence in critical thinking (58.6%). New nurses to see better performance (72.4%). Analysis showed any relationship between competency-based orientation program with the performance of new nurses ($p = 0.000$, CI: 0.336, 0.696). Competence of new nurses to form a new nurse has a professional performance so that important programs applied in any orientation of new nurses.

Keyword : *competency based orientation programs, new nurses, performance*

ABSTRAK

Program orientasi berbasis kompetensi merupakan metode yang digunakan dalam program orientasi untuk perawat baru. Penelitian ini termasuk deskriptif korelasional yang bertujuan untuk menganalisis hubungan program orientasi berbasis kompetensi dengan kinerja perawat baru di unit rawat inap di Rumah Sakit Husada Jakarta. Hasil analisis pada Tabel 2 didapatkan 42 orang (72,4%) perawat baru memiliki kinerja baik, sisanya 16 orang (27,6%) perawat baru memiliki kinerja yang kurang setelah mendapatkan program orientasi berbasis kompetensi. Hasil analisis uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara program orientasi berbasis kompetensi dengan kinerja perawat baru dengan p value 0,000. Kompetensi perawat baru untuk membentuk seorang perawat baru memiliki kinerja profesional sehingga program penting diterapkan dalam setiap orientasi perawat baru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan rumah sakit untuk menetapkan program orientasi berbasis kompetensi sebagai standar operasional kerja dalam penerimaan perawat baru.

Kata kunci : program orientasi berbasis kompetensi, kinerja, perawat baru

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi mengharapkan memiliki perawat baru yang dapat menampilkan kinerja yang profesional. Perawat baru ketika memasuki lingkungan kerja baru akan menghadapi banyak masalah. Masalah ini akan dapat mempengaruhi penampilan kerja.

Bourcier (2008) menemukan banyak masalah yang dialami oleh kinerja perawat baru diantaranya kurang percaya diri dalam kinerja keterampilan asuhan keperawatan, ketidakmampuan dalam pemikiran kritis dan pengetahuan klinis, hubungan dengan rekan kerja, keinginan untuk mandiri tetapi masih tergantung dengan perawat senior, frustrasi di lingkungan kerja, kebijakan organisasi dalam menetapkan prioritas keterampilan serta masalah komunikasi dengan dokter. Kondisi inilah yang kemudian menjadikan program orientasi perlu dirancang untuk mengatasi masalah tersebut.

Orientasi merupakan proses kegiatan memberikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja baru dalam suatu organisasi. Proses ini akan mempermudah perawat baru menyesuaikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Program orientasi berbasis kompetensi merupakan metode yang digunakan dalam program orientasi untuk perawat baru. Abruzzese (1992); Jemigen (1998); dalam Marquis & Huston (1998) merumuskan bahwa metode orientasi ini berfokus pada hasil akhir dari orientasi dengan titik berat pada kinerja tugas.

Program orientasi berbasis kompetensi yang diterapkan sejak perawat baru memasuki lingkungan kerja baru digunakan agar setelah perawat baru melalui proses ini, memiliki kompetensi : interpersonal, teknis, dan berfikir kritis (Engelk, 2009). Upaya penerapan program orientasi berbasis kompetensi bagi perawat baru ditujukan agar perawat baru memiliki penampilan kinerja profesional.

Steward (2000) menyatakan bahwa melalui program ini perawat baru akan mendapatkan pengalaman baru. Pengalaman baru dilalui dengan jalan memperoleh informasi, bimbingan, dan penguasaan keterampilan sehingga akan meningkatkan kinerja perawat baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan program orientasi berbasis kompetensi dengan kinerja perawat baru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif analisis* dengan pendekatan "cross sectional". Variabel yang diteliti adalah kompetensi interpersonal, kompetensi teknis, kompetensi berpikir kritis, dan kinerja perawat baru di Rumah Sakit Husada Jakarta. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Husada Jakarta. Sampel yang diambil adalah seluruh perawat baru berjumlah 58 perawat baru pada bulan Mei 2010 yang mengikuti program orientasi di ruang perawatan Mawar, Melati, Lantai Jantung, dan Lantai Stroke Rumah Sakit Husada Jakarta.

Perawat baru berstatus *orientee* (tidak mendapatkan tugas sebagai perawat pelaksana), pengalaman kerja sejak di Rumah Sakit Husada kurang dari atau

sama dengan satu tahun, telah mengikuti program orientasi berbasis kompetensi selama 3 bulan yang dibuktikan dengan laporan dari pembimbing klinik dan telah memenuhi buku target kompetensi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen *multiple choice* tentang kompetensi interpersonal, teknis, berpikir kritis dan *chek list* tentang kinerja perawat baru. Analisis data menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kemaknaan *alpha* 0,05 (5 %).

