



Efektifitas pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* terhadap pengetahuan tenaga kesehatan di Rumah Sakit

The effectiveness of preceptorship and mentorship training on the knowledge of health workers at the hospital

Ani Mashunatul Mahmudah¹, Rohayati Masitoh², RR Viantika Kusumasari¹, Sri Riyana²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Surya Global, Yogyakarta

² Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul, Yogyakarta

ABSTRACT

Improving the competence of health workers is one of the important strategies in improving the quality of service and patient safety in hospitals. Preceptorship and mentorship training is a method of human resource development that aims to improve the ability of clinical supervisors to carry out the guidance process effectively. However, evidence on the effectiveness of the training in improving the knowledge of health workers in hospitals is still limited. The purpose of this study is to analyze the effectiveness of preceptorship and mentorship training on the knowledge of health workers at Panembahan Senopati Hospital, Bantul. This study used a pre-experimental quantitative design with a one-group pretest-posttest design. The research will be carried out in December 2025 at Panembahan Senopati Hospital, Bantul. The study population was 45 clinical supervisors with total sampling techniques. A total of 30 respondents who participated in the entire series of studies were analyzed as a final sample. Knowledge measurement was carried out using questionnaires before and after training. The data was analyzed univariately, followed by the Shapiro-Wilk normality test and the Wilcoxon Signed-Rank Test. The average knowledge score increased from 63.20 in the pre-test to 80.00 in the post-test, with an average increase of 16.80 points. The results of the Wilcoxon test showed that there were 21 respondents who had increased scores, 4 respondents had decreased, and 5 respondents had fixed scores. Statistical analysis showed a significant difference between pre- and post-training knowledge scores ($p = 0.000$). Preceptorship and mentorship training have proven to be effective in increasing the knowledge of health workers at Panembahan Senopati Hospital Bantul.

Keywords: health workers; knowledge; mentorship; preceptorship training

ABSTRAK

Peningkatan kompetensi tenaga kesehatan merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit. Pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* merupakan metode pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan pembimbing klinik dalam melaksanakan proses bimbingan secara efektif. Namun, bukti mengenai efektivitas pelatihan tersebut terhadap peningkatan pengetahuan tenaga kesehatan di rumah sakit masih terbatas. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis efektivitas pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* terhadap pengetahuan tenaga kesehatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif pre-experimental dengan rancangan one-group pretest-posttest. Penelitian dilaksanakan pada Desember 2025 di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Populasi penelitian adalah 45 pembimbing klinik dengan teknik total sampling. Sebanyak 30 responden yang mengikuti seluruh rangkaian penelitian dianalisis sebagai sampel akhir. Pengukuran pengetahuan dilakukan menggunakan kuesioner sebelum dan sesudah pelatihan. Data dianalisis secara univariat, dilanjutkan uji normalitas Shapiro Wilk dan uji Wilcoxon Signed-Rank Test. Hasil penelitian ini mendapatkan rerata skor pengetahuan meningkat dari 63,20 pada pre-test menjadi 80,00 pada post-test, dengan peningkatan rerata sebesar 16,80 poin. Hasil uji Wilcoxon menunjukkan terdapat 21 responden mengalami peningkatan skor, 4 responden mengalami penurunan, dan 5 responden memiliki skor yang tetap. Analisis statistik menunjukkan perbedaan yang bermakna antara skor pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan ($p = 0,000$). Pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* terbukti efektif meningkatkan pengetahuan tenaga kesehatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Kata kunci: *Mentorship*; pelatihan; pengetahuan; *preceptorship*; tenaga kesehatan

Korespondensi: Ani Mashunatul Mahmudah, Program Studi Pendidikan Profesi Ners, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Surya Global, Jl. Ringroad Selatan, Potorono, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta, e-mail: ns.anim@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, efektif, dan berpusat pada pasien. Dalam konteks tersebut, tenaga keperawatan memiliki peran penting karena terlibat secara langsung dan berkesinambungan dalam pemberian asuhan kepada pasien. Kualitas pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kompetensi perawat dalam menjalankan praktik profesional. Oleh karena itu, pengembangan pengetahuan dan kompetensi perawat secara berkelanjutan menjadi bagian penting dalam upaya mempertahankan mutu pelayanan dan keselamatan pasien(1).

