

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

Esar Alkausar^{1*}, Endang Sugiarni², Fauziah³, Ulfa Mutia⁴, Syukurullah⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Kesehatan Teknologi dan Sains, Universitas Bumi Persada

*Correspondence: esaralkausar3@gmail.com

ABSTRAK:

Rumah sakit umum Cut Meutia merupakan rumah sakit umum yang terletak di Jl. Medan-Banda Aceh Km.6 Buket Rata wilayah Aceh Utara. Rumah sakit umum cut meutia memiliki visi menjadi rumah sakit yang berkualitas terjangkau dan mandiri. Dengan misi menjadi rumah sakit rujukan, sebagai pusat pelayanan kesehatan, tempat pendidikan dan pelatihan, memberi pelayanan yang tertib, serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kerangka konsep disusun berdasarkan kerangka teoritis. Penelitian ini bersifat analitik dengan desain crosssectional. 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 2024 yang berjumlah 42 perawat. Sampel diambil dengan tehnik total sampling yang berjumlah 42 perawat. 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.

Kata kunci: Mentoring Kepala Ruangan, Kinerja Perawat, Rawat Inap

ABSTRACT:

Cut Meutia General Hospital is a public hospital located on Jl. Medan-Banda Aceh Km.6 Buket Rata, North Aceh region. Cut Meutia General Hospital has a vision to become a quality, affordable and independent hospital. With a mission to become a referral hospital, as a center for health services, a place for education and training, providing orderly services, and improving public health. The conceptual framework is based on a theoretical framework. This research is analytical with a cross-sectional design. This research was conducted in the Inpatient Ward of Cut Meutia General Hospital, North Aceh Regency. The population in this study were all nurses in the inpatient ward of Cut Meutia General Hospital, North Aceh Regency in 2024, totaling 42 nurses. The sample was taken using a total sampling technique totaling 42 nurses. The results showed that the majority of the Head of the Room's Mentoring Role was in the good category, namely 23 respondents (54%), Nurse performance was in the high category, namely 57.1%. and there was a close and meaningful relationship between the mentoring role and nurse performance, having a very close relationship with a p-value of 0.002.

Keywords: *Mentoring for Ward Heads, Nurse Performance, Inpatient Care*

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.

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kementerian Kesehatan RI, 2020). Perawat sebagai tenaga kesehatan memiliki peran strategis dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu kepada pasien. Kinerja perawat menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas pelayanan di rumah sakit, karena berhubungan langsung dengan

kepuasan pasien, keselamatan pasien (*patient safety*), serta efisiensi pelayanan (Yanti & Sutriningsih, 2019). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah peran mentoring dari kepala ruangan. Mentoring merupakan proses pembimbingan, pengarahan, dan pemberian dukungan oleh seorang pemimpin atau senior kepada staf untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan motivasi, dan memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar (Allen et al., 2017). Kepala ruangan, sebagai perawat manajer di tingkat unit kerja, memiliki tanggung jawab tidak hanya pada pengelolaan sumber daya, tetapi juga pada pengembangan kemampuan staf melalui mentoring yang efektif (Hidayat, 2021).

Peran mentoring kepala ruangan mencakup pemberian arahan, supervisi, dukungan emosional, motivasi, serta evaluasi berkala terhadap kinerja perawat. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mentoring yang baik dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja perawat sehingga berdampak positif pada mutu pelayanan (Wardhani et al., 2020). Sebaliknya, kurangnya mentoring dapat mengakibatkan penurunan kinerja, rendahnya motivasi, dan meningkatnya angka kesalahan dalam pemberian pelayanan (Putri & Nugroho, 2022).

Rumah Sakit Umum Cut Meutia sebagai rumah sakit rujukan di Kabupaten Aceh Utara memiliki visi menjadi rumah sakit yang berkualitas, terjangkau, dan mandiri. Dalam upaya mewujudkan visi tersebut, peningkatan kinerja perawat menjadi fokus utama manajemen. Berdasarkan data awal di ruang rawat inap RSUD Cut Meutia, diketahui bahwa sebagian besar kepala ruangan telah melaksanakan mentoring, namun variasi dalam kualitas mentoring tersebut masih ditemukan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana peran mentoring kepala ruangan

berhubungan dengan kinerja perawat di unit pelayanan tersebut.

