

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN SOFT SKILL PRESEPTOR DALAM PEMBELAJARAN PRAKTEK KLINIK

Rosalinna, Asti Andriyani

Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Surakarta Jurusan Kebidanan

Abstract: Motivation, Preceptor, Softskills. *As a vocational education, midwifery institutions educate students' skills largely through the process of clinical practice learning. The need for soft skills in today's workplace is not negotiable, including midwife skills in working with health care institutions. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on the development of soft skills Preseptord in clinical practice learning. The method used in this research is quantitative with survey design. Population in this research are all midwives who work in RS Karanganyar and RS Sragen. Samples in this research is midwife who work in Maternity Room of Karanganyar Hospital and Sragen Hospital. The analysis of this study used chi square test and multiple logistic regression. The result of this research shows that there is influence of work motivation toward the development of soft skills of Preseptord in clinical practice learning (p value = 0,017) and POR = 9,000. Multivariate analysis of motivational influence controlled by characteristic variable (age, education, duration of work and training) showed that motivation and duration significantly influenced the development of soft skill of preceptor (p value = 0,011) and POR Adjusted = 2,546. Further analysis shows the influence of motivation with every aspect of soft skill (discipline, responsibility, communication and cooperation (p value <0.05). Conclusion: work motivation influences the development of soft skills (discipline, responsibility and cooperation) of preceptor in clinical practice learning.*

Keywords: *Motivation, Preceptor, Softskills*

Abstrak: Motivasi, Preseptor, Softskills. Kemampuan seorang bidan berkaitan dengan kompetensi yang diperolehnya selama masa pendidikan. Sebagai pendidikan vokasi, institusi kebidanan mendidik keterampilan mahasiswa sebagian besar melalui proses pembelajaran praktek klinik. Kebutuhan akan pentingnya soft skills di dunia kerja saat ini tidak bisa ditawar, termasuk keterampilan bidan dalam bekerja di institusi layanan kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan soft skills Preseptor dalam pembelajaran praktik klinik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah semua bidan yang bekerja di RS Karanganyar dan RS Sragen. Sampel dalam penelitian ini adalah bidan yang bekerja di Ruang Bersalin RS Karanganyar dan RS Sragen. Analisis penelitian ini menggunakan uji chi square dan regresi logistik ganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan soft skills Preseptor dalam pembelajaran praktek klinik (p value=0,017) dan POR=9,000. Analisis multivariat pengaruh motivasi yang dikontrol oleh variabel karakteristik (usia, pendidikan, lama kerja dan pelatihan) menunjukkan bahwa motivasi dan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap

pengembangan soft skill preceptor (p value=0,011) dan POR Adjusted=2,546. Analisis lebih lanjut menunjukkan adanya pengaruh motivasi dengan setiap aspek soft skill (disiplin, tanggung jawab, komunikasi dan kerja sama (p value<0,05). Kesimpulan : motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan soft skill (disiplin, tanggung jawab dan kerja sama) preceptor dalam pembelajaran praktik klinik.

Kata Kunci: Motivasi, Preceptor, Softskills

PENDAHULUAN

Kemampuan seorang bidan berkaitan dengan kompetensi yang diperolehnya selama masa pendidikan. Kompetensi bidan merupakan perpaduan aspek keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk melakukan asuhan kebidanan yang aman dan bertanggung jawab (Kemenkes RI, 2014). Tiga tahun belakangan, kompetensi bidan di Indonesia mengalami penurunan. Hasil uji kompetensi bidan yang dilaksanakan pada tahun 2013 dan diikuti oleh 106 sekolah kebidanan di Indonesia menunjukkan bahwa hampir sebagian besar atau 46,5% peserta uji kompetensi dinyatakan tidak lulus dan harus mengikuti remedial dengan batas kelulusan 40,14. Hasil survei Kementerian Kesehatan RI bekerja sama dengan Badan Kesehatan Dunia WHO tahun 2011-2012 juga melaporkan bahwa kompetensi lulusan bidan yang sesuai dengan kebutuhan kerja hanya sekitar 15% dan sebagian besar (75%) keterampilan mahasiswa kebidanan dalam kondisi kurang baik.