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi kesehatan, digitalisasi pelayanan kesehatan, serta kompleksitas kondisi pasien menuntut tenaga kesehatan untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilannya secara berkelanjutan. Perawat tidak hanya dituntut memiliki kompetensi klinis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, komunikasi interprofesional, kepemimpinan, pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based practice*), dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem pelayanan kesehatan. Namun demikian, masih ditemukan kesenjangan antara pengetahuan teoritis dengan implementasi praktik klinik di lapangan yang dapat memengaruhi mutu pelayanan(2).

Salah satu strategi yang banyak diterapkan untuk meningkatkan kompetensi dan memfasilitasi transisi tenaga kesehatan di lingkungan kerja adalah melalui program *preceptorship* dan *mentorship*. *Preceptorship* merupakan metode pembelajaran klinis yang bersifat terstruktur, di mana seorang *preceptor* membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi perawat baru, mahasiswa profesi, maupun perawat yang sedang beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, *mentorship* merupakan hubungan profesional jangka panjang yang berfokus pada pengembangan karier, peningkatan kepercayaan diri, penguatan profesionalisme, dan dukungan psikososial antara mentor dan mentee(3).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *preceptorship* dapat mendukung kompetensi dan kesiapan tenaga kesehatan dalam menjalankan praktik profesional. Selain itu, *mentorship* berpotensi mendukung pengembangan profesional, kepercayaan diri, kemampuan mengelola stres, serta retensi tenaga kesehatan. *Systematic review* terbaru juga menunjukkan bahwa program *mentorship* di lingkungan rumah sakit dapat menciptakan hubungan pendampingan yang mendukung perkembangan profesional dan kesejahteraan tenaga kesehatan(1). Dengan demikian, penerapan *preceptorship* dan *mentorship* secara terstruktur berpotensi menjadi salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia keperawatan.

Namun demikian, implementasi program *preceptorship* dan *mentorship* di berbagai rumah sakit masih menghadapi sejumlah kendala. Beberapa permasalahan yang sering ditemukan meliputi belum optimalnya pengetahuan perawat mengenai peran dan fungsi sebagai *preceptor* maupun *mentor*, tingginya beban kerja, keterbatasan waktu pendampingan, kurangnya pelatihan yang terstandarisasi, serta belum adanya evaluasi berkala terhadap efektivitas program yang telah dilaksanakan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pelaksanaan bimbingan klinik menjadi kurang optimal dan berdampak pada rendahnya transfer pengetahuan kepada perawat yang dibimbing.

Bukti empiris menunjukkan bahwa pelatihan dapat menjadi salah satu pendekatan untuk meningkatkan kesiapan tenaga kesehatan dalam menjalankan fungsi pendampingan. Penelitian yang dilakukan Mashayekh, R., Ebadi, A., Nehrir, B., & Moayed, M. S. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan *preceptorship* mampu meningkatkan keterlibatan dan kemampuan perawat dalam membimbing peserta didik keperawatan di rumah sakit(4).

Selain itu, tinjauan sistematis yang dipublikasikan tahun 2026 menjelaskan bahwa program *mentorship* di rumah sakit berkontribusi terhadap peningkatan pengembangan profesional, kepercayaan diri, kesejahteraan

psikologis, serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Program *mentorship* yang terstruktur juga berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang suportif dan berkelanjutan.

Di Indonesia, implementasi metode *preceptorship* dan *mentorship* mulai dikembangkan sebagai bagian dari pembelajaran klinik dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk. menunjukkan bahwa pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* dapat meningkatkan pengetahuan pembimbing klinik dalam melaksanakan proses pembelajaran klinik secara aktif dan efektif(5). Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguatan kapasitas pembimbing melalui pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan di lingkungan pelayanan.

