

Program Studi
Sarjana Terapan Kebidanan



MODUL TEORI

METODIK KHUSUS

2019



KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA

Jurusan Kebidanan
Politeknik Kesehatan Kemenkes Palangka Raya

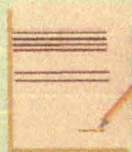
KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

MODUL

METODIK KHUSUS



PRODI SARJANA TERAPAN KEBIDANAN
JURUSAN KEBIDANAN
POLTEKKES KEMENKES PALANGKA RAYA



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
PENDAHULUAN.....	1
BAB 1.....	2
Konsep Pembelajaran Klinik.....	2
TUJUAN.....	2
URAIAN MATERI	3
A. Konsep dan Managemen Bimbingan Klinik	3
B. Proses Bimbing Klinik.....	3
C. Keunggulan Pembelajaran Klinik.....	4
D. Strategi Belajar Mengajar Di Lingkungan Klinik	4
E. Ciri-Ciri Fasilitator Yang Baik	4
F. Tantangan Pada Pembelajaran Klinik	4
RANGKUMAN	6
TES FORMATIF	7
GLOSARIUM.....	8
DAFTAR PUSTAKA.....	9
BAB 2.....	10
PEMBIMBING KLINIK.....	10
TUJUAN.....	10
URAIAN MATERI	11
A. Definisi Pembimbing Klinik.....	11
B. Sasaran Pembimbing	11
C. Prinsip-Prinsip Pembimbing	12

D. Kompetensi Pemimbing Klinik	12
E. Peran dan Fungsi Pembimbing Klinik	15
RANGKUMAN	17
TES FORMATIF	19
GLOSARIUM	20
DAFTAR PUSTAKA	21
BAB 3.....	22
PENDEKATAN DALAM PEMBELAJARAN PRAKTEK KLINIK KEBIDANAN	22
TUJUAN.....	22
URAIAN MATERI	23
A. PERSEPTORING	23
B. MENTORING	30
C. SUPERVISI	37
RANGKUMAN	42
TES FORMATIF	44
GLOSARIUM	45
DAFTAR PUSTAKA	46
BAB 4.....	47
Mengaplikasikan Metode Pembelajaran Praktek klinik.....	47
TUJUAN.....	47
URAIAN MATERI	48
A. Bed Side Teaching	48
B. Case Presentation	53
C. Jurnal Presentation	59
D. Meet The Expert	60
E. Mini Clinical Examination	64
F. Clinic Tour / Field Trip	66
G. Case Study	69

H. Pre dan Post Conference	71
RANGKUMAN	74
TES FORMATIF	76
GLOSARIUM	77
DAFTAR PUSTAKA	78
BAB 5	79
PEMBELAJARAN KLINIK	79
TUJUAN	79
URAIAN MATERI	80
A. Membuat perencanaan pembelajaran praktik klinik dengan model pembelajaran klinik	80
B. Pembelajaran praktik klinik	81
C. Evaluasi pembimbing klinik	83
RANGKUMAN	85
TES FORMATIF	86
GLOSARIUM	87
DAFTAR PUSTAKA	88

PENDAHULUAN



Sebagai negara yang menganut sistem negara kesatuan (unitarisme), maka pembangunan kesehatan daerah merupakan satu sub sistem dari Pembangunan Kesehatan Nasional. Oleh karena itu dalam pembentukan Organisasi Kesehatan seyogyanya memperhatikan pula aspek-aspek hubungan dalam pembangunan kesehatan antar susunan pemerintahan.

Dalam modul ini diharapkan dapat memberikan kemampuan pada pembaca untuk memahami tentang metodik khusus dalam pokok bahasan mengenai konsep pembelajaran klinik, metode pembelajaran klinik pada praktik kebidanan, melaksanakan pembelajaran klinik dalam praktik kebidanan, melaksanakan coaching dalam pembelajaran klinik. Alokasi waktu untuk menyelesaikan setiap kegiatan belajar adalah 220 menit, sehingga untuk menyelesaikan satu modul ini dengan 7 dan 14 kali pertemuan kegiatan belajar maka diperlukan waktu 51 jam 33 menit. 7 kegiatan belajar tersebut secara berurutan tersusun sebagai berikut:

BAB 1 : Konsep Pembelajaran Klinik

BAB 2 : Konsep Pembimbing Klinik

BAB 3 : Pendekatan Dalam Pembelajaran Praktik Klinik Kebidanan

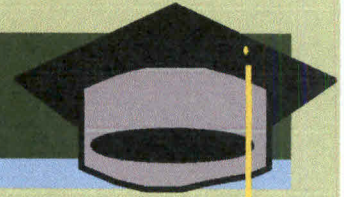
BAB 4 : Mengaplikasikan Metode Pembelajaran Praktik Klinik

BAB 5: Praktek Metode Pembelajaran Klinik

BAB 1

Konsep Pembelajaran Klinik

220 Menit



TUJUAN

TUJUAN UMUM :

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini diharapkan Anda mampu menguraikan konsep pembelajaran klinik.

TUJUAN KHUSUS:

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini, Anda dapat menguraikan mengenai:

- a. Konsep dan manajemen bimbingan klinik
- b. Aspek-aspek dalam pembelajaran klinik
- c. Keunggulan dalam pembelajaran klinik
- d. Tujuan organisasi strategi belajar mengajar di lingkungan klinik
- e. Isue-isue terkait pembelajaran praktik klinik
- f. Tantangan pada pembelajaran klinik
- g. Komunikasi dalam bimbingan klinik dan perilaku asertif



URAIAN MATERI

A. Konsep dan Manajemen Bimbingan Klinik

Bimbingan merupakan sarana yang dirancang untuk memperbaiki kinerja dan perilaku seseorang, baik secara formal maupun informal. Melalui bimbingan diharapkan adanya peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam perkembangan IPTEK saat ini.

Komponen utama dalam bimbingan berdasarkan kompetensi adalah penggunaan bimbingan, dimana para fasilitator klinis memberikan mengenai keterampilan atau aktivitasnya terlebih dahulu, kemudian memberikan demonstrasi dengan menggunakan model atau alat ajar seperti slide, video. Setelah melakukan demonstrasi prosedur dan diskusi kemudian para fasilitator dapat mengamati dan berkomunikasi untuk membimbing peserta dalam mempelajari keterampilan dan kegiatan yang memerlukan perhatian kemajuan belajar serta membantu mengatasi masalah yang dihadapi peserta.

Ada perbedaan antara bimbingan berdasarkan kompetensi dan proses belajar secara tradisional. Bimbingan berdasarkan kompetensi dapat memberikan keberhasilan kinerja dalam pekerjaan mereka seperti: keterampilan memberi pelayanan kesehatan karena lebih menekankan pada bagaimana peserta mengerjakan sesuatu (kombinasi antara pengetahuan, sikap dan keterampilan), sedangkan pengajaran tradisional yang menekankan penilaian pada informasi apa yang sudah dipelajari oleh peserta

Bimbingan adalah suatu proses pembelajaran yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada peserta baik perorangan atau kelompok untuk memecahkan permasalahannya sendiri dan didampingi oleh fasilitator. Bimbingan melibatkan peserta dan fasilitator dalam dialog satu lawan satu dan mengikuti suatu proses yang tersusun, diarahkan pada tanggung jawab memelihara kemajuan dan kinerja yang baik serta hubungan kerja positif antara fasilitator dan staf

B. Proses Bimbingan Klinik

- a. Sebelum praktek sebaiknya mengadakan pertemuan untuk mereview kegiatan, termasuk langkah-langkah yang perlu ditekankan dalam praktek kinerja.
- b. Dalam praktek, fasilitator mengamati, membimbing, dan memberikan umpan balik kepada peserta pada saat mereka melaksanakan langkah-langkah/kegiatan termasuk buku penuntun belajar.
- c. Setelah praktek, umpan balik seharusnya diberikan secepatnya. Dengan menggunakan penuntun belajar atau checklist keterampilan, fasilitator

berdiskusi tentang kemampuan belajar peserta sesuai dengan kinerja mereka dan memberi saran perbaikan.

C. Keunggulan Pembelajaran Klinik

Belajar di lingkungan klinik memiliki banyak keunggulan. Pembelajaran klinik berfokus pada masalah nyata dalam konteks praktik profesional. Peserta didik termotivasi oleh kesesuaian kompetensi yang dilakukan melalui partisipasi aktif pembelajaran klinik; sedangkan, pemikiran, tindakan, dan sikap profesional di perankan oleh pembimbing klinik (clinical instruction- CI). Lingkungan klinik merupakan wadah bagi mahasiswa untuk belajar pemeriksaan fisik, argumentasi klinik, pengambilan keputusan, empati, serta profesionalisme yang diajarkan dan dipelajari sebagai satu kesatuan.

D. Strategi Belajar Mengajar Di Lingkungan Klinik

1. Waktu yang diperlukan untuk menyiapkan dan mengajar pengajaran klinik
2. Ruangan, peralatan yang tersedia yang akan digunakan untuk mengajar
3. Biaya yang dikeluarkan yaitu biaya administrasi / pelaksanaan
4. Jumlah peserta didik yang diijinkan agar pengajaran menjadi efektif.

E. Ciri-Ciri Fasilitator Yang Baik

1. Seorang pelatih klinik yang efektif harus :
2. Mahir /*proficient* dalam keterampilan yang akan diajarkan
3. Mendorong peserta mempelajari keterampilan baru
4. Meningkatkan komunikasi terbuka (dua arah)
5. Memberikan umpan balik sesegera mungkin dengan cara antara lain :
 - a. Menggunakan humor yang tepat
 - b. Mengamati peserta dan mempertahankan tanda-tanda stress
 - c. Memberikan istirahat yang teratur selama sesi coaching
 - d. Mengadakan perubahan terhadap suasana coaching yang rutin
 - e. Memusatkan perhatian pada keberhasilan peserta dan bukan pada kegagalan

F. Tantangan Pada Pembelajaran Klinik

1. Di batasi oleh waktu
2. Berorientasi pada tuntutan klinik (jumlah klien dan mahasiswa).
3. Meningkatnya jumlah mahasiswa.
4. Jumlah klien yang sedikit (hari rawat inapnya pendek, ada klien yang menolak inform consent).
5. Lingkungan klinik terkadang kurang kondusif bagi pembelajaran (sarana dan prasarana).

6. Reward yang di terima oleh pembimbing klinik kurang memenuhi standar.



RANGKUMAN

Bimbingan merupakan sarana yang dirancang untuk memperbaiki kinerja dan perilaku seseorang, baik secara formal maupun informal. Melalui bimbingan diharapkan adanya peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam perkembangan IPTEK saat ini.

Bimbingan adalah suatu proses pembelajaran yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada peserta baik perorangan atau kelompok untuk memecahkan permasalahannya sendiri dan didampingi oleh fasilitator. Bimbingan melibatkan peserta dan fasilitator dalam dialog satu lawan satu dan mengikuti suatu proses yang tersusun, diarahkan pada tanggung jawab memelihara kemajuan dan kinerja yang baik serta hubungan kerja positif antara fasilitator dan staf



TES FORMATIF

1. Bimbingan merupakan sarana yang dirancang untuk memperbaiki kinerja dan perilaku seseorang, baik secara formal maupun informal. Melalui bimbingan diharapkan adanya...
 - a. peningkatan pengetahuan
 - b. kemampuan
 - c. perilaku yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam perkembangan IPTEK saat ini
 - d. a,b,dan c benar
2. Dalam praktek, fasilitator mengamati, membimbing, dan memberikan umpan balik kepada peserta pada saat mereka melaksanakan langkah-langkah/kegiatan termasuk buku penuntun belajar, merupakan proses dari...
 - a. Bimbingan klinik
 - b. Pembelajaran klinik
 - c. Strategi belajar mengajar di lingkungan klinik
 - d. fasilitator yang baik
3. Tantangan pada pembelajaran klinik kecuali...
 - a. Di batasi oleh waktu
 - b. Berorientasi pada tuntutan klinik (jumlah klien dan mahasiswa).
 - c. Memusatkan perhatian pada keberhasilan peserta dan bukan pada kegagalan
 - d. Meningkatnya jumlah mahasiswa
4. Ciri-ciri fasilitator yang baik salah satunya adalah...
 - a. Di batasi oleh waktu
 - b. Berorientasi pada tuntutan klinik (jumlah klien dan mahasiswa).
 - c. Memusatkan perhatian pada keberhasilan peserta dan bukan pada kegagalan
 - d. Meningkatnya jumlah mahasiswa
5. Strategi belajar mengajar di lingkungan klinik adalah...
 - a. Waktu yang diperlukan untuk menyiapkan dan mengajar pengajaran klinik
 - b. Ruang, peralatan yang tersedia yang akan digunakan untuk mengajar
 - c. Biaya yang dikeluarkan yaitu biaya administrasi / pelaksanaan
 - d. A,b,dan c benar

A.
B.
C.

GLOSARIUM

Mereview : Salah satu dari jenis teks bahasa yang ditunjukkan untuk meninjau suatu karya berupa film, buku, benda dan lain sebagainya untuk mengetahui kualitas kelebihan dan kekurangan yang dimiliki karya tersebut.

Reward : penghargaan.



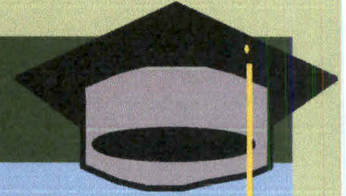
DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik, Oemar. 2008. Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem. Bumi Aksara : Jakarta
- Nursalam. 2002. Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Keperawatan Profesional. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam, 2007. Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Keperawatan Profesional. Edisi ke-2. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam & Ferry E. 2008. Pendidikan Dalam Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika

BAB 2

PEMBIMBING KLINIK

🕒 220 Menit



TUJUAN

TUJUAN UMUM :

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini diharapkan Anda mampu menjelaskan tentang pembimbing klinik.

TUJUAN KHUSUS :

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini, Anda dapat menguraikan mengenai:

- a. Definisi pembimbing klinik
- b. Sasaran bimbingan
- c. Prinsip-prinsip bimbingan
- d. Kompetensi pembimbing klinik
- e. Peran dan fungsi pembimbing klinik



URAIAN MATERI

A. Definisi Pembimbing Klinik

Hidayat (2007), menyatakan pembimbing klinik keperawatan adalah pembimbing atau guru perawat (*nurse teacher*). Kegiatan pembelajaran klinik merupakan suatu bentuk kegiatan belajar mengajar dalam konteks pelayanan nyata. Maksudnya mahasiswa belajar memberikan pelayanan kepada pasien yang membutuhkan pelayanan kesehatan tersebut. Mahasiswa belajar bekerja sesuai dengan standar pelayanan profesi keperawatan. Selama proses pembelajaran klinik keperawatan terjadi proses interaksi antara pembimbing klinik, mahasiswa, dan pasien. Ketiga komponen ini akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran praktek klinik keperawatan. Pembimbing klinik merupakan tenaga perawat yang ditunjuk atau diangkat oleh instansi yang digunakan sebagai lahan praktek. Pembimbing klinik adalah seorang yang diangkat dan diberikan tugas oleh institusi pelayanan atau pendidikan kesehatan untuk memberikan bimbingan kepada mahasiswa yang sedang mengikuti kegiatan pembelajaran praktek klinik di rumah sakit (Akbar, 2006). Hal ini sesuai dengan pendapat. Membimbing adalah suatu proses pemberian bantuan yang terus-menerus dan sistematis dari pembimbing kepada yang dibimbing agar tercapai kemandirian diri dalam pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri dan perwujudan diri dalam mencapai tingkat perkembangan yang optimal dan penyesuaian diri dengan lingkungan (Asyahadi, 2004)

B. Sasaran Pembimbing

Proses bimbingan diharapkan mempunyai sasaran yang maksimal dalam membantu individu. Sasaran tersebut :

1. Pengungkapan, pengenalan dan penerimaan diri

Melalui proses bimbingan diharapkan dapat membantu mahasiswa untuk mengenali dirinya baik dari segi kemampuan maupun keterbatasan.

2. Pengenalan terhadap lingkungan

Lingkungan dari proses bimbingan seharusnya merupakan lingkungan dengan iklim yang kondusif sehingga akan memudahkan mahasiswa dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada disekitarnya.

3. Pengambilan keputusan

Proses bimbingan pada intinya membantu mahasiswa menentukan pilihan dan agar mahasiswa bertanggung jawab terhadap konsekuensi yang dipilihnya.

4. Pengarahan diri

Individu atau mahasiswa yang dibimbing akan berani melaksanakan keputusan yang ditetapkannya, dan berusaha mengarahkan dirinya pada kegiatan yang menguntungkan.

5. Perwujudan diri

Perwujudan diri merupakan kemampuan merealisasikan diri (mewujudkan diri) yang merupakan tujuan akhir dari usaha bimbingan, individu mampu mengembangkan kemampuannya sesuai dengan minat dan bakatnya (Hidayat, 2002).

C. Prinsip-Prinsip Pembimbing

Upaya untuk mendapatkan bimbingan di lapangan yang lebih optimal waktu di dalam pelaksanaan bimbingan praktek lapangan hendaknya memperhatikan hal-hal (Hidayat, 2000) :

1. Memberikan kesempatan pada peserta didik untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang telah dipelajari di kelas dari berbagai disiplin ilmu secara terintegrasi dalam situasi nyata.
2. Mengembangkan potensi peserta didik untuk mengumpulkan perilaku atau ketrampilan yang bermutu dalam situasi nyata di tempat pelayanan kesehatan.
3. Memberi kesempatan pengalaman belajar kepada peserta didik bekerja secara tim kesehatan dan membantu proses penyembuhan pasien.
4. Memberikan pengalaman awal dan memperkenalkan kepada peserta didik dunia kerja profesional.
5. Membantu mengatasi masalah yang dihadapi peserta didik yang ditemukan.

D. Kompetensi Pemimbing Klinik

Tingkatan manajemen dalam organisasi biasanya mempunyai sedikitnya tiga jenjang manajemen, yaitu:

1. Manajemen Puncak (Top Level Management)

Manajemen puncak adalah tingkatan manajemen tertinggi dalam sebuah organisasi, yang bertanggung jawab terhadap keseluruhan aktivitas organisasi. Sebutan orang yang memegang posisi dalam manajemen puncak adalah : direktur, presiden direktur, dewan direksi, dan sebagainya.

2. Manajemen Menengah (Middle Management)

Manajemen menengah bertugas mengembangkan rencana-rencana sesuai dengan tujuan dan tingkatan yang lebih tinggi dan melaporkannya kepada top manajer. Sebutan orang yang memegang posisi dalam manajemen menengah adalah: kepala departemen, kepala pengawas, dan sebagainya.

3. Manajemen Lini Pertama (First Level/First Line Management)

Manajemen lini pertama merupakan tingkatan yang paling bawah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional. Manajemen lini pertama ini dikenal dengan istilah operasional (supervisor, kepala

seksi, dan mandor). Upaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang suportif diperlukan pembimbing klinik yang mempunyai pengetahuan yang kokoh, mempunyai kemampuan klinik, trampil sebagai pengajar dan mempunyai komitmen sebagai pembimbing klinik (Oermann, 1985). Pembimbing harus mempunyai latar belakang pendidikan keperawatan yang lebih tinggi dari pendidikan mahasiswa bila ia sudah lulus, mempunyai kemampuan profesional dalam area klinik tertentu sehingga dapat memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan berdasarkan prinsip saintifik. Hal ini sangat esensial karena "role model" yang diciptakan oleh pengajar klinik akan dengan mudah dipelajari oleh mahasiswa. Disamping secara terusmenerus memperbarui pengetahuan dan ketrampilan mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi khusus keperawatan (Oermann, 1985).

Pembimbing menganjurkan mahasiswa untuk belajar mandiri dan bertanggung jawab atas kebutuhan belajarnya. Dengan kemandirian ini mahasiswa belajar untuk mengembangkan tanggung jawab dan kreatifitas. Pengajaran klinik juga diciptakan agar mahasiswa tidak takut untuk membuat kesalahan tetapi menggunakan setiap kesempatan sebagai proses belajar. Untuk ini pembimbing klinik bertanggung jawab dalam menentukan proses belajar yang digunakan sebagai pengajaran sehingga dalam memberikan asuhan keperawatan dapat dihindari kesalahan yang membahayakan pasien.