Sebagai pendidikan vokasi, institusi kebidanan mendidik keterampilan mahasiswa sebagian besar melalui proses pembelajaran praktek klinik. Praktek klinik adalah pembelajaran yang bertujuan memberikan pengalaman nyata kepada mahasiswa sesuai kebutuhan profesi, mengembangkan hubungan interpersonal, internalisasi profesional, pemahaman

aspek sosial dan penerapan teori ke dalam praktik.

Model pembelajaran yang selama ini dilakukan adalah model pembelajaran *preceptorship*. Model pembelajaran *preceptorship* adalah metode pembelajaran *Problem Based Learning* (PBL) yang mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa pada situasi nyata melalui tindakan secara profesional berdasarkan standar profesi (Direktorat Pendidikan Tinggi, 2008). Dalam prosesnya, bidan senior memberikan contoh perilaku profesional yang dapat dilihat selama proses pembelajaran di lahan praktik oleh mahasiswa dalam berbagai aspek dan mampu membentuk kepribadian mahasiswa sebagai bidan profesional.

Preceptor memegang peranan penting dalam mengembangkan keterampilan dan sikap profesional, memberikan pengetahuan dan membentuk keterampilan psikomotor mahasiswa. Salah satu peranan preceptor adalah sebagai *role model* yang berarti bahwa preceptor mampu menunjukkan kualitas bidan yang ahli dan memiliki sikap profesional yang dapat ditiru oleh mahasiswa. Peranan tersebut sangat menentukan baik atau tidaknya kualitas pengalaman praktik klinik para mahasiswa sebagai calon bidan masa depan.

Survei Kemenkes RI 2011-2012 menyatakan bahwa pembelajaran praktek

klินิก berada dalam kategori baik hanya 20%, sedangkan sisanya 80% berada pada kategori perlu ditingkatkan. Artinya, kompetensi seorang bidan tidak hanya diukur dari keterampilan teknis (*hardskills*) saja melainkan bidan juga perlu menguasai *soft skills*. *Soft skills* merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan interaksi dengan dirinya sendiri (intrapersonal), orang lain (interpersonal), maupun dengan lingkungan sosial (interaktif) (Juntika, 2015).

Studi yang dilakukan oleh Burns dkk (2006) mengenai peranan preceptor menyatakan bahwa untuk menghadapi permasalahan praktek klinik, preceptor yang efektif adalah preceptor yang memiliki sikap positif dan efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran di lahan praktik. (Heshmati-Nabavi dan Vanaki, 2010).

Kebutuhan akan pentingnya *soft skills* di dunia kerja saat ini tidak bisa ditawar, termasuk keterampilan bidan dalam bekerja di institusi layanan kesehatan. Kajian Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) tahun 2009 menyatakan bahwa 85% kesuksesan seseorang ditentukan oleh *soft skills* (Zaman, 2015). Menurut Mulyatiningsih, *softskills* dalam bekerja antara lain motivasi, tanggung jawab, komunikasi dan kerjasama (Mulyatiningsih, 2012).

Terkait peranan bidan sebagai preceptor di lahan praktik, berdasarkan hasil survei Rosalina dkk. (2016) yang dilaksanakan di enam rumah sakit di Jawa Barat, masalah-masalah yang muncul dalam kegiatan praktik klinik menurut persepsi mahasiswa antara lain 12% menyatakan bahwa preceptor memiliki sikap tidak kooperatif, tidak

bersahabat dan tidak mau membimbing dan 18% menyatakan preceptor jarang membimbing. Selain itu, 11,3% menyatakan preceptor sibuk dengan tugas lain dan 15,3% menyatakan preceptor sibuk dengan pasien. Selain itu, fakta di lapangan juga menggambarkan kurangnya keterampilan interpersonal preceptor seperti hubungan tidak harmonis dengan mahasiswa, sesama preceptor maupun hubungan preceptor dengan staf rumah sakit. Hal tersebut tentu saja berdampak pada kinerja bidan sebagai preceptor dalam pembelajaran praktik klinik.

Motivasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja. Adanya motivasi akan mendorong semangat kerja, inspirasi aktifitas kerja bidan akan meningkat untuk mencapai tujuan organisasi. Menciptakan sumber daya manusia dalam layanan kesehatan merupakan tugas yang penuh dengan dedikasi untuk menjaga konsistensi dalam bekerja (Suswati, 2012).