Kebutuhan tersebut semakin penting seiring dengan tuntutan transformasi sistem kesehatan nasional yang menempatkan penguatan kompetensi sumber daya manusia kesehatan sebagai salah satu prioritas. Dalam lingkungan rumah sakit yang melibatkan berbagai profesi kesehatan, diperlukan pendekatan pengembangan kapasitas yang terstruktur, terukur, berkelanjutan, dan berbasis bukti. *Preceptorship* dan *mentorship* dapat menjadi salah satu strategi untuk mendukung proses pembelajaran di tempat kerja melalui pendampingan, transfer pengetahuan, pemberian umpan balik, dan pengembangan profesional tenaga kesehatan.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan manfaat *preceptorship* dan *mentorship*, bukti mengenai efektivitas pelatihan kedua metode tersebut dalam meningkatkan pengetahuan tenaga kesehatan dari berbagai latar belakang profesi di lingkungan rumah sakit masih perlu diperkuat. Penelitian sebelumnya juga lebih banyak berfokus pada konteks keperawatan atau pembimbing klinik tertentu, sehingga penerapan *preceptorship* dan *mentorship* dalam konteks tenaga kesehatan secara lebih luas masih memerlukan evaluasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* terhadap peningkatan pengetahuan tenaga kesehatan di rumah sakit.

METODE

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif berbasis *pre-experimental* dengan rancangan *one-group pretest-posttest design*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2025 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pembimbing klinik di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling (sensus), di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dari total populasi tersebut, sebanyak 30 pembimbing klinik menyelesaikan seluruh tahapan kegiatan (pre-test, intervensi pelatihan, dan post-test) sehingga dianalisis sebagai sampel akhir.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur untuk mengukur karakteristik demografi serta tingkat pengetahuan pre-test dan post-test responden. Prosedur pengambilan data dilakukan dalam tiga tahap yaitu *pretest*, intervensi dan kemudian *posttest*.

Data yang terkumpul diolah dan dinalisis secara bertahap, diawali analisis univariat untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi, persentase, rerata (mean), dan standar deviasi, dilanjutkan uji normalitas Shapiro-Wilk ($n \leq 50$), serta diakhiri analisis bivariat menggunakan uji non-parametrik Wilcoxon Signed-Rank Test ($\alpha = 0,05$) karena data skor pengetahuan terbukti tidak terdistribusi normal.

HASIL

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 30 orang responden tenaga kesehatan, gambaran karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, status kepegawaian, dan profesi disajikan pada Tabel 1

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Perempuan	25	83,3
Laki-laki	5	16,7
Status Kepegawaian		
ASN	23	76,7
Non ASN	7	23,3
Profesi nakes		
Perawat Vokasi	12	40,0
Ners	4	13,3
Perawat Vokasi Level 5	2	6,7
Perekam Medis dan Informasi Kesehatan	2	6,7
Apoteker	2	6,7
Bidan Vokasi Level 5	1	3,3
Bidan Vokasi	1	3,3
Tenaga Sanitasi Lingkungan	1	3,3
Radiografer Level 6	1	3,3
Tenaga Teknologi Laboratorium Medik Level 5	1	3,3
Nutrisi	1	3,3
Elektromedis	1	3,3
Fisioterapis	1	3,3
Total	30	100

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang (83,3%). Sebagian besar responden memiliki status kepegawaian sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 23 orang (76,7%). Dilihat dari latar belakang profesi, responden didominasi oleh perawat vokasi yaitu sebanyak 12 orang (40,0%) dan Ners sebanyak 4 orang (13,3%).

Sebelum dilakukan analisis bivariat untuk menguji efektivitas intervensi, dilakukan uji normalitas data *pre-test* dan *post-test*. Mengingat jumlah sampel ($n < 50$) maka uji normalitas menggunakan uji Shapiro-Wilk.

Tabel 2. Hasil uji normalitas distribusi data pengetahuan

Data	Statistic	df	Sig.	Keterangan
Pre Test	0,857	30	0,0009	Tidak normal
Post Test	0,534	30	0,0000	Tidak normal

Hasil uji normalitas pada Tabel. 2 menunjukkan bahwa nilai p-value (Sig.) baik pada data *pre-test* (0,009) maupun *post-test* ($p = 0,000$) lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa data skor pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan tidak terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, uji hipotesis dianalisis menggunakan uji non-parametrik *Wilcoxon Signed-Rank Test*.

Gambaran deskriptif skor pengetahuan responden sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) mengikuti pelatihan preceptorship dan *mentorship* disajikan pada Tabel.3.