Pembimbing klinik diharapkan memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut (Hidebrand, 1971):

1. Profesional dalam ketrampilan yang diajarkan
2. Mendorong mahasiswa untuk mempelajari ketrampilan baru
3. Meningkatkan komunikasi yang terbuka (2 arah)
4. Memberikan umpan balik segera
5. Mengatur stress para mahasiswa
6. Memusatkan pada keberhasilan mahasiswa bukan pada kegagalan
7. Sabar dan mendukung
8. Memberi penghargaan dan dukungan positif
9. Memperbaiki kesalahan mahasiswa tapi tetap mempertahankan rasa harga diri
10. Mendengar aktif
11. Humor yang tepat
12. Memberi kesempatan untuk istirahat
13. Mengamati respon peserta didik
14. Memberi pujian

Karakteristik dari seorang pembimbing klinik yang efektif dapat

dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu :

1. Pengetahuan dan kompetensi klinik

Pengetahuan dan kompetensi klinik disini meliputi pengetahuan akan ilmu keperawatan yang dimiliki pengajar harus luas dan memahaminya secara mendalam. Disamping ilmu keperawatan yang diberikan kepada peserta didik, pengajar juga harus memiliki pengetahuan akan materi-materi yang berhubungan dengan hal itu. Kemampuan untuk menganalisa teori dan mengumpulkannya dari berbagai sumber, menitik beratkan pada pemahaman, kemauan untuk mendiskusikan dengan peserta didik mengenai pandangan atau pendapat yang berkaitan dengan bimbingan. Pengajar klinik yang efektif juga berperan sebagai perawat pelaksana (*clinician*). Mempertahankan kompetensi klinik sangat penting, diantaranya untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan peserta didik.

2. Hubungan interpersonal dengan peserta didik

Kemampuan dalam berinteraksi dengan para peserta didik dan tenaga kesehatan lain juga merupakan perilaku dari pengajar yang efektif. Disamping itu adalah kemampuan untuk menyatukan kelompok-kelompok dari peserta didik ke dalam kesatuan dan membangun respek serta mengadakan hubungan yang baik antara pengajar dengan peserta didik.

3. Kemampuan membimbing

Kemampuan dalam membimbing termasuk diantaranya kemampuan kebutuhan proses bimbingan bagi peserta didik, merencanakan bahan pembimbingan (*plan instruction*) dalam tiap-tiap bagian atau pokok bahasan dan tujuan yang harus dicapai, mensupervisi peserta didik dan mengevaluasi proses bimbingan. Seorang pengajar yang efektif juga memberikan informasi yang terstruktur, memberikan penjelasan yang lengkap dan langsung kepada peserta didik, menjawab pertanyaan secara jelas, mendemonstrasikan prosedur dan beberapa proses perawatan lainnya dengan efektif. Pembimbing klinik juga harus mampu mengkomunikasikan atau mentransfer pengetahuan ke peserta didik.

4. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi dapat mengasosiasikan antara dinamisasi dari program studi dengan semangat untuk pengajaran di area klinik. Pengamatan yang tajam atau kepandaian dalam memutuskan dan semangat tersebut bisa didapat jika merasa nyaman bekerja dengan para peserta didik dan memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan mengajarnya dan ketrampilan kliniknya. Penelitian lain menyatakan karakteristik lainnya yaitu bersahabat, dapat memahami, mendukung,

dan bersemangat tinggi . Kejujuran, kemampuan untuk mengakui kesalahan dan keterbatasan serta kekurangan dalam pengetahuan

E. Peran dan Fungsi Pembimbing Klinik

Peran fungsi pembimbing klinik sebagai berikut:

1. Sebagai agen pembaharu (*Change Agent*)

Seorang pembimbing klinik diharapkan mampu mengadakan perubahan-perubahan yang mengarah kepada pembaharuan dan peningkatan mutu bimbingan terhadap peserta didik, yang pada akhirnya akan memberi dampak pada mutu pelayanan dan asuhan keperawatan serta perkembangan profesi keperawatan.

2. Sebagai nara sumber

Pembimbing klinik senantiasa menjadi tempat bertanya dan tempat menemukan jawaban bagi peserta didik saat mengalami kesulitan selama proses pembelajaran di lahan praktik.

3. Sebagai manajer (Pengelola)

Dalam perannya sebagai manajer, pembimbing klinik hendaknya mampu mengelola lingkungan dan fasilitas di lahan praktik yang dapat memfasilitasi peserta didik melaksanakan praktik klinik sehingga dapat mencapai pengalaman belajar klinik secara optimal sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu pembimbing klinik juga harus mampu membimbing dan memberi pengarahan kepada peserta didik sehingga secara bertahap mengurangi ketergantungan peserta didik pada pembimbing serta dapat belajar lebih efektif dan efisiensi.

4. Sebagai mediator dan fasilitator

Sebagai mediator, pembimbing klinik diharapkan dapat menjadi perantara dalam hubungan antar manusia. Untuk itu pembimbing klinik harus terampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi.

Sebagai fasilitator, pembimbing klinik hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang bermanfaat serta dapat menunjang pencapaian tujuan pembelajaran di lahan praktik.

5. Sebagai demonstrator

Pembimbing klinik hendaknya senantiasa menguasai bahan/materi, prosedur/perasat yang akan diajarkan kepada peserta didik, selain itu secara terus menerus mengikuti perkembangan IPTEK terutama yang berkaitan dengan kesehatan dan keperawatan.

6. Sebagai evaluator

Pembimbing klinik diharapkan mampu memberikan penilaian kepada peserta didik baik selama proses pembelajaran klinik maupun pada akhir praktik. Pembimbing klinik hendaknya mengevaluasi apakah tujuan praktik telah

dicapai, apakah ketrampilan yang telah dilakukan benar-benar dikuasai, apakah metode bimbingan telah sesuai. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini akan merupakan umpan balik terhadap proses pembelajaran klinik selanjutnya.



RANGKUMAN

Pembimbing klinik merupakan tenaga perawat yang ditunjuk atau diangkat oleh instansi yang digunakan sebagai lahan praktek. Pembimbing klinik adalah seorang yang diangkat dan diberikan tugas oleh institusi pelayanan atau pendidikan kesehatan untuk memberikan bimbingan kepada mahasiswa yang sedang mengikuti kegiatan pembelajaran praktek klinik di rumah sakit (Akbar, 2006). Hal ini sesuai dengan pendapat. Membimbing adalah suatu proses pemberian bantuan yang terus-menerus dan sistematis dari pembimbing kepada yang dibimbing agar tercapai kemandirian diri dalam pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri dan perwujudan diri dalam mencapai tingkat perkembangan yang optimal dan penyesuaian diri dengan lingkungan (Asyahadi, 2004).

Proses bimbingan diharapkan mempunyai sasaran yang maksimal dalam membantu individu. Sasaran tersebut :

1. Pengungkapan, pengenalan dan penerimaan diri
2. Pengenalan terhadap lingkungan
3. Pengambilan keputusan
4. Pengarahan diri
5. Perwujudan diri

Upaya untuk mendapatkan bimbingan di lapangan yang lebih optimal waktu di dalam pelaksanaan bimbingan praktek lapangan hendaknya memperhatikan hal-hal (Hidayat, 2000) :

1. Memberikan kesempatan pada peserta didik untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari di kelas dari berbagai disiplin ilmu secara terintegrasi dalam situasi nyata.
2. Mengembangkan potensi peserta didik untuk mengumpulkan perilaku atau ketrampilan yang bermutu dalam situasi nyata di tempat pelayanan kesehatan.
3. Memberi kesempatan pengalaman belajar kepada peserta didik bekerja secara tim kesehatan dan membantu proses penyembuhan pasien.
4. Memberikan pengalaman awal dan memperkenalkan kepada peserta didik dunia kerja profesional.
5. Membantu mengatasi masalah yang dihadapi peserta didik yang ditemukan.

Tingkatan manajemen dalam organisasi biasanya mempunyai sedikitnya tiga jenjang manajemen, yaitu:

1. Manajemen Puncak (Top Level Management)
2. Manajemen Menengah (Middle Management)
3. Manajemen Lini Pertama (First Level/First Line Management)

Pembimbing klinik diharapkan memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut (Hidebrand, 1971):

1. Profesional dalam ketrampilan yang diajarkan
2. Mendorong mahasiswa untuk mempelajari ketrampilan baru
3. Meningkatkan komunikasi yang terbuka (2 arah)
4. Memberikan umpan balik segera
5. Mengatur stress para mahasiswa
6. Memusatkan pada keberhasilan mahasiswa bukan pada kegagalan
7. Sabar dan mendukung
8. Memberi penghargaan dan dukungan positif
9. Memperbaiki kesalahan mahasiswa tapi tetap mempertahankan rasa harga diri
10. Mendengar aktif
11. Humor yang tepat
12. Memberi kesempatan untuk istirahat
13. Mengamati respon peserta didik
14. Memberi pujian

Karakteristik dari seorang pembimbing klinik yang efektif dapat dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu :

1. Pengetahuan dan kompetensi klinik
2. Hubungan interpersonal dengan peserta didik
3. Kemampuan membimbing
4. Karakteristik pribadi

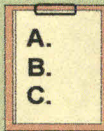
Peran fungsi pembimbing klinik sebagai berikut:

1. Sebagai agen pembaharu (*Change Agent*)
2. Sebagai nara sumber
3. Sebagai manajer (Pengelola)
4. Sebagai mediator dan fasilitator
5. Sebagai demonstrator
6. Sebagai evaluator



TES FORMATIF

1. Proses bimbingan diharapkan mempunyai sasaran yang maksimal dalam membantu individu. Sasaran tersebut adalah, kecuali.....
 - a. Pengenalan terhadap lingkungan
 - b. Profesional dalam ketrampilan yang diajarkan
 - c. Pengarahan diri
 - d. Perwujudan diri
2. Pembimbing klinik diharapkan memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut (Hidebrand, 1971).....
 - a. Pengenalan terhadap lingkungan
 - b. Profesional dalam ketrampilan yang diajarkan
 - c. Pengarahan diri
 - d. Perwujudan diri
3. Tingkatan manajemen dalam organisasi biasanya mempunyai jenjang manajemen, yaitu...
 - a. Manajemen Puncak (Top Level Management)
 - b. Manajemen Menengah (Middle Management)
 - c. Manajemen Lini Pertama (First Level/First Line Management) Salah satu teknik non-skoring
 - d. Benar semua
4. Karakteristik dari seorang pembimbing klinik yang efektif dapat dikelompokkan dalam, yaitu....
 - a. Pengetahuan dan kompetensi klinik
 - b. Hubungan interpersonal dengan peserta didik
 - c. Kemampuan membimbing
 - d. Benar semua
5. Peran fungsi pembimbing klinik sebagai berikut adalah, kecuali..
 - a. Sebagai agen pembaharu (*Change Agent*)
 - b. Pengarahan diri
 - c. Sebagai manajer (Pengelola)
 - d. Sebagai mediator dan fasilitator



GLOSARIUM

Sistematis	: Teratur / berurutan
Change Agent	: Agent pembaharu
Evaluator	: orang yang memberikan evaluasi
Fasilitator	: orang yang bertugas memberikan fasilitas
Manager	: pengelola
Demonstrator	: orang yang memberikan pemaparan



DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan (2004). Model Pelatihan Pembimbing Klinik Berdasarkan Training Needs Assessment Pada Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Brawijaya. ADLN Digital Collections, 1.
- Amri, A, B (6 Oktober 2010). Jepang dan Amerika Butuh Perawat Indonesia. Vivanews.
- Andriani (2007). Hubungan Manajemen Pembelajaran Klinik Dengan Kinerja Mahasiswa Pada Pelayanan Asuhan Gigi Klinik Di Jurusan Kesehatan Gigi Poltekkes Banda Aceh Tahun 2007. Medan : Pasca Sarjana USU.
- Departemen Pendidikan Nasional (2008). Kamus Besar Bahasa Indonesia (ed.4). Jakarta : Gramedia.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depertemen Pendidikan Nasional (2010). Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk dosen Tahun 2010, Buku I Naskah Akademik. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.

BAB 3

PENDEKATAN DALAM PEMBELAJARAN PRAKTEK KLINIK KEBIDANAN

🕒 220 Menit



TUJUAN

TUJUAN UMUM :

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini diharapkan Anda mampu menguraikan pendekatan dalam pembelajaran praktek klinik.

TUJUAN KHUSUS :

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini, Anda dapat menguraikan konsep, tujuan, kriteria, kelemahan dan kelebihan mengenai:

- a. Perseptoring
- b. Mentoring
- c. Supervisi



URAIAN MATERI

A. PERSEPTORING

1. Konsep

Preseptoring adalah suatu metode pengajaran dan pembelajaran kepada mahasiswa dengan menggunakan bidan sebagai model perannya. Preseptoring bersifat formal, disampaikan secara perseorangan dan individual dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya antara bidan yang berpengalaman (preceptor) dengan bidan baru (preceptee) yang didesain untuk membantu bidan baru untuk menyesuaikan diri dengan baik dan menjalankan tugas yang baru sebagai seorang bidan. (CNA, 1995). Program Preseptoring dalam pembelajaran bertujuan untuk membentuk peran dan tanggung jawab mahasiswa untuk menjadi bidan yang profesional dan berpengetahuan tinggi, dengan menunjukkan sebuah pencapaian berupa memberikan bidanan yang aman, menunjukkan akuntabilitas kerja, dapat dipercaya, menunjukkan kemampuan dalam mengorganisasi bidanan pasien dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pasien dan staf lainnya (CNA, 2004).

Menurut NMC (Nurse Midwifery Council di UK 2009) mendefinisikan Preseptoring sebagai suatu periode (Preseptoring) untuk membimbing dan mendorong semua praktisi kesehatan baru yang memenuhi persyaratan untuk melewati masa transisi bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan praktik mereka lebih lanjut (Keen, 200).

Waktu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan Preseptoring adalah sekurang-kurangnya 1-2 bulan. Lama waktu pelaksanaan biasanya ditentukan oleh institusi pendidikan atau pegawai yang mengetahui karakteristik dari mahasiswa atau praktisi, persyaratan yang dibutuhkan dan karakteristik tempat di mana pelaksanaan Preseptoring akan dilakukan. Seorang preceptor adalah orang yang mampu melakukan dan telah mendapatkan kompetensi dasar yang dibutuhkan bagi seorang pemula. Beberapa kompetensi yang diberikan oleh preceptor akan disesuaikan oleh tempat di mana mereka bekerja dan disesuaikan oleh masing-masing bidang kebidanan oleh peran preceptor.

Peran serta preceptee terdapat dalam pengkajian dan evaluasi formatif dan sumatif. Evaluasi dalam program Preseptoring dapat dilaporkan kepada institusi dengan meyakinkan bahwa mahasiswa telah mendapatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam keamanan diri, etika dan praktek yang kompeten.

Kebanyakan sekolah bidan mempunyai program untuk mengikutsertakan Preseptoring untuk membantu mahasiswa mendapatkan kompetensi klinik dan mempersiapkan mereka untuk masa transisi terhadap tempat bekerja, khususnya di fase akhir dari program. Institusi pendidikan kebidanan yang

menerima mahasiswa dari unit lain tetapi ingin mendapatkan gelar di bidang kebidanan, juga menggunakan Preseptoring untuk membantu menyesuaikan dengan peran yang baru. Pada akhirnya pengembangan staf di fasilitas layanan kesehatan yang menggunakan Preseptoring untuk mengorientasikan pegawai baru atau bidan yang pindah dari unit yang berbeda telah menjadi hal biasa saat ini.

2. Elemen-elemen di dalam Preseptoring

Menurut Ann Keen (2004) dalam bukunya yang berjudul "Preseptoring Framework" elemen-elemen Preseptoring meliputi bidan baru, preceptor, dan bidan klinik.

a. Bidan baru

- 1) Kesempatan untuk menerapkan dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan nilai-nilai yang telah dipelajari.
- 2) Mengembangkan kompetensi spesifik yang berhubungan dengan peran preceptee.
- 3) Akses dukungan dalam menanamkan nilai-nilai dan harapan-harapan profesi.
- 4) Personalisasi program pengembangan yang mencakup pembelajaran post-registrasi seperti kepemimpinan, manajemen, dan bekerja secara efektif dalam tim multi disiplin.
- 5) Kesempatan untuk merefleksikan praktek dan menerima umpan balik yang konstruktif.
- 6) Bertanggung jawab atas pembelajaran individu dan pengembangan dari pembelajaran tentang pengelolaan diri.
- 7) Kelanjutan dari pembelajaran sepanjang hayat.
- 8) Meningkatkan cakupan prinsip-prinsip peraturan konsil kebidanan.

b. Preceptor

- 1) Bertanggung jawab untuk mengembangkan orang lain secara profesional agar mencapai potensi.
- 2) Ikut merumuskan dan terus menunjukkan pengembangan profesional.
- 3) Bertanggung jawab untuk mendiskusikan praktek individu dan memberikan umpan balik.

- 4) Bertanggung jawab untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman individu yang dimiliki.
 - 5) Memiliki wawasan dan empati dengan praktisi bidan baru selama fase transisi.
 - 6) Bertingkah laku sebagai role model yang teladan.
 - 7) Menerima persiapan sebagai peran.
 - 8) Meningkatkan cakupan prinsip-prinsip peraturan konsil kebidanan.
- c. Bidan klinik
- 1) Proses penjaminan kualitas.
 - 2) Menanamkan kerangka pengetahuan dan sikap diawal kerja.
 - 3) Mempromosikan dan mendorong kultur kerja yang terbuka, jujur, dan transparan diantara para staf kebidanan.
 - 4) Mendukung pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efisien.
 - 5) Mengindikasikan komitmen organisasi dalam pembelajaran.
3. Tujuan
- Tujuan preceptorsip dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu:
- a. Secara mikro: preceptoring secara mikro bertujuan membantu proses transisi dari pembelajaran ke praktisioner; mengurangi dampak sebagai "syok realita" dan memfasilitasi individu untuk berkembang dari apa yang dihadapi dari lingkungan barunya.
 - b. Secara makro: preceptoring secara makro bertujuan untuk melibatkan pengembanagn perawat di dalam bernegosiasi. Preceptorship digunakan sebagai sosialisasi dan orientasi, sehingga diskusi antara preceptor dan preceptee diperlukan untuk memberikan pandangan dan harapan preceptee akan memiliki kemampuan yang sama dengan preceptornya.
4. Kriteria
- Tidak semua perawat senior dan medio dapat memiliki kriteria sebagai seorang preceptoring. UKCC (1993) menganjurkan bahwa preceptoring adalah perawat yang memiliki pengalaman minimal 12 tahun dibidang yang sama atau bidang yang masih berhubungan. Ketrampilan komunikasi dan kepemimpinan, kemampuan membuat keputusan yang tepat, dan mendukung perkembangan professional merupakan hal terpenting (shamian dan Inhaber, 1985). Secara garis besar dapat disimpulkan criteria seorang preceptor yang berkualitas adalah berpengalaman dan ahli di lingkungan klinik, berjiwa kepemimpinan, keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan membuat keputusan,

mendukung perkembangan professional, memiliki kemauan untuk mengajar dan mengambil peran dalam penerapan model preceptorship, tidak mempunyai sikap yang menilai terlalu awal pada rekan kerja asertif, fleksibilitas untuk berubah, mampu beradaptasi dengan pembelajaran individu.

Faktor kunci dalam pengembangan dan implementasi model preceptorship adalah keterlibatan staf yang berpengalaman disemua tingkatan, ketersediaan literature untuk mendapatkan kepehaman praktik yang terbaik, dan penggunaan pengetahuan yang diperoleh untuk dijadikan panduan dalam praktik. Penggunaan kombinasi dari strategi perubahan dan program pendidikan staf dapat diimplementasikan untuk meningkatkan model preceptoship. Komitmen dan dukungan dari bidang keperawatan merupakan salah satu faktor penting. Hal terakhir untuk menilai keberhasilan penerapan model preceptorship harus dilakukan melalui audit yang sudah distandarisasi.

Mempersiapkan mahasiswa dalam memberikan panduan bagi program kemitraan preceptor dan preceptee adalah sebagai berikut :

- a. Mengenalkan program
- b. Mengidentifikasi dari tujuan pribadi serta institusi dan tujuan yang dapat diukur
- c. Identifikasi kebutuhan pelatihan
- d. Menyediakan sumber dukungan
- e. Rencanakan praktik terkini
- f. Diskusi awal mengenai pengembangan profesional dan pengenalan supervise klinik.