Tanggung jawab merujuk kepada tindakan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disamping itu, tanggung jawab juga tercermin dalam diri seorang yang berani menanggung resiko dari pekerjaan yang dilakukan dan tidak suka melemparkan kesalahan pada orang lain (Fathurohman dan Fenny, 2014).

Keterampilan komunikasi menunjuk pada kemampuan untuk menerima atau menangkap pesan. Bentuk perilaku komunikasi dapat dilihat dari bagaimana seseorang bekerja sama dengan orang lain, mengungkapkan pendapatnya, bergaul dengan orang lain dan mendengarkan pendapat orang lain (Fathurohman dan Fenny, 2014).

Penelitian ini merupakan upaya meningkatkan sumber daya manusia bidan

dalam bidang pelayanan kesehatan di Indonesia. Untuk itu, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan soft skill bidan dalam pembelajaran praktek klinik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah semua bidan yang bekerja di RS Karanganyar dan RS Sragen. Waktu pelaksanaan penelitian adalah 3 bulan, yaitu Mei-Juni 2017. Sampel dalam penelitian ini adalah bidan yang bekerja di Ruang Bersalin RS Karanganyar dan RS Sragen. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Kuesioner diisi oleh subjek penelitian berkaitan dengan motivasi kerja dan *soft skills* yang dibutuhkan bidan dalam bekerja. Analisis penelitian ini menggunakan uji *chi square* dan regresi logistik ganda dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=5\%$.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik pada subjek penelitian pada tabel 1 dijelaskan tentang karakteristik subjek penelitian. Pada usia didapatkan bahwa sebagian besar usia subjek penelitian adalah <30 tahun (62,5%). Pada masa kerja didapatkan bahwa sebagian besar subjek penelitian bekerja antara 5-10 tahun (81,3%). Pada pendidikan didapatkan sebagian besar subjek penelitian lulusan dari program D III (53,1%). Berdasarkan pengalaman pelatihan preseptor didapatkan bahwa sebagian besar subjek penelitian pernah mendapatkan pelatihan preseptor (59,4%)

Tabel 1
Karakteristik Preseptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Variabel	N	%
Usia (tahun)		
< 30	20	62,5
≥30	12	37,5
Masa Kerja		
≥5-10	26	81,3
>10	6	18,8
Pendidikan		
D III	17	53,1
D IV	15	46,9
Pengalaman mengikuti pelatihan		
Ya	19	59,4
Tidak	13	40,6

Tabel 2
Motivasi Kerja Dengan Soft Skill (Disiplin, Tanggung Jawab, Komunikasi Dan Kerja Sama) Preseptor Dalam Pembelajaran Praktek Klinik di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

No	Variabel	N	%
1	Motivasi Kerja		
	Baik (>75)	12	37,5
	Kurang (≥75)	20	62,5
2	Soft Skill		
	Baik (>78)	14	43,8
	Kurang (≥78)	18	56,3
3	Disiplin		
	Baik (>75)	10	31,3
	Kurang (≥75)	22	68,7
4	Tanggung Jawab		
	Baik (>75)	7	21,9
	Kurang (≥75)	25	78,1
5	Komunikasi		
	Baik (>75)	12	37,5
	Kurang (≥75)	20	62,5
6	Kerja Sama		
	Baik (>75)	6	18,8
	Kurang (≥75)	26	81,3

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil analisis univariat pada subjek penelitian. Pada motivasi kerja, didapatkan sebagian besar subjek penelitian memiliki motivasi yang kurang 62,5%, sedangkan sisnya memiliki motivasi yang kurang 37,5%. Pada kemampuan *soft skill* didapatkan bahwa