Tabel 3. Gambaran deskriptif skor pengetahuan responden

Pretest-Posttest	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maksimum
Nilai Pre Test	30	63,20	21,25	0,00	88,00
Nilai Post Test	30	80,00	22,72	0,00	100,00

Berdasarkan Tabel 3, terjadi peningkatan nilai rata-rata pengetahuan responden dari 63,20 pada saat *pre-test* menjadi 80,00 pada saat *post-test*, dengan peningkatan rerata sebesar 16,80. Nilai maksimum pengetahuan juga mengalami peningkatan dari 88,00 menjadi 100,00 setelah intervensi.

Untuk menguji signifikansi perbedaan skor sebelum dan sesudah intervensi, dilakukan analisis menggunakan uji *Wilcoxon Signed-Rank Test*.

Tabel 4. Hasil uji *Wilcoxon Signed-Rank Test* sebelum dan sesudah pelatihan

<i>Pretest-posttest</i>	<i>N</i>	<i>Mean rank</i>	<i>Sum of ranks</i>	<i>Test statistic</i>	
				<i>Z</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
Negative Ranks	4	7,88	31,50	-3,525	0,000
Positive Ranks	21	13,98	293,50		
Ties	5				

Hasil analisis *Wilcoxon Signed-Rank Test* menunjukkan bahwa dari 30 responden, sebanyak 21 responden mengalami peningkatan skor pengetahuan (*positive ranks*), 4 responden mengalami penurunan skor (*negative ranks*), dan 5 responden tidak mengalami perubahan skor (*ties*). Nilai uji statistik menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang berarti $p\text{-value} < 0,05$, sehingga diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan secara signifikan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna pada pengetahuan tenaga kesehatan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan tenaga kesehatan setelah mengikuti pelatihan *preceptorship* dan *mentorship*. Rerata skor pengetahuan meningkat sebesar 16,80 poin, dari 63,20 pada saat pre-test menjadi 80,00 pada post-test. Hasil uji *Wilcoxon Signed-Rank Test* menunjukkan adanya perbedaan skor pengetahuan secara statistik setelah pelatihan ($p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* dapat menjadi salah satu pendekatan pembelajaran yang potensial untuk meningkatkan pemahaman tenaga kesehatan mengenai peran dan proses pendampingan dalam praktik klinik. Pengalaman praktik klinik yang optimal memungkinkan peserta mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional secara komprehensif. Integrasi tersebut menjadi bekal penting dan mendukung kemampuan klinis dan kepercayaan diri bagi peserta dalam menjalankan praktik profesional setelah menyelesaikan pendidikan di institusi akademik(6)(7).

Secara teoritis, keberhasilan pelatihan ini dapat dijelaskan melalui asumsi teori pembelajaran dewasa (andragogi). Tenaga kesehatan sebagai pembelajar dewasa (*adult learners*) memiliki karakteristik belajar yang berorientasi pada pemecahan masalah (*problem-centered*), memiliki dorongan internal (*internal motivation*), serta mengandalkan akumulasi pengalaman sebagai fondasi belajar. Peserta pelatihan merupakan tenaga kesehatan yang telah memiliki pengalaman kerja, sehingga proses pembelajaran tidak berlangsung dalam kondisi tanpa pengetahuan, melainkan melalui proses menghubungkan informasi baru dengan pengalaman yang telah dimiliki. Materi *preceptorship* dan *mentorship* yang berkaitan langsung dengan situasi pendampingan klinik memungkinkan peserta mengaitkan konsep yang dipelajari dengan permasalahan yang mereka temui dalam pekerjaan. Relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan tersebut dapat meningkatkan keterlibatan peserta dan memfasilitasi pemahaman terhadap informasi baru. Pendekatan ini memenuhi prinsip andragogi, yakni materi pelatihan dapat langsung diaplikasikan dalam lingkungan kerja (*readiness to learn*), sehingga dapat memfasilitasi proses internalisasi informasi dan retensi kognitif yang lebih optimal(8).