Pembelajaran klinik bagi mahasiswa di rumah sakit dilakukan secara kolaborasi antara perseptor atau instruktur klinik yang berasal dari institusi pendidikan dan perseptor yang berasal dari lahan praktik untuk mengajar mahasiswa selama pembelajaran klinik. Beberapa tanggung jawab perseptor klinis antara lain sebagai berikut:

1. Mengorientasikan mahasiswa yang praktik terkait dengan prosedur-prosedur dan kebijakan di lahan praktik.
2. Berperan menjadi seorang praktisi klinis, guru sekaligus pementor.
3. Melaksanakan supervisi terhadap mahasiswa selama berada di lahan praktik.
4. Memperbaiki kemampuan mahasiswa untuk mendukung perencanaan dan tindakan keperawatan.
5. Memberi masukan dan membantu serta mendorong kemampuan mahasiswa untuk tujuan klinis.

6. Berkordinasi dengan institusi pendidikan untuk membahas masalah-masalah yang muncul selama pengajaran klinik.
7. Memberikan pendelegasian untuk menjaga hal-hal tidak diharapkan saat perseptor tidak dapat mendampingi mahasiswa selama pengajaran klinik.
8. Mendokumentasikan perkembangan mahasiswa selama pengajaran sebagai bahan untuk evaluasi.
9. Memberikan laporan tertulis pada institusi sebagai bahan evaluasi pada akhir pembelajaran klinis.

5. Kelemahan

Jika melihat kenyataan sekarang untuk metode preceptorship ini memang sudah ada institusi pendidikan yang mengaplikasikan, akan tetapi untuk prakteknya masih banyak sekali kekurangannya diantaranya adalah:

- a. minimnya jumlah perawat ruangan dengan kualifikasi S1 keperawatan menyebabkan proses bimbingan tidak bisa 24 jam penuh dalam pendampingan peserta didik di lahan praktek,
- b. tingginya beban kerja perawat yang menjadi preceptor biasanya adalah kepala ruangan sendiri juga menyebabkan proses bimbingan tidak maksimal,
- c. jumlah mahasiswa yang terlalu banyak di lahan praktek tidak sebanding dengan jumlah preceptor yang ada di lahan,
- d. minimnya dana untuk melakukan pelatihan model preceptorship ini dikarenakan pendanaan mayoritas bersumber dari dana peserta didik.

Inilah masalah-masalah yang terjadi pada aplikasi preceptorship di Indonesia, yang menjadi hambatan dalam sistem pendidikan klinik. Diharapkan bagi institusi pendidikan khususnya yang institusi pendidikan swasta akan tetap memperhatikan kualitas program pendidikan klinik karena pendidikan klinik ini merupakan "jantung" dari sistem pendidikan akademik.

6. Kelebihan

Mahasiswa yang telah secara formal diberikan pendidikan oleh preceptor menunjukkan tingkat sosialisasi dan performa yang lebih baik (Udlis, 2006). Program Preseptoring juga telah terbukti bermanfaat dalam mengendalikan biaya melalui retensi bidan baru, peningkatan kualitas pelayanan, dan mendorong pengembangan profesional. Studi deskriptif yang dilakukan oleh (Kim, 2007) menemukan bahwa kompetensi kebidanan diantara para mahasiswa bidan senior secara positif berhubungan dengan partisipasi dalam program Preseptoring klinis. Bagi partisipan, Preseptoring sebagai sarana untuk

memfasilitasi suksesnya proses masuk dan orientasi di profesi kebidanan, membantu dalam pengembangan kemampuan serta efektivitas waktu. Bagi preceptor akan mendapatkan kepuasan ketika seorang pemula yang dibimbingnya menjadi lebih percaya diri (Neumanet. al.,2004; Wright, 2002).

Preceptor mendapatkan keuntungan dari meningkatnya harga diri dan kesadaran diri sebagai seorang panutan. Bagi institusi, Preseptoring meningkatkan kualitas dari praktik profesi kebidanan dan lebih menghemat biaya dari pada orientasi secara manual. Program Preseptoring memberikan keuntungan kepada semua komponen yang terdapat didalamnya.

Canadian Nurse Association (CNA) menyebutkan ada tiga pihak yang mendapatkan keuntungan dari program Preseptoring ini yaitu preceptee (partisipan), institusi (institusi pendidikan), dan profession (profesi).

- a. Bagi peceptee (partisipan)
 - 1) Adanya peningkatan kepuasan kerja.
 - 2) Penurunan tingkat stress bagi mahasiswa.
 - 3) Perkembangan diri yang signifikan.
 - 4) Meningkatkan kepercayaan diri.
 - 5) Penciptaan sikap, pengetahuan, dan kemampuan yang lebih baik.
- b. Bagi institusi
 - 1) Penghematan biaya bidanan.
 - 2) Meningkatkan perekrutan bidan baru.
 - 3) Peningkatkan upaya penyembuhan terhadap pasien.
 - 4) Meningkatkan loyalitas intstitusi.
 - 5) Meningkatkan produktivitas.
- c. Terhadap profesi kebidanan
 - 1) Meningkatkan dukungan terhadap lulusan baru.
 - 2) Meningkatkan kualitas kerja bagi bidan yang sudah bekerja.
 - 3) Mengurangi angka perekrutan bidan.
 - 4) Meningkatkan jumlah bidan yang mempunyai nilai kepemimpinan dan pengajaran yang baik.

Menurut Ann Keen (2004) dalam bukunya "Preseptoring Framewok" terdapat keuntungan dalam mengimplementasikan Preseptoring yang berdampak pada peningkatan kepuasan pasien. Ann Keen menyebutkan terdapat empat pihak yang mendapat keuntungan dengan adanya program Preseptoring ini.

a. Praktisi yang baru terdaftar

- 1) Meningkatkan kepercayaan diri.
- 2) Sosialisasi yang profesional ke dalam lingkungan kerja.
- 3) Meningkatkan kepuasan bekerja yang mengarah kepada perbaikan kepuasan pasien atau klien.
- 4) Merasa dihargai dan dihormati oleh organisasi pekerja.
- 5) Merasa diinvestasikan dan meningkatkan karir masa depan.
- 6) Merasa bangga dan berkomitmen terhadap strategi korporasi dan tujuan organisasi.
- 7) Mengembangkan pemahaman tentang komitmen dalam bekerja didalam profesi dan persyaraan badan pengawas.
- 8) Tanggung jawab pribadi untuk meningkatkan pengetahuan.

b. Pegawai

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pasien.
- 2) Meningkatkan rekrutment dan retensi.
- 3) Mengurangi sakit dan ketidakhadiran.
- 4) Meningkatkan pengalaman pemberian pelayanan yang baik.
- 5) Meningkatkan kepuasan staf.
- 6) Kesempatan untuk mengidentifikasi staf kebidanan yang membutuhkan dukungan tambahan atau pergantian peran.
- 7) Mengurangi resiko komplain.
- 8) Praktisi yang terdaftar yang mengerti tentang peraturan kebidanan, mereka memberikan dan mengembangkan suatu hasil dari pendekatan yang berbasis fakta.
- 9) Mengidentifikasi staf yang membutuhkan dukungan tambahan yang lebih lanjut.

c. Preceptor

- 1) Mengembangkan penilaian, supervisi, mentoring dan keterampilan pendukung.
- 2) Mengenali komitmen terhadap profesi mereka dan peraturan-peraturan yang dibutuhkan.
- 3) Mendukung pembelajaran sepanjang hayat.
- 4) Meningkatkan aspirasi karir masa depan.

d. Profesi

Merangkul tanggung jawab profesi yang meliputi :

- 1) Menyediakan standar yang tinggi dari praktik dan pemberian pelayanan di semua sektor.
- 2) Membuat bidanan prioritas, memperlakukan pengguna jasa sebagai individu dan menghormati martabat mereka.
- 3) Bekerja dengan praktisi medis lain untuk melindungi dan mempromosikan kesejahteraan dan kesehatan mereka, keluarga mereka, dan masyarakat yang lebih luas.
- 4) Bersikap terbuka dan jujur, bertindak dengan integritas dan menegakan reputasi dari profesi.
- 5) Meningkatkan gambaran dari profesi pemberi layanan kesehatan.

B. MENTORING

1. Definisi Mentoring

Mentoring adalah pasangan intens dari orang yang lebih terampil atau berpengalaman dengan orang ketrampilan atau pengalaman sedikit, dengan tujuan yang disepakati oleh orang yang mempunyai pengalaman lebih sedikit untuk menambah dan mengembangkan kompetensi yang spesifik. (M Murray and M Owen, 1991).

Mentoring merupakan hubungan pembelajaran dan konseling antara orang yang berpengalaman yang membagi keahlian professional dengan orang yang lebih sedikit pengalaman untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dari bagian yang kurang pengalaman. (Treasury Board of Canada, 1993)

Mentoring adalah sebuah proses dari rangkaian pembentukan karakter manusia, dari mentoring akan dihasilkan berbagai hal dan yang terpenting adalah ketangguhan karakter. Mentoring adalah perilaku-perilaku atau proses yang dipolakan dimana seseorang bertindak sebagai penasehat kepada orang lain.

Mentoring merupakan salah satu sarana yang didalamnya terdapat proses belajar. Orientasi dari mentoring itu adalah pembentukan karakter dan kepribadian seseorang sebagai mentee (peserta mentoring) karena adanya seseorang mentor dalam suatu wadah atau organisasi.

Seorang mentor biasanya adalah seorang yang lebih tua dan selalu lebih berpengalaman, yang membantu dan memandu pengembangan individu yang lain. Bimbingan seorang mentor ini tidak dilaksanakan karena adanya maksud untuk keuntungan pribadi.

Mentorship dapat juga diartikan sebagai proses pembelajaran dimana mentor mampu membuat mentee (peserta mentorship) yang tadinya tergantung menjadi mandiri melalui kegiatan belajar. Kegiatan belajar yang diharapkan terjadi yaitu mengalami sendiri dan menemukan sendiri fenomena praktek keperawatan dimana hal ini diharapkan dapat membangun kepercayaan diri, harga diri dan kesadaran diri yang merupakan fundamental dalam penyelesaian masalah (Nurachmach, 2007).

Secara individu kegiatan mentoring tidak hanya focus pada bagaimana memberi nasehat, tapi juga pada kemauan mendengarkan nasehat. Saling nasehati menasehati ini diterapkan dalam kegiatan mentoring sehingga tercipta suasana saling belajar yang akan memberikan perubahan ke titik yang lebih baik. Dari tidak tahu menjadi tahu bahkan masing-masing menjadi ahli dan lebih berpengalaman.

Perasaan yang mengerti dengan tujuan dan adanya kemampuan yang bersifat penuh arti antara mentor dan mentee adalah kunci kepada sukses organisasi dan pribadi. Mentoring bisa merupakan suatu alat efektif tentang adanya kebangkitan yang penuh arti, yang menghasilkan motivasi tinggi dan tujuan organisasi.

Kegiatan mentoring melibatkan seorang yang lebih bijaksana, lebih berpengalaman dalam menyampaikan pengetahuan mereka kepada seseorang yang kurang berpengalaman. Seorang mentor kenal betul apa yang dimainkannya. Bukan seperti seorang pelatih tetapi menjadi model/panutan dalam kegiatan mentoring sekaligus menyampaikan nasehat ahlinya kepada mentee itu. Hal ini merupakan suatu hubungan yang diberikan secara gratis dan didalamnya terdapat dorongan, bimbingan, dukungan dan nasehat secara netral untuk membantu mentor dan mentee dalam pengembangan organisasi dan pengembangan pribadi. Bentuk mentoring berupa nasehat yang berhubungan dengan praktek di tempat tugas termasuk panutan secara one-to-one kelompok dan organisasi.

2. Tipe Mentoring

Terdapat dua tipe kegiatan mentoring, yaitu :

- a. Mentoring yang bersifat alami, contohnya seperti persahabatan, pengajaran, pelatihan dan konseling.
- b. Mentoring yang direncanakan, yaitu melalui program-program terstruktur dimana mentor dan mentee memilah dan memadukan kegiatan mentoring melalui proses-proses yang bersifat formal.

3. Tahap-tahap Mentoring

Menurut John Maxwell, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang banyak melahirkan pemimpin-pemimpin baru di dalam kepemimpinannya.

Bagaimana menjadi seorang pemimpin yang efektif, solusinya adalah melalui proses mentoring.

Ada empat tahapan mentoring yang harus diketahui dan diterapkan :

a. I do you watch

Tahapan pertama dalam 4 tahapan mentoring adalah *I do you watch*. Dalam tahapan ini, kita sebagai seorang mentor memberikan contoh untuk orang yang dimentor. Tahapan ini memungkinkan orang yang kita mentor mempelajari dengan melihat langsung bagaimana anda melakukan sesuatu mulai dari tahap persiapan sampai tahap akhirnya yaitu dimana anda melakukan sesuatu dan melakukan evaluasi.

b. I do you help

Setelah melewati tahapan yang pertama, tahapan selanjutnya adalah mengajak orang yang anda mentor untuk mulai membantu anda. Disini orang tersebut akan mulai belajar dan merasakan prosesnya lebih mendalam. Proses ini adalah tahapan yang penting, dimana setelah tahap ini, orang yang kita mentor akan mulai mencoba untuk praktek secara langsung.

c. You yo I help

Tahapan yang ketiga dalam 4 tahapan mentoring adalah dengan mengizinkan orang yang kita mentor untuk mulai tampil dan melakukan tindakan. Disini peranan kita sebagai seorang mentor adalah membantu untuk terus mengarahkan supaya orang yang kita mentor ini tetap berada di jalur yang benar.

d. You do I watch

Tahapan terakhir ini adalah tahapan dimana Anda sudah merasa yakin dengan kompetensi dan kapabilitas terhadap orang yang anda mentor. Sehingga di tahapan ini, anda sudah bisa melepas dan mengamati saja serta mementor calon pemimpin anda lainnya. Prinsipnya adalah bukan bisa atau tidak bisa, tetapi mau atau tidak mau *Life to the Ful*.

Menurut Dalton / Thompson Career Development model, terdapat empat tahapan dalam pendekatan mentoring yaitu :

a. Tahap 1 : *dependence* / ketergantungan

Profesional baru masih tergantung pada mentor dan mengambil peran subordinat dimana memerlukan supervisi yang dekat.

b. Tahap 2 : *independence* / mandiri

Profesional dan mentor mengembangkan hubungan yang lebih seimbang. Profesional mengubah dari "apprentice" ke "kolega" dan membutuhkan sedikit supervisi. Kebanyakan profesional akan sampai tahap ini untuk sebagian besar dalam kehidupan profesional mereka

c. Tahap 3 : *supervising others* / supervisi orang lain

Menjadi mentor bagi dirinya sendiri dan mendemostrasikan kualitas profesional sebagai mentor.

- d. Tahap 4 : *managing and supervising others* / memenej dan mensupervisi orang lain. Menjadi responsibel untuk penampilan yang lain dikarakteristikan dengan merubah peran dari manajer atau supervisor menjadi responsibel terhadap klien.

4. Implementasi Mentoring

Organisasi yang terus bertumbuh adalah organisasi yang secara terus menerus perlu menemukan kembali dirinya (mampu menyesuaikan dirinya dengan perubahan-perubahan yang berkembang) dan mau mendengarkan pelanggan dan pemangku yang berkepentingan lainnya. Menciptakan perubahan-perubahan yang perlu dapat melibatkan suatu cakupan luas dari program-program dan prakarsa-prakarsa seperti perubahan kultur / budaya, proses rancang bangun, benchmarking, manajemen mutu total, kelurusan nilai-nilai dan sebagainya. Apa yang ada dari semuanya ini adalah bahwa agar berhasil mereka harus disertai oleh perubahan perilaku pimpinan organisasi khususnya para pimpinan senior. Pimpinan Senior disini adalah yang harus menjadi mentor sedangkan staf dibawahnya yang menjadi mentee dan hal ini merupakan salah satu bentuk intervensi yang sengaja dirancang untuk mendukung perubahan pola perilaku. Kebanyakan pasti setuju bahwa mentee itu akan banyak menerima manfaat-manfaat yang besar dari seorang mentor.

5. Syarat Seorang Mentor

Syarat-syarat untuk bisa kita jadikan sebagai Mentor :

a. Bisa dipercaya

Sangat mutlak, karena tidak mungkin kita membicarakan mengenai pekerjaan kita kepada orang yang tidak bisa dipercaya, yang akan terjadi bukanlah pemecahan masalah justru sebaliknya.

b. Memiliki "respect"

Mentor dalam hal ini harus telah mencapai suatu keberhasilan tertentu yang membuat kita "respect". Sebagai contoh, kalau kita seorang marketing, mentor kita idealnya juga orang marketing yang berprestasi lebih baik dari kita.

c. Memiliki "knowledge" yang lebih baik

Kita memerlukan mentor yang bisa memberikan pendapat, ide dan solusi sekaligus dalam satu paket, kalau mentor kita memiliki knowledge yang tidak lebih baik dari kita, itu namanya setali tiga uang alias sama saja. Mentor ini harus memiliki knowledge yang luas bahkan juga pengetahuan lain-lain diluar dari bidang kita karena hal ini juga akan

memicu munculnya ide-ide segar, kreativitas dan otomatis meningkatkan knowledge kita juga.

d. Memiliki "skill" yang lebih baik

Bagaimana mentor mengajarkan kepada kita atau memberikan pendapat dan solusi kalau "skill" atau keahlian yang dimiliki sama atau bahkan lebih buruk dari kita. Seorang mentor dapat dipastikan mempunyai ketrampilan jauh lebih baik.

e. Memiliki semangat tinggi (*self-motivated*)

Semangat sangat penting dan bersifat menular seperti virus. Kalau mentor kita memiliki semangat tinggi otomatis akan membangkitkan semangat kita. Ciri-ciri dari mentor seperti ini adalah kalau kita perhatikan.

f. Memiliki sikap mental positif

Positive thinker penting yang akan menghasilkan *positive attitude*, itulah yang dimaksud dengan sikap mental positif. Jadi Mentor mutlak harus memiliki sikap mental positif agar ia bisa melihat secara jelas / jernih (*crystal clear*), dan obyektif terhadap aktifitas yang kita lakukan sehingga bisa memberikan *coaching* dengan tepat. Orang-orang yang memiliki sikap ini selalu optimis bahwa segala sesuatu akan menjadi lebih baik, bisa melihat adanya solusi dalam setiap masalah.

g. Memiliki sikap empati

Sering kali kita salah kaprah dalam membedakan yang mana simpati dan mana empati. Simpati merupakan sikap persetujuan terhadap suatu hal (sebagian besar masalah) tanpa ada solusi, contoh apabila ada teman kita mengeluh soal pekerjaannya yang membuat ia tertekan dan sikap kita menyetujui bahwa memang demikian adanya dan ikut larut secara emosional. Sedangkan empati lebih kepada pemahaman kita terhadap masalah yang dihadapi oleh orang lain dan berusaha memberikan suatu saran menuju jalan keluar / solusi serta tidak menjadikan suatu masalah yang dihadapi sebagai suatu tantangan bukan hambatan.

h. Peduli (*caring*)

Seseorang bisa kita jadikan sebagai mentor kalau ia memiliki kepedulian terhadap orang lain (*people oriented*). Karena ia harus mau banyak mendengar dan berbagi kepada orang lain. Rata-rata para pemimpin dunia adalah orang-orang yang *people oriented* dimana mereka juga mempunyai mental melayani bukan sebaliknya, sehingga para pemimpin dunia banyak dijadikan mentor oleh orang-orang yang sukses.

i. Decision maker

Seorang mentor dituntut untuk bisa mengambil suatu keputusan terhadap suatu solusi yang disarankan kepada kita. Mentor tidak

seharusnya memiliki sikap ragu-ragu, ia harus tegas dalam pengambilan keputusan dan hal ini akan sangat membantu kita.

Jadi pada dasarnya kita semua secara tidak sadar telah melakukan mentoring dan memiliki sikap sebagai mentor, tetapi apakah mentor kita memiliki semua persyaratan diatas atau tidak. Akan jauh lebih baik kalau kita memiliki mentor dengan persyaratan seperti diatas, yang akan membantu kita mencapai sukses lebih cepat.