43,8% memiliki kemampuan soft skill yang baik, sedangkan sebanyak 56,2% memiliki keterampilan soft skill yang kurang. Berdasarkan kemampuan disiplin didapatkan hanya 31,3% yang memiliki kedisiplinan baik. Pada kemampuan tanggung jawab didapatkan hanya 21,9% memiliki tanggung jawab yang baik. Berdasarkan kemampuan komunikasi didapatkan bahwa terdapat 37,5% memiliki komunikasi baik. Berdasarkan aspek kerja sama didapatkan hanya 18,8% bidan yang memiliki kerjasama yang baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Soft Skillpreseptor Dalam Pembelajaran Praktek Klinikdi RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Analisis ini digunakan untuk melihat Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Soft Skill preseptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen, maka dilakukan analisis uji chi square dengan CI 95% dan $\alpha = 0,05$ dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Analisis Bivariat Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Soft Skill Preceptor Dalam Pembelajaran Praktek Klinik di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Variabel	Soft Skill						P value	POR CI 95%
	Baik		Kurang		Total			
	N	%	N	%	N	%		
1 Motivasi Kerja								
Baik	9	75	3	25	12	37,5	0,017*	9,000 (1,724-46,994)
Kurang	5	25	15	75	20	62,5		
Total	14		18		32			

Berdasarkan Tabel 3 Hasil uji statistik diperoleh nilai $p\ value = 0,017$ sehingga $p < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh

motivasi terhadap soft skillpreseptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen. Secara statistik diperoleh nilai $POR = 9,000$ (1,724-46,994) yang berarti bahwa responden yang memiliki motivasi kurang mempunyai risiko 9,000 kali untuk memiliki soft skill yang kurang dibandingkan pada responden yang memiliki motivasi baik.

Setelah dilakukan analisis bivariat motivasi kerja terhadap Soft skill preceptor dalam pembelajaran praktek klinik di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen kemudian dilakukan analisis multivariat dengan dikontrol oleh variabel karakteristik yaitu usia, pendidikan, lama kerja dan pengalaman pelatihan preseptor. Analisis ini menggunakan Regresi Logistik Ganda dengan model prediksi. Motivasi kemudian diinteraksikan dengan variabel karakteristik (usia, pendidikan, lama kerja dan pengalaman pelatihan preseptor) dengan metode backward LR yang kemudian didapatkan model akhir.

Tabel 4
Analisis Multivariat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Soft Skill Preceptor Dalam Pembelajaran Praktek Klinik di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Variabel	Koef β	SE (β)	Nilai p	POR *Adj	(IK 95%)
I. Model Awal					
Motivasi	-0,246	2,840	0,932	0,782	0,003 – 204,410
Motivasi * usia	0,466	0,762	0,541	1,594	0,358 – 7,099
Motivasi * Pendidikan	0,205	0,639	0,749	1,227	0,351 – 4,294
Motivasi * Lama Kerja	0,694	0,769	0,367	2,002	0,443 – 9,040
Motivasi * Pelatihan	0,139	0,607	0,819	1,149	0,350 – 3,773
Konstanta	-3,237	1,447	0,025	0,039	
2. Model akhir					
Motivasi * Lama Kerja	0,940	0,370	0,011	2,560	1,240 – 5,287
Konstanta	-2,494	1,143	0,029	0,083	

Berdasarkan tabel 4 didapatkan bahwa pada pemodelan awal menunjukkan bahwa motivasi yang dikontrol oleh variabel usia, pendidikan,

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji statistik diperoleh nilai p value=0,002 sehingga $p < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap komunikasi preseptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen. Secara statistik diperoleh nilai POR=17,000 (2,831 – 102,096) yang berarti bahwa responden yang memiliki motivasi kurang mempunyai risiko 17 kali untuk memiliki komunikasi yang kurang dibandingkan pada responden yang memiliki motivasi baik.

Tabel 8
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kerja Sama preseptor Dalam Pembelajaran Praktek Klinik di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Variabel	Kerja Sama				P		POR CI 95%
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
1 Motivasi Kerja							
Baik	5	41,7	7	58,3	12	37,5	0,018 13,571 (1,340 – 137,454)
Kurang	1	5,0	19	95,0	20	62,5	
Total	6		16				

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji statistik diperoleh nilai p value=0,018 sehingga $p < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kerja sama preseptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen. Secara statistik diperoleh nilai POR=13,571 (1,340 – 137,454) yang berarti bahwa responden yang memiliki motivasi kurang mempunyai risiko 13,571 kali untuk memiliki kerja sama yang kurang dibandingkan pada responden yang memiliki motivasi baik.

