

HUBUNGAN PERAN MENTORING KEPALA RUANGAN DAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM CUT MEUTIA KABUPATEN ACEH UTARA

RizkyMauliza¹, FauzanSaputra², NoviYanti³

^{1,2,3}S-1 Ilmu Keperawatan, Universitas Bumi Persada

Risikymauliza@bumipersada.ac.id¹, fauzanSaputra@bumipersada.ac.id²,

Noviyanti@bumipersada.ac.id

ABSTRAK

Kepala ruangan pada sebuah Rumah sakit memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja perawat. Tujuan penelitian ini untuk menilai hubungan peran mentoring kepala ruangan dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Cut Meutia (RSUCM). Penelitian analitik ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan sampel 42 perawat di ruang rawat inap RSUCM. Penelitian ini telah dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara Tahun 2021 yang berjumlah 42 perawat. Sampel diambil dengan teknik *total sampling* yang berjumlah 42 perawat. Peneliti menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran *Mentoring* Kepala ruangan mayoritas berada pada kategori baik yaitu sebanyak 23 responden (54%), Kinerja perawat berada pada kategori tinggi yaitu 57,1%. dan terdapat hubungan yang erat dan bermakna antara peran *mentoring* dengan kinerja perawat memiliki hubungan yang sangat erat nilai p value 0,002. Diharapkan agar kepala ruangan dapat meningkatkan peran monitoring agar kinerja perawat dapat meningkat, sehingga berdampak kepada kepuasan pasien.

Kata kunci: *Mentoring* Kepala Ruangan, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada individu yang sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis, dan sosial agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal (Nursalam, 2008). Keperawatan memandang manusia sebagai makhluk holistik yang meliputi bio-psiko-sosio-spiritual-kultural, ini menjadi prinsip keperawatan bahwa asuhan keperawatan yang diberikan harus memperhatikan aspek tersebut, klien yang dirawat dirumah sakit harus mendapatkan perhatian bukan hanya dari aspek biologis saja tapi juga dengan aspek-

aspek lainnya (Asmadi, 2008).

Pemberi pelayanan kesehatan berperan besar dalam pemenuhan kebutuhan pasien terutama bagi perawat. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang 24 jam bersama pasien kiranya tanggap dan peduli terhadap kebutuhan pasien dapat dilakukan perawat dengan menerapkan perilaku *caring* (Purwaningsih, Nurfikah & Wantiyah, 2013). Perawat memiliki beberapa peran yang harus bisa dikuasai, salah satunya yaitu sebagai *caregiver* yang harus mampu memenuhi segala kebutuhan pasien secara holistik. Peran perawat sebagai *caregiver* dilaksanakan perawat dengan memperhatikan kebutuhan dasar klien

melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan proses keperawatan (Potter & Perry, 2013).

Kinerja seorang perawat bersifat individual, karena setiap perawat mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen atau mentoring dapat mengukur perawat atas kinerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing perawat. Sehingga dengan kinerja perawat yang baik akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas kerja perawat. Perawat memiliki kebutuhan untuk belajar yang spesifik dan berbeda-beda. Mentoring membantu memenuhi kebutuhan belajar perawat. Perawat dapat memanfaatkan mentoring sebagai proses counseling, role model dan persahabatan (friendship). Perawat dapat berbagi pengalaman, ide dari perawat yang berpengalaman kepada yang kurang berpengalaman. Perawat yang menjadi mentee dapat mengamati keahlian dari mentor dan mengaplikasikannya dalam praktik klinik (role model).

Semakin meningkatnya kesadaran perawat dan pemahaman perawat akan tugas dan kelebihan serta kekurangannya dalam bekerja sangat penting dalam dunia kesehatan, karena dengan tingkat kesadaran akan kekurangan dan kelebihan dalam kinerja perawat akan menciptakan tenaga kerja keperawatan yang profesional. Semakin tingkat keprofesional kerja perawat dalam melaksanakan pelayanan kesehatan akan meminimalisis resiko yang tidak diinginkan, dalam pelayanan kesehatan semakin hari semakin meningkat pasien yang berobat sehingga perlu adanya upaya untuk mengantisipasi keadaan tersebut dengan menjaga dan mengevaluasi kualitas kerja

secara terus menerus agar diketahui kelebihan maupun kelemahan dari kinerja perawat yang diberikan.