Hal – hal yang dapat ditawarkan oleh mentor bagi mentee :

- a. Ketrampilan dan pengetahuan yang baru
 - b. Pengalaman dalam organisasi
 - c. Iklim yang mendukung untuk mengevaluasi sukses dan kegagalan
 - d. Kesempatan berhubungan dalam jaringan kerja
 - e. Menerima dorongan dan dukungan
 - f. Mendapatkan pengakuan bagi keberhasilan
 - g. Mengembangkan cara pandang yang baru dan berbeda
 - h. Mendapatkan asistensi dengan gagasan-gagasan
 - i. Menerima nasehat dan petunjuk dari sumber yang obyektif
 - j. Menerima reasuransi atau dukungan pendapat.
6. Manfaat program mentoring bagi mentor
- a. Memperluas ketrampilan dan pengetahuan mereka sendiri
 - b. Membantu menemukan kembali prinsip – prinsip dan praktek praktek dasar dalam organisasi
 - c. Mengembangkan lebih jauh lagi ketrampilan diri dalam pengajaran, konseling dan kemampuan mendengarkan
 - d. Memungkinkan mereka untuk mendemonstrasikan ketrampilan tambahan dalam mengembangkan individu lain
 - e. Memperluas jaringan kerja profesional dan personal mereka
 - f. Meningkatkan kemampuan mereka dalam berbagi pengalaman dan pengetahuan
 - g. Meningkatkan kesadaran mereka akan kebutuhan masyarakat lokal
 - h. Pemahaman yang lebih baik akan berbagai kebutuhan motivasi dan kefrustasian orang dalam organisasi
 - i. Membantu memperbaiki kesehatan ekonomi masyarakat lokal.
7. Peran dan tanggung jawab mentor
- a. Dalam program yang spesifik :
 - 1) Adanya pelaporan secara berkala kepada semua yang terkait tentang perkembangan pribadi, kegiatannya (tupoksi dan hasil) dan hubungan dengan mentor.
 - 2) Bekerja dengan karyawan potensial untuk menciptakan rencana aksi bagi pengembangan profesional dan individu mereka.

- 3) Menyediakan waktu minimum 5 jam / bulan untuk mentee.
 - b. Dalam bisnis yang spesifik
 - 1) Mendorong karyawan potensial untuk mengembangkan potensi mereka secara penuh
 - 2) Membimbing karyawan potensial agar dapat melalui berbagai tahapan yang berbeda dalam organisasi
 - 3) Menolong perencanaan, pertumbuhan dan pengembangan kinerja organisasi.
 - 4) Membantu karyawan potensial untuk memahami kebutuhan yang harus ditindaklanjuti dan memberi berbagai saran tentang cara pencapaiannya.
 - 5) Membantu mengevaluasi perencanaan dan keputusan karyawan potensial.
 - 6) Membantu pengusaha muda mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang berbeda dan memilih yang kiranya paling efektif.
 - c. Untuk nasehat umum :
 - 1) Memberikan dukungan dan nasehat yang rahasia dan tidak memihak.
 - 2) Memberikan berbagai kesempatan membangun jaringan kerja dan menunjukan kepada karyawan potensial berbagai pilihan alternatif dan kesempatan dalam komunitas atau suatu kelompok.
 - 3) Mentransfer pengalaman dan pengetahuan organisasi untuk mempercepat pembelajaran si karyawan potensial.
 - 4) Menyediakan informasi, pedoman, komentar-komentar yang konstruktif.
 - 5) Membantu dalam pengelolaan hambatan yang mungkin mengancam pencapaian tujuan organisasi mereka.
 - 6) Bersama karyawan potensial, mengembangkan dan merevisi daftar kompetensi yang dibutuhkan demi keberhasilan dan pengembangan kinerja organisasi, serta pengembangan pribadi karyawan potensial.
8. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh mentor dalam pelaksanaan mentoring
- a. Belajar menghargai sang mentor sebagai orang yang memang sudah ahli di bidangnya, sehingga kita mempercayai apapun yang disampaikan sang mentor sebagai „*sumber input*“ dalam hidup kita – sebagai tolok ukur dari apa yang benar / tidak benar, apa yang boleh/tidak boleh kita lakukan.
 - b. Membuka diri dan memiliki keinginan untuk belajar, karena tanpa mau belajar dan berubah, kita justru akan membuat sang mentor frustrasi dan menghambat proses mentoring itu sendiri.
 - c. Memiliki keinginan atau kerelaan untuk mengadopsi semua nilai hidup, konsep pikir, gaya hidup, bahkan filosofi sang mentor, dan

menerapkannya dalam hidup. Karena itu, sebelum kita memilih orang yang akan menjadi mentor kita, kita perlu mengenali kriteria seorang mentor yang baik. Tanpa seorang mentor yang baik, kita justru akan mengadopsi nilai - nilai, konsep pikir dan filosofi hidup dari orang-orang yang hanya akan mencelakakan kita di kemudian hari. Bayangkan jika orang-orang seperti Hitler kita minta untuk menjadi mentor, dunia akan celaka karena akan lahir banyak Hitler yang lain. Sebaliknya, jika kita melihat dari sisi positifnya, orang-orang yang menemukan seorang mentor yang baik dan memiliki visi jauh ke depan dan berguna bagi masyarakat dan bangsa, akan menjadi orang-orang yang sangat berbahagia, karena sebagaimana sang mentor mendedikasikan hidupnya bagi kemajuan kota dan bangsanya, orang-orang yang dimentor ini pun pasti akan mulai mewarisi sikap hati dan nilai-nilai yang sama.

C. SUPERVISI

1. Pengertian supervisi Menurut Beberapa hal :

Arti Supervisi menurut asal usul (etimologi), bentuk perkataannya (morfologi), maupun isi yang terkandung dalam perkataan itu (semantik). Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.

- a. Secara morfologis, Supervisi berasal dari dua kata bahasa Inggris, yaitu super dan vision. Super berarti diatas dan vision berarti melihat, masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dan penilikan, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan – orang yang berposisi diatas, pimpinan – terhadap hal-hal yang ada dibawahnya. Supervisi juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi. Kegiatan supervise bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata - mata kesalahannya) untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki
- b. Secara semantik, Supervisi pendidikan adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar dan belajar pada khususnya.
- c. Secara Etimologi, supervisi diambil dalam perkataan bahasa Inggris "Supervision" artinya pengawasan di bidang pendidikan.

2. Pengertian Supervisi Menurut Pendapat Para Ahli :

a. Good Carter,

Memberi pengertian supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-

bahan pengajaran, dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran. God Carter melihatnya sebagai usaha memimpin guru-guru dalam jabatan mengajar,

b. Boardman.

Menyebutkan Supervisi adalah salah satu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan tiap-tiap murid secara kontinyu, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dlm masyarakat demokrasi modern. Boardman. Melihat supervisi sebagai lebih sanggup berpartisipasi dlm masyarakat modern.

c. Willem Mantja (2007)

Mengatakan bahwa, supervisi diartikan sebagai kegiatan supervisor (jabatan resmi) yang dilakukan untuk perbaikan proses belajar mengajar (PBM). Ada dua tujuan (tujuan ganda) yang harus diwujudkan oleh supervisi, yaitu; perbaikan (guru murid) dan peningkatan mutu pendidikan. Willem Mantja memandang supervisi sebagai kegiatan untuk perbaikan (guru murid) dan peningkatan mutu pendidikan

d. Kimball Wiles (1967)

Konsep supervisi modern dirumuskan sebagai berikut : "Supervision is assistance in the development of a better teaching learning situation". Kimball Wiles beranggapan bahwa faktor manusia yg memiliki kecakapan (skill) sangat penting untuk menciptakan suasana belajar mengajar yg lebih baik.

e. Mulyasa (2006)

supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas.

f. Ross L (1980),

Mendefinisikan bahwa supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum. Ross L memandang supervisi sebagai pelayanan kepada guru – guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan.

g. Purwanto (1987),

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Kegiatan supervisi dahulu banyak dilakukan adalah Inspeksi, pemeriksaan, pengawasan atau penilikan. Supervisi masih serumpun dengan inspeksi,

pemeriksaan dan pengawasan, dan penilaian, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan –orang yang berposisi diatas, pimpinan– terhadap hal-hal yang ada dibawahnya. Inspeksi : inspectie (belanda) yang artinya memeriksa dalam arti melihat untuk mencari kesalahan. Orang yang menginspeksi disebut inspektur. Inspektur dalam hal ini mengadakan :

- a. Controlling : memeriksa apakah semuanya dijalankan sebagaimana mestinya
- b. Correcting : memeriksa apakah semuanya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan/digariskan
- c. Judging : mengandili dalam arti memberikan penilaian atau keputusan sepihak
- d. Directing : pengarahan, menentukan ketetapan/garis
- e. Demonstration : memperlihatkan bagaimana mengajar yang baik

3. Ciri dan sifat supervisi

Seorang supervisor hendaknya memiliki ciri-ciri pribadi sebagai guru yang baik, memiliki pembawaan kecerdasan yang tinggi, pandangan yang luas mengenai proses pendidikan dalam masyarakat, kepribadian yang menyenangkan dan kecakapan melaksanakan *human relation* yang baik. Kecakapannya dalam menggunakan proses kelompok sangat vital, dan dia harus cakap memimpin kelompok menurut prinsip-prinsip demokratis, memiliki kecakapandan keteguhan hati untuk mengambil tindakan cepat terhadap kesalahan-kesalahan yang telah diperbuatnya untuk segera diperbaiki.

Dengan singkat, disamping harus memiliki ilmu administrasi dan memahami fungsi fungsi administrasi dengan sebaik-baiknya, untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik seorang supervisor harus memiliki ciri-ciri dan sifat-sifat seperti berikut:

- a. Berpengetahuan luas tentang seluk-beluk semua pekerjaan yang berada di bawah pengawasannya.
- b. Menguasai/memahami benar-benar rencana dan program yang telah digariskan yang akan dicapai oleh setiap lembaga atau bagian.
- c. Berwibawa, dan memiliki kecakapan praktis tentang teknik-teknik kepengawasan, terutama *human relation*.
- d. Memiliki sifat-sifat jujur, tegas, konsekuen, ramah dan rendah hati.
- e. Berkemauan keras, rajin bekerja demi tercapainya tujuan atau program yang telah digariskan/ disusun.

4. Fungsi supervise

Secara singkat dapat disimpulkan, bahwa fungsi atau tugas supervisi ialah sebagai berikut :

- a. Menjalankan aktifitas untuk mengetahui situasi administrasi pendidikan, sebagai kegiatan pendidikan di sekolah dalam segala bidang

- b. Menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk menciptakan situasi pendidikan di sekolah
- c. Menjalankan aktivitas untuk mempertinggi hasil dan untuk menghilangkan hambatan-hambatan.

Atau dengan singkat bahwa fungsi utama dari supervisi adalah ditujukan kepada perbaikan pengajaran. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka Swearingen memberikan 8 fungsi supervisi sebagai berikut :

- a. Mengkoordinir semua usaha sekolah
- b. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah
- c. Memperluas pengalaman guru-guru
- d. Menstimulir usaha-usaha yang kreatif
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus-menerus
- f. Menganalisis situasi belajar dan mengajar
- g. Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staf
- h. Membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru

5. Tujuan supervisi

Tujuan supervisi adalah memberikan bantuan kepada bawahan secara langsung, sehingga bawahan memiliki bekal yang cukup untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang baik dan mengorientasi, melatih kerja, memimpin, memberi arahan, dan mengembangkan kemampuan personal.

Menurut WHO, 1999, tujuan dari pengawasan yaitu:

- a. Menjamin bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam tempo yang diberikan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.
- b. Memungkinkan pengawas menyadari kekurangan-kekurangan para pekerja kesehatan dalam hal kemampuan, pengetahuan dan pemahaman serta mengatur pelatihan yang sesuai.
- c. Memungkinkan para pengawas mengenali dan memberi penghargaan atas pekerjaan yang baik dan mengenali staf yang layak diberikan kenaikan jabatan dan pelatihan lebih lanjut.
- d. Memungkinkan manajemen bahwa sumber yang disediakan bagi pekerja telah cukup dan dipergunakan dengan baik.
- e. Memungkinkan manajemen menentukan penyebab kekurangan-kekurangan pada kinerja tersebut.

6. Kriteria supervisi

- a. Guru perlu diberitahu penilaian apa yang akan dipakai dalam proses supervisi
- b. Kriteria penilaian harus dikembangkan mulai dari prioritas pengajaran, tujuan program, sistim sekolah serta perkembangan profesional guru

- c. Kriteria dalam observasi guru harus ada hubungannya dengan deskripsi kerja guru.
7. Kekurangan dan kelebihan supervisi
- a. Kelemahan Teknik – Teknik Dalam Pelaksanaan Supervisi
 - 1) Perlu biaya yang banyak, waktu yang tepat, sekolah jadi kurang efektif.
 - 2) Perlu penyediaan waktu yang tepat
 - 3) Tidak mencerminkan keadaan sehari-hari
 - 4) Kurang demokratis
 - 5) Mengganggu kelas lain dalam KBM, kelas sendiri ditinggalkan
 - 6) Agak sulit menentukan dan cukup menyita waktu
 - 7) Agak sulit menemukan waktu
 - 8) Guru merasa canggung dan kurang bebas
 - b. Kelebihan Teknik – Teknik Dalam Pelaksanaan Supervisi
 - 1) Dapat mengetahui kelebihan yang dapat dikembangkan, mengetahui kelemahan untuk perbaikan, memberikan saran sesuai dengan kebutuhan
 - 2) Bantuan diberikan kepada seluruh guru dalam satu kali pertemuan, pertukaran pikiran secara umum
 - 3) Hal-hal yang baik dapat dijadikan contoh, hal yang kurang dapat didiskusikan
 - 4) Dapat memberikan bimbingan aktual
 - 5) Guru dapat menunjukkan hasil usahanya
 - 6) Dapat melayani kebutuhan khusus setempat
 - 7) Dapat mengetahui kelebihan yang dapat dikembangkan, mengetahui kelemahan untuk perbaikan, memberikan saran sesuai dengan kebutuhan.



RANGKUMAN

Preseptoring merupakan suatu program yang dilakukan untuk memberikan dukungan kepada bidan baru atau mahasiswa yang sedang praktik di rumah sakit agar tercipta orientasi dan adaptasi yang sukses. Preseptoring merupakan salah satu bentuk pembelajaran klinik di rumah sakit.

Preceptor adalah seorang bidan ahli yang sudah terdaftar dan berpengalaman kerja yang memberikan pengarahan, bimbingan, dan supervisi kepada mahasiswa praktik atau bidan yang baru saja masuk ke rumah sakit. Bimbingan dan pengarahan bersifat formal, diberikan dalam rentang waktu tertentu dan mempunyai tujuan agar mahasiswa praktikan atau bidan baru mampu beradaptasi dengan sukses di area kerja klinik. Tugas utama seorang preceptor adalah untuk menjembatani kesenjangan antara teori yang didapatkan selama pembelajaran di kampus, dengan kenyataan yang ada di klinik. Preceptor merupakan bagian dari Preseptoring. Preceptor sendiri di Indonesia lebih dikenal dengan istilah CI (Clinical Instructur).

Arti Supervisi menurut asal usul (etimologi), bentuk perkataannya (morfologi), maupun isi yang terkandung dalam perkataan itu (semantik). Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.

Tujuan supervisi adalah memberikan bantuan kepada bawahan secara langsung, sehingga bawahan memiliki bekal yang cukup untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang baik dan mengorientasi, melatih kerja, memimpin, memberi arahan, dan mengembangkan kemampuan personal.

Kriteria supervisi :

1. Guru perlu diberitahu penilaian apa yang akan dipakai dalam proses supervisi
2. Kriteria penilaian harus dikembangkan mulai dari prioritas pengajaran, tujuan program, sistim sekolah serta perkembangan profesional guru
3. Kriteria dalam observasi guru harus ada hubungannya dengan deskripsi kerja guru

Kelemahan Teknik – Teknik Dalam Pelaksanaan Supervisi yaitu Perlu biaya yang banyak, waktu yang tepat, sekolah jadi kurang efektif, Perlu penyediaan waktu yang tepat, Tidak mencerminkan keadaan sehari-hari, Kurang demokratis, Mengganggu kelas lain dalam KBM, kelas sendiri ditinggalkan, Agak sulit menentukan dan cukup menyita waktu, Agak sulit

menemukan waktu, Guru merasa canggung dan kurang bebas

Kelebihan Teknik – Teknik Dalam Pelaksanaan Supervisi yaitu Dapat mengetahui kelebihan yang dapat dikembangkan, mengetahui kelemahan untuk perbaikan, memberikan saran sesuai dengan kebutuhan, Bantuan diberikan kepada seluruh guru dalam satu kali pertemuan, pertukaran pikiran secara umum, Hal-hal yang baik dapat dijadikan contoh, hal yang kurang dapat didiskusikan, Dapat memberikan bimbingan aktual, Guru dapat menunjukkan hasil usahanya, Dapat melayani kebutuhan khusus setempat, Dapat mengetahui kelebihan yang dapat dikembangkan, mengetahui kelemahan untuk perbaikan, memberikan saran sesuai dengan kebutuhan.



TES FORMATIF

1. "Preseptoring Framework" elemen-elemen Preseptoring meliputi kecuali...
 - a. Bidan baru
 - b. Preceptoring
 - c. Bidan klinik
 - d. Mentoring
2. Tujuan preseptorsip dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu..
 - a. Primer dan mikro
 - b. Primer dan sekunder
 - c. Mikro dan sekunder
 - d. Mikro dan makro
3. Menurut Dalton / Thompson Career Development model, terdapat empat tahapan dalam pendekatan mentoring yaitu
 - a. Ketergantungan
 - b. Mandiri
 - c. supervisi orang lain
 - d. semua jawaban benar
4. Syarat-syarat untuk bisa kita jadikan sebagai Mentor adalah..
 - a. Decision maker
 - b. Peduli
 - c. Skill yang lebih baik
 - d. Semua jawaban benar
5. Swearingen memberikan 8 fungsi supervisi sebagai berikut salah satunya adalah..
 - a. Memperluas pengalaman guru-guru
 - b. Dapat memberikan bimbingan aktual
 - c. Guru dapat menunjukkan hasil usahanya
 - d. Dapat melayani kebutuhan khusus setempat

A.
B.
C.

GLOSARIUM

- Preseptoring : Suatu metode pengajaran dan pembelajaran kepada mahasiswa dengan menggunakan bidan sebagai model perannya.
- Preceptor : Orang yang bertanggung jawab untuk mengembangkan orang lain secara professional agar mencapai potensi.
- Mentoring : Sebuah proses dari rangkaian pembentukan karakter manusia, perilaku-perilaku atau proses yang dipolakan dimana seseorang bertindak sebagai penasehat kepada orang lain.
- Mentorship : proses pembelajaran dimana mentor mampu membuat mentee (peserta mentorship) yang tadinya tergantung menjadi mandiri melalui kegiatan belajar.
- Dependence : Ketergantungan
- Caring : Peduli
- Independence : Mandiri
- Supervising others : Supervisi orang lain
- Managing and supervising others : Memanajemen dan mensupervisi orang lain



DAFTAR PUSTAKA

- Ngalim Purwanto,MP, Drs. M. 2010. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ngalim Purwanto,MP, Drs. M. 2010. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Werdati (2007). *Implementasi program mentorship pada pendidikan keperawatan*. Disampaikan pada Pelatihan Nasional Preceptorship dan Mentorship untuk Pendidikan Ners. Yogyakarta, 12 – 14 Februari 2007.

BAB 4

MENGAPLIKASIKAN METODE PEMBELAJARAN PRAKTEK KLINIK



🕒 220 Menit



TUJUAN

TUJUAN UMUM :

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini diharapkan anda mampu mengaplikasikan metode pembelajaran praktek klinik

TUJUAN KHUSUS :

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini, anda dapat menguraikan mengenai peran pembimbing, definisi, kelemahan, keuntungan hambatan dan proses:

- a. Bed side teaching
- b. Case presentation
- c. Jurnal presentation
- d. Meet the expert
- e. Mini clinical examination
- f. Clinic tour / field trip
- g. Case sutdy
- h. Pre dan post conference



URAIAN MATERI

A. Bed Side Teaching

1. Pengertian Bedside Teaching

Bedside teaching adalah pembelajaran yang dilakukan langsung di depan pasien. Dengan bedside teaching mahasiswa bisa menerapkan ilmu pengetahuan, melaksanakan kemampuan komunikasi, keterampilan klinik dan profesionalisme, menemukan seni pengobatan, mempelajari bagaimana tingkah laku dan pendekatan dokter kepada pasien.