PEMBAHASAN

Pada usia didapatkan bahwa sebagian besar usia subjek penelitian adalah <30 tahun (62,5%). Berdasarkan pengalaman pelatihan preseptor didapatkan bahwa sebagian besar subjek penelitian pernah mendapatkan pelatihan preseptor (59,4%). Kapasitas seorang preseptor, menurut O'Malley pengalaman dan keahlian klinik; memiliki komunikasi dan pembuat keputusan yang baik; memiliki keinginan untuk mengajar dan dapat berperan sebagai preseptor; memiliki ketertarikan dalam pengembangan profesionalisme; memiliki keterampilan memimpin, asertif, dan fleksibel terhadap perubahan; tidak memiliki sikap menghakimi terhadap rekan kerja; dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan belajar individu (Smedley, 2008).

Preseptor atau pembimbing klinik harus membuat surat permohonan pengajuan sebagai preseptor dan memiliki Surat Tanda Registrasi sebagai perawat-bidan (CNM) atau bersertifikat bidan (CM) atau bidan berlisensi. Sebagai tambahan, pembimbing klinik diwajibkan memiliki tambahan 3 tahun pengalaman persalinan atau kelahiran 50 partus yang terdokumentasi, termasuk 10 kontinuitas perawatan kelahiran di luar pengalaman untuk sertifikasi bidan. Selain itu, preseptor juga harus menghadiri setidaknya 10 kelahiran dalam 3 tahun terakhir. (Smedley, 2008)

Pada pendidikan didapatkan sebagian besar subjek penelitian lulusan dari program D III (53,1%). Syarat menjadi seorang preseptor seperti yang tertuang dalam buku panduan Praktek Klinik antara lain memiliki latar belakang pendidikan D-III kebidanan dengan pengalaman kerja praktik selama 5 tahun

dan memiliki Surat Tanda Registrasi. Sedangkan untuk dosen pembimbing yang berperan memantau proses pembelajaran sekaligus kinerja preseptor, disyaratkan memiliki tingkat pendidikan S2, D-III, atau D-IV dan memiliki Surat Tanda Registrasi. (Pusdiklatnakes, 2008)

Pengaruh motivasi terhadap *Soft Skill* preseptor Dalam Pembelajaran Praktek Klinik di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Hasil analisis multivariat Berdasarkan tabel 4 didapatkan bahwa pada pemodelan pemodelan akhir, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi yang diteraksikan dengan dengan lama kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap *soft skill* preceptordalam pembelajaran praktek klinik di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen (ρ value=0,011). Hasil analisis menunjukkan nilai *POR Adjusted* adalah 2,546 (CI 95% 1,240 – 5,287), hal ini berarti preseptor yang memiliki motivasi kurang dan pengalaman kerja yang kurang dapat berpengaruh 2,546 kali untuk memiliki *soft skill* yang kurang

Adanya *softskills* akan membantu seseorang untuk mampu mengelola diri secara tepat dan membangun relasi dengan orang lain secara efektif. *Softskills* memiliki peran penting dalam membentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan perilaku serta kepribadian seseorang hingga memiliki dampak pada pengetahuan dan keterampilan teknik (*hardskills*) seseorang untuk melaksanakan tugas secara tekun dan bertanggung jawab. *Softskills* diperlukan bukan hanya untuk terjun di dunia kerja tetapi juga dipersiapkan untuk dapat merubah perilaku masyarakat (Bernd, 2008., Wibowo, 2013)

Setelah menelaah hasil di atas, maka penulis menilai motivasi berpengaruh terhadap *soft skill* preseptor dalam pembelajaran praktik klinik.

Pengaruh motivasi terhadap Disiplin preseptor Dalam Pembelajaran Praktek Klinik di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Disiplin tampak dalam tindakan dan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan yang ada. (Fathurrohman, 2013) Tiga indikator ukuran disiplin dalam bekerja yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik dan mematuhi semua peraturan dan norma social (Maharani, 2010). Dalam konteks pembelajaran praktek klinik, disiplin muncul dalam bentuk perilaku patuh preseptor dalam menaati segala aturan dan prosedur bimbingan untuk mencapai target belajar pembelajaran praktek klinik.

Berdasarkan Tabel 5 penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap disiplin preseptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen. Secara statistik diperoleh nilai *POR*= 57,0 (5,181 – 627,138).