HASIL DAN BAHASAN

Kompetensi perawat baru pada program orientasi berbasis kompetensi interpersonal, teknis dan berpikir kritis. Hasil analisis data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa perawat baru lebih banyak memiliki kompetensi interpersonal daripada teknis dan berpikir kritis. Secara umum rerata kompetensi perawat baru yang memiliki kompetensi baik sebanyak 61,5%. Hanya 38,5% perawat baru dengan kompetensi kurang setelah dilakukan program orientasi berbasis kompetensi.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kompetensi Perawat Baru Pada Program Orientasi Berbasis Kompetensi di Rawat Inap Rumah Sakit Husada Jakarta Pada 21 Mei 2010 (n=58)

Variabel	Frekuensi	Persentase
Kompetensi interpersonal		
a. Kurang	16	27,6
b. Baik	42	72,4
Kompetensi teknis		
a. Kurang	27	46,6
b. Baik	31	53,4
Kompetensi berpikir kritis		
a. Kurang	24	41,4
b. Baik	34	58,6
Kompetensi Kurang	22,3	38,5
Kompetensi Baik	35,7	61,5

Kompetensi perawat baru merupakan profesionalisme perawat baru dalam melaksanakan pelayanan keperawatan yang dilandasi pengetahuan dan keterampilan. Program orientasi berbasis kompetensi pada perawat baru telah mampu membantu perawat baru memiliki kemampuan interpersonal yang baik. Perawat baru mampu menunjukkan pengetahuan dan kemampuan untuk bekerja sama serta beradaptasi terhadap lingkungan kerja baru. Penerapan program orientasi berbasis kompetensi merupakan

pengembangan kualifikasi klinis yang memungkinkan perawat baru memiliki kompetensi dalam waktu yang tepat.

Perawat baru mendapatkan pengalaman yang mendukung kompetensi perawat baru dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang dimiliki oleh perawat baru tidak lepas dari peran pembimbing klinik. Penelitian Scot (2005) menemukan bahwa pembimbing klinik berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi dan kepuasan kerja perawat baru selama masa orientasi. Pembimbing

klinik membantu perawat baru mendapatkan pengalaman baru melalui bimbingan dan model peran. Steward (2000) menyatakan bahwa program ini membantu perawat baru mendapatkan

pengalaman baru. Pengalaman baru dilalui dengan jalan memperoleh informasi, bimbingan, dan penguasaan keterampilan dari pembimbing klinik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Baru di Rawat Inap Rumah Sakit Husada Jakarta Pada 21 Mei 2010 (n=58)

Variabel	Frekuensi	Persentase
Kinerja perawat baru		
a. Kurang	16	27,6
b. Baik	42	72,4
Total	58	100

Hasil analisis pada Tabel 2 didapatkan 42 orang (72,4%) perawat baru memiliki kinerja baik, sisanya 16 orang (27,6%) perawat baru memiliki kinerja yang kurang setelah mendapatkan program orientasi berbasis kompetensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan program orientasi berbasis kompetensi dapat membentuk perawat baru memiliki penampilan kinerja yang baik. Penampilan kinerja yang baik pada perawat baru akan membentuk perilaku kinerja yang profesional. Steward (2000) menegaskan bahwa penerapan program orientasi berbasis kompetensi dapat

mendidik perawat baru tentang perilaku kinerja profesional yang diharapkan organisasi.

Hubungan program orientasi berbasis kompetensi dengan kinerja perawat baru

Program orientasi berbasis kompetensi merupakan upaya yang membentuk perawat baru memiliki penampilan kinerja yang profesional. Hasil analisis hubungan program orientasi berbasis kompetensi dengan kinerja perawat baru terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Hubungan Program Orientasi Berbasis Kompetensi Dengan Kinerja Perawat Baru di Rawat Inap Rumah Sakit Husada Jakarta 2010 (n=58)

Program orientasi berbasis kompetensi	Kinerja		Total	X ²	P value	OR (95% CI)
	Kurang	Baik				
Kurang	16 (51,6%)	15 (48,4%)	31 (100%)	16,75	0,000	2,48 (0,34- 0,69)
Baik	0 (0%)	27 (100%)	27 (100%)			

Hasil Tabel 3 menunjukkan bahwa proporsi perawat baru pada program orientasi berbasis kompetensi yang

memiliki kompetensi kurang dan memiliki kinerja kurang sebanyak 51,6%. Proporsi perawat baru pada program orientasi

berbasis kompetensi yang memiliki kompetensi baik seluruhnya memiliki kinerja baik (100%).

Hasil analisis uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara program orientasi berbasis kompetensi dengan kinerja perawat baru (*p value* = 0,000). Hasil analisis pula didapatkan OR= 2,48 yang berarti perawat baru pada program orientasi berbasis kompetensi, yang berkompentensi baik akan berpeluang 2,48 kali untuk memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat baru yang berkompentensi kurang (OR 95% CI: 0,336; 0,696). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan program orientasi berbasis kompetensi berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat baru.