Beside teaching merupakan pembelajaran kontekstual dan interaktif yang mendekatkan pembelajar pada real clinical setting. Beside teaching merupakan metode pembelajaran di mana pembelajar mengaplikasikan kemampuan kognitif, psikomotor dan afektif secara terintegrasi. Sementara itu, dosen bertindak sebagai fasilitator dan mitra pembelajaran yang siap untuk memberikan bimbingan dan umpan balik kepada pembelajar. Di dalam proses bedside teaching diperlukan kearifan fasilitator tentang kemungkinan timbulnya hal-hal yang tidak diinginkan sebagai akibat dari interaksi antara pembelajar dan pasien.

Menurut Nursalam (2002), *Beside Teaching* adalah merupakan metode mengajar pada mahasiswa / peserta didik, dilakukan disamping tempat tidur klien meliputi mempelajari kondisi klien dan asuhan keperawatan yang dibutuhkan oleh klien.

2. Keuntungan Bedside Teaching

Dalam penelitian Williams K (Tufts Univ, maret 2008) dihasilkan kesimpulan bahwa bedside teaching sangat baik digunakan untuk mempelajari keterampilan klinik. Beberapa keuntungan bedside teaching antara lain :

- 1) Observasi langsung
- 2) Menggunakan seluruh pikiran
- 3) Klarifikasi dari anamnesa dan pemeriksaan fisik
- 4) Kesempatan untuk membentuk keterampilan klinik mahasiswa
- 5) Memperagakan Fungsi :
 - a. Perawatan
 - b. Keterampilan interaktif

Bedside teaching tidak hanya bias diterapkan di rumah sakit, keterampilan bedside teaching juga dapat diterapkan di beberapa situasi dimana ada pasien.

3. Kerugian Bedside Teaching

- 1) Gangguan (misalnya ada panggilan telepon/HP berdering).
- 2) Waktu rawat inap yang singkat.

- 3) Ruangan yang kecil sehingga padat dan sesak.
 - 4) Tidak ada papan tulis.
 - 5) Tidak dapat mengacu pada buku.
 - 6) Pelajar lelah
4. Prinsip Dasar Bedside Teaching
- 1) Adanya kesiapan fisik maupun psikologis dari pembimbing klinik peserta didik dan klien.
 - 2) Jumlah peserta didik dibatasi idealnya 5-6 orang.
 - 3) Diskusi di awal dan akhir demonstrasi di depan klien dilakukan seminimal mungkin.
 - 4) Lanjutkan dengan redemonstrasi.
 - 5) Kaji permasalahan peserta didik sesegera mungkin terhadap apa yang dilakukan.
 - 6) Kegiatan yang didemonstrasikan adalah sesuatu yang belum pernah diperoleh peserta didik sebelumnya, atau apabila peserta didik menghadapi kesulitan penerapannya
5. Pelaksanaan Bedside Teaching
- Keterampilan bedside teaching dapat kita laksanakan namun sulit mencapai kesempurnaan oleh karena itu perlu perencanaan yang matang agar berhasil dan efektif.
- Persiapan sebelum pelaksanaan bedside teaching :
- 1) Persiapan
 - a. Tentukan tujuan dari setiap sesi pembelajaran
 - b. Baca teori sebelum pelaksanaan
 - 2) Ingatkan mahasiswa akan tujuan pembelajaran :
 - a. Mendemonstrasikan pemeriksaan klinik
 - b. Komunikasi dengan pasien
 - c. Tingkah laku yang professional
 - 3) Persiapan Pasien
 - a. Keadaan umum pasien baik
 - b. Jelaskan pada pasien apa yang akan dilakukan
 - 4) Lingkungan/Keadaan
Pastikan keadaan ruangan nyaman untuk belajar
 - a. Tarik gordena
 - b. Tutup pintu
 - c. Mintalah pasien untuk mematikan televisinya.
- Pelaksanaan bedside teaching :
- 1) Membuat peraturan dasar
 - a. Pastikan setiap orang tahu apa yang diharapkan dari mereka
 - b. Mencakup etika

- c. Batasi interupsi jika mungkin
 - d. Batasi penggunaan istilah kedokteran saat didepan pasien
- 2) Perkenalan
- a. Perkenalkan seluruh anggota tim
 - b. Jelaskan maksud kunjungan
 - c. Biarkan pasien menolak dengan sopan
 - d. Anggota keluarga, diperkenalkan, boleh berada dalam ruangan jika dalam pasien mengizinkan
 - e. Jelaskan pada pasien atau keluarga bahwa banyak yang akan didiskusikan mungkin tidak diterapkan langsung pada pasien.
 - f. Undang partisipasi pasien dan keluarga
 - g. Posisikan pasien sewajarnya posisi tim disekitar tempat tidur.
- 3) Anamnesa
- a. Hindari pertanyaan tentang jenis kelamin atau ras
 - b. Hindari duduk diatas tempat tidur pasien
 - c. Izinkan interupsi oleh pasien dan pelajar untuk menyoroti hal penting atau untuk memperjelas
 - d. Jangan memermalukan dokter yang merawat pasien
- 4) Pemeriksaan fisik
- a. Minta pelajar untuk memeriksa pasien
 - b. Izinkan pasien untuk berpartisipasi(mendengarkan bisik meraba hepar, dll)
 - c. Minta tim untuk mendemonstrasikan teknik yang tepat
 - d. Berikan beberapa waktu agar pelajar dapat menilai hasil pemeriksaan yang baru pertama kali ditemukan
- 5) Pemeriksaan Penunjang
- a. Jika mungkin tetap berada disamping tempat tidur
 - b. Rongent, E C G bila mungkin
 - c. Izinkan pasien untuk meninjau ulang dan berpartisipasi
- 6) Diskusi
- a. Ingatkan pasien bahwa tidak semua yang didiskusikan akan dilaksanakan, biarkan pasien tahu kapan itu bias dilaksanakan.
 - b. Hati-hati memberikan pertanyaan yang tidak bias dijawab kepada mahasiswa yang merawat pasien
 - c. Berikan pertanyaan pertama kali pada tim yan paling junior
 - d. "Saya tidak tahu" adalah jawaban yang tepat, setelah itu gunakan kesempatan untuk mencari jawaban
 - e. Hindari bicara yang tak perlu
 - f. Izinkna pasien untuk bertanya sebelum meninggalkan tempat tidur.
 - g. Minta pasien untuk menanggapi bedside teaching yang telah dilakukan
 - h. Ucapkan terima kasih pada pasien

6. Peran dan Fungsi Pembimbing

1) Fungsi pembimbing

a. Penyebar Pengetahuan

Pendidik sebagai penyebar pengetahuan berfungsi untuk menyampaikan pengetahuan ataupun informasi kepada peserta didik. Dalam hal ini sebagai penyebar pengetahuan, maka pendidik lebih berupaya untuk mentransfer pengetahuan peserta didik.

b. Pelatih Keterampilan

Pendidik sebagai pelatih keterampilan berfungsi memberikan latihan-latihan keterampilan kepada peserta didik. Keterampilan yang diberikan kepada peserta didik adalah keterampilan yang berhubungan dengan kebutuhan akan keterampilan yang dirasakan oleh peserta didik. Sehingga dengan demikian kegiatan tersebut benar-benar diminati dan berhubungan langsung dengan masalah-masalah kehidupan yang dirasakan oleh peserta didik.

c. Perancang Pengalaman Belajar

Sebagai perancang pengalaman belajar pendidik berfungsi sebagai pengembang model rancang dengan menyertakan pemilihan lapangan masalah yang telah dikenal oleh peserta didik, melalui prosedur diagnosis diri dan memilih format yang sesuai (individu, kelompok, kegiatan massa) untuk belajar. Dengan demikian, pendidik menciptakan situasi yang memungkinkan anggota kelompok mendapatkan pengalaman baru atau membantu peserta didik menata pengalamannya di masa lampau dengan cara baru, sehingga timbul kesempatan untuk mengubah perilaku.

2) Peranan Pembimbing

Dalam membelajarkan orang dewasa, seorang pendidik tepat dikatakan sebagai pembimbing, karena pembimbing itu lebih mengutamakan kegiatan belajar pada keaktifan peserta didik. Pendidik lebih banyak membimbing peserta didik dalam kegiatan pendidikan orang dewasa. Beberapa peran pembimbing, diantaranya:

a. Sebagai Pamong Belajar

Pamong belajar berarti orientasi pembelajaran berpusat pada peserta didik (*learner centered*), akan tetapi ini tidak berarti bahwa di dalam penerapan proses pembelajaran sesuai dengan segala keinginan peserta didik. Oleh sebab itu, sebagai pendidik mempunyai tanggungjawab menyediakan suatu pola kegiatan belajar, dimana pendidik mempunyai dua peran, yaitu: Pamong bertindak sebagai pemimpin kelompok belajar yang dilakukannya secara luwes.

Tugas pendidik dalam peranannya sebagai pemimpin kegiatan belajar antara lain ialah melakukan motivasi terhadap peserta didik, sehingga menumbuhkan partisipasi secara maksimal dalam diri peserta didik. Pendidik

juga melakukan penjelasan atau memperjelas tujuan belajar sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik. Kemudian pendidik juga merancang sedemikian rupa, sehingga peserta didik mampu menelaah sendiri alternatif-alternatif pemecahan masalah. Peranan pendidik ialah sebagai pengatur dan menciptakan suasana yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan pemikiran dan tindakannya sesuai dengan hasil pemikiran mereka. Di samping itu, pendidik berperan sebagai penunjuk jalan bagi peserta didik dan membekalinya dengan teknik-teknik belajar yang cocok bagi diri si pelajar.

b. Sebagai Penyuluh

Istilah ini sering dipakai pada kegiatan penyuluhan kesehatan, pendidikan dan pertanian. Penyuluhan berasal dari kata suluh, yang artinya kegiatan yang dilakukan, sehingga menjadikan seseorang/kelompok terang (memahami) informasi-informasi yang disampaikan penyuluh tersebut.

Penyuluhan adalah usaha yang dilakukan seseorang/kelompok kepada orang lain dalam rangka memberikan informasi, penjelasan sehingga orang lain tersebut menjadi paham tentang materi-materi yang disampaikan. Misalnya; dikalangan Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana, pamong belajar dalam rangka melakukan penyuluhan tentang imunisasi, penimbangan bayi, dan lain-lain. Pada penyuluhan, penyuluh berfungsi sebagai orang yang aktif memberikan informasi, penjelasan kepada orang lain.

c. Sebagai Fasilitator

Fasilitator adalah orang yang memberikan kesempatan kepada peserta didik atau memfasilitasi mereka sehingga mereka akan aktif mengarahkan diri sendiri. Contoh dalam membangkitkan peran serta peserta didik dalam mempelajari pesan-pesan pembangunan, digunakan permainan simulasi. Kegiatan belajarnya dilakukan melalui kelompok belajar. Untuk menggerakkan kegiatan belajar, permainan simulasi tersebut keberadaan dan berfungsi sebagai fasilitator.

Fasilitator warga masyarakat di desa/wilayah dimana ia tinggal, dilatih sebagai pemimpin kegiatan belajar pada kelompok belajar, permainan simulasi untuk menyampaikan pesan-pesan kepada masyarakat. Fasilitator berfungsi menumbuhkan atau mendorong peserta permainan pada kejar.

d. Sebagai Tutor

Pembelajaran masyarakat melalui kegiatan pendidikan luar sekolah, misalnya program Paket A, B, dan C, dan dibimbing oleh seorang tutor. Sebagai pendidik, maka tutor memiliki peranan dan fungsi yang hampir bersamaan dengan peranan dan fungsi pada pendidikan sekolah (formal). Secara umum, tugas dan fungsi tutor adalah merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran.

7. Hambatan Bedside Teaching

Dalam pelaksanaan bedside teaching, ada beberapa hambatan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan bedside teaching :

- 1) Gangguan (mis. Panggilan telpon)
- 2) Waktu rawat inap yang singkat
- 3) Ruangan yang kecil sehingga padat dan sesak
- 4) Tidak ada papan tulis
- 5) Tidak bias mengacu pada buku
- 6) Pelajar lelah.

Adapun beberapa hambatan dari pasien :

- 1) Pasien merasa tidak nyaman
- 2) Menyakiti pasien, terutama pada pasien yang kondisi fisiknya tidak stabil
- 3) Pasien tidak ada ditempat
- 4) Pasien salah pengertian dalam diskusi
- 5) Pasien tidak terbuka
- 6) Pasien tidak kooperatif atau marah.

B. Case Presentation

1) Pengertian

Presentasi adalah komunikasi langsung antara penyaji/presenter dengan sekelompok pendengar/audience dalam situasi teknis, saintifik atau professional untuk satu tujuan tertentu dengan menggunakan teknik sajian dan media yang terencana.

Didalam kehidupan manusia sebagai pribadi maupun makhluk social menemukan banyak kasus yang dihadapi yang perlu dipecahkan. Masalah tersebut bisa dijadikan contoh untuk pembelajaran mahasiswa yaitu dengan presentasi kasus yang diartikan sebagai cara menyajikan pelajaran dengan memanfaatkan kasus yang ditemui, digunakan sebagai bahan pembelajaran kemudian kasus tersebut dibahas bersama untuk mendapatkan penyelesaian atau jalan keluar.

Case presentation merupakan salah satu strategi pembelajaran secara langsung. Strategi pembelajaran secara langsung sangat diarahkan oleh pengajar. Metode yang cocok antara lain adalah ceramah, tanya jawab, demonstrasi dan latihan.

Tujuan dari presentasi bermacam-macam, misalnya untuk membujuk (biasanya dibawakan oleh wiraniaga), untuk memberi informasi (biasanya oleh seorang pakar), atau untuk meyakinkan (biasanya dibawakan oleh seseorang yang ingin membantah pendapat tertentu).

Unsur presentasi yaitu adanya penyaji, moderator, audience/ peserta, dan observer. Penyaji adalah orang yang membawakan materi kasus dalam

presentasi (case presentation). Moderator adalah orang yang memimpin dan mengatur jalannya suatu case presentation. Moderator mempunyai tugas membuka acara presentasi, meguraikan latar belakang dan tujuan case presentation, memperkenalkan biodata penyaji dan tema case presentation, menentukan waktu penyajian dan diskusi atau mekanisme tanya jawab, memimpin jalannya diskusi, setelah itu merangkum pertanyaan yang telah diberikan dan kesimpulan dari diskusi dari case presentation.

2) Jenis Case Presentation

a. Presentasi Teks (Reading Presentation)

Bentuk penyajian dimana penyaji sepenuhnya menggunakan teks (membaca kata demi kata yang tertuang dalam media penyajian)

b. Presentasi Hafalan (Memorized Presentation)

Gaya penyajian dimana isi bahan sajian ditulis dalam bentuk teks tertulis lalu dihafalkan. Contohnya laporan hasil studi singkat, hasil kunjungan atau observasi.

c. Penyajian Spontan (The Impromptu Presentation)

Penyajian langsung informal tanpa persiapan yang matang dipihak pembicara, Contohnya; pertemuan khusus anda diminta memberi sambutan karena kapasitas dan posisi anda.

d. Penyajian dgn kartu (The Note Cards Presentation)

Penyajian dengan kartu berisi uraian penyajian sesuai nalar pendengar, namun inti sajian tetap disesuaikan dengan tujuan penyajian. Teknik penyajian bebas, natural, dipersiapkan dengan matang dan sesuai tingkat respon pendengar.

3) Kriteria Keberhasilan Case Presentation dalam Mencapai Tujuan

a. Menarik perhatian peserta

b. Isi presentasi disajikan secara sistematis

c. Penjelasan sesuaikan dengan tingkat nalar pendengar

d. Berikan contoh dan argumen yang kuat

e. Tentukan tindak lanjut

4) Media Case Presentation

a. Charts merupakan grafik, biasanya untuk menampilkan data statistic berbentuk angka.

b. Vidio dan Film merupakan media yang di dalamnya terdapat unsur audiovisual.

c. Handouts merupakan media cetak tertulis berisi materi atau kasus yang disampaikan

d. Cartoons, Poster merupakan media cetak visual bertujuan untuk persuasi

e. Studi Kasus digunakan untuk memberikan kasus nyata pada case presentation

- f. Demonstrasi merupakan metode yang memberikan pengalaman kepada para siswa dengan observasi dan interaksi aktif melalui demonstrasi.
- g. Slides merupakan media penayangan gambar dengan film. Pada perkembangannya, slide sekarang merupakan bentuk media presentasi dengan program computer yaitu power point.

Syarat media case presentation yang efektif:

- a. Mudah dilaksanakan penyaji dan diterima oleh audience
- b. Mudah dibuat oleh penyaji, tanpa mengeluarkan biaya yang banyak
- c. Praktis digunakan untuk menyajikan case presentation
- d. Kesesuaian bahan dengan metode penyajian
- e. Kesesuaian media dengan karakteristik peserta/ audience
- f. Tepat, daya tahan (kuat),
- g. Tersedia

5) Langkah-Langkah Case Presentation yang Efektif

Sebelum mempersiapkan sebuah presentasi beberapa hal perlu diketahui terlebih dahulu: (SPAM):

- a. Situation : Perhatikan waktu dan tempat Anda akan memberikan presentasi
- b. Purpose (Tujuan) : Apa tujuan yang ingin dicapai dari presentasi yang dilakukan
- c. Audience : perhatikan siapa saja yang menjadi peserta dari presentasi Anda
- d. Method : metode apa yang akan Anda pakai sehingga tujuan presentasi dapat tercapai

Langkah-langkah case presentation:

- a. Tahap Pengumpulan Bahan
- b. Tahap seleksi dan penentuan inti presentasi
- c. Tahap memilih, mengembangkan dan menggunakan alat bantu
- d. Tahap pengembangan pembukaan presentasi
- e. Tahap penutupan
- f. Tahap latihan penyajian/Gladiresik
- g. Tahap Penyajian
- h. Evaluasi

6) Kelebihan teknik presentasi kasus (case presentation)

- a. Mahasiswa dapat mengetahui dengan pengamatan yang sempurna tentang sesuatu gambaran yang nyata, yang betul-betul terjadi di dalam hidupnya, sehingga mereka dapat mempelajari dengan penuh perhatian dan lebih terperinci persoalannya. Dengan mengamati, memikirkan dan bertindak dalam menghadapi situasi tertentu, mereka lebih meyakini apa yang diamati dan menemukan jalan keluarnya. Pengamatan seperti diatas akan membantu mahasiswa dalam mengembangkan daya berfikirnya secara sistematis dan logis, sehingga ia mampu pula mengambil keputusan yang tepat.

- b. Ketika mahasiswa meneliti proses dalam mengambil keputusan mengenai salah satu kasus, maka ia mendapatkan pengetahuan tentang dasar-dasar atau sebab-sebab yang melandasi timbulnya kasus tersebut
 - c. Penggunaan teknik presentasi kasus ini juga membantu mahasiswa dalam mengembangkan daya intelektual dan ketrampilan berkomunikasi secara lisan maupun secara penulisan.
 - d. Dalam memecahkan masalah dari kasus itu, mahasiswa dapat menggunakan pendekatan secara "problem solving". Kemudian teknik kasus ini dapat memperlihatkan kepada mahasiswa tentang masalah atau persoalan hidup yang dihadapi terutama dalam bidang pendidikan dan pengajaran.
- 7) Kekurangan teknik presentasi kasus (case presentation)
- a. Memerlukan banyak waktu untuk mempersiapkan banyak kasus yang ditemui.
 - b. Membutuhkan banyak waktu untuk diskusi
 - c. Untuk pelaksanaan kegiatannya memerlukan fasilitas yang banyak dan kadang-kadang hal ini sulit dipenuhi seperti persiapan LCD, laptop, ruang dan listrik.
- 8) Hambatan
- a. Memerlukan alokasi waktu yang lebih panjang.
 - b. Ada beberapa mahasiswa tidak bekerja dengan baik. Mahasiswa yang kurang aktif dalam kelompok akan menemukan kesulitan untuk berbagi / ikut berpartisipasi di dalam diskusi. Sedangkan para mahasiswa yang aktif mencoba untuk mendominasi kelompok.
 - c. Para mahasiswa cerdas cenderung untuk berbuat sebagai "superior" (cenderung mendominasi).

C. Peran Pembimbing dalam Case Presentation

1) Pengertian

Bimbingan adalah suatu proses pembelajaran yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada peserta baik perorangan atau kelompok untuk memecahkan permasalahannya sendiri dan didampingi oleh fasilitator. Bimbingan melibatkan peserta dan fasilitator dalam dialog satu lawan satu dan mengikuti suatu proses yang tersusun, diarahkan pada tanggung jawab memelihara kemajuan dan kinerja yang baik serta hubungan kerja positif antara fasilitator dan staf.