Pentingnya disiplin dalam bekerja dapat meningkatkan keterampilan kerja tenaga perawat. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin dalam bekerja adalah motivasi kerja. Dalam kajian Hanley dkk tahun 2005, pembelajaran praktik klinik adalah disiplin berbasis praktik dari setiap program studi. Tujuan utama semua program harus dalam memfasilitasi siswa untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk berkompeten dan welas asihpraktek. Penilaian kompetensi klinis merupakan aspek fundamental dari programpengembangan dan karenanya

patut mendapat perhatian selama proses perancangan kurikulum. Preseptor diharapkan mampu memberikan contoh disiplin yang baik selama proses pembelajaran praktik klinik untuk meningkatkan kompetensi siswa.

Pengaruh motivasi terhadap Tanggung Jawab Dalam Pembelajaran Praktek Klinik preseptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Kompetensi dapat digunakan oleh regulator nasional sebagai bentuk tanggung jawab untuk menjaga kualitas perawatan. Sistem perawatan kesehatan reproduksi yang diandalkan bidan. Hal ini sebagai bentuk tanggung jawab bagi wanita, keluarga, dan masyarakat. Secara khusus, kompetensi kebidanan dapat digunakan untuk memprioritaskan penyampaian pendidikan dan keterampilan berkelanjutan penilaian yang paling dibutuhkan untuk memastikan hal tersebut efektif layanan disampaikan oleh tenaga kerja kebidanan. (Fullerton, 2011)

Individu yang memiliki karakteristik tanggung jawab antara lain: memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja (akuntabilitas), bertanggung jawab terhadap tindakan yang telah diambil (reliabilitas), kedisiplinan diri, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh ketelitian.

Tanggung jawab bagi seorang preseptor berkaitan dengan kinerjanya saat membimbing mahasiswa di lahan praktik. Pencapaian target kompetensi mahasiswa tergantung pada tanggung jawab preseptor dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif di lahan praktik

Berdasarkan Tabel 6 hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap tanggung jawab

preseptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen.

Hamidah dalam penelitiannya mengenai peningkatan disiplin dan tanggung jawab selama proses pembelajaran praktek menyimpulkan bahwa peran seorang pendidik dalam memberikan umpan balik (feedback) secara berkelanjutan dan melalui pembiasaan yang diikuti dengan ekspresi diri dapat meningkatkan sikap dan perilaku disiplin dan tanggung jawab mahasiswa (Hamidah, 2012)

Motivasi individu berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian target pembelajaran. Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal berupa rasa ingin tahu, keinginan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas dan sebagai stimulasi bentuk pengalaman. Motivasi eksternal terdiri dari aturan, kesesuaian perilaku dengan lingkungan, dan proses internalisasi perilaku akibat pengaruh dari lingkungan (Thaliath, 20102).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rebholz tahun 2013 dalam penelitian kualitatif menjelaskan bahwa preseptor yang memiliki motivasi yang baik akan lebih mudah berinteraksi dalam membimbing siswa. Adanya motivasi dapat meningkatkan tanggung jawab dan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Menurut hasil penelitian didapatkan bahwa preseptor yang dapat meluangkan waktunya dalam memberikan pembelajaran secara langsung dan menarik merupakan preseptor yang bertanggung jawab. Adanya evaluasi setelah tindakan klinik oleh preseptor dapat meningkatkan kedekatan dan interaksi bagi preseptor dan siswa.

Pengaruh motivasi terhadap Komunikasi preseptor Dalam Pembelajaran Praktek Klinikdi RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Komunikasi seorang bidan, misalnya, bukan merupakan sesuatu yang independen dan berdiri sendiri. Tetapi merupakan struktur yang kompleks dari nilai, keyakinan dan perilaku bidan dalam suatu layanan kesehatan. Para ahli mengemukakan bahwa keterampilan komunikasi sangat penting dalam pekerjaan terutama pelayanan kesehatan. Keterampilan komunikasi memiliki dampak positif terhadap diagnosis pasien, promosi kesehatan dan partisipasi pasien dalam proses penyembuhan

Berdasarkan Tabel 7 hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap komunikasi preseptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen. Secara statistik diperoleh nilai $OR=17,000$ (2,831 – 102,096).