Peran mentoring atau bimbingan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja staf perawat yang sesuai dengan standart. Peran dari seorang mentor dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana berdasarkan hasil survey ke rumah sakit umum cut mutia tentang peran seorang mentor dengan motivasi kerja perawat menunjukkan adanya hubungan yang bermkna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di hamper seluruh ruang rawat inap di rumah sakit tersebut.

Dalam hal meningkatkan pelayanan pasien, perlunya mentoring dari kepala ruangan, Mentoring adalah suatu hubungan antara 2 orang yang memberikan kesempatan untuk berdiskusi yang menghasilkan refleksi, melakukan kegiatan / tugas dan pembelajaran untuk keduanya yang didasarkan kepada dukungan, kritik membangun, keterbukaan, kepercayaan, penghargaan dan keinginan untuk belajar dan berbagi (Ali & Panther, 2008; Anderson, 2011). *Mentoring* merupakan hubungan dimana mentor berpengalaman (biasanya yang dua sampai empat tingkat lebih tingg) bertindak sebagai seorang pemimpin, model peran, dan sponsor anak didik yang kurang berpengalaman. Mentor memberikan anak didiknya pengetahuan, saran, tantangan, konsultasi, dukungan tentang peluang karir, strategi dan kebijakan organisasi, politik kantor dan lain sebagainya. Terminologi yang digunakan dalam *mentoring* yakni mentor untuk orang yang memberikan *mentoring* dan *mentee* untuk orang yang menerima *mentoring* (Wibowo, 2016).

Kabupaten Aceh Utara merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Aceh. Kabupaten ini memiliki sebuah Rumah kelompok yang tidak mendapatkan program *mentoring* akan beresiko mengalami penurunan dalam penerapan keselamatan pasien sebesar 2.5 kali lebih besar Penelitian yang dilakukan oleh Devi (2014), dengan judul Pengaruh Program *Mentoring* Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien. Dari hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan teradapat pengaruh antara penerapan budaya kelompok kontrol dengan kelompok intervensi sesudah program *mentoring* ($p=0,056$, $X^2 = 4.5$ $a=0.1$) dan Rata-Rata 2.5. hasil analisis menunjukkan dibandingkan kelompok yang mendapatkan program *mentoring* keperawatan. Sakit Umum yaitu Rumah Sakit Umum (RSU) Cut Meutia yang merupakan Rumah Sakit Umum tipe B. Sebagai institusi jasa kesehatan masyarakat, RSU Cut Meutia memiliki visi menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, manusiawi dengan bernuansa islami dan terjangkau oleh masyarakat Kabupaten Aceh Utara dan sekitarnya. Berdasarkan dari latar belakang penelitian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Peran Mentoring Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara.”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini desain yang di gunakan adalah deskriptif correlation dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian adalah semua perawat diruang rawat inap Arafah satu (I) dan arafah Dua (II) yang berjumlah 42 Perawat. Penelitian ini

telah dilakukan di Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 26 bulan Juli tahun 2021.

HASIL PENELITIAN

Data Demografi

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Demografi responden Perawat RS Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara.

No	Katagori	Frekuensi	Presentase
1	Usia		
	a. ≤ 30 Tahun	22	52%
	b. > 30 Tahun	20	48%
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-Laki	14	33,3%
	b. Perempuan	28	66,7%
3	Status Perkawinan		
	a. Kawin	17	40,5%
	b. Belum Kawin	25	59,5%
4	Pendidikan		
	a. D3	16	38,1%
	b. S1	26	61,9%
5	Masa Kerja		
	a. < 10 Tahun	28	66,6
	a. > 10 Tahun	14	33,3
Total		42	100,0

Dari Tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada pada katagori usia yaitu yang berumur ≤ 30 tahun dengan jumlah 22 responden dengan presentase (52%), untuk yang bedasarkan jenis kelamin yang paling dominan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin perempuan dengan jumlah 28 responden dengan presentase (66,7%), status perkawinan yang paling dominan

dalam penelitian ini yaitu belum kawin berjumlah 25 responden dengan presentase (59,5%), berdasarkan Pendidikan yang paling dominan yaitu S1 berjumlah 26 responden dengan presentase (61,9%), dan berdasarkan masa kerja yang paling dominan < 10 tahun yang berjumlah 28 responden dengan presentase (66,6%).

