

## ANALISIS KINERJA PERAWAT PEMBIMBING KLINIK DENGAN PENDEKATAN TEORI KINERJA DAN INDIKATOR KOMPETENSI

(*Analysis of Nurse's Clinical Education Performance based on Work Theory and The Indicator of Competence*)

Srinalesti Mahanani\*, Yulis Setiya Dewi\*\*, Widji Soeratri\*\*\*

\* STIKes RS Baptis Kediri Jl. Mayjen Panjaitan, No. 3B, Kediri, Telp. +62 354 683470

\*\*Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga

\*\*\*Fakultas Farmasi Universitas Airlangga

E-mail: nalesti.mahanani@gmail.com

### ABSTRAK

**Pendahuluan:** Pembelajaran klinis adalah suatu proses transformasi seorang mahasiswa untuk menjadi perawat profesional. Perawat pembimbing klinik berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran klinis karena memiliki berbagai peran mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi praktik pembelajaran klinis. Peningkatan kualitas pembelajaran praktik klinis, dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja perawat pembimbing klinik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel psikologis dan variabel organisasi terhadap kompetensi dan kinerja perawat pembimbing klinik. **Metode:** Sampel penelitian ini adalah pendidik klinis perawat yang bekerja di bangsal rawat inap di Rumah Sakit Baptis Kediri. Penelitian ini dilakukan melalui dua tahap. Tahap I mengukur kompetensi dan kinerja perawat pembimbing klinik oleh kepala ruang dan mahasiswa, serta variabel psikologis dan variabel organisasi oleh perawat pembimbing klinik. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Tahap II melakukan *focused group discussion* untuk mendiskusikan tentang variabel yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja perawat pembimbing klinik. Data diolah menggunakan *partial least square* dengan  $\alpha = 0,05$ , *path* koefisien = 0,5 dan *t* tabel = 1,96. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat pembimbing klinik dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kompetensi individu yang ditunjukkan dengan koefisien *path* = 0.600 dan *t* = 6.741. Sedangkan kompetensi individu akan meningkat dengan adanya peningkatan aspek psikologis perawat pembimbing klinik yang meliputi persepsi, kepribadian, motivasi, kemampuan belajar dan sikap dengan koefisien *path* sebesar = 0,518 dan *t* = 2,715. Peningkatan aspek psikologis sebanding dengan peningkatan variabel organisasi yang meliputi sumber daya organisasi, imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan dengan koefisien *path* sebesar = 0,825 dan *t* = 19,658. **Diskusi:** Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan kompetensi dan kinerja perawat pembimbing klinik dapat diupayakan dengan peningkatan kualitas aspek psikologis. Aspek psikologis akan dapat ditingkatkan melalui peningkatan variabel organisasi.

**Kata kunci:** kompetensi, kinerja, perawat pembimbing klinik

### ABSTRACT

**Introduction:** Clinical Learning is a process of transformation of the student to become a professional nurse. Clinical Nurse Educator contributes to improve the quality of clinical learning because of variety of roles ranging from planning, implementing and evaluating learning clinical practice. Improving the quality of clinical practice learning, can be reached by improving the performance of Clinical Nurse Educator. The aim of this study was to know the effect of psychological variables and organizational variables to the competence and performance of Clinical Nurse Educators. Sample was Clinical Nurse Educators who work inpatient wards at Kediri Baptist Hospital inpatient wards. **Method:** This study was conducted in two stages. Phase I measure the competence and performance of Clinical Nurse Educator by Supervisor and students, as well as psychological variables and organizational variables by using questionnaires. Phase II was done by Focused Group Discussion to discuss about the variables that affect Clinical Nurse Educator performance. Data processed using Partial Least Square with  $\alpha = 0.05$ , path coefficient = 0.5 and *t* table = 1.96. **Result:** The results of this research is showed that Performance Nurse Educator can be improved by increasing Individual Competence with path coefficient = 0.600 and *t* = 6.741. The individual competence will be increase by improving pscychological aspect nurse educator such as perception, personal aspect, motivation, learning skill and attitude with path coefficient = 0.518 and *t* = 2.715. Psychological Aspect can be increasing by improving Organization Variable such as Organization Resource, Salary, Organization Structure and Job Description with path coefficient = 0.825 and *t* = 19.658. **Discussion:** The conclusion of this result that increase of nurse educator competence and performance can be effort by improving pscychological aspect and organizational variable