Beberapa kompetensi bidan yang diharapkan adalah konteks pendidikan kebidanan dan berlatih sebagai kombinasi pengetahuan, psikomotor, komunikasi, dan keterampilan pengambilan keputusan yang memungkinkan seorang individu untuk melakukan tugas tertentu ke tingkat yang ditentukan kemahiran (Fullerton, 2011)

Hasil studi Kamile Demir mengenai hubungan motivasi guru dengan keterlibatan siswa selama proses pembelajaran dengan menggunakan teori *self-determination*, menyimpulkan bahwa motivasi internal dan eksternal seorang guru berpengaruh terhadap keterlibatan peserta didik selama proses pembelajaran. Motivasi eksternal berpengaruh terhadap motivasi internal sebesar 89% dan pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap keterlibatan siswa dalam proses

pembelajaran berturut-turut 56% dan 22%. (Demir, 2011)

Keterampilan komunikasi tampak dalam tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul dan bekerja sama dengan orang lain. Bentuk perilaku komunikasi juga dapat dilihat dari bagaimana seseorang bekerja sama dengan orang lain sebagai tim, mengungkapkan pendapatnya, bergaul dengan orang lain dan mendengarkan pendapat orang lain. (Fathurrohman, 2012)

Sejalan dengan *literature review* dilaksanakan oleh Shu Lin tahun 2007 yang menjelaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan kemampuan tenaga kesehatan dalam beberapa aspek. Aspek yang dapat ditingkatkan adalah kemampuan dalam belajar, kemampuan berkomunikasi dengan pasien dan rekan sejawat, serta peningkatan kemampuan dalam mempelajari komputerisasi terkait sistem informasi pasien.

Komunikasi dapat terganggu bila adanya hubungan interpersonal yang lemah, dan perilaku tidak profesional. Salah satu upaya peningkatan komunikasi yang baik adalah dengan meningkatkan motivasi untuk menjaga hubungan interpersonal dan akses rekan-rekan sejawat dalam memberikan saran, dan pendapat informal melalui pesan teks dan e-mail. (Furst et all, 2013)

Pengaruh motivasi terhadap kerja sama preseptor Dalam Pembelajaran Praktek Klinikdi RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen

Kerjasama (*teamwork*) merupakan aspek penting dalam pelayanan kesehatan. Permintaan terhadap keterampilan ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Dalam pekerjaan bidang kesehatan,

keterampilan kerja sama antara berbagai spesialisasi seperti dokter, perawat, bidan dibutuhkan untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang baik

Hasil uji statistik diperoleh adanya pengaruh motivasi terhadap kerja samapreceptor di RSUD Karanganyar dan RSUD Sragen. Keterampilan kerja sama dalam konteks pembelajaran merupakan keterampilan yang tidak mudah diajarkan. Strategi yang pengembangan keterampilan ini, menurut Parrat dalam penelitiannya terhadap mahasiswa kebidanan, menyatakan bahwa keterampilan kerja sama tim dapat dibangun melalui tugas kelompok. Dalam penelitian tersebut 80% setuju bahwa umpan balik dari dosen perlu untuk memberikan penilaian terhadap tugas kelompok sebagai bagian dalam mengembangkan keterampilan kerja sama tim. (Parrat, 2013)

Kerja sama pada presptor sangatlah diperlukan. Sebagian besar penelitian tentang para preceptor dalam melakukan kerja samapara preceptor dan pihak pendidikan dalam memberikan beberapa wawasan tentang karakteristik siswa. Pembelajaran yang diberikan dalam bentuk pembelajaran orang dewasa, pemikiran kritis, review keterampilan, dan cara memberiumpan balik (Rebholz, 2013).