Pelatihan, secara garis besar memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh informasi baru, memperkuat pemahaman konseptual, serta mengintegrasikan pengalaman praktik melalui proses pembelajaran yang terstruktur. Dalam pelatihan *preceptorship* dan *mentorship*, peserta tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga memperoleh kesempatan berdiskusi, melakukan refleksi, serta memecahkan permasalahan yang

sering dihadapi dalam praktik klinik. Pendekatan pembelajaran aktif dapat membantu peserta memahami dan menerapkan materi melalui keterlibatan dalam diskusi, pemecahan masalah, dan refleksi(9). Dengan demikian, peningkatan skor pengetahuan dalam penelitian ini kemungkinan tidak hanya berkaitan dengan jumlah informasi yang diberikan, tetapi juga dengan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta berinteraksi secara aktif dengan materi dan fasilitator.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh Lima dan Alzyood (2024) yang menyatakan bahwa implementasi *preceptorship* berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, kompetensi, proses sosialisasi dan kepercayaan diri tenaga kesehatan, khususnya pada tenaga kesehatan yang sedang menjalani masa transisi ke praktik klinik(10). Hubungan yang suportif antara *preceptor* dan peserta memungkinkan terjadinya proses transfer pengetahuan dan pengalaman klinis secara efektif sehingga mempercepat pencapaian kompetensi profesional dan dapat mendukung kualitas pelayanan dan praktik yang lebih aman(11).

Selain *preceptorship*, pendekatan *mentorship* juga memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kapasitas tenaga kesehatan. Vlerick, dkk. (2024) dalam *systematic review* mengenai program *mentoring* pada perawat spesialis menyimpulkan bahwa *mentorship* mampu meningkatkan pengembangan profesional, kompetensi klinis, kepercayaan diri, serta kemampuan pengambilan keputusan. Melalui proses pendampingan yang berkesinambungan, peserta memperoleh umpan balik yang jelas dan membangun, sehingga pemahaman terhadap materi menjadi lebih mendalam dan mudah diterapkan dalam praktik pelayanan kesehatan(12). Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada konteks keperawatan, temuannya memberikan gambaran bahwa hubungan pendampingan yang terstruktur dapat menjadi bagian penting dalam pengembangan kapasitas tenaga kesehatan.

Peningkatan skor pengetahuan pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan telah memenuhi prinsip pembelajaran orang dewasa (*adult learning*), yaitu berorientasi pada pengalaman, pemecahan masalah, dan kebutuhan peserta dalam praktik kerja sehari-hari. Kondisi tersebut memungkinkan peserta lebih mudah mengaitkan materi pelatihan dengan situasi nyata di tempat kerja sehingga terjadi peningkatan kemampuan kognitif secara optimal(13) (14)(15).

Meskipun demikian, peningkatan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan belum tentu menjamin perubahan perilaku dan peningkatan kompetensi klinis dalam jangka panjang. Peningkatan pengetahuan dalam penelitian ini juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pelatihan, seperti kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta, metode penyampaian, penggunaan media pembelajaran, serta interaksi antara fasilitator dan peserta. Namun, faktor-faktor tersebut tidak diukur secara khusus dalam penelitian ini sehingga kontribusi masing-masing faktor terhadap peningkatan skor pengetahuan belum dapat ditentukan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* berpotensi menjadi salah satu strategi pengembangan kapasitas tenaga kesehatan, khususnya dalam meningkatkan pengetahuan mengenai pendampingan klinik. Peningkatan yang signifikan setelah intervensi menunjukkan bahwa pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* dapat digunakan sebagai tahap awal untuk mempersiapkan tenaga kesehatan yang ditugaskan sebagai pembimbing agar memiliki pemahaman yang sama mengenai prinsip pendampingan, pemberian umpan balik, dan evaluasi peserta. Namun, penerapan pelatihan perlu dilanjutkan dengan supervisi dan evaluasi berkala agar pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan dalam praktik.

SIMPULAN

Terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat pengetahuan pembimbing klinik sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* di RSUD Panembahan Senapati Bantul. Dengan demikian,

intervensi pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman pembimbing klinik mengenai konsep dan strategi bimbingan di rumah sakit.