**Keywords:** competence, performance, clinical nurse educator

## PENDAHULUAN

Pembelajaran klinik adalah kegiatan belajar mengajar yang dilakukan pada tatanan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit (Keliat, 2000). Kegiatan pembelajaran klinik sangat penting bagi mahasiswa program pendidikan keperawatan. Menurut Ewan dalam Martono (2009) pembelajaran klinik merupakan jantung dari proses pendidikan pada program pendidikan keperawatan. Pengalaman belajar klinik atau lapangan pada pendidikan tinggi keperawatan mutlak diperlukan untuk menumbuhkan dan membina kemampuan dan sikap keperawatan profesional. Program Pengalaman Belajar Klinik (PBK) merupakan suatu proses transformasi mahasiswa yang akan menjadi seorang perawat profesional (Martono, 2009)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Erawati (2010) di RS Baptis Kediri menjelaskan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja pembimbing klinik. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di RS Baptis Kediri pada tanggal 31 Januari 2014 terhadap kinerja perawat pembimbing klinik didapatkan hasil wawancara dengan 2 orang manajer keperawatan didapatkan data bahwa perawat pembimbing klinik yang ada di RS Baptis Kediri seluruhnya memiliki tugas rangkap baik sebagai perawat fungsional maupun struktural yaitu sebagai Kepala Ruang, Wakil Kepala Ruang dan sebagai Supervisor sehingga cukup disibukkan dengan kegiatan pelayanan perawatan dan pendampingan kepada mahasiswa menjadi kurang optimal. Sedangkan berdasarkan penilaian manajer terhadap masing-masing individu perawat pembimbing klinik disampaikan bahwa secara umum pembimbing klinik dinilai telah memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan bimbingan kepada mahasiswa namun penilaian terhadap kompetensi individu berupa pengetahuan dan keterampilan melaksanakan pengajaran masih kurang. Penampilan kinerja perawat pembimbing klinik juga belum optimal dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembimbingan klinik.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat pembimbing klinik tersebut, RS Baptis Kediri telah menyelenggarakan pelatihan pembimbing klinik namun belum dilakukan evaluasi terhadap efektivitas hasil pelatihan tersebut.

Pembentukan seorang perawat profesional secara utuh dalam bidang pengetahuan, sikap dan keterampilan sangatlah dipengaruhi oleh keseimbangan antara pendidikan dan pelayanan keperawatan. Berdasarkan hasil evaluasi bimbingan klinik dan perkembangan profesional pada mahasiswa keperawatan ditemukan bahwa bimbingan klinik memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan identitas profesional mahasiswa keperawatan (Azisah, 2012). Pengetahuan yang di dapat calon perawat atau peserta didik di kelas dan laboratorium idealnya dapat diterapkan seutuhnya di tempat praktek. Dalam kegiatan pembelajaran klinik terjadi proses interaksi antara mahasiswa, pasien dan pembimbing klinik.

Bimbingan klinik dapat membantu peserta didik dalam mengembangkan kemampuan praktek profesionalnya, untuk itu perawat pembimbing klinik harus membekali diri dengan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan bimbingan yang efektif dan berkualitas. (Yusiana, 2011). Martono (2009) menguraikan bahwa peran perawat pembimbing klinik dalam kegiatan pembelajaran klinik sangat berarti sekali agar pelaksanaan pembelajaran menjadi efektif.

Pembimbing praktek klinik mempunyai kontribusi meningkatkan kualitas pembelajaran praktek klinik, karena memiliki berbagai peran mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran praktek klinik. Peningkatan mutu pembelajaran praktek klinik, dapat ditempuh dengan cara meningkatkan kinerja perawat pembimbing klinik. Ewan (1994) dalam Martono (2009) menyatakan bahwa seorang pembimbing praktek klinik harus memiliki kompetensi memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, mulai dari mengkaji masalah-masalah pasien sampai memberikan tindakan mengevaluasi efektivitas tindakan tersebut, sehingga dapat menjadi contoh bagi mahasiswa di tempat pelayanan tersebut. Teori Kinerja mendasar yang diungkapkan Gibson

(1987) menyebutkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh Variabel Individu, Psikologi dan Variabel Organisasi.