Menurut kajian yang dilakukan oleh Cowan et al tahun 2006, didapatkan hasil bahwa pengembangan kompetensi keterampilan tenaga kesehatan dapat dilakanakan melalui beberapa kompetensi luaran. Kompetensi yang diharapkan pada seorang perawat diantaranya adalah assesment, perawatan persalinan, komunikasi, promosi kesehatan, etika, pengembangan penelitian dan kerja sama. Kerja sama merupakan aspek yang penting dalam pelayanan kesehatan. Kerjasama

yang baik dapat meningkatkan kualitas perawatan dan kepuasan pasien (Evans, 2008)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap soft skills (Disiplin, tanggung jawab, komunikasi dan Kerja sama), Preceptor dalam pembelajaran praktek klinik. Disarankan untuk dapat mengembangkan program-program bagi preceptor untuk dapat meningkatkan motivasi kerja sebagai upaya dalam meningkatkan pengembangan soft skills tenaga kesehatan terutama Preceptor.

DAFTAR RUJUKAN

- Burns,C., Beauchesne, M., Ryan-Krause, P., Sawin,K. 2006.Mastering the Preceptor Role: Challenges of Clinical Teaching.Journal of Pediatric Health Care, Vol.20 No. 3.172-183.
- Demir, Kamile. 2011. Teachers' Intrinsic and Extrinsic Motivation As Predictor Of Student Engagement. E-Journal of New World Science Academy. Vol. 6 No. 2:1397-409
- Direktorat Pendidikan Tinggi. 2008. Buku Panduan Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi RI.
- Evans, Allison. 2008. Competency Assessment In Nursing. Australia. Peter MacCallum Cancer Centre
- Fathurrohman, S.A.P dan Fenny.F. 2013. Pengembangan Pendidikan Karakter. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fullerton T, Judidth., Ghérissi A., Johnson G, Pete..., Thompson B, Joysce.,

2011. Competence and Competency: Core Concepts for International Midwifery Practice. *International Journal Of Childbirth*. Volume 1 Nomor 1.5-10
- Furst M, Carl., Finto D, Todaro TM, Moore C, Orr D, et all. 2013. Changing Times: Enhancing Clinical Practice Through Evolving Technology. *Med Surg Nursing*. Vol 22. No.2
- Hamidah, Siti & Sri Palupi. 2012. Peningkatan Soft Skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri. *Jurnal Pendidikan Karakter*. Tahun II No. 2:143-52
- Heshmati-Nabavi, F. & Vanaki, Z. 2010. Professional Approach: The Key Feature of Effective Clinical Educator in Iran. *Journal of Nurse Education Today*, Vol. 30:163-8.
- Juntika Nurihsan MS. 2015. Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pendekatan Soft Skill. Bandung: Prodi S2 Kebidanan Fakultas Kedokteran Universitas Padjajaran.
- Maharani, Intan Ratna & Siti Rahmawati. 2010. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 1 No. 3:191-202
- Mulyatiningsih E. 2012. Soft Skill Sebagai Pendukung Kompetensi Profesional Dosen Masa Depan.
- Parrat, Jenny A., Kathleen M. Fahy & Carolyn R. Hastie. 2013. Midwifery Students' Evaluation of Team-Based Academic Assignment Involving Peer-Marking. *Women and Birth*.
- Pusdiklatnakes. 2011. Panduan Pembelajaran Praktek Klinik Kebidanan dengan Pendekatan Preceptorship dan Mentorship. Jakarta: Pusdiklatnakes & WHO.
- Rebholz M, 2013. Discovering The Preceptor Perspective Of Essential Development And Education For The Role Of Nurse Preceptor. Dissertation. Northern Illinois University
- Shu L, Juin., Cha L, Kuan., Wen J, W., Ting L, Ting. 2007. An Exploration of Nursing Informatics Competency and Satisfaction Related to Network Education. *Journal of Nursing Research* Vol. 15, No. 1.
- Smedley, Allison M. 2008. Becoming and Being a Preceptor: A Phenomenological Study. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. Vol. 39 No. 4:185-91
- Suswati, E. 2012. Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Bidan di Rumah Sakit Umum Pemerintah Daerah Tapal Kuda Jawa Timur. Pekan Ilmiah dosen FEB-UKSW
- Thaliath, Avin & Rejoice Thomas. 2012. Motivation and Its Impact on Work Behaviour of The Employees of The IT Industry in Bangalore. *Journal of Strategic Human Resource Management*. Vol. 1(1):60-7.
- Zaman, S. & Tim Gibasa Consultant. 2015. Revolusi Mental Dalam Praktek Soft Skills. Bandung: Media Perubahan