SARAN

Penelitian ini menekankan pentingnya bagi manajemen fasilitas kesehatan untuk menyelenggarakan pelatihan *preceptorship* dan *mentorship* secara berkala yang disertai sistem supervisi klinis pascapelatihan untuk mendampingi peserta yang belum optimal. Tenaga kesehatan diharapkan menerapkan prinsip pembelajaran dewasa secara konsisten dalam bimbingan klinik, sementara peneliti selanjutnya disarankan menggunakan desain eksperimen dengan kelompok kontrol dan sampel lebih luas guna mengukur dampak pelatihan pada aspek keterampilan dan sikap pembimbing.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ventimiglia G, Setti I, Maffoni M. Mentoring in Hospital Settings: A Systematic Review of Guidance, Care, and Professional Development. *Healthcare*. 2026 Feb 15;14(4):505. doi: <https://doi.org/10.3390/healthcare14040505>
2. Hoover J, Koon AD, Rosser EN, Rao KD. Mentoring the working nurse: a scoping review. *Hum Resour Health*. 2020 Dec 29;18(1):52. doi: <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00491-x>
3. Choi E, Yu S. Effects of preceptors' mentoring function on novice nurses' self-efficacy and organizational commitment: A cross-sectional study. *Nurse Educ Pract*. 2022 Oct;64:103431. doi: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103431>
4. Lestari KP, Jauhar M, Puspitaningrum I, Shobirun S, Sriningsih I, Hartoyo M. PENINGKATAN PENGETAHUAN PEMBIMBING KLINIK MELALUI PELATIHAN METODE *PRECEPTORSHIP* DAN *MENTORSHIP*. *LINK*. 2021;17(1). doi: <https://doi.org/10.31983/link.v17i1.6632>
5. Setyaningrum I, Widyantoro W, Budianto A, Irawan D, Wibowo NY, Widodo YP. Pelatihan *Preceptorship* dan *Mentorship* bagi pembimbing klinik di rumah Sakit. *Nusantara Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. 2025;5(1).
6. Irwin C, Bliss J, Poole K. Does *Preceptorship* improve confidence and competence in Newly Qualified Nurses: A systematic literature review. *Nurse Educ Today*. 2018 Jan;60:35–46. doi: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.09.011>
7. Knowles MS, Holton EF, Robinson PA, Caraccioli C. THE ADULT LEARNER: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development, TENTH EDITION. *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development, Tenth Edition*. 2024. doi: <https://doi.org/10.4324/9781003387671>
8. Hill J, Gratton N, Kulkarni A, Hamer O, Harrison J, Harris C, et al. The effectiveness of evidence-based healthcare educational interventions on healthcare professionals' knowledge, skills, attitudes, professional practice and healthcare outcomes: Systematic review and meta-analysis. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*. 2024. doi: <https://doi.org/10.1111/jep.14001>
9. Ke Y, Kuo C, Hung C. The effects of nursing *preceptorship* on new nurses' competence, professional socialization, job satisfaction and retention: A systematic review. *J Adv Nurs*. 2017 Oct 15;73(10):2296–305. doi: <https://doi.org/10.1111/jan.13317>
10. Lima MS, Alzyood M. The impact of *preceptorship* on the newly qualified nurse and preceptors working in a critical care environment: An integrative literature review. *Nursing in Critical Care*. 2024. doi: <https://doi.org/10.1111/nicc.13061>
11. Aparício C, Nicholson J. Do *preceptorship* and clinical supervision programmes support the retention of nurses? *British Journal of Nursing*. 2020 Nov 12;29(20):1192–7. doi: <https://doi.org/10.12968/bjon.2020.29.20.1192>
12. Vlerick I, Kinnaer LM, Delbaere B, Coolbrandt A, Decoene E, Thomas L, et al. Characteristics and effectiveness of mentoring programmes for specialized and advanced practice nurses: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*. 2024. doi: <https://doi.org/10.1111/jan.16023>
13. Dong H, Lio J, Sherer R, Jiang I. Some Learning Theories for Medical Educators. *Med Sci Educ*. 2021;31(3). doi: <https://doi.org/10.1007/s40670-021-01270-6>
14. Low S, Nash R, Butler-Henderson K, Lloyd S. Transversal competency development in healthcare professionals: A scoping literature review to identify effective educational paradigms, principles and strategies.

- Journal of University Teaching and Learning Practice. 2021;18(8). doi: <https://doi.org/10.53761/1.18.8.5>
15. Wilkes S, Maggio LA, Martin PC, Melton J, Zheng B. Self-Directed Learning in Health Professions Education: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Perspect Med Educ*. 2026 Jan 28;15(1):37–52. doi: <https://doi.org/10.5334/pme.2128>