Zuhriana (2012) mengemukakan bahwa untuk mencapai prestasi kerja dan kesuksesan sebuah organisasi serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya maka diperlukan kompetensi individu untuk melaksanakan peran dan tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Perawat pembimbing klinik memiliki berbagai kompetensi yang menjadi modal dalam mengoptimalkan kinerjanya. Salminen (2012) menyebutkan secara deskriptif bahwa kompetensi perawat pendidik tersebut diantaranya adalah (1) kompetensi sebagai perawat; (2) kompetensi pengajaran pedagogika; (3) kemampuan melakukan evaluasi; (4) faktor personal; dan (5) hubungan dengan mahasiswa. Berdasarkan uraian tersebut peneliti akan melakukan penelitian tentang Analisa Kinerja Perawat Pembimbing Klinik dengan pendekatan Teori Kinerja dan Indikator *The Competence of Nurse Educators*

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilakukan kepada perawat pembimbing klinik di ruang rawat inap RS Baptis Kediri pada Bulan April-Juni 2014. Jenis penelitian analitik korelasional dengan desain studi observasional. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 17 orang. Penelitian ini dilakukan melalui dua tahap. Tahap I untuk mengukur dan menganalisa kinerja perawat pembimbing klinik oleh kepala ruangan dan mahasiswa, serta mengukur variabel individu, variabel psikologi dan variabel organisasi perawat pembimbing klinik. Tahap II adalah melakukan *Focused Group Discussion* dengan Perawat Pembimbing Klinik, Kepala ruang dan Supervisor / Komite Keperawatan tentang Variabel yang mempengaruhi Kinerja yaitu pada tanggal 6 dan 11 Juni 2014. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Terdapat 4 buah kuesioner yang terdiri dari 2 buah kuesioner kepada kepala

ruang dan mahasiswa tentang evaluasi kompetensi dan kinerja perawat pembimbing klinik serta 2 buah kuesioner yang diberikan kepada perawat pembimbing klinik untuk mengukur variabel psikologi dan variabel organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi kompetensi perawat pembimbing klinik mengadopsi instrument *Evaluation of Requirement of Nurse Teacher (ERNT)* dibuat oleh Salminen yang telah diujicobakan pada Perawat Pembimbing Klinik di Finlandia dan dipublikasikan melalui Jurnal *Nurse Education Today* pada tahun 2012. Instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, aspek psikologis dan variabel organisasi disusun oleh peneliti berdasarkan indikator sesuai dengan literatur. Sebelum digunakan, keempat instrumen tersebut telah terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengolahan data dilakukan dengan metode statistik *Partial Least Square (PLS)* dengan t-standar : 1,96, jika nilai t value > 1,96 (alpha 5%) berarti pengujian signifikan dan jika nilai t-value < 1,96 (alpha 5%) berarti tidak signifikan.

## HASIL

Aspek psikologis yang diidentifikasi dari perawat pembimbing klinik adalah persepsi, kepribadian, motivasi, dan kemauan belajar. Rerata aspek psikologis pembimbing klinik dalam kategori cukup (tabel 1). Sikap perawat pembimbing klinik dibedakan menjadi positif dan negatif, di mana sebagian besar perawat pembimbing klinik di RS Baptis Kediri mempunyai sikap positif (tabel 2). Aspek organisasi meliputi sumber daya organisasi, imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan. Hasil identifikasi aspek organisasi mempunyai rerata cukup (tabel 3). Hasil analisis hubungan antar variabel disajikan pada tabel 4.

Berdasarkan hasil pengolahan pemodelan, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan aspek psikologis terhadap kompetensi dengan besarnya koefisien estimate dari aspek psikologis terhadap kompetensi adalah 0,518 sedangkan nilai t hitung adalah 2,715 (>1,96). Variabel

Tabel 1. Aspek psikologis perawat pembimbing klinik di RS Baptis Kediri

No	Sub Variabel	Baik		Cukup		Kurang	
		f	%	f	%	f	%
1	Persepsi	5	29,41	11	64,70	1	5,89
2	Kepribadian	6	35,30	11	64,70	0	0
3	Motivasi	5	29,41	12	70,59	0	0
4	Kemauan Belajar	2	11,76	10	58,83	5	29,41

organisasi berpengaruh terhadap aspek psikologis dengan koefisien estimate sebesar 0,825 sedangkan nilai t hitung adalah 19,658 (>1,96). Besarnya koefisien estimate dari variabel organisasi terhadap kompetensi adalah 0,244 sedangkan nilai t hitung adalah 1,036 (>1,96) sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel organisasi terhadap kompetensi. Sedangkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

dengan koefisien estimate sebesar 0,600 dan nilai t hitung adalah 6,741 (>1,96). Berdasarkan pemodelan tersebut, maka diketahui bahwa variabel organisasi mempengaruhi aspek psikologis dan selanjutnya mempengaruhi kompetensi dan kinerja.