Kriteria yang harus dipenuhi seorang pembimbing antara lain:

- a. Memiliki pengetahuan keilmuan yang dalam dan luas serta minimal setara dengan jenjang pendidikan peserta didik



1. The purpose of this document is to provide a comprehensive overview of the current status of the project. It is intended for the use of senior management and other stakeholders who are interested in the progress and future plans of the organization.

2. The project has been initiated in accordance with the strategic objectives of the organization. It is a key initiative that will help to achieve our long-term goals and improve our overall performance. The project is currently in the planning phase and we are working to develop a detailed project plan.

3. The project is being managed by a dedicated team of experts who are working to ensure that the project is completed on time and within budget. We are committed to providing regular updates to our stakeholders and to maintaining open communication throughout the project lifecycle.

4. The project is expected to have a significant impact on the organization's operations and performance. It will help to streamline our processes, reduce costs, and improve the quality of our products and services. We are confident that the project will be a success and will contribute to the overall growth and success of the organization.

5. The project is currently in the early stages of implementation and we are working to address any challenges that may arise. We are committed to ensuring that the project is completed successfully and that we are able to realize the full benefits of the project. We will continue to monitor the progress of the project and report on our findings to our stakeholders.

6. The project is a complex and multi-faceted initiative that requires a high level of coordination and collaboration. We are working closely with all relevant departments and stakeholders to ensure that the project is completed on time and within budget. We are committed to providing regular updates to our stakeholders and to maintaining open communication throughout the project lifecycle.

7. The project is a key initiative that will help to achieve our long-term goals and improve our overall performance. It is a complex and multi-faceted initiative that requires a high level of coordination and collaboration. We are working closely with all relevant departments and stakeholders to ensure that the project is completed on time and within budget.

- b. Kompeten dalam kemampuan klinik
 - c. Terampil dalam pengajaran klinik
 - d. Mempunyai komitmen dalam pembelajaran klinik. Salah satu cara meningkatkan kualitas pembimbing adalah dengan mengadakan pelatihan clinical educator
- 2) Konsep dasar peran pembimbing klinik

a. Role Model Profesional

Seorang pengajar klinik yang mempunyai pengetahuan yang kokoh, mempunyai kemampuan klinik, trampil sebagai pengajar dan mempunyai komitmen sebagai pembimbing klinik, mendemonstrasikan analisisnya dengan menggunakan sebuah strategi dan mengembangkan tanggung jawab pada mahasiswa serta mempunyai latar belakang pendidikan keperawatan yang lebih tinggi dari pendidikan mahasiswa yang diajarnya.

b. Asessor/penilai

Pembimbing yang memiliki kualifikasi, pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman melakukan kegiatan penilaian, sesuai dengan keahlian dan profesionalisme yang dimiliki dengan mengacu kepada standar penilaian yang berlaku. Mempersiapkan mahasiswa menerapkan teori ke dalam praktek dan menemukan cara memperoleh teori dari praktek, membangun hubungan yang kooperatif dan kolaboratif dengan mahasiswa, merangsang untuk melakukan penyelidikan atau penelitian, mendukung penemuan.

Pembimbing melakukan observasi pelaksanaan secara langsung di laboratorium dan membuat keputusan menurut ekspektasi (dugaan) ekspilisit, standar dan kriteria, mengenal dengan baik pada kemajuan pengkajian dan penerapan dengan sama pada setiap mahasiswa, menimbulkan kepercayaan, dan keadilan reabilitas peneliti

Mempersiapkan mahasiswa menerapkan teori ke dalam praktek dan menemukan cara memperoleh teori dari praktek, membangun hubungan yang kooperatif dan kolaboratif dengan mahasiswa, merangsang untuk melakukan penyelidikan/ penelitian, mendukung penemuan.

c. Coach/Pelatih

Pengajar klinik melakukan pengajaran kepada mahasiswa untuk mencapai kemampuan atau kompetensi dari suatu proses pelatihan dan pengajaran di klinik dengan melakukan hal sebagai berikut:

- 1) Membuka tujuan dan ekspektasi mahasiswa
- 2) Mendorong inisiatif mahasiswa
- 3) Member penghargaan pelaksanaan

- 4) Membantu usaha
 - 5) Mensimulasi kreativitas
- d. Kolega/teman

Pembimbing melibatkan, menarik, memberikan feedback yang jujur tapi tidak menjadi over protektif, menerima setiap mahasiswa dan memberikan dorongan untuk mengetahui bahwa keputusan hasil yang akan datang bukan dari suatu penampilan yang jelek tetapi dari seluruh tingkat kemampuan, sikap dan pelaksanaan bagi suatu keutuhan.

- e. Fasilitator

Pengajar klinik sebagai fasilitator dalam pembelajaran klinik adalah kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk memfasilitasi pengembangan pada bab yang telah lalu dan tergantung pada kesuksesan implementasi lab kampus dan sesi pra klinik atau pengarahannya singkat yang masing-masing membutuhkan kemampuan tambahan yang berbeda. Tanya jawab atau sesi post konferens melengkapi siklus pembelajaran klinik yang tergantung pada kemampuan mengajar klinik yang spesifik.

Peran fasilitator mencakup :

- 1) Mempersiapkan mahasiswa untuk menguji secara kritis asumsi mereka, pengetahuan dasar dan sikap pada setting klinik
 - 2) Mempersiapkan tantangan bagi mahasiswa untuk mengetahui apakah mereka akan melihat, melakukan dan mengalami di klinik
- f. Reflektif

Pembimbing yang mampu menyeleksi pengetahuan yang telah diperolehnya dengan memberikan kontribusi dalam perkembangan pribadi dan sosial seseorang melalui pengalaman dan pemecahan masalah dengan menggunakan suatu proses berpikir aktif, hati-hati, yang dilandasi proses berpikir ke arah kesimpulan-kesimpulan yang definitif .

- g. Feedback

Secara profesional pembimbing bertanggung jawab atas keberhasilan para siswanya menuju tujuan yang diharapkan. Seorang pembimbing klinik yang membantu mahasiswa dalam pengajaran dengan membantu mahasiswa mengidentifikasi perhatian mahasiswa, menyediakan cara untuk mengurangi stress, mendorong mahasiswa mengidentifikasi kebutuhan belajar serta mengembangkan kemampuan memecahkan masalah secara mandiri.

- 3) Peran Pembimbing dalam Case Presentation

- a. Membantu mengidentifikasi masalah.
- b. Merencanakan tindakan yang akan dilakukan.
- c. Mengimplementasikan pengetahuan ke dalam masalah klinik.
- d. Menekankan hubungan antara pengalaman belajar lalu terhadap masalah baru

C. Jurnal Presentation

1) Pengertian *Jurnal Presentation*

Merupakan salah satu bentuk kegiatan belajar yang menggunakan journal atau artikel penelitian sebagai sumber belajar dan bertujuan untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan terkini. Mahasiswa diharapkan dapat memahami, menganalisis, menjelaskan dan menyimpulkan isi dari journal yang mereka baca serta mempresentasikannya dalam suatu forum pembelajaran.

2) Tujuan *Jurnal Presentation*

- a. Menginformasikan: presentasi berisi informasi yang akan disampaikan kepada orang lain. Presentasi semacam ini sebaiknya menyampaikan informasi secara detail dan jelas (*clear*) sehingga orang dapat menerima informasi dengan baik dan tidak salah persepsi terhadap informasi yang diberikan tersebut.
- b. Meyakinkan: presentasi berisi informasi, data, dan bukti-bukti yang disusun secara logis sehingga meyakinkan orang atas suatu topik tertentu. Kontradiksi dan ketidakjelasan informasi dan penyusunan yang tidak logis akan mengurangi keyakinan orang atas presentasi yang diberikan.
- c. Membujuk: presentasi yang berisi informasi, data, dan bukti-bukti yang disusun secara logis agar orang mau melakukan suatu aksi/tindakan. Presentasi dapat berisi bujukan, atau rayuan yang disertai dengan bukti-bukti sehingga orang merasa tidak ragu dan yakin untuk melakukan suatu tindakan.
- d. Menginspirasi: presentasi yang berusaha untuk membangkitkan inspirasi orang.
- e. Menghibur: presentasi yang berusaha untuk memberi kesenangan pada orang melalui informasi yang diberikan.

3) Manfaat *Jurnal Presentation*

Manfaat media berbasis presentasi adalah sebagai berikut:

- a. Memperjelas pesan agar tidak terlalu verbalistik.
- b. Mengatasi keterbatasan ruang, waktu tenaga dan daya indra.
- c. Menimbulkan gairah belajar, interaksi lebih langsung antara murid dengan sumber belajar.
- d. Memungkinkan anak belajar mandiri sesuai dengan bakat dan kemampuan visual, auditori dan kinestetiknya.

- e. Memberikan rangsangan yang sama, mempersamakan pengalaman dan menimbulkan persepsi yang sama.
 - f. Proses pembelajaran mengandung lima komponen, guru (komunikator), bahan pembelajaran, media pembelajaran, siswa (komunikasi), dan tujuan pengajaran.
- 4) Kelebihan *Jurnal Presentation*
- Kelebihan metode *Jurnal Presentation* adalah :
- a. Dapat menyajikan teks, gambar, foto, animasi, audio dan video sehingga lebih menarik;
 - b. Dapat menjangkau kelompok banyak;
 - c. Tempo dan cara penyajiannya bisa disesuaikan;
 - d. Penyajiannya masih bisa bertatap muka;
 - e. Dapat digunakan secara berulang-ulang.
 - f. Bahan materi-materinya mudah didapat dan pembuatannya tidak terlalu rumit
 - g. sehingga tidak terlalu banyak mengeluarkan biaya pembuatannya.
- 5) Kekurangan *Jurnal Presentation*
- Kekurangan metode *Jurnal Presentation* adalah :
- a. Ketergantungan arus listrik sangat tinggi;
 - b. Media pendukungnya (komputer dan LCD) cukup mahal;
 - c. Penggunaan media ini sangat tergantung pada penyaji materi (penyaji harus menguasai betul materinya);
 - d. Masih sangat terbatas guru yang mampu membuat media presentasi.
 - e. Disajikan hanya dalam bentuk teks dan kebanyakan hanya berbentuk animasi-animasi gambar saja.

D. Meet The Expert

1. Pengertian Meet The Expert

Meet the Expert yaitu pertemuan dengan ahli untuk masing-masing kompetensi, dengan tujuan mempersiapkan untuk di lapangan kerja.

Expert atau yang dalam bahasa Indonesia berarti pakar atau ahli ialah seseorang yang banyak dianggap sebagai sumber tepercaya atas teknik maupun keahlian tertentu yang bakatnya untuk menilai dan memutuskan sesuatu dengan benar, baik, maupun sesuai dengan aturan dan status oleh sesamanya ataupun khayalak dalam bidang khusus tertentu. Lebih umumnya, seorang pakar ialah seseorang yang memiliki pengetahuan ataupun kemampuan luas dalam bidang studi tertentu. Para pakar dimintai nasihat dalam bidang terkait mereka, namun mereka tidak selalu setuju dalam kekhususan bidang studi. Melalui pelatihan, pendidikan, profesi, publikasi, maupun pengalaman, seorang pakar dipercaya memiliki pengetahuan khusus dalam bidangnya di atas rata-rata orang, di mana orang lain bisa secara resmi mengandalkan pendapat pribadi.

Secara teoritis, istilah pelatihan (training) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian

tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2002:5). Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta ketrampilan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan mereka saat ini. Sementara batasan yang lebih luas menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan cakupan dari pengembangan serta memfokuskan individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun masa yang akan datang.

Anwar Prabu (2003 : 24) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non-manajerialnya mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis.

2. Peran Meet The Expert

Seorang pakar ialah seseorang yang memiliki pengetahuan ataupun kemampuan luas dalam bidang studi tertentu. Melalui pelatihan, pendidikan, profesi, publikasi, maupun pengalaman, seorang pakar dipercaya memiliki pengetahuan khusus dalam bidangnya di atas rata-rata orang, di mana orang lain bisa secara resmi (dan sah) mengandalkan pendapat pribadi.

Seorang pakar juga memiliki peran sebagai :

- 1) Memperbaiki moral melalui proses pelatihan
- 2) Dapat memotivasi setiap orang untuk mempelajari ketrampilan atau pengetahuan baru
- 3) Meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi
- 4) Meningkatkan produktivitas

3. Kelemahan Meet the Expert

Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan seringkali berjalan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh institusi, ini menjadi tantangan institusi karena program pelatihan dan pengembangan ini menghabiskan dana yang tidak sedikit. Oleh sebab itu, institusi harus melakukan evaluasi dari program yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh sasaran dan tujuan pelatihan yang telah dicapai, sebab keberhasilan atau kegagalan dari suatu program pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan sebagai informasi dan masukan untuk perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan selanjutnya. Untuk menilai *outcomes* pelatihan, manajer sumber daya manusia

harus mendokumentasikan bagaimana perilaku peserta pelatihan sebelum dan setelah mengikuti pelatihan.

Beberapa kelemahan pelatih dapat menyebabkan gagalnya sebuah program pelatihan. Suatu pemahaman terhadap masalah potensial ini harus dijelaskan selama pelatihan pada trainer. (Simamora:2006:282). Kelemahan-kelemahan meliputi:

- 1) Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai obat untuk semua penyakit organisasional.
- 2) Partisipan tidak cukup termotivasi untuk memusatkan perhatian dan komitmen mereka.
- 3) Sebuah teknik dianggap dapat diterapkan disemua kelompok, dalam semua situasi, dengan keberhasilan yang sama.
- 4) Informasi biaya-manfaat untuk mengevaluasi program pelatihan tidak dikumpulkan.
- 5) Peran utama penyelia/atasan tidak diakui.
- 6) Sedikit atau tidak ada persiapan untuk tindak lanjut.

Empat aspek kritis dalam program pelatihan karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Komitmen organisasi terhadap pelatihan, suatu pelatihan akan berhasil jika organisasi memberikan komitmen serius terhadap program pelatihan ini.
- 2) Tahapan dalam program pelatihan, tahapan ini dimulai dengan analisa kebutuhan pelatihan, implemementasi program pelatihan, dan evaluasi program pelatihan.
- 3) Berbagai aspek kritis pelatihan, meliputi : *need assessment*, pelaksanaan, *course content*, *training delivery methods*, *impact*, dan *job aids*.
- 4) Solusi srategis masalah pelatihan (Jusuf Irianto,. 2001 : 78).

4. Keuntungan Meet The Expert

Pelatihan perlu diberikan kepada pelajar maupun pegawai yang sudah berpengalaman. mahasiswa memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka, sedangkan pelatihan untuk pegawai yang sudah berpengalaman perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Apalagi bila ada mahasiwa yang ditempatkan di tempat tugas yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan yang tidak atau kurang baik yang perlu dihilangkan.

Pelatihan SDM adalah untuk peningkatan kemampuan melaksanakan tugas sekarang. Pengembangan SDM adalah menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Pelatihan dan pengembangan SDM

mutlak diperlukan untuk peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Lima manfaat Meet The :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- 2) Mengurangi waktu pembelajaran untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Membantu dalam peningkatan dan pengembangan pribadi

5. Hambatan dalam Meet The Expert

Pelatihan bukan suatu keterampilan yang mudah, terdapat sejumlah factor yang menimbulkan ancaman baik bagi atasan maupun bawahan. Factor utama yang dapat membangun ataupun merusak pelatihan terletak pada kesesuaian kepribadian atau sebaliknya pertentangan kepribadian antara pihak atasan dan bawahan.

1) Peran kurang jelas

Sekalipun peran dapat dilihat sebagai sarana manajemen yang penting, sering kali timbul ketidakjelasan mengenai apa sesungguhnya yang dilibatkan baik dari segi keterampilan maupun kegiatan. Di samping itu, kurangnya pemahaman dapat menimbulkan pertanyaan siapa sesungguhnya yang harus bertanggung jawab dalam pelatihan. Selain itu, terdapat pula ketidakpastian mengenai seberapa banyak penyuluhan, pengarahan, dan dukungan sosio-emosional yang dibutuhkan.

2) Gaya manajemen kurang sesuai

Gaya manajemen merupakan pola perilaku konsisten yang digunakan atasan saat bekerja bersama dan melalui orang lain. Tak mustahil mereka khawatir bila kebiasaan tersebut harus diubah ataupun diganti, suatu situasi yang menimbulkan perasaan kurang aman bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya.

3) Keterampilan komunikasi tidak memadai

Keterampilan komunikasi tulis dan tulisan sangat penting dalam situasi pelatihan. Keberhasilan dan kegagalan narasumber sebagai pelatih bergantung pada kemampuan mereka dalam menyampaikan pikiran, perasaan dan kebutuhan. Narasumber seharusnya juga dapat menerima upaya para audiens untuk melakukan hal serupa. Atasan yang cenderung bertele-tele, di samping memberikan instruksi dan penjelasan ala kadarnya, akan menimbulkan suasana yang membingungkan dan menghambat komunikasi.

4) Kurangnya motivasi

Bila seorang narasumber ditanya apakah mereka berhasil sebagai pelatih, jawaban mereka pada umumnya adalah 'ya, saya rasa demikian'. Kesulitan ini

timbul karena saran pembangkit motivasi yang dipilih tidak sesuai dengan kebutuhan perorangan yang dimaksudkan pada saat yang sama. Sebagai pelatih, atasan mempunyai tambahan menciptakan lingkungan bermotivasi bagi narasumber. Namun, dengan organisasi yang kian diperamping dan jumlah pekerja kian menyusut ataupun diintegrasikan, kesulitan pun semakin membengkak.

5) Tekanan dalam pekerjaan

Sejumlah alasan diungkapkan oleh narasumber mengapa mereka tidak termotivasi dan ragu untuk menjadi pelatih. Satu diantaranya karena mereka menganggap pelatihan menitikberatkan pada sikap 'lakukan sendiri tugasmu'. Yang lain berpikir bahwa pelatihan akan menyita terlalu banyak waktu, dan terlalu rumit untuk dijelaskan kepada orang lain yang tidak memiliki pengalaman dan keahlian tertentu.

Kesulitan lain yang timbul adalah kecemasan menghadapi kegagalan, seandainya bawahan tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik, atau sebaliknya kekhawatiran bila audiens akan terlihat lebih pandai dari dirinya. Pelatihan dilihat dari perspektif narasumber.

6. Proses Meet The Expert

Dessler (2003, p217) mengatakan proses pelatihan terdiri dari 5 (lima) langkah.

1) Langkah analisis kebutuhan

Untuk mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi.

2) Langkah merancang instruksi

Untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku-buku kerja, latihan, dan aktivitas.

3) Langkah validasi

Program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang bias memiliki.

4) Langkah penerapan program

Pada langkah keempat, perusahaan melatih karyawan ditargetkan.

5) Langkah evaluasi

Manajemen perusahaan menilai keberhasilan atau kegagalan pelatihan.

E. Mini Clinical Examination

1. Pengertian

Mini Cex (Mini Clinical Evaluation Exercise) adalah metode penilaian performa peserta didik pada pendidikan tahap klinik baik kepaniteraan maupun residensi. Metode penilaian ini dirancang untuk menilai keterampilan klinis esensial yang dibutuhkan dalam pelayanan klinik yang baik. Selain itu dalam

metode ini terdapat *feedback* untuk peserta didik yang dapat membantu mengarahkan peserta didik dalam proses pembelajaran. (1) Penilaian dilakukan oleh seorang penilai yang sudah dilatih terhadap peserta didik yang berinteraksi langsung dengan pasien dalam *setting* tertentu, misalnya rawat inap, UGD, poliklinik, dll. Hasil penilaian dituliskan dalam borang penilaian terstruktur oleh penilai, sehingga di akhir penilaian penilai dapat memberikan *feedback*nya (contoh borang penilaian terlampir).

2. Kelemahan

Kekurangan *mini cex* ini adalah *Mini cex* kurang tepat dalam menilai *attitude* walaupun ada item profesionalisme, sehingga ada institusi yang telah mengembangkan *Professional Mini Evaluation Exercise (P-mex)*.