Bourcier (2008) menyatakan bahwa hubungan program orientasi berbasis kompetensi dengan kinerja perawat baru memiliki hubungan sebab akibat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Everett (2009) yang menemukan ada keterkaitan hubungan yang baik antara program orientasi berbasis kompetensi dengan evaluasi kinerja perawat baru selama masa orientasi. Penerapan program orientasi berbasis kompetensi yang dirancang secara terorganisasi, terstruktur, dan komperhensif akan meningkatkan kinerja perawat baru. Perawat baru setelah mengikuti program orientasi berbasis kompetensi mendapatkan pengalaman yang mendukung kompetensi interpersonal, kompetensi teknis, kompetensi berpikir kritis dalam menjalankan tugasnya.

Pendapat Bueno (1994) dalam Engelke, Marshburn, & Swanson (2009), program orientasi berbasis kompetensi

diterapkan sejak karyawan memasuki lingkungan kerja baru. Metode ini digunakan agar perawat baru memiliki kompetensi dalam hal keterampilan interpersonal, keterampilan teknis, dan keterampilan berpikir kritis. Keberhasilan program ini menjadi cerminan pihak manajemen keperawatan untuk selalu menerapkan program orientasi berbasis kompetensi pada setiap proses orientasi perawat baru. Pihak manajemen keperawatan dapat menjaga konsistensi kualitas program melalui pemanfaatan kelompok pendukung program dan mengembangkan objektivitas ukuran penilaian kompetensi dan kinerja perawat baru.

Robinson, Morin & Carla (1995) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa langkah pertama mengevaluasi program orientasi berbasis kompetensi dengan mengembangkan model penilaian kompetensi agar membangun sebuah model yang memiliki komponen interpersonal, teknis, dan berpikir kritis. Kompetensi yang dimiliki perawat baru dapat dijadikan acuan untuk menempatkan perawat baru di unit perawatan pasien tertentu (Piggot, 2001).

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara program orientasi berbasis kompetensi dengan kinerja perawat baru di Rawat Inap Rumah Sakit Husada Jakarta 2010. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajer keperawatan di rumah sakit untuk menetapkan program orientasi berbasis kompetensi sebagai standar operasional kerja dalam penerimaan perawat baru. Perlu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh program

orientasi berbasis kompetensi dengan kepuasan kerja perawat baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Beyea, S. C., Slattery, M.J & Von Reyn. (2007). A nurse residency program for competence development using human patient simulation. *Journal of Nursing Staff Development*. 25 (7) 25-28
- Bourcier, J.Bethany. (2008). *Graduate nurses in the intensive care unit: An orientation model*. Diakses melalui <http://ccn.aacnjournals.org> pada tanggal 24 Maret 2010 Jam 09.21 WIB
- Burns, P., & Poster, E. (2008). Competency development in new registered nurse graduates: closing the gap between education and practice. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(2). 12- 13
- Casey, K & Fink, R. (2004). The graduate nurse experience. *Journal of Nursing Administration*, 14(6)
- Dellasega, C (2009). An exploratory study of the orientation needs of experienced nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 40 (8) 18
- Dorothy, D.B. (2008). A crisis in critical thinking. *Journal of Nursing Education*, 26 (5)
- Engelke, Marshburn & Swanson (2009). Relationships of New Nurses' Perceptions and Measured Performance-Based Clinical Competence. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 40 (9), 426-430.
- Everett, Brusler. M. (2009). *Predictors of positive clinical performance evaluations of new graduate nurses participating in preceptor orientation programs*. USA: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Hartini, T (2002). *Hubungan antara karakteristik dan persepsi perawat pelaksana tentang program orientasi dengan persepsi perawat pelaksana tentang kinerja di RS Islam Roemani Semarang*. Tesis Program Pascasarjana FIK-UI, Depok, tidak dipublikasikan
- Keating, S.B. (2003). A test of the California competency-based differentiated role model. *The Journal of Managed Care Quarterly*, 40 (1).
- Marilyn, H.O. (2008). How to assess critical thinking in clinical practice. *Journal Dimensions Of Critical Care Nursing*, 17 (6). 19-20
- Piggot, H. (2001). Facing reality: The transition from student to graduate nurse. *Australian Nursing Journal*, 8 (4) 11
- Steward, N.A. (2000). *Establishing an orientation program*. Wilmington College Division of Nursing (Delaware). 14 (9) 17
- Thomka, LA (2001). Graduate nurses' experiences of interactions with professional nursing staff during transition to the professional role. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 3 (2).
- Vivian, T & Deb, H. (2005). Performance-based development system for nursing students. *Journal of Nursing Education*, 44 (2).
- WHO (2001) *Conceptual framework nursing and midwifery workforce management*. Diakses melalui

www.searo.who. diperoleh tanggal
20 Maret 2009 jam 18.30

Wibowo (2007). *Manajemen kinerja*.
Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada

Wijaya, D (2009). *Laporan residensi
kepemimpinan & manajemen
keperawatan di RS Husada
Jakarta*. Program Pascasarjana
FIK-UI, Jakarta