### PEMBAHASAN

Penilaian aspek sikap pada perawat pembimbing klinik adalah sebagian besar responden memiliki sikap pada kategori cukup yaitu sebanyak 12 orang (70,59%) dan masih terdapat responden dengan sikap yang baik namun memiliki kompetensi kurang (4 responden). Sikap (*attitude*) adalah kesiapsiagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan

Tabel 2. Sikap perawat pembimbing klinik di RS Baptis Kediri

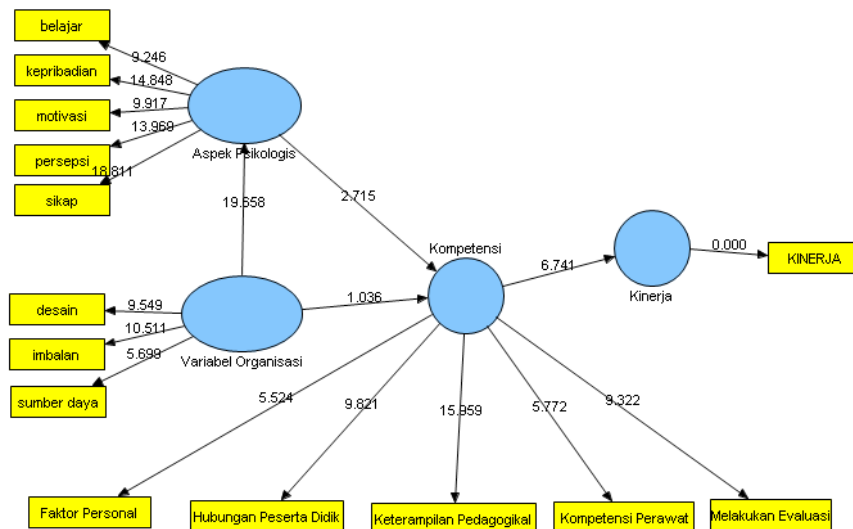
No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Positif	17	100 %
2	Negatif	0	0 %
Total		17	100 %

Tabel 3. Aspek organisasi perawat pembimbing klinik di RS Baptis Kediri

No	Sub Variabel	Baik		Cukup		Kurang	
		f	%	f	%	f	%
1	Sumber Daya organisasi	4	23,52	12	70,59	1	5,89
2	Imbalan	1	5,89	10	58,83	6	35,28
3	Struktur Organisasi	2	11,76	15	88,34	0	0
4	Desain Pekerjaan	4	23,52	12	70,59	1	5,89

Tabel 4. Analisis uji hipotesis penelitian analisis kinerja perawat pembimbing klinik dengan pendekatan teori kinerja dan indikator *the competence of nurse educator* di RS Baptis Kediri

No	Hubungan Antar Variabel	Coeffisien Path	Uji (t tabel: 1,96)	Keterangan
1	Aspek Psikologis → Kompetensi	0,518	2,715	Signifikan
2	Variabel Organisasi → Kompetensi	0,244	1,036	Tidak Signifikan
3	Variabel Organisasi → Aspek Psikologis	0,825	19,658	Signifikan
4	Kompetensi → Kinerja	0,600	6,471	Signifikan



Gambar 1. Hasil *bootstrapping* pada analisis kinerja perawat pembimbing klinik dengan pendekatan teori kinerja dan indikator *the competence of nurse educator*

mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek atau situasi yang berhubungan dengannya (Gibson, 1986). Menurut Notoatmodjo (2009) sikap adalah respons tertutup seseorang terhadap stimulus atau obyek tertentu yang sudah melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan. Menurut Gibson (1986) komponen yang menentukan sikap adalah afeksi, kognisi dan perilaku dan selanjutnya sikap membentuk afek, kognisi dan perilaku.

Spencer dalam Kartini (2011) menyebutkan ciri dari kompetensi tidak hanya niat dan kemampuan yang ada tetapi keahlian dan keterampilan yang diwujudkan dalam sikap dan nilai sehari-hari dalam melakukan pekerjaannya. Sagala (2009) menyebutkan bahwa kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, sikap, kecakapan, sifat, pemahaman, apresiasi yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.

Penilaian aspek psikologis pada sub variabel persepsi didapatkan hasil lebih dari 50% (64,7%) responden memiliki persepsi dengan kategori cukup. Berdasarkan hasil diskusi yang dilakukan, persepsi perawat pembimbing klinik khususnya persepsi terhadap sikap proaktif mahasiswa dan persepsi terhadap kesiapan mahasiswa dalam proses pembelajaran klinik belum optimal

Persepsi akan mempengaruhi kompetensi dan kinerja individu, hal ini diperkuat dengan hasil tabulasi silang bahwa responden yang memiliki persepsi kurang dalam melaksanakan tugasnya juga memiliki kompetensi ada kategori kurang. Pada saat diskusi, Institusi Pendidikan menyatakan telah membekali mahasiswa dengan ilmu keperawatan sesuai dengan kurikulum dan telah melakukan ujian laboratorium sebelum periode praktik sehingga disepakati bahwa Institusi Pendidikan dan Perawat Pembimbing Klinik perlu melakukan *review* pada mahasiswa setiap awal periode praktik

Penilaian pada sub variabel motivasi didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi pada kategori cukup yaitu sebanyak 12 orang (70,59%). Ma'aruf (2010) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dari dalam

yang member kekuatan, yang menggiatkan atau yang menggerakkan, karenanya disebut “penggerak” atau motivasi yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan-tujuan.