- 1) Sangat tergantung pada jenis kasus yang ditemui pada saat melaksanakan kegiatan, jika kasus kurang, maka kesempatan mahasiswa untuk menemui kasus yang variatif juga kurang.
- 2) *Feedback* yang diberikan.
- 3) Waktu memberikan *feedback* terbatas karena hanya disediakan waktu 15-20 menit untuk setiap sesi *mini cex*.
- 4) Observasi berulang yang dilakukan untuk ujian formatif akan memberikan bias, jika penilai yang sama terlibat dalam penilaian sumatif yang dapat membuat instrumen ini menjadi kurang reliabel.
- 5) Kurang holistik dibandingkan ujian *long case*.

3. Keuntungan

Kelebihan dari metode penilaian *mini cex* ini adalah

- a. Menilai peserta didik pada level "does" piramid Miller.
- b. Menggunakan pasien yang sebenarnya sehingga biaya lebih murah dibandingkan dengan menggunakan pasien simulasi. Selain itu peserta didik juga memiliki pengalaman untuk melihat gejala dan tanda penyakit tertentu pada pasien yang mungkin tidak bisa disimulasikan.
- c. Menggunakan beberapa jenis kasus, sehingga penilaian performa mahasiswa dapat dilakukan pada berbagai kasus.
- d. Jumlah penilai lebih dari satu dan keputusan penilaian tidak oleh satu orang penilai. Hal ini akan meningkatkan reabilitas instrumen *mini cex*.
- e. Peserta didik mendapatkan *feedback* dari beberapa penilai untuk meningkatkan performanya
- f. *Mini cex* dilakukan beberapa kali, sehingga memberikan kesempatan pada mahasiswa untuk dapat meningkatkan performanya.
- g. Dilakukan pada berbagai *setting*, sehingga memberi pengalaman pada peserta didik untuk melayani pasien pada berbagai *setting*.

4. Proses

Walaupun dalam sejarahnya, *mini cex* pertama kali digunakan dalam pendidikan spesialis, tapi dalam perkembangannya *mini cex* juga dapat digunakan dalam pendidikan tahap klinik bagi peserta didik pada level pendidikan yang lebih rendah misalnya pendidikan tahap klinik program pendidikan dokter. Penilaian *mini cex* dilaksanakan dengan menggunakan borang terstruktur yang meliputi tujuh kelompok penilaian yaitu :

- a. Anamnesis Kemampuan untuk memfasilitasi pasien dalam menjelaskan keadaannya, menggunakan pertanyaan yang sesuai untuk mendapatkan informasi yang adekuat dan memberikan respon verbal dan nonverbal dengan tepat.
- b. Pemeriksaan fisik Kemampuan untuk melakukan pemeriksaan pasien sesuai dengan kasus pasien untuk tujuan skrining atau diagnostik, menjelaskan pada pasien serta sensitif terhadap kenyamanan pasien.
- c. Profesionalisme Kemampuan untuk menunjukkan rasa hormat, kasih sayang, empati, membangun kepercayaan pasien, memperhatikan kenyamanan pasien, rendah hati, menjaga kerahasiaan informasi. Serta menyadari keterbatasan diri.
- d. *Clinical judgment* Kemampuan untuk menegakkan diagnosis yang tepat, memilih pemeriksaan penunjang yang sesuai dan manajemen dengan memperhatikan keuntungan dan resikonya
- e. Keterampilan konseling Kemampuan untuk menjelaskan rasionalitas pemeriksaan atau pengobatan, mendapatkan persetujuan pasien, melakukan edukasi atau konseling terkait penatalaksanaan pasien.
- f. Organisasi atau efisiensi Kemampuan membuat prioritas dan ringkasan yang jelas.
- g. Penilaian secara keseluruhan Menunjukkan kemampuan secara keseluruhan yang terdiri dari kemampuan membuat sintesis, keputusan klinis.

F. Clinic Tour / Field Trip

1. Pengertian

Metode *Field trip* ialah cara mengajar yang dilaksanakan dengan mengajak siswa ke suatu tempat atau obyek tertentu di luar sekolah untuk mempelajari atau menyelidiki sesuatu seperti meninjau pabrik sepatu, suatu bengkel mobil, toko serba ada, peternakan, perkebunan, lapangan bermain dan sebagainya (Roestiyah, 2001:85). Winarno (1980: 115-116) mengatakan bahwa metode karyawisata atau *field trip* adalah metode belajar dan mengajar di mana siswa dengan bimbingan guru diajak untuk mengunjungi tempat tertentu dengan maksud untuk belajar. Berbeda halnya dengan tamasya di mana seseorang pergi untuk mencari hiburan semata, *field trip* sebagai metode belajar mengajar lebih terikat oleh tujuan dan tugas belajar. Sedangkan menurut Syaiful Sagala (2006: 214) metode *field trip* ialah pesiar (ekskursi) yang dilakukan oleh para peserta

didik untuk melengkapi pengalaman belajar tertentu dan merupakan bagian integral dari kurikulum sekolah. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa metode *field trip* merupakan metode penyampaian materi pelajaran dengan cara membawa langsung siswa ke obyek di luar kelas atau di lingkungan yang berdekatan dengan sekolah agar siswa dapat mengamati atau mengalami secara langsung. Dalam pembelajaran Bahasa Indonesia khususnya dalam 9 pelajaran menulis karangan dibutuhkan metodologi pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi siswa. Metode *field trip* dianggap peneliti sebagai salah satu metode yang efektif digunakan sebagai metode pembelajaran khususnya dalam melatih keterampilan menulis karangan deskripsi siswa, karena dengan mengamati lingkungan secara nyata siswa akan lebih bersemangat dalam mengembangkan ide, pendapat, dan gagasannya ke dalam bentuk tulisan.

2. Kekurangan

Menurut Syaiful Bahri Djamarah (2006: 94) mengemukakan bahwa metode *field Trip* mempunyai kekurangan, yaitu :

- a. Fasilitas yang diperlukan dan biaya yang dipergunakan sulit untuk disediakan oleh siswa atau sekolah.
- b. Sangat memerlukan persiapan atau perencanaan yang matang.
- c. Memerlukan koordinasi dengan guru agar tidak terjadi tumpang tindih waktu selama kegiatan karyawisata.
- d. Dalam *field Trip* sering unsur rekreasi lebih prioritas, sedang unsur studinya menjadi terabaikan.
- e. Sulit mengatur siswa yang banyak dalam perjalanan dan sulit mengarahkan mereka pada kegiatan yang menjadi permasalahan.

Sedangkan menurut Syaiful Sagala (2006: 215) mengemukakan bahwa metode *field Trip* mempunyai kekurangan, yaitu :

- a. Memerlukan persiapan oleh banyak pihak.
- b. Jika karyawisata sering dilakukan akan mengganggu kelancaran pelaksanaan pembelajaran, apalagi jika tempat-tempat yang dikunjungi jauh dari sekolah.
- c. Kadang-kadang terjadi kesulitan dalam pengangkutan.
- d. Jika tempat yang dikunjungi itu sukar untuk diamatai, akibatnya siswa menjadi bingung dan tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan.
- e. Memerlukan pengawasan yang tepat.
- f. Memerlukan biaya yang relatif tinggi.
- g. Dari kedua pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa metode *field Trip* mempunyai kekurangan-kekurangan, yaitu :
- h. Biaya yang dipakai dalam proses karyawisata relatif mahal.
- i. Kadang terjadi kesulitan dalam mengkondisikan siswa.

- j. Sering tujuan pembelajaran tidak tersampaikan karena tujuan untuk rekreasi lebih diprioritaskan.

Memerlukan persiapan yang matang agar tidak terjadi gangguan selama dalam proses karyawisata berlangsung.

3. Kelebihan

Metode karyawisata atau *field trip* mempunyai beberapa kelebihan antara lain (Syaiful Bahri Djamarah, 2006: 94) :

- a. Field trip memiliki prinsip pengajaran modern yang memanfaatkan lingkungan nyata dalam pengajaran.
- b. Membuat apa yang dipelajari di sekolah lebih relevan dengan kenyataan dan kebutuhan masyarakat.
- c. Pengajaran serupa ini dapat lebih merangsang kreativitas siswa.
- d. Informasi sebagai bahan pelajaran lebih luas dan aktual.

Menurut Syaiful Sagala (2006: 215) mengemukakan bahwa kelebihan metode *field trip* adalah :

- a. Anak didik dapat mengamati kenyataan-kenyataan yang beraneka ragam dari dekat.
- b. Anak didik dapat menghayati pengalaman-pengalaman baru dengan mencoba turut serta di dalam suatu kegiatan.
- c. Anak didik dapat menjawab masalah-masalah atau pernyataan-pernyataan dengan melihat, mendengar, mencoba, dan membuktikan secara langsung.
- d. Anak didik dapat memperoleh informasi dengan jalan mengadakan wawancara atau mendengar ceramah yang diberikan selama kegiatan pembelajaran berlangsung.
- e. Anak didik dapat mempelajari sesuatu secara intensif dan komprehensif.

Sedangkan menurut Roestiyah (2001: 87) menyatakan kelebihan metode karyawisata atau *field trip* yaitu:

- a. Siswa memperoleh pengalaman belajar yang tidak didapatkan di sekolah, sehingga kesempatan tersebut dapat mengembangkan bakat khusus atau keterampilan siswa.
- b. Siswa dapat melihat berbagai kegiatan di lingkungan luar sehingga dapat memperdalam dan memperluas pengalaman siswa.
- c. Dengan obyek yang ditinjau langsung, siswa dapat memperoleh bermacam-macam pengetahuan dan pengalaman yang terintegrasi dan tidak terpisah-pisah dan terpadu.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa metode *field trip* mempunyai beberapa kelebihan, yaitu:

- a. Siswa dapat mengamati kenyataan yang bermacam-macam dari tempat berkumpul siswa.
- b. Siswa dapat menghayati pengalaman-pengalaman baru.
- c. Siswa dapat memperoleh informasi langsung yang berasal dari pengamatan siswa itu sendiri.
- d. Siswa dapat mempelajari suatu materi secara integral dan terpadu

G. Case Study

1. Pengertian

Case Study atau studi kasus adalah rangkuman pengalaman pembelajaran (pengalaman mengajar) yang ditulis oleh seorang guru/dosen dalam praktik pembelajaran mereka di kelas. Pengalaman tersebut memberikan contoh nyata tentang masalah-masalah yang dihadapi oleh guru pada saat mereka melaksanakan pembelajaran. Melalui pengkajian Case Study dalam pembelajaran dengan segala komponennya, para guru dapat melakukan evaluasi diri (self evaluation), dapat memperbaiki dan sekaligus dapat meningkatkan praktik pembelajaran mereka di kelas. Case Study ditulis dalam bentuk narasi dan berisi pengalaman pembelajaran yang paling berkesan yang Anda ingat karena kesuksesannya, kesulitan, atau pengalaman yang penuh problematika.

2. Manfaat

Manfaat yang dapat dipetik dari case study bagi guru dan bagi mahasiswa calon guru dapat dikemukakan sebagai berikut.

- a. Sebagai evaluasi diri (self evaluation) bagi guru untuk dapat memperbaiki dan sekaligus dapat meningkatkan praktik pembelajaran mereka di kelas.
- b. Sebagai pembuka wawasan mahasiswa calon guru terhadap pembelajaran dan penanaman konsep bagaimana seharusnya pembelajaran itu berlangsung.
- c. Guru dan mahasiswa calon guru dapat belajar dari kegagalan orang lain (guru penulis case study)
- d. Menemukan kekurangan dan kelebihan proses pembelajaran berdasarkan pengalaman penulis case study.
- e. Mahasiswa calon guru dapat memperoleh gambaran yang nyata tentang dunia anak—khususnya di sekolah, termasuk di dalamnya memahami psikologi anak.
- f. Guru dan mahasiswa calon guru dapat menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang tepat sehingga tidak mengulangi kekeliruan yang dialami oleh penulis case study.

- g. Keberhasilan yang dialami oleh penulis case study dapat menjadi acuan bagi orang lain (guru dan calon guru).
- h. Bagi guru pamong, case study bermanfaat dalam pembimbingan mahasiswa PPL melaksanakan pembelajaran agar menjadi lebih baik.
- i. Dengan mengkaji case study, guru ataupun calon guru menjadi lebih terbuka, lebih jujur, dan lebih berani mengungkapkan kegagalan yang dialaminya dalam pembelajaran.
- j. Guru dan calon guru dapat belajar menulis pengalaman pembelajarannya dalam bentuk narasi pembelajaran.

3. Metode Mengembangkan Case Study

- a. Seorang guru menceritakan/menulis pengalaman yang sukses atau suatu permasalahan yang menarik yang muncul saat pembelajaran dengan pokok bahasan atau topik tertentu. Pengalaman yang diceritakan/ditulisakan itu menggambarkan pemikiran guru tersebut tentang mengapa permasalahan atau pengalaman tersebut menarik.
- b. Harus ditulis sesegera mungkin supaya tidak mudah terlupakan
- c. Sebagai masukan dalam penulisan, penulis narasi dapat mempedomani komentar-komentar guru lain (guru mitra) yang ikut mengamati proses pembelajaran
- d. Persiapan guru
- e. RPP
- f. Pelaksanaan pembelajaran
 - 1) Kegiatan awal, inti, dan akhir
 - 2) Metode dan strategi pembelajaran
 - 3) Materi pembelajaran
 - 4) Evaluasi
 - 5) Ketercapaian tujuan pembelajaran
- g. Perilaku siswa
- h. Perasaan guru (keberhasilan, kegagalan, dan persepsinya terhadap siswa)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebuah case study dalam bentuk narasi pembelajaran, prosesnya adalah sebagai berikut. Ada tim kolaborasi (beberapa orang guru)

- a. Ada persiapan-persiapan prapembelajaran
- b. Praktik pembelajaran di kelas (ada yang berpraktik mengajar dan ada yang mengamati)
- c. Pengamat menuliskan komentarnya

- d. Komentar yang ditulis oleh pengamat tidak berupa “potret pembelajaran”, tetapi mengarah pada proses pembelajaran dengan segala komponennya
- e. Komentar pengamat ditulis pada saat proses pembelajaran berlangsung
- f. Pada akhir pembelajaran, komentar pengamat diserahkan kepada guru yang berpraktik mengajar
- g. Guru yang berpraktik mengajar menuliskan pengalaman pembelajarannya dalam bentuk narasi pembelajaran
- h. Narasi yang sudah ditulis, diberi judul yang sesuai
- i. Setelah menulis narasi, guru juga menulis refleksi dengan cara membaca kembali narasi yang dituliskannya, kemudian baru menuliskan refleksi.
- j. Narasi yang sudah ditulis dibaca oleh pengamat dan pengamat menuliskan komentarnya berdasarkan narasi dan hasil pengamatan pembelajaran
- k. Case study dilengkapi dengan RPP dan hasil kerja siswa
- l. Narasi memuat semua hal yang dialami dan dirasakan guru dalam pembelajaran, termasuk di dalamnya perilaku siswa

H. Pre dan Post Conference

1. Pengertian

Conference adalah diskusi kelompok tentang beberapa aspek klinik dan kegiatan konsultasi. Conference dilakukan sebelum dan sesudah melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien. Konferensi (conference) merupakan pertemuan tim yang dilakukan setiap hari. Konferensi dilakukan sebelum atau setelah melakukan operan dinas, sore atau malam sesuai dengan jadwal dinas perawatan pelaksanaan. conference sebaiknya dilakukan di tempat tersendiri sehingga dapat mengurangi gangguan dari luar. Konferensi terdiri dari pre conference dan post conference.

Pre conference adalah diskusi tentang aspek klinik sebelum melaksanakan asuhan keperawatan atau kebidanan pada pasien atau komunikasi katim dan perawat/bidan pelaksana setelah selesai operan untuk rencana kegiatan pada shift tersebut yang dipimpin oleh ketua tim atau penanggung jawab tim. Jika yang dinas pada tim tersebut hanya satu orang, maka pre conference ditiadakan. Isi pre conference adalah rencana tiap perawat/bidan(rencana harian), dan tambahan rencana dari katim dan PJ tim(Modul MPKP, 2006)

2. Tujuan

Secara umum tujuan konferensi adalah untuk menganalisa masalah-masalah secara kritis dan menjabarkan alternatif penyelesaian masalah, mendapatkan gambaran berbagai situasi lapangan yang dapat menjadi masukan untuk menyusun rencana antisipasi sehingga dapat meningkatkan kesiapan diri dalam pemberian asuhan keperawatan dan merupakan cara yang efektif untuk

menghasilkan perubahan non kognitif (McKeachie, 1962).

Tujuan pre conference adalah:

- a. Membantu untuk mengidentifikasi masalah-masalah pasien, merencanakan asuhan dan merencanakan evaluasi hasil.
- b. Mempersiapkan hal-hal yang akan ditemui di lapangan
- c. Memberikan kesempatan untuk berdiskusi tentang keadaan pasien

3. Syarat Pelaksanaan

Syarat pelaksanaan:

- a. Pre conference dilaksanakan sebelum pemberian asuhan keperawatan dan post conference dilakukan sesudah pemberian asuhan keperawatan.
- b. Waktu efektif yang diperlukan 10 atau 15 menit.
- c. Topik yang dibicarakan harus dibatasi, umumnya tentang keadaan pasien, perencanaan tindakan rencana dan data-data yang perlu ditambahkan.
- d. Yang terlibat dalam conference adalah kepala ruangan, ketua tim dan anggota tim.

4. Pedoman Pelaksanaan

Pedoman pelaksanaan conference

- a. Sebelum dimulai, tujuan conference harus dijelaskan.
- b. Diskusi harus mencerminkan proses dan dinamika kelompok
- c. Pemimpin mempunyai peran untuk menjaga fokus diskusi tanpa mendominasi dan memberi umpan balik
- d. Pemimpin harus merencanakan topik yang penting secara periodic
- e. Ciptakan suasana diskusi yang mendukung peran serta, keinginan mengambil tanggung jawab dan menerima pendekatan serta pendapat yang berbeda
- f. Ruang diskusi diatur sehingga dapat tatap muka pada saat diskusi
- g. Pada saat menyimpulkan conference, ringkasan diberikan oleh pemimpin dan kesesuaiannya dengan situasi lapangan

5. Pelaksanaan Conference

Pre Conference

Waktu : Setelah Operan

Tempat : Meja masing – masing tim

Penanggung jawab : Ketua tim atau Pj tim

Kegiatan :

- a. Ketua tim atau Pj tim membuka acara
- b. Ketua tim atau pj tim menajakan rencana harian masing – masing perawat pelaksana

- c. Ketua tim atau Pj tim memberikan masukan dan tindakan lanjut terkait dengan asuhan yang diberikan saat itu.
- d. Ketua tim atau Pj tim memberikan reinforcement.
- e. Ketua tim atau Pj tim menutup acara

6. Post Conference

Waktu : Sebelum operan ke dinas berikutnya.

Tempat : Meja masing – masing tim.

Penanggung jawab : ketua tim atau Pj tim

Kegiatan :

- a. ketua tim atau PJ tim membuka acara.
- b. Ketua tim atau PJ tim menanyakan kendala dalam asuhan yang telah diberikan.
- c. Ketua tim atau PJ tim yang menanyakan tindakan lanjut asuhan klien yang harus dioperkan kepada perawat shift berikutnya.
- d. Ketua tim atau PJ menutup acara.



RANGKUMAN

Bedside teaching adalah pembelajaran yang dilakukan langsung di depan pasien. Dengan metode *bedside teaching* mahasiswa dapat menerapkan ilmu pengetahuan, melaksanakan kemampuan komunikasi, keterampilan klinik dan profesionalisme, menemukan seni pengobatan, mempelajari bagaimana tingkah laku dan pendekatan dokter kepada pasien.

Metode *bedside teaching* merupakan salah satu metode pembelajaran klinik yang efektif, namun hingga saat ini publikasi *bedside teaching* tidak terlalu gencar, sehingga masih banyak pusat pendidikan kesehatan yang belum menerapkannya.

Setiap metode pembelajaran yang digunakan bertalian dengan tujuan belajar yang ingin dicapai. Tujuan pembelajaran untuk mendidik mahasiswa agar sanggup memecahkan masalah-masalah dalam belajarnya. Sehingga tujuan pembelajaran yang berbeda memerlukan metode yang berbeda juga.

1. Definisi Meet The Expert.

Meet the Expert yaitu pertemuan dengan ahli untuk masing-masing kompetensi, dengan tujuan mempersiapkan untuk di lapangan kerja.