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 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). 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 kelompok yang tidak mendapatkan program mentoring akan beresiko mengalami penurunan dalam penerapan keselamatan pasien sebesar 2.5 kali lebih besar dibandingkan kelompok yang mendapatkan program mentoring keperawatan. Kabupaten Aceh Utara merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Aceh. Kabupaten ini memiliki sebuah Rumah 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.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif metode pendekatan cross sectional, Populasi dalam penelitian adalah semua perawat diruang rawat inap Arafah satu (I) dan arafah Dua (II) yang berjumlah 42 Perawat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Tehnik Total Sampling yaitu dimana jumlah sampel sama dengan populasi, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 perawat.

Penelitian ini menggunakan uji statistik chi-square (x^2). Dengan batas kemaknaan ($\alpha = 0,05$) atau Confident Interval (CI) = 95% diolah dengan komputer menggunakan program Statistical Program for Social Science versi 17.0 For window Data masing masing sub variabel di masukkan ke dalam tabel contingency.

HASIL PENELITIAN

Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Demografi responden Perawat RS Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara

Katagori	Frekuensi	Presentase
Usia		
≤ 30 Tahun	22	52%
> 30 Tahun	20	48%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	14	33,3%
Perempuan	28	66,7%
Status Perkawinan		
Kawin	17	40,5%
Belum Kawin	25	59,5%
Pendidikan		
D3	16	38,1%
S1	26	61,9%
Masa Kerja		
< 10 Tahun	28	66,6%
> 10 Tahun	14	33,3%
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 1 mengenai distribusi frekuensi demografi responden perawat di RS Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara, diperoleh gambaran karakteristik responden yang cukup beragam. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia ≤ 30 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (52%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada pada usia produktif awal yang umumnya memiliki tingkat energi dan motivasi kerja yang tinggi. Sementara itu, responden dengan usia > 30 tahun berjumlah 20 orang (48%), yang dapat mencerminkan kelompok tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang relatif lebih matang.

Berdasarkan jenis kelamin, komposisi perawat perempuan lebih dominan dengan jumlah 28 orang (66,7%), sedangkan perawat laki-laki berjumlah 14 orang (33,3%). Dominasi tenaga perawat perempuan ini sejalan dengan tren umum profesi keperawatan di Indonesia, di mana peran perawat sering kali lebih banyak diisi oleh perempuan.

Dari segi status perkawinan, responden yang belum menikah

berjumlah 25 orang (59,5%), lebih banyak dibandingkan dengan responden yang sudah menikah yaitu sebanyak 17 orang (40,5%). Tingginya proporsi perawat yang belum menikah dapat berimplikasi pada fleksibilitas waktu kerja yang lebih besar dan kemungkinan tingkat mobilitas kerja yang lebih tinggi.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 26 orang (61,9%), sedangkan sisanya 16 orang (38,1%) berpendidikan D3. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah menempuh pendidikan yang lebih tinggi, yang diharapkan berdampak positif terhadap kemampuan berpikir kritis, keterampilan klinis, serta pengambilan keputusan dalam praktik keperawatan.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas perawat memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 28 orang (66,6%), sedangkan perawat dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 14 orang (33,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam perjalanan kariernya, sehingga kemungkinan besar masih memiliki tingkat antusiasme yang tinggi untuk mengembangkan keterampilan profesional.

Secara keseluruhan, profil demografi ini menunjukkan bahwa perawat di RS Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara didominasi oleh tenaga kerja usia muda, berpendidikan tinggi, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, dan memiliki masa kerja yang relatif singkat. Karakteristik ini dapat menjadi potensi besar bagi rumah sakit untuk mengembangkan kualitas pelayanan melalui pelatihan berkelanjutan, karena mayoritas tenaga perawat memiliki energi, motivasi, dan keterbukaan terhadap pembelajaran serta inovasi dalam praktik keperawatan.

Tabel 2 Peran Mentoring Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara

Kategori	Frekuensi	%
Baik	23	54,8
Kurang	19	45,2
Jumlah	42	100

Berdasarkan Tabel 2 mengenai peran mentoring di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar responden menilai peran mentoring berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 23 orang (54,8%). Temuan ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat merasakan adanya bimbingan, arahan, dan dukungan yang memadai dari kepala ruangan atau mentor dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Peran mentoring yang baik ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti pemberian arahan kerja yang jelas, dukungan dalam pengambilan keputusan klinis, pembinaan profesional, serta motivasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Sementara itu, sebanyak 19 responden (45,2%) menilai peran mentoring masih berada pada kategori kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa hampir setengah dari jumlah perawat belum merasakan manfaat mentoring secara optimal. Faktor yang dapat memengaruhi rendahnya penilaian ini antara lain keterbatasan waktu mentor dalam melakukan pembinaan secara langsung, beban kerja yang tinggi sehingga interaksi mentoring menjadi terbatas, atau kurangnya strategi pembinaan yang terstruktur.