Pada hasil pengukuran sub variabel belajar didapatkan lebih dari 50% responden memiliki kemauan belajar pada kategori cukup yaitu sebanyak 10 orang (58,83 %) dan terdapat responden yang memiliki kemauan belajar pada kategori kurang yaitu sebanyak 5 orang (29,41%). Hasil validasi dengan perawat pembimbing klinik didapatkan data Perawat Pembimbing Klinik mengaku bahwa setelah menyelesaikan pendidikan dan bekerja di rumah sakit, frekuensi belajar menurun karena merasa melakukan tugas rutinitas sehingga stimulus belajar menjadi kurang. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Salminen (2012) di Turku yang mendeskripsikan bahwa mahasiswa dan pimpinan menilai perawat pembimbing klinik telah menggunakan literatur dan hasil penelitian secara aktif dalam upaya meningkatkan kualitas pembimbingan klinik dengan sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat pembimbing klinik di Turku telah mengembangkan dan menerapkan budaya belajar dengan sangat baik.

Gibson dalam teorinya menyatakan bahwa belajar merupakan salah satu proses fundamental yang mendasari perilaku. Sebagian besar perilaku dalam organisasi adalah perilaku yang diperoleh dengan belajar. Belajar dapat didefinisikan sebagai proses terjadinya perubahan yang relatif tetap dalam perilaku sebagai akibat dari praktek. Belajar merupakan suatu proses terjadinya beberapa perubahan tertentu dalam perilaku.

Jenis dan metode pembelajaran yang bervariasi dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kemauan belajar perawat pembimbing klinik. Melalui proses diskusi disepakati bahwa Perawat pembimbing klinik perlu meningkatkan motivasi internal dalam mengembangkan pengetahuan, Diklat perlu memfasilitasi dengan menyelenggarakan pertemuan/pelatihan tentang perkembangan ilmu keperawatan terkini serta Institusi pendidikan menyatakan siap untuk membantu

dalam menyediakan materi dan sebagai narasumber dalam pelaksanaan pelatihan perawat pembimbing klinik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kinerja Gibson yang menyatakan bahwa meskipun organisasi memberikan efek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Melalui penelitian ini dibuktikan bahwa variabel organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja individu melalui variabel moderat yaitu aspek psikologis. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil yang didapatkan oleh Nasution (2009) yaitu bahwa desain pekerjaan dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja individu, namun hasil penelitian ini didukung oleh Nugroho (2006) yang menyebutkan dalam penelitiannya bahwa meskipun variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja namun budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan sebagai suatu variabel moderat, artinya semakin baik kepemimpinan yang didukung oleh budaya organisasi yang baik maka semakin tinggi kinerja individu, artinya variabel organisasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja individu.

Hasil pengukuran variabel organisasi berada pada kategori cukup. Variabel organisasi meliputi sumber daya, desain pekerjaan, imbalan dan struktur organisasi dan kepemimpinan. Sebagian besar responden memiliki sumber daya organisasi pada kategori cukup yaitu sebanyak 12 orang (70,59 %) dan terdapat responden dengan sumber daya organisasi pada kategori kurang yaitu sebanyak 1 orang (5,89 %), manajemen menyampaikan bahwa penataan bimbingan klinik masih belum optimal baik dalam SDM maupun sarana prasarana dikarenakan penataan perawat pembimbing klinik baru diawali pada beberapa tahun terakhir dan bersamaan dengan persiapan pengajuan akreditasi. Tindak lanjut yang perlu dilakukan adalah mempertahankan dan melanjutkan perencanaan penataan SDM dan sarana prasarana dalam pembelajaran klinik.

Perawat Pembimbing Klinik mengatakan bahwa sistem yang berjalan sudah baik, hanya saja merasa imbalan yang diterima kurang

sesuai dengan beban kerja. Hasil pengukuran sub variabel imbalan didapatkan hasil bahwa lebih dari 50 % responden memiliki imbalan pada kategori cukup yaitu sebanyak 10 orang (58,83%) dan terdapat responden yang memiliki imbalan pada kategori kurang yaitu sebanyak 6 orang (35,28 %).