2. Peran Meet The Expert.

Peran Meet The Expert adalah Memperbaiki moral melalui proses pelatihan, Dapat memotivasi setiap orang untuk mempelajari ketrampilan atau pengetahuan baru, Meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi dan Meningkatkan produktivitas

3. Kelemahan Meet The Expert.

Kelemahan Meet The Expert adalah Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai obat untuk semua penyakit organisasional, Partisipan tidak cukup termotivasi untuk memusatkan perhatian dan komitmen, Sebuah teknik dianggap dapat diterapkan disemua kelompok, dalam semua situasi, dengan keberhasilan yang sama, Ketidakadaan atau kurangnya dukungan manajemen dan Sedikit atau tidak ada persiapan untuk tindak lanjut

4. Keuntungan Meet The Expert.

Keuntungan Meet The Expert adalah Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, Mengurangi waktu pembelajaran untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima, Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan, Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja dan Membantu dalam peningkatan dan pengembangan pribadi

5. Hambatan Meet The Expert.

Hambatan Meet The Expert adalah Peran kurang jelas, Gaya manajemen kurang sesuai, Keterampilan komunikasi tidak memadai, Kurangnya motivasi dan Tekanan dalam pekerjaan

6. Proses Meet The Expert.
 - a. Langkah analisis kebutuhan
 - b. Langkah merancang instruksi
 - c. Langkah validasi
 - d. Langkah penerapan program
 - e. Langkah evaluasi

Metode *student assessment* harus kongruen dengan metode pembelajaran, karena *assessment drives learning*. Pemilihan metode *student assessment* juga mangacu pada ranah tujuan pembelajarannya, sehingga diperlukan beberapa metode *student assessment* dalam suatu program pendidikan. *Mini cex* adalah salah satu metode *student assesment* yang cukup efektif dalam menilai performa mahasiswa pada level "does". Metode ini memiliki beberapa kelebihan seperti validitas dan reabilitas yang baik, mahasiswa mendapatkan *feedback* dari beberapa asesor untuk memperbaiki performanya, memberikan kesempatan yang banyak pada mahasiswa untuk menunjukkan performanya pada berbagai kasus dan *setting*. Tetapi *mini cex* juga memiliki kekurangan, sehingga penggunaan instrumen penilaian ini perlu dikombinasi dengan yang lain seperti *P-mex*, *OSCE*, dll.



TES FORMATIF

1. Beberapa keuntungan bedside teaching antara lain kecuali..
 - a. Observasi langsung
 - b. Menggunakan seluruh pikiran
 - c. Klarifikasi dari anamnesa dan pemeriksaan fisik
 - d. Adanya kesiapan fisik maupun psikologis dari pembimbing klinik peserta didik dan klien
2. Ingatkan mahasiswa akan tujuan pembelajaran..
 - a. Mendemonstrasikan pemeriksaan klinik
 - b. Komunikasi dengan pasien
 - c. Tingkah laku yang professional
 - d. Semua jawaban benar
3. Kriteria Keberhasilan Case Presentation dalam Mencapai Tujuan adalah
 - a. Isi presentasi disajikan secara sistematis
 - b. Presentasi Teks
 - c. Kesesuaian bahan dengan metode penyajian
 - d. Tepat, daya tahan (kuat)
4. Langkah-langkah case presentation..
 - a. Tahap Pengumpulan Bahan
 - b. Tahap mendemonstrasikan
 - c. Tahap persentase
 - d. Tahap evaluasi
5. Kekurangan Jurnal Presentation kecuali..
 - a. Ketergantungan arus listrik sangat tinggi;
 - b. Media pendukungnya (komputer dan LCD) cukup mahal;
 - c. Penggunaan media ini sangat tergantung pada penyaji materi (penyaji harus menguasai betul materinya)
 - d. Mendemonstrasikan pemeriksaan klinik

A.
B.
C.

GLOSARIUM

Bedside teaching	: Pembelajaran yang dilakukan langsung didepan pasien.
Presentasi	: Komunikasi langsung antara penyaji/presenter dengan sekelompok pendengar/audience dalam situasi teknis, saintifik atau professional untuk satu tujuan tertentu dengan menggunakan teknik sajian dan media yang terencana.
The Imprompt Presentation	: Penyajian Spontan.
Reading Presentation	: Presentasi Teks.
Memorized Presentation	: Presentasi hapalan.
The Note Cards Presentation	: Penyajian dengan kartu.
Assessor	: Penilai
Coach	: Pelatih
Kolega	: Teman
Feedback	: Umpan Balik
Jurnal Presentation	: Bentuk kegiatan belajar yang menggunakan journal atau artikel penelitian sebagai sumber belajar dan bertujuan untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan terkini.



DAFTAR PUSTAKA

- Eksap, Hendrik .2011. "Bedside Teaching". <http://hendrikeksap.blogspot.co.id/2011/01/bedside-teaching.html>. Diakses pada tanggal 12 april 2017.
- Kadir, Rahmadiar. 2014. " Makalah Bedside Teaching". <http://rahmaniarkadir.blogspot.co.id/2014/09/bedside-teaching-mata-kuliah-metodik.html>. Diakses tanggal 12 april 2017
- Andragogi. 2011. "peranan dan fungsi pembimbing". <https://92putrimedan-sitiativa.blogspot.co.id/2011/11/peranan-dan-fungsi-pembimbing.html?m=>. diakses tanggal 12 april 2017.

BAB 5

PEMBELAJARAN KLINIK

🕒 220 Menit



TUJUAN

TUJUAN UMUM :

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini diharapkan Anda mampu melaksanakan bimbingan praktek pada praktek klinik kebidanan

TUJUAN KHUSUS :

Setelah mempelajari kegiatan belajar ini, anda dapat melaksanakan :

- a. Membuat perencanaan pembelajaran praktik klinik dengan model pembelajaran klinik
- b. Pembelajaran praktik klinik
- c. Evaluasi pembelajaran praktik klinik



URAIAN MATERI

A. Membuat perencanaan pembelajaran praktik klinik dengan model pembelajaran klinik

Menurut William H Newman dalam bukunya *Administrative Action Techniques of Organization and Management* dalam Majid (2005) dalam Satria (2010) menyatakan bahwa perencanaan adalah menentukan apa yang akan dilakukan. Dalam konteks pembelajaran, perencanaan juga dapat dikatakan sebagai proses penyusunan materi, penggunaan media, penggunaan pendekatan dan metode pengajaran. Sebelum membuat rancangan, sebaiknya dilakukan pengkajian terlebih dahulu. Melalui pengkajian akan didapatkan status kemampuan awal peserta didik sehingga akan membantu menetapkan tujuan pembelajaran. Tidak semua mahasiswa harus mendapatkan proses pembelajaran yang sama walaupun tujuan akhir dari pembelajarannya sama. Sedangkan untuk makna pembelajaran, banyak ahli pendidikan yang menyatakan bahwa pengajaran merupakan terjemahan dari instruction atau teaching.

Sedikit berbeda dengan Correy dalam bukunya *Association for Education Communication and Technology* dalam Satria (2010) mengatakan bahwa instruction merupakan bagian dari pendidikan yang merupakan suatu proses dimana lingkungan seseorang dengan sengaja dikelola agar memungkinkan orang tersebut dapat belajar melakukan hal tertentu atau memberikan respon terhadap situasi tertentu pula. Berasumsi pada pendapat Correy, maka untuk dapat melaksanakan pembelajaran, seorang dosen atau pengajar di lahan praktik yang sering disebut instruktur klinik berperan sebagai perancang dan pengembang model pembelajaran sekaligus sebagai pengelola atau pelaksana. Oleh karena itu untuk melaksanakan tugas ini, instruktur klinik perlu memiliki pengetahuan, sikap, keterampilan khusus dan hal-hal atau materi yang akan disampaikan. Selain itu instruktur klinik pun sebaiknya memahami tentang konsep perencanaan pembelajaran (Satria, 2010).

Menurut Hunt dalam Satria (2010) ada beberapa model persiapan mengajar diantaranya model ROPES dan satuan pelajaran. Model ROPES merupakan sebuah urutan tahap dari Review, Overview, Presentation, Exercise dan Sumarry. Model ini cocok diadopsi untuk pembelajaran klinik karena dimulai dari review atau pengulangan tentang kegiatan yang akan dilakukan. Tahap kedua overview yaitu menjelaskan tindakan yang akan dilakukan. Kemudian tahap presentation dengan kegiatan mendemonstrasikan tindakan yang akan dilakukan. Keempat adalah exercise atau latihan, pada tahap ini mahasiswa melakukan tindakan keperawatan di bawah supervisi instruktur klinik. Model terakhir yaitu summary atau membuat rangkuman dari pembelajaran yang telah berlangsung.

Kekurangan dari model ini adalah tidak mencantumkan aspek evaluasi. Padahal melalui evaluasi instruktur klinik dapat mengetahui kemampuan mahasiswanya. Akan tetapi tahap summary bisa dimodifikasi menjadi tahap evaluasi.

Model satuan pelajaran (satpel) adalah model yang sering dipilih oleh kebanyakan pendidik karena polanya yang baku. Tahapannya tiga bagian yaitu kegiatan awal berupa pendahuluan dan apersepsi yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan awal mahasiswa. Tahap kedua merupakan kegiatan inti yaitu penyampaian materi dan pemberian bimbingan terhadap mahasiswa. Dan tahap terakhir merupakan kegiatan penutup yang biasanya ditandai dengan cara membuat rangkuman atau melaksanakan evaluasi untuk materi yang telah dipelajari.

B. Pembelajaran praktik klinik

1. Role Model Profesional

Seorang pengajar klinik yang mempunyai pengetahuan yang kokoh, mempunyai kemampuan klinik, trampil sebagai pengajar dan mempunyai komitmen sebagai pembimbing klinik, mendemonstrasikan analisisnya dengan menggunakan sebuah strategi dan mengembangkan tanggung jawab pada mahasiswa serta mempunyai latar belakang pendidikan keperawatan yang lebih tinggi dari pendidikan mahasiswa yang diajarnya.

2. Asessor/penilai

Pembimbing yang memiliki kualifikasi, pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman melakukan kegiatan penilaian, sesuai dengan keahlian dan profesionalisme yang dimiliki dengan mengacu kepada standar penilaian yang berlaku. Mempersiapkan mahasiswa menerapkan teori ke dalam praktek dan menemukan cara memperoleh teori dari praktek, membangun hubungan yang kooperatif dan kolaboratif dengan mahasiswa, merangsang untuk melakukan penyelidikan atau penelitian, mendukung penemuan.

Pembimbing melakukan observasi pelaksanaan secara langsung di laboratorium dan membuat keputusan menurut ekspektasi (dugaan) eksplisit, standar dan kriteria, mengenal dengan baik pada kemajuan pengkajian dan penerapan dengan sama pada setiap mahasiswa, menimbulkan kepercayaan, dan keadilan reabilitas peneliti

Mempersiapkan mahasiswa menerapkan teori ke dalam praktek dan menemukan cara memperoleh teori dari praktek, membangun hubungan yang kooperatif dan kolaboratif dengan mahasiswa, merangsang untuk melakukan penyelidikan/ penelitian, mendukung penemuan.

3. Coach/Pelatih

Pengajar klinik melakukan pengajaran kepada mahasiswa untuk mencapai kemampuan atau kompetensi dari suatu proses pelatihan dan pengajaran di klinik dengan melakukan hal sebagai berikut:

- a. Membuka tujuan dan ekspektasi mahasiswa
- b. Mendorong inisiatif mahasiswa
- c. Member penghargaan pelaksanaan
- d. Membantu usaha
- e. Mensimulasi kreativitas

4. Kolega/teman

Pembimbing melibatkan, menarik, memberikan feedback yang jujur tapi tidak menjadi over protektif, menerima setiap mahasiswa dan memberikan dorongan untuk mengetahui bahwa keputusan hasil yang akan datang bukan dari suatu penampilan yang jelek tetapi dari seluruh tingkat kemampuan, sikap dan pelaksanaan bagi suatu keutuhan.

- a. Mendemonstrasikan sebuah hubungan kerja yang terbuka dan percaya sehingga pembimbing dan mahasiswa adalah partner
- b. Belajar dari dan dengan setiap orang, mempersiapkan untuk kolaborasi dan kooperasi

5. Fasilitator

Pengajar klinik sebagai fasilitator dalam pembelajaran klinik adalah kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk memfasilitasi pengembangan pada bab yang telah lalu dan tergantung pada kesuksesan implementasi lab kampus dan sesi pra klinik atau pengarahan singkat yang masing-masing membutuhkan kemampuan tambahan yang berbeda. Tanya jawab atau sesi post konferens melengkapi siklus pembelajaran klinik yang tergantung pada kemampuan mengajar klinik yang spesifik.

Peran fasilitator mencakup :

- a. Mempersiapkan mahasiswa untuk menguji secara kritis asumsi mereka, pengetahuan dasar dan sikap pada setting klinik
- b. Mempersiapkan tantangan bagi mahasiswa untuk mengetahui apakah mereka akan melihat, melakukan dan mengalami di klinik

6. Reflektif

Pembimbing yang mampu menyeleksi pengetahuan yang telah diperolehnya dengan memberikan kontribusi dalam perkembangan pribadi dan sosial seseorang melalui pengalaman dan pemecahan masalah dengan menggunakan suatu proses berpikir aktif, hati-hati, yang dilandasi proses

berpikir ke arah kesimpulan-kesimpulan yang definitif melalui lima langkah yaitu :

- a. Mengenali masalah, masalah itu datang dari luar diri sendiri.
- b. Menyelidiki dan menganalisa kesulitannya dan menentukan masalah yang dihadapinya.
- c. Menghubungkan uraian-uraian hasil analisisnya itu atau satu sama lain, dan mengumpulkan berbagai kemungkinan guna memecahkan masalah tersebut. Dalam bertindak ia dipimpin oleh pengalamannya sendiri
- d. Menimbang kemungkinan jawaban atau hipotesis dengan akibatnya masing-masing.
- e. Mencoba mempraktekkan salah satu kemungkinan pemecahan yang dipandangya terbaik. Hasilnya akan membuktikan betul-tidaknya pemecahan masalah itu. Bilamana pemecahan masalah itu salah atau kurang tepat, maka akan di cobanya kemungkinan yang lain sampai ditemukan pemecahan masalah yang tepat.

7. Feedback

Secara profesional pembimbing bertanggung jawab atas keberhasilan para siswanya menuju tujuan yang diharapkan. Seorang pembimbing klinik yang membantu mahasiswa dalam pengajaran dengan membantu mahasiswa mengidentifikasi perhatian mahasiswa, menyediakan cara untuk mengurangi stress, mendorong mahasiswa mengidentifikasi kebutuhan belajar serta mengembangkan kemampuan memecahkan masalah secara mandiri.

C. Evaluasi pembimbing klinik

Evaluasi merupakan salah satu fungsi dalam pelaksanaan proses pembimbingan klinik di lahan praktik.

1. Tujuan Evaluasi
 - a. Memperoleh informasi kemajuan proses belajar dalam melaksanakan praktik klinik.
 - b. Menentukan tingkat pencapaian tujuan praktik klinik yang telah dirumuskan institusi.
 - c. Mengetahui kesulitan mahasiswa dalam pembimbingan praktik.
 - d. Memberikan nilai keterampilan kepada setiap mahasiswa.
 - e. Pertanggungjawaban pembimbing klinik kepada institusi terhadap proses hasil bimbingan.
 - f. Untuk memperbaiki proses pembimbingan klinik yang akan datang.
2. Cara Evaluasi Praktik Klinik

Evaluasi praktik klinik menekankan pada pencapaian kompetensi dan kualitas pencapaian pembelajaran setelah selesai melaksanakan praktik dan evaluasi pencapaian kompetensi. Pembimbing klinik mengadakan umpan balik tentang hasil yang telah dicapai, meminta pendapat kepada mahasiswa mengenai proses pembimbingan dan segala hal yang dihadapinya yang menyangkut faktor-faktor pendukung, faktor penghambat serta kekurangan-kekurangan yang ditemukan (Ahnna, 2007).



RANGKUMAN

Menurut William H Newman dalam bukunya *Administrative Action Techniques of Organization and Management* dalam Majid (2005) dalam Satria (2010) menyatakan bahwa perencanaan adalah menentukan apa yang akan dilakukan. Dalam konteks pembelajaran, perencanaan juga dapat dikatakan sebagai proses penyusunan materi, penggunaan media, penggunaan pendekatan dan metode pengajaran. Sebelum membuat rancangan, sebaiknya dilakukan pengkajian terlebih dahulu. Melalui pengkajian akan didapatkan status kemampuan awal peserta didik sehingga akan membantu menetapkan tujuan pembelajaran. Tidak semua mahasiswa harus mendapatkan proses pembelajaran yang sama walaupun tujuan akhir dari pembelajarannya sama. Sedangkan untuk makna pembelajaran, banyak ahli pendidikan yang menyatakan bahwa pengajaran merupakan terjemahan dari instruction atau teaching.

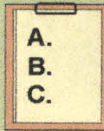
1. Role Model Profesional
2. Asessor/penilaian
3. Coach/Pelatih
4. Kolega/teman
5. Fasilitator
6. Reflektif
7. Feedback

Evaluasi praktik klinik menekankan pada pencapaian kompetensi dan kualitas pencapaian pembelajaran setelah selesai melaksanakan praktik dan evaluasi pencapaian kompetensi. Pembimbing klinik mengadakan umpan balik tentang hasil yang telah dicapai, meminta pendapat kepada mahasiswa mengenai proses pembimbingan dan segala hal yang dihadapinya yang menyangkut faktor-faktor pendukung, factor penghambat serta kekurangan-kekurangan yang ditemukan (Ahnna, 2007)



TES FORMATIF

1. Pengajar klinik melakukan pengajaran kepada mahasiswa untuk mencapai kemampuan atau kompetensi dari suatu proses pelatihan dan pengajaran di klinik dengan melakukan hal sebagai berikut..
 - a. Memberi penghargaan pelaksanaan
 - b. Membantu usaha
 - c. Mensimulasi kreativitas
 - d. Semua jawaban benar
2. Mempersiapkan mahasiswa untuk menguji secara kritis asumsi mereka, pengetahuan dasar dan sikap pada setting klinik merupakan peran..
 - a. Fasilitator
 - b. Kolega/teman
 - c. Coach/ pelatih
 - d. Asessor/penilai
3. Mempersiapkan tantangan bagi mahasiswa untuk mengetahui apakah mereka akan melihat, melakukan dan mengalami di klinik
 - a. Fasilitator
 - b. Kolega/teman
 - c. Coach/ pelatih
 - d. Asessor/penilai
4. yang dilandasi proses berpikir ke arah kesimpulan-kesimpulan yang definitif melalui langkah-langkah sebagai berikut salah satunya adalah..
 - a. Mengenali masalah, masalah itu datang dari luar diri sendiri.
 - b. Memberi penghargaan pelaksanaan
 - c. Mengetahui kesulitan mahasiswa dalam pembimbingan praktik.
 - d. Mensimulasi kreativitas
5. Tujuan Evaluasi adalah..
 - a. Mengenali masalah, masalah itu datang dari luar diri sendiri.
 - b. Memberi penghargaan pelaksanaan
 - c. Mengetahui kesulitan mahasiswa dalam pembimbingan praktik.
 - d. Mensimulasi kreativitas



GLOSARIUM

Feedback	:	Umpan balik
Role Model	:	Panutan
Asessor	:	Penilai
Coach	:	Pelatih
Kolega	:	Teman



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina N. (2011). Media dan Pembelajaran. Palembang: Universitas Sriwijaya
- Apriyanti. (2008). Hubungan Motivasi Kerja dan Supervisi dengan Penerapan Konferensi, Ronde Keperawatan dan Presentasi Kasus pada Perawat Pelaksana di RSUD A. Yani Metro Lampung. Diunduh pada tanggal 03 januari 2013. Dibuka pada website: <http://lontar.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=124156&lokasi=lokal>
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmadi, (2008). Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta: EGC.
- Azizah & Ropyanti (2012). Tingkat Kepuasan Bimbingan Klinik Mahasiswa Keperawatan. Jakarta: Jurnal Nursing Studies, Volume 1, Nomor 1 Tahun 2012, Halaman 219 – 224
- Cendikia. (2009). Hubungan Tingkat Pengetahuan Pembimbing Klinik Dengan Penerapan Bimbingan Konferensi. Diunduh pada tanggal 18 januari 2013. Dibuka pada website: <http://referensi.penelitian.skripsi/tesis>.
- Djamarah, S. B. (2006). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.