Jika dilihat secara keseluruhan, proporsi penilaian yang baik memang sedikit lebih besar dibandingkan penilaian kurang, namun selisihnya tidak terlalu jauh. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat telah merasakan manfaat mentoring, masih ada ruang perbaikan yang signifikan. Peningkatan kualitas mentoring dapat dilakukan melalui program pembinaan berkelanjutan,

pelatihan keterampilan kepemimpinan bagi kepala ruangan, serta pengaturan waktu dan beban kerja yang memungkinkan mentor untuk memberikan pendampingan yang lebih intensif.

Dengan memperkuat peran mentoring, diharapkan akan terjadi peningkatan kompetensi perawat, peningkatan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara.

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

Kategori	Frekuensi	%
Baik	24	57,1
Kurang	18	42,9
Jumlah	42	100

Berdasarkan Tabel 3 mengenai kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara, diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 24 orang (57,1%), menilai kinerja perawat berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar pelayanan keperawatan yang berlaku. Kinerja yang baik dapat mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan memberikan asuhan keperawatan secara tepat waktu, ketepatan dalam pemberian obat, kemampuan berkomunikasi efektif dengan pasien dan keluarga, serta penerapan prosedur keselamatan pasien (patient safety).

Sementara itu, sebanyak 18 orang responden (42,9%) menilai kinerja perawat masih berada pada kategori kurang. Persentase yang hampir mendekati setengah dari jumlah responden ini menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah perawat yang kinerjanya belum optimal. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi hal ini meliputi beban kerja yang tinggi,

keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan lanjutan, atau rendahnya motivasi kerja.

Secara umum, selisih antara penilaian kinerja baik dan kurang memang tidak terlalu besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas perawat sudah menunjukkan kinerja yang baik, masih ada ruang yang cukup besar untuk perbaikan. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, penerapan sistem evaluasi kinerja yang terukur, pemberian umpan balik secara rutin, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan profesionalisme perawat.

Dengan adanya peningkatan kinerja secara merata, diharapkan kualitas pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara akan semakin optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan pasien dan mutu layanan rumah sakit secara keseluruhan.

Tabel 4 Hubungan Peran Mentoring Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara

No	Peran Mentoring	Kinerja Perawat						α	ρ Value
		Baik		Kurang		Total			
		F	%	F	%	F	%		
1	Baik	18	13,1	5	9,9	23	54,8	0,05	0,002
2	Kurang Baik	6	10,9	13	8,1	19	45,2		
Jumlah		24		18		42	100		

Berdasarkan Tabel 4 mengenai hubungan peran mentoring kepala ruangan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara, terlihat bahwa peran mentoring yang baik cenderung berbanding lurus dengan kinerja perawat yang baik. Dari total 23 responden yang menilai peran mentoring kepala ruangan dalam kategori baik (54,8%), sebagian besar atau 18 orang (13,1%) menunjukkan kinerja yang baik, sementara hanya 5

orang (9,9%) yang masih menunjukkan kinerja kurang.

Sebaliknya, pada kelompok responden yang menilai peran mentoring kurang (45,2%), sebagian besar atau 13 orang (8,1%) memiliki kinerja yang kurang baik, sedangkan 6 orang (10,9%) tetap menunjukkan kinerja baik meskipun mentoring dinilai kurang optimal. Temuan ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa kualitas mentoring yang baik dari kepala ruangan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perawat.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai P-Value sebesar 0,002 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena nilai P-Value $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peran mentoring kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Artinya, semakin baik peran mentoring yang dilakukan oleh kepala ruangan, semakin besar peluang perawat untuk menunjukkan kinerja yang baik.

Secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya peran kepala ruangan sebagai mentor yang aktif dalam memberikan arahan, pembinaan, dan dukungan kepada perawat. Peningkatan kualitas mentoring dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi kepemimpinan kepala ruangan, penerapan program mentoring yang terstruktur, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas pembinaan. Dengan demikian, kinerja perawat dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pelayanan keperawatan dan kepuasan pasien di RSUD Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara.

PEMBAHASAN

1. Peran Mentoring

Berdasarkan dari hasil penelitian pada Tabel 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 Groosman Program mentoring sudah dikenal dalam dunia keperawatan dan sudah terdapat beberapa penelitian yang membutuhkan 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).