Imbalan menjadi sub variabel yang penting karena imbalan mampu (1) menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi; (2) mempertahankan karyawan agar tetap datang bekerja, dan (3) memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Setiap orang memiliki harapan yang berbeda terhadap bentuk imbalan yang akan diterimanya. Imbalan yang disukai setiap orang berbeda dalam beberapa hal, tergantung pada karir seseorang, umur dan situasi yang berbeda. Imbalan ekstrinsik memuaskan karena imbalan tersebut mengarah pada imbalan lain. Terdapat beberapa imbalan ekstrinsik yang mengarah pada imbalan yang lebih disukai, misalnya uang yang merupakan bentuk imbalan ekstrinsik yang mengarah pada hal-hal lain seperti prestise, otonomi, kekbasan, keamanan dan naungan.

Dalam proses diskusi, Institusi Pendidikan memberikan wawasan bahwa pada rumah sakit lain imbalan yang diterima cukup tinggi karena perawat pembimbing klinik yang ditetapkan oleh rumah sakit tersebut dapat memprioritaskan tugasnya sebagai pembimbing klinik (tidak hanya mengoreksi dokumentasi aspek) sehingga proses pembimbingan berjalan dengan optimal. Perawat Pembimbing Klinik menyatakan akan siap untuk bekerja dengan lebih baik asalkan diimbangi dengan imbalan yang sebanding. Manajemen rumah sakit merasa kesulitan untuk penataan tenaga seperti rumah sakit lain di mana seorang perawat pembimbing klinik tidak difungsikan sebagai perawat pelaksana utama sehingga yang dapat ditawarkan adalah akan diberikan imbalan yang sebanding namun diharapkan perawat pembimbing klinik dapat melaksanakan dengan seimbang kedua tugas yaitu sebagai pelaksana dan pembimbing klinik. Manajemen juga menyampaikan bahwa telah disusun rancangan penetapan imbalan perawat pembimbing klinik berdasarkan

penghitungan beban kerja. Tindak lanjut yang perlu dilakukan adalah manajemen rumah sakit dan institusi pendidikan perlu melakukan finalisasi rancangan penetapan imbalan perawat pembimbing klinik berdasarkan penghitungan beban kerja, mengimplementasikannya serta melakukan evaluasi kinerja perawat pembimbing klinik

Sub variabel kepemimpinan terhadap perawat pembimbing klinik di RS Baptis Kediri berada pada kategori cukup (58,83%). Penelitian ini membuktikan bahwa variabel organisasi tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja sebab metode kepemimpinan yang diterapkan di RS Baptis Kediri tetap dapat membuat mereka nyaman sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Aspek psikologis yang diukur dalam penelitian ini meliputi sikap, persepsi, kepribadian, belajar dan motivasi sedangkan variabel organisasi meliputi sumber daya, imbalan, struktur organisasi, kepemimpinan dan desain pekerjaan. Dua dari sepuluh sub variabel independen tersebut yaitu beban kerja dan motivasi pernah diteliti oleh Erawati (2010) kepada perawat pembimbing klinik di RS Baptis Kediri dengan hasil yang senada dengan penelitian ini yaitu beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja namun terdapat pengaruh positif motivasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat pembimbing klinik.

Pengaruh yang signifikan variabel organisasi terhadap aspek psikologis sesuai dengan pernyataan Kopelman yang dikutip oleh Ilyas (2001) bahwa ada empat determinan utama dalam produktivitas organisasi termasuk didalamnya adalah prestasi kerja. Faktor determinan tersebut adalah lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik kerja dan karakteristik individu. Karakteristik kerja dan karakteristik organisasi akan mempengaruhi karakteristik individu seperti imbalan, penetapan tujuan akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan prosedur seleksi tenaga kerja serta latihan dan program pengembangan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari individu. Selanjutnya variabel karakteristik kerja yang meliputi