Peran Mentoring

Tabel 2

Peran Mentoring Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara Tahun 2021

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	23	54,8
2	Kurang Baik	19	45,2
	Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa peran Mentoring berada pada kategori baik yaitu sebanyak 23 responden (54,8%) dan pada katagori kurang baik sebanyak 19 responden dengan presentase (45,2%). Dapat diambil kesimpulan bahwa peran mentoring paling dominan dalam penelitian ini adalah berperan baik sebanyak 23 responden dengan presentase (54,8%). Berdasarkan tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa peran Mentoring berada pada kategori baik yaitu sebanyak 23 responden (54,8%) dan pada katagori kurang baik sebanyak 19 responden dengan presentase (45,2%). Dapat diambil kesimpulan bahwa peran mentoring paling dominan dalam penelitian ini adalah berperan baik sebanyak 23 responden dengan presentase (54,8%).

Kinerja Perawat

Tabel 3 Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara Tahun 2021

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	24	57,1
2	Kurang Baik	18	42,9
	Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat diruang rawat inap pada kategori baik yaitu sebanyak 24 responden (57,1%) dan pada katagori kurang baik sebanyak 18 responden dengan presentase (42,9%). Berdasarkan hasil uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja perawat paling dominan dalam penelitian ini adalah kinerja tinggi sebanyak 24 responden dengan presentase (57,1%).

Hubungan Peran Mentoring Kepala Ruangan dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara

Tabel 4 Hubungan Peran Mentoring Kepala Ruangan dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara Tahun 2021 Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat hasil analisis antara peran mentoring dengan kinerja perawat terdapat hubungan p value 0,002. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwa tingkatan kinerja perawat pada rumah sakit umum cut Meutia kabupaten aceh utara sangat dipengaruhi oleh peran mentoring.

No	Peran Mentoring	Kinerja Perawat					
		Baik		Kurang		Total	
		F	%	F	%	F	%
1	Baik	18	13,1	59	9,9	23	54,8
2	Kurang Baik	6	10,9	13	8,1	19	45,2
	Total	24		18		42	100

PEMBAHASAN

Untuk sistematisnya pembahasan maka penulis membahas berdasarkan variabel-variabel penelitian yaitu:

Peran Mentoring

Berdasarkan dari hasil penelitian pada Tabel 5.2 yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa bahwa peran Mentoring berada pada kategori baik yaitu sebanyak 23 responden (54,8%). Namun sebagian kecil masih ada peran Mentoring yang rendah sehingga sangat penting untuk ditingkatkan. Dikarena mentoring dari kepala ruangan dapat membuat perawat yang tadinya kinerja serba bergantung, setelah dibimbing maka perawat dapat menjadi mandiri dalam melaksanakan tugasnya. Perawat memiliki kebutuhan untuk belajar yang spesifik dan berbeda-beda. Mentoring membantu memenuhi kebutuhan belajar perawat. Perawat dapat memanfaatkan mentoring sebagai proses counseling, role model dan persahabatan (friendship).

Perawat dapat berbagi pengalaman, ide dari perawat yang berpengalaman kepada yang kurang berpengalaman. Perawat yang menjadi mentee dapat mengamati keahlian dari mentor dan mengaplikasikannya dalam praktik klinik (role model). Hal ini sejalan dengan pendapat Grosman Program

mentoring sudah dikenal dalam dunia keperawatan dan sudah terdapat beberapa penelitian yang membuktikan kegunaannya dalam memberikan pelayanan keperawatan. Mentoring dapat meningkatkan kerjasama interprofesional perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Mentoring yang efektif dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit (Grosman, 2013; Jones, 2013).

Mentoring membantu memenuhi kebutuhan belajar perawat. Perawat dapat memanfaatkan mentoring sebagai proses counseling, role model dan persahabatan (friendship). Perawat dapat berbagi pengalaman, ide dari perawat yang berpengalaman kepada yang kurang berpengalaman. Perawat yang menjadi mentee dapat mengamati keahlian dari mentor dan mengaplikasikannya dalam praktik klinik (role model). Mentor dan mentee dapat berbagi cerita, keluhan, dan suka duka selama hari kerja (Norwood, 2010).

Para perawat merekomendasikan pentingnya memiliki mentor dan role model untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkesinambungan untuk mendapatkan kepercayaan diri (Bondas, 2006).

Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat diruang rawat inap berada pada kategori baik yaitu sebanyak 24 responden (57,1%). Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan atau pelaksanaan tugas dari seseorang pada suatu organisasi dalam periode waktu tertentu, dimana untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik seseorang memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta

dukungan dari lingkungan. Sejalan dengan pendapat Wibowo (2011), kinerja merupakan prestasi atau hasil yang dicapai oleh karyawan setelah melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas disimpulkan kinerja adalah prestasi atau hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan tujuannya dan tanggungjawabnya yang dapat dilihat baik secara kuantitas maupun kualitas dalam kurun waktu tertentu.

Penilaian kinerja menjadi salah satu alat yang baik dan dapat dipercaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mengontrol karyawan dan mempengaruhi produktifitas kerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses untuk melihat dan menyesuaikan hasil kerja seseorang pada sebuah organisasi dengan menggunakan sebuah instrumen penilaian kinerja (Ilyas, 2002). Sementara Huber (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses untuk melakukan evaluasi terhadap hasil dari pekerjaan orang lain. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif dan efisien untuk memberikan arahan perilaku dari karyawan dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan kualitas jasa pelayanan yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Satria, 2013). Penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses dimana pencapaian kinerja individu atau kelompok diukur dan di evaluasi serta dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Ellis & Hartley, 2012).

Hubungan Antara Peran Mentoring Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis antara peran mentoring dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Cut Meutia dimana didapatkan hubungan yang sangat erat yaitu dengan nilai p value 0,002. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kinerja perawat maka semakin baik peran mentoring yang dilakukan dirumah sakit. Bedasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa maksimalnya kinerja perawat tidak terlepas dari peran mentoring kepala ruang terhadap perawat, karena perawat merupakan pekerja garis depan dalam system pelayanan Kesehatan dan penggunaan jasa terus mengamati perilaku perawat tentang apa, bagaimana, dan kapan perawat melakukan Tindakan pelayanan.

Mentoring merupakan hubungan dimana mentor berpengalaman (biasanya yang dua sampai empat tingkat lebih tinggi) bertindak sebagai seorang pemimpin, model peran, dan sponsor anak didik yang kurang berpengalaman. Mentor memberikan anak didiknya pengetahuan, saran, tantangan, konsultasi, dukungan tentang peluang karir, strategi dan kebijakan organisasi, politik kantor dan lain sebagainya. Terminologi yang digunakan dalam *mentoring* yakni mentor untuk orang yang memberikan *mentoring* dan *mentee* untuk orang yang menerima *mentoring* (Wibowo, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ruang inap rumah Sakit Umum

Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Peran mentoring mayoritas berada pada kategori baik yaitu sebanyak 23responden (54,8%) Kinerja perawat mayoritas berada pada kategori baik yaitu sebanyak 24responden (57,1%) Ada hubungan yang erat dan bermakna antara peran mentoring dengan kinerja perawat dengan nilai p value 0,002

DAFTAR PUSTAKA

- Ellis & Hartley (2012). *Mentoring and Coaching: The Roles and Practices. The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol.10 No 6.
- Huber, (2010). Hubungan Strategi Supervisi kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat INAP RSUD Pariaman. Program Magister Ilmu Keperawatan Universitas Andalas. Padang.
- McKimm K. C. Jolie & M. Hatter. (2007). *Mentoring: Theory and Practice*. Deanery. London.
- Notoatmodjo S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurmalia Devi. (2014). Pengaruh Program Mentoring Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. PSIK FK UNDIP. Semarang.
- Nursalam (2008). *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktik*.
- Purwaningsih, Nurfikah & Wantiyah, (2013). Pengaruh Program Mentoring Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, Vol 2, No. 1, Mei 2014; 55-63.
- Rineka Cipta. Jakarta. Bondas. (2006). *Keperawatan Gerontik : ranah penelitian keperawatan gerontik*. Diakses 28 Januari 2016 dari <http://www.inna-ppni.or.id>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, (2016). Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Kerja Perawat. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, Vol 2, No. 1, Juli 2016; 30-36.