Peran mentoring yang baik dari kepala ruangan mencakup pemberian arahan kerja yang jelas, supervisi terhadap pelaksanaan prosedur, dukungan emosional, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja secara berkala. Kepala ruangan berperan sebagai pembimbing yang membantu perawat mengembangkan keterampilan teknis, memahami standar prosedur operasional (SPO), dan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja.

Namun, persentase perawat yang menilai peran mentoring dalam kategori kurang (45,2%) juga menunjukkan bahwa hampir setengah dari jumlah responden belum mendapatkan pembinaan secara optimal. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan waktu kepala ruangan untuk memberikan mentoring secara intensif, tingginya beban kerja, atau belum adanya sistem pembinaan yang terstruktur.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa peran mentoring di RSUD Cut Meutia sudah berjalan dengan baik pada sebagian besar unit, namun masih memerlukan upaya peningkatan, khususnya dalam konsistensi pelaksanaan pembinaan, penguatan keterampilan kepemimpinan kepala ruangan, serta optimalisasi komunikasi dan interaksi antara kepala ruangan dengan perawat. Dengan memperkuat peran mentoring, diharapkan terjadi peningkatan kinerja perawat secara menyeluruh, yang pada akhirnya akan berdampak pada mutu pelayanan dan kepuasan pasien.

2. Kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada tabel 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).

Kinerja perawat yang baik tercermin dari kemampuan mereka dalam memberikan asuhan keperawatan yang tepat waktu, ketepatan dalam pemberian obat, penerapan prinsip keselamatan pasien (*patient safety*), kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan pasien dan keluarga, serta kepatuhan terhadap standar prosedur operasional (SPO). Perawat dengan kinerja baik umumnya memiliki keterampilan teknis yang memadai, motivasi kerja yang tinggi, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Namun, proporsi perawat dengan kinerja kurang (42,9%) menunjukkan adanya tantangan yang perlu diperhatikan, seperti tingginya beban kerja, keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya pelatihan lanjutan, atau rendahnya tingkat supervisi dan pembinaan. Faktor-faktor tersebut dapat berdampak pada kualitas pelayanan, kepuasan pasien, dan keselamatan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa meskipun mayoritas perawat telah menunjukkan kinerja yang baik, rumah sakit tetap perlu melakukan upaya peningkatan kapasitas perawat secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan rutin, penerapan sistem evaluasi kinerja yang terukur, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan strategi tersebut, diharapkan kinerja perawat dapat meningkat secara merata dan berkontribusi positif terhadap mutu pelayanan kesehatan di RSUD Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara.

3. Hubungan antara peran mentoring dengan kinerja perawat

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara peran mentoring kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia

Kabupaten Aceh Utara, dengan nilai *p-value* sebesar 0,002. Hal ini berarti bahwa semakin baik peran mentoring yang dilakukan kepala ruangan, maka semakin tinggi pula kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wardhani et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa mentoring yang efektif dari atasan dapat meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, dan motivasi perawat sehingga berdampak positif pada mutu pelayanan keperawatan.

Mentoring dalam konteks keperawatan dapat diartikan sebagai proses pembimbingan, pengarahan, dan pemberian dukungan oleh kepala ruangan atau perawat senior kepada perawat pelaksana untuk membantu mereka mengembangkan kompetensi, memahami standar prosedur operasional, serta menanamkan nilai-nilai profesionalisme dalam bekerja (Allen et al., 2017). Peran kepala ruangan sebagai mentor tidak hanya terbatas pada pengawasan teknis, tetapi juga mencakup pemberian motivasi, pembinaan sikap kerja, serta dukungan emosional yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mengurangi tingkat stres perawat (Hidayat, 2021).

Kinerja perawat yang optimal merupakan salah satu indikator penting dalam menilai mutu pelayanan rumah sakit. Perawat yang memiliki kinerja baik mampu memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif, melakukan komunikasi yang efektif dengan pasien dan tim medis, mematuhi standar prosedur operasional (SPO), serta bertanggung jawab penuh terhadap keselamatan pasien (Yanti & Sutriningsih, 2019). Penelitian sebelumnya oleh Putri dan Nugroho (2022) menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan mentoring secara rutin melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat kesalahan yang lebih rendah, dan performa kerja yang lebih stabil dibandingkan dengan

perawat yang tidak mendapatkan mentoring intensif.

Hubungan positif antara peran mentoring dengan kinerja perawat dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, mentoring membantu meningkatkan keterampilan teknis perawat melalui bimbingan langsung di lapangan, sehingga mereka mampu bekerja lebih cepat, tepat, dan aman. Kedua, kepala ruangan berperan dalam menanamkan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap SOP, yang pada akhirnya berdampak pada konsistensi mutu pelayanan. Ketiga, mentoring memberikan dukungan emosional yang membuat perawat merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Keempat, proses pembimbingan ini menumbuhkan rasa tanggung jawab profesional, mendorong perawat untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan menjaga integritas pelayanan yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati dan Lestari (2021) yang menyatakan bahwa mentoring yang dilakukan secara rutin dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat kelelahan kerja (*burnout*), serta memperbaiki kualitas pelayanan perawat. Implikasi dari hasil penelitian ini bagi manajemen rumah sakit adalah perlunya penguatan program mentoring di setiap unit pelayanan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain menyusun panduan mentoring berbasis standar kompetensi keperawatan, memberikan pelatihan kepemimpinan dan komunikasi kepada kepala ruangan, melaksanakan evaluasi rutin terhadap efektivitas mentoring, serta memberikan penghargaan kepada kepala ruangan yang berhasil meningkatkan kinerja tim melalui mentoring.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran mentoring kepala ruangan merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja perawat. Optimalisasi proses

mentoring diharapkan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja perawat, tetapi juga akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan, kepuasan pasien, dan pencapaian visi rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang berkualitas, terjangkau, dan mandiri.

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 di rumah sakit. Berdasarkan 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:

1. Peran mentoring mayoritas berada pada kategori baik yaitu sebanyak 23 responden (54,8%).
2. Kinerja perawat mayoritas berada pada kategori baik yaitu sebanyak 24 responden (57,1%).
3. Ada hubungan yang erat dan bermakna antara peran mentoring dengan kinerja perawat dengan nilai p value 0,002.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. (2017). Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socialization and mentoring research. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 324–337.
- Astuti, E., & Santoso, H. (2020). Hubungan kinerja perawat dengan tingkat kepuasan pasien rawat inap. *Jurnal Keperawatan Indonesia, 23*(2), 75–83.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abiddin. N.Z. (2006). Mentoring and Coaching: The Roles and Practices. *The Journal of Human Resource and Adult Learning, Vol.10* No 6.
- Ali, P. A & Panther, W. (2008). Professional development & The Role of mentorship. *Journal of Nursing Standart, 22*(42), 35-39.
- Arikunto Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian- Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bondan. (2006). Keperawatan Gerontik : ranah penelitian keperawatan gerontik. Diakses 28 Januari 2016 dari <http://www.inna-ppni.or.id>
- Etlindawati, (2012). Hubungan Strategi Supervisi kepala Ruangan Dengan Mtivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat INAP RSUD Pariaman. Program Magister Ilmu Keperawatan Universitas Andalas. Padang.
- Ernawati (2010). Judul: Pemasaran Industri Jasa Kesehatan. Penerbit CV Andi Offset : Yogyakarta.
- Nurmalia Devi. (2014). Pengaruh Program Mentoring Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien. *Jurnal Manajemen Keperawatan, Vol 2, No. 1, Mei 2014; 55-63*. Ghozali Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hidayat, A. A. A. (2021). *Manajemen keperawatan: Konsep dan aplikasi dalam praktik*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hill LA Sawatzky JA. (2011) Transitioning into the nurse practitioner role through mentorship. *Journal of professional nursing: official journal of the American Association of Colleges of Nursing. 2011;27*(3):161-7
- Kaswan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Kementerian Kesehatan RI. (2020). *Profil Kesehatan Indonesia 2020*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Mangakuprawira Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Martoredjo T.N (2015). Peran Dimensi Mentoring dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Humaniora, vol 6 no 4* Oktober 2015.
- 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.
- Putri, R. A., & Nugroho, H. (2022). Pengaruh mentoring terhadap kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 10(1), 45–54.
- Rahmawati, D., & Lestari, S. (2021). Hubungan mentoring dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Kesehatan Prima*, 15(1), 12–20.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Alfabeta. Bandung. Supriyanto &
- Sutrisno E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sedarmayanti (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama Eresco. Jakarta.
- Swasto Bambang. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. UB Press. Malang.
- Torang Syamsir. (2012). Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi. Alfabeta. Bandung. Wibowo.
- (2010). Manajemen Kinerja. Rajawali Press. Jakarta.
- Wardhani, R., Fitriani, D., & Susanto, E. (2020). Hubungan mentoring dengan kinerja perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 101–108.
- Yanti, R., & Sutriningsih, A. (2019). Hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap. *Jurnal Keperawatan*, 12(2), 123–130.