penilaian pekerjaan akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Hasil pengolahan data ini juga didukung dengan pernyataan perawat pembimbing klinik yaitu bahwa Perawat Pembimbing Klinik merasa bahwa motivasi dan sikap dalam proses pembimbingan klinik sangat dipengaruhi oleh kurang sebandingnya antara beban kerja dengan imbalan yang diterima sebagai perawat pembimbing klinik khususnya jika dibandingkan dengan imbalan yang diterima perawat pembimbing klinik di rumah sakit lain. Siagian (2004) menyebutkan bahwa imbalan erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan. Imbalan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi eksternal seseorang, di samping faktor eksternal lain yang menjadi indikator dalam variabel organisasi. Stoner dalam Bogar (2012) merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel organisasi mempengaruhi aspek psikologis dalam peningkatan kompetensi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perawat pembimbing klinik.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pernyataan perawat pembimbing klinik di RS Baptis Kediri yang mengungkapkan bahwa mereka bekerja cenderung didasarkan pada aspek psikologis dengan konsep pelayanan memberikan yang terbaik dalam bekerja sesuai kemampuan yang dimilikinya artinya baik buruknya kinerja tidak sepenuhnya bergantung pada sistem organisasi yang dijalankan namun bergantung dari sikap, kepribadian dan motivasi internal. Namun perawat pembimbing klinik tidak memungkiri bahwa kestabilan organisasi sangat mempengaruhi psikologis mereka.

Hasil pengukuran sub variabel kompetensi perawat pembimbing klinik oleh kepala ruang dan mahasiswa adalah terdapat tiga sub variabel dengan kategori kurang yaitu kompetensi sebagai perawat, kemampuan pedagogik dan kemampuan melakukan evaluasi, sedangkan dua sub variabel berupa faktor personal dan hubungan dengan peserta didik berada pada kategori baik. Hasil ini

sesuai dengan deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh Salminen (2012) terhadap perawat pembimbing klinik di Turku, yaitu bahwa berdasarkan hasil evaluasi dari mahasiswa didapatkan hasil bahwa kompetensi perawat pembimbing klinik melakukan evaluasi berada pada kategori kurang.

Permasalahan belum optimalnya kompetensi perawat pembimbing klinik khususnya dalam tiga sub variabel penelitian ini yaitu kompetensi sebagai perawat, kemampuan pedagogik dan kemampuan melakukan evaluasi senada dengan hasil penelitian Elgicil (2007) yang dilakukan di Turkey yaitu bahwa mayoritas permasalahan praktik terkait komperensi perawat pembimbing klinik diantaranya ketidakmampuan perawat pembimbing klinik dalam mengajarkan pengkajian, mayoritas perawat pembimbing klinik cenderung menghakimi, memberikan umpan balik negatif, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, tidak mampu memberikan arahan kepada mahasiswa dan beban kerja berlebih.

Kompetensi perawat pembimbing klinik yang diukur dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang diidentifikasi oleh Nabavi (2010) dalam penelitiannya. Nabavi menyimpulkan bahwa Perawat Pembimbing Klinik yang efektif adalah individu yang yang memiliki kompetensi professional diantaranya adalah kemampuan dalam menjiwai ilmu keperawatan, mampu secara reflektif mengevaluasi diri dan mahasiswa, mampu membuat suasana belajar klinis menjadi nyaman, dan melaksanakan asuhan keperawatan yang berorientasi pada pasien serta mampu berperan sebagai role model bagi mahasiswa.

Sasongko (2008) menyebutkan bahwa kompetensi adalah keseluruhan kemampuan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang ditunjukkan secara konsisten oleh individu untuk menghasilkan kinerja unggul pada suatu jabatan atau bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi pembimbing klinik adalah persyaratan kemampuan minimal dan kewenangan yang harus dimiliki pembimbing klinik untuk dapat melaksanakan tugas/ pekerjaan sesuai standar pembelajaran praktek klinik. Dengan demikian kompetensi



pembimbing klinik mempunyai andil atau kontribusi terhadap kinerja seorang pembimbing klinik dalam kegiatan pembelajaran praktek klinik (Martono, 2009).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Martono (2009) yaitu bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja perawat pembimbing klinik di RSUD Sragen. Martono (2009) menyebutkan bahwa kinerja pembimbing klinik akan meningkat bilamana kompetensi pembimbing klinik meningkat, hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan yang linier antara kompetensi dengan kinerja. Sasongko (2008) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja tenaga penjualan sehingga disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi. McAshan (dalam Mulyasa 2004) menyatakan bahwa kompetensi yang dikuasai oleh seseorang akan menyebabkan orang tersebut dapat melakukan tindakan dengan sebaik-baiknya.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi perawat pembimbing klinik maka akan meningkatkan kinerjanya, hal ini memperkuat pernyataan Sagala dalam Kartini (2001) yaitu bahwa kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ia menambahkan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Perawat Pembimbing Klinik dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan Kompetensi Individu. Sedangkan Kompetensi

Individu akan meningkat dengan adanya peningkatan Aspek Psikologis Perawat Pembimbing Klinik yang meliputi Persepsi, Kepribadian, Motivasi, Kemampuan Belajar dan Sikap. Peningkatan Aspek Psikologis sebanding dengan peningkatan Variabel Organisasi yang meliputi Sumber Daya Organisasi, Imbalan, Struktur Organisasi dan Desain Pekerjaan

### Saran

Perlunya peningkatan kualitas variabel organisasi untuk meningkatkan aspek psikologis yang secara berkesinambungan akan meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Perawat Pembimbing Klinik. Upaya peningkatan variabel organisasi yang dapat dilakukan dengan melakukan sistem pengelolaan perawat pembimbing klinik, menjalin koordinasi baik dengan Institusi Pendidikan maupun dengan perawat pembimbing klinik, serta melakukan inventarisasi topik pelatihan yang dibutuhkan oleh perawat pembimbing klinik dan menyelenggarakan pelatihan secara rutin

## KEPUSTAKAAN

- Azisah dan Khilyatul., 2012. Tingkat Kepuasan Bimbingan Klinik Mahasiswa Keperawatan. *Journal Nursing Study* Vol 1 No 1 Tahun 2012, 219–224.
- Azwar S., 2007. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Erawati., 2010. *Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Pembimbing Praktek Klinik Keperawatan dengan Kinerja Pembimbing Klinik di RS Baptis Kediri*. Surakarta: Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret
- Gibson, 2001. *Organisasi, Struktur, Perilaku dan Proses*. Jakarta: Erlangga
- Guzman, 2008. Understanding the persona of clinical instructors: The use of students' doodles in nursing research. *Journal Nurse Education Today* 2008
- Ilyas, Y., 2002. *Kinerja, Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UT
- Ilyas, Y., 2001. *Kinerja: Teori, Penilaian, Dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.

- Kartini, 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu*; Jakarta: Tesis. Program Pascasarjana FIK Universitas Indonesia
- Keliat, B.A., 2000. *Metoda Bimbingan Klinik di Rumah Sakit*. Jakarta: Rineka Cipta
- Lusiani, 2006. *Hubungan Karakteristik Individu dan Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Menurut Persepsi Perawat Pelaksana di RS Sumber Waras*. Jakarta. Tesis Program Pascasarjana FIK Universitas Indonesia.
- Ma'aruf, N.A., 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kompetensi Bidang Desa di Kabupaten Malang*; Tesis. Pusat Penelitian Sistem dan Pengembangan Kebijakan Kesehatan
- Mangkunegara, A.P., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Mangatua, F., 2007. Analisis Produktivitas Kerja dan Motivasi Pekerja Akibat Aktivitas Pemberdayaan Karyawan. *Derema Jurnal Manajemen* Vol.2 No.2
- Martono, H., 2009. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pembimbing Klinik Terhadap Kinerja Pembimbing Praktek Klinik Di RSUD Kabupaten Sragen*. Surakarta: Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret
- Mulyasa, E., 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nabavi, 2010. Professional approach: The key feature of effective clinical educator in Iran. *Journal Nurse Education Today* 2010
- Notoatmodjo, S., 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S., 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sagala, S., 2010. *Supervisi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Salminen, 2012. The Competence and The Cooperation of Nurse Educators. *Journal Nurse Education Today* 2012
- Sasongko, H., 2008. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Tenaga Penjualan untuk Meningkatkan Kinerja Penjualan*; Semarang: Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Setyowati D., 2010. *Determinan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS TNI AL Dr,Martoharjo*; Jakarta: Tesis. Program Pascasarjana Universitas Indonesia
- Siagian, S.P., 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Andi Offset
- STIKES RS Baptis Kediri, 2013. Laporan Akademik Semester Genap Kediri
- Tulak, G.T., 2013. *Hubungan Pengawasan Kepala Ruangan dengan Kinerja Pembimbing Klinik dalam Penerapan Nilai-nilai Profesionalisme Mahasiswa Tahun 2013*. Makasar: Tesis. Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
- Uniplaita, Y.E.O., 2003. *Analisis Kinerja Pembimbing Klinik Berdasarkan Persepsi Mahasiswa Poltekkes Terhadap Bimbingan di Rumah Sakit Umum dr. Haulusy Ambon*. Yogyakarta: Tesis. Program Pascasarjana UGM.
- Yusiana, M.A., 2011. *Evaluasi Penerapan Pembelajaran Klinik Keperawatan Metode Bedside Teaching Dan Metode Penugasan Klinik Berdasarkan Model Evaluasi Cipp (Context, Input, Process, Product) Di Rumah Sakit Baptis Kediri*. Surabaya : Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
- Zuhrina, 2012. *Pengaruh Kompetensi yang Terdiri Dari Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Serta Motivasi Terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara