

Transformasional Leadership Dalam Meningkatkan Perilaku Edukatif Perawat Dalam Pelayanan

Yudhanooorsanti Elmonita, S.Kep.,Ners¹, Dr. Luky Dwiantoro, S.Kp., M.Kep²

¹Mahasiswa Magister Universitas Diponegoro

e.mail : elmonitayudhanorsanti@gmail.com

²Dosen Keperawatan Universitas Diponegoro

Abstrak

Peran perawat selain melakukan asuhan keperawatan juga sebagai pendidik, advokad, koordinator, kolaborator, konsultan, dan pembaharu. Edukasi yang diberikan kepada pasien saat pelayanan akan meningkatkan keselamatan pasien . Berdasarkan fenomena yang ada, perilaku edukatif perawat belum optimal dilakukan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan mutu pelayanan. Peningkatan edukasi kepada pasien dapat dilakukan melalui transformasional leadership. Saat ini di Indonesia, esensi kepemimpinan transformasional masih belum dilaksanakan oleh setiap pemimpin di organisasi. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui solusi tepat dalam peningkatan perilaku edukatif perawat dalam pelayanan melalui transformasi leadership. Artikel ini menggunakan design penelitian literatur review yakni peneliti mengulas, merangkum, dan menuliskan pemikiran beberapa pustaka seperti artikel, buku, dan undang-undang. Hasil yang didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional leadership dapat menjadi solusi meningkatkan perilaku edukatif perawat dalam pelayanan melalui kepemimpinan Karismatik, Inspiratif, Memiliki rangsangan intelektual dan pertimbangan yang diindividualkan. Kepemimpinan karismatik yakni perawat manajer harus mampu menyampaikan visinya dengan jelas untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Kepemimpinan inspiratif yakni pemimpin mampu menyampaikan harapan tinggi berkaitan mutu pelayanan dan menginspirasi perawat lain. Kepemimpinan yang memiliki rangsangan intelektual yakni mampu memotivasi, memberi dukungan perawat lain berbicara serta memberi kesempatan mengikuti pelatihan dan menerapkan metode edukasi yang tepat. Pemimpin memiliki pertimbangan yang diindividualkan yakni seperti memberi reward sesuai prestasi individu perawat. Melalui kepemimpinan transformasi maka dapat meningkatkan perilaku edukatif perawat dalam pelayanan di rumah sakit.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, perilaku edukatif, pelayanan keperawatan

PENDAHULUAN

Peran perawat selain sebagai pemberi asuhan keperawatan kepada pasien, juga sebagai pendidik, advokasi, koordinator, kolaborator, konsultan, dan pembaharu (CHS dalam Zaidiin 2002). Salah satu peran perawat yang sangat penting adalah peran sebagai edukator. Hal tersebut dikarenakan hampir seluruh pelayanan keperawatan melibatkan edukasi baik kepada pasien, keluarga pasien, maupun pengunjung. Edukasi juga dapat sebagai sarana pendekatan kepada pasien. Selain itu, melalui edukasi juga akan meningkatkan interaksi yang baik antara perawat dan pasien. Melalui edukasi yang diberikan saat pelayanan juga akan meningkatkan keselamatan pasien seperti yang dijelaskan dalam Permenkes No.11 tahun 2017 tentang keselamatan pasien bahwa pendidikan kepada pasien dan keluarga masuk kedalam tujuh standar keselamatan pasien (Permenkes 11 th 2017).

Perilaku edukatif adalah standar profesi perawat yang merupakan suatu bentuk asuhan keperawatan berkualitas dengan tujuan meningkatkan kesehatan pasien, mempertahankan keperawatan diri pasien dan mengembangkan pola hidup sehat (Rikomah, 2016). Perawat berkewajiban memberikan edukasi kepada pasien seperti yang dijelaskan oleh Potter dan Perry (2009) bahwa pasien dan keluarga berhak mendapat informasi tentang pelayanan yang akan diterima sesuai bahasa yang diinginkan dan diharapkan pasien dapat didengar dan dihormati (Potter&Perry, 2009).

Perilaku edukasi selalu melekat di setiap pelayanan yang diberikan perawat. Namun, pada kenyataannya, perilaku edukasi masih belum diterapkan secara optimal. Seperti yang diungkapkan oleh Nurulhuda dalam penelitiannya, didapatkan bahwa perawat hanya memberikan informasi singkat kepada pasien pre dan post operasi sehingga menyebabkan pasien tidak melakukan proses penyembuhan dengan baik dan tepat seperti mobilisasi dini post operasi yang tidak dilakukan (Nurulhuda, 2008). Sesuai dengan data dalam studi kasus peminatan yang pernah dilakukan peneliti pada tahun 2016 di RS Kariadi Semarang bahwa terdapat 7 dari 23 pasien merasa perawat jarang memberikan penyuluhan tentang kesehatan dan jarang menanyakan apakah pasien sudah

mengerti atau belum mengenai penjelasan perawat. Kepuasan pelanggan di ruang rawat inap 4B juga baru mencapai 80% dari target yang dicantumkan rumah sakit 90% (Elmonita, 2016). Kondisi tersebut dapat terjadi karena berbagai faktor diantaranya beban kerja hingga faktor tingkat pendidikan pasien dan keluarga.

Berdasarkan fenomena yang ada kita dapat mengetahui bahwa perilaku edukatif perawat belum optimal dilakukan. Perilaku edukatif yang kurang dapat berdampak kepada kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit. Selain itu, edukasi yang kurang optimal dilakukan dapat berdampak kurang baik kepada kualitas pelayanan dan berpengaruh kepada patient safety. Seperti yang terjadi di RSUP Fatmawati Jakarta bahwa proses penyembuhan pasien menjadi lebih lama karena edukasi mobilisasi dini post operasi kurang optimal dilakukan perawat (Nurulhuda, 2008). Oleh karenanya edukasi saat pelayanan sangat perlu ditingkatkan.

Peningkatan edukasi kepada pasien dapat dilakukan melalui transformasional leadership. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses memberi pengaruh secara transformasional (Bass 1985 dalam Danim, dan Suparno, 2009). Transformasional leadership yang dapat dilakukan oleh ketua Tim dan Kepala ruang untuk mencapai perubahan ke arah yang lebih baik. Melalui visi yang jelas dari seorang kepala ruang yang kemudian di transformasikan menjadi realita, energi, dan aktual maka akan terciptanya perubahan perilaku perawat yang lebih baik terutama perilaku edukatif perawat (Danim, dan Suparno, 2009).

Saat ini di Indonesia, esensi kepemimpinan transformasional masih belum dilaksanakan oleh setiap pemimpin di organisasi (Danim, dan Suparno, 2009). Padahal teori kepemimpinan transformasional bukanlah hal yang baru saja diperkenalkan hanya saja kebanyakan pemimpin masih sering berpegang pada gaya/model kepemimpinan yang lama seperti gaya demokratis, otoriter, demokrasi semu, situasional, dan lain-lain (Danim, dan Suparno, 2009). Melihat fenomena tersebut maka sebuah tugas besar bagi para pemimpin organisasi seperti kepala ruang dan kepala tim untuk melakukan hal baru transformasional demi tercapainya visi yang telah disepakati.

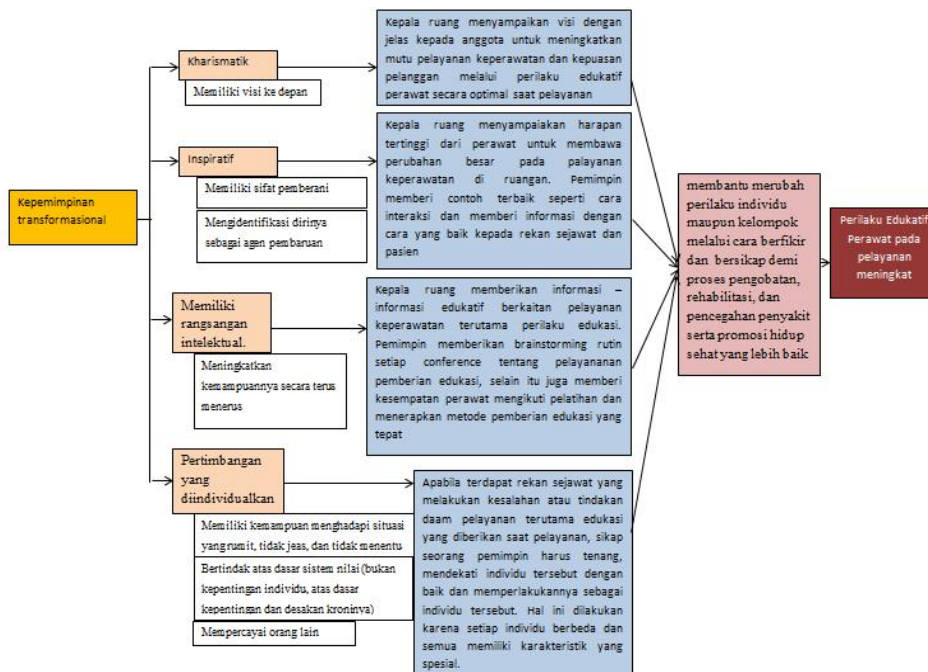
METODE

Penelitian ini menggunakan metode literatur review. Penelitian ini mengulas, merangkum, dan menuliskan pemikiran beberapa pustaka seperti artikel, buku, dan undang-undang. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memecahkan masalah yang didapatkan khususnya permasalahan perilaku edukatif yang belum optimal dilaksanakan oleh perawat dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit. Peneliti membandingkan literatur yang ada. Proses penelitian ini yakni dengan menganalisis, mensintesis, meringkas, dan membandingkan hasil-hasil penelitian berkaitan transformasional leadership dan perilaku edukatif perawat di pelayanan. Peneliti melakukan formulasi permasalahan terlebih dahulu, dan permasalahan yang diangkat yakni perilaku edukatif yang kurang optimal. Kemudian peneliti melakukan evaluasi data, yakni mencari sber tepat untuk mendukung penelitian. Tahap berikutnya peneliti melakukan analisa terhadap data dan sumber yang didapatkan dan menginterpretasikannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi leadership dapat diaplikasikan dalam upaya meningkatkan perilaku edukatif perawat dalam pelayanan di rumah sakit seperti yang dapat dilihat dalam bagan di bawah :

Gambar 1. Transformasional Leadership terhadap perilaku edukatif perawat



Kita dapat mengetahui bahwa upaya menyelesaikan permasalahan perilaku edukatif kurang optimal yang dilakukan perawat saat pelayanan dapat melalui kepemimpinan transformasional. Bass (1985) menyampaikan bahwa transformasional leadership adalah proses mempengaruhi secara transformasional. Luthas menyampaikan bahwa terdapat ciri seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional diantaranya:

1. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaruan
2. Memiliki sifat pemberani
3. Mempercayai orang lain
4. Bertindak atas dasar sistem nilai (bukan kepentingan individu, atas dasar kepentingan dan desakan kroninya)
5. Meningkatkan kemampuannya secara terus menerus
6. Memiliki kemampuan menghadapi situasi yang rumit, tidak jeas, dan tidak emmentu
7. Memiliki visi ke depan

Melalui transformasional leadership, pemimpin dapat menggiring SDM meujuk sensitivitas pembinaan serta pengembangan organisasai, visi secara bersama, distribusi kewenangan , kepemimpinan dan membangun kultur organiasi. Kesuksesan kepemimpinan transformasional termasuk kepemimpina di rumah sakit tidak terlepas dari komitmen perawat, kepuasan kerja perawat, praktik pembelajaran serta kultur perawat. Oleh karenanya untuk mewujudkan transformasi leadership diperlukan ciri kepemimpinan menurut Bass yakni karismatik, inspiratif, memiliki rangsangan intelektual, dan dan pertimbangan yang diindividualkan.

1. Karismatik. Karismatik yang dimaksud adalah memberi visi dan misi organisasi secar jelas, menanamkan kebanggaan, mendapat respek, dukungan dan kepercayaan dari bawahan maupun rekan kerja
2. Inspiratif. Inspiratif yakni menyampaikan harapan yang tinggi dapat menggunakan lambang sebagai sarana menyampaikan maksud dengan sederhana

3. Memiliki rangsangan intelektual. Yang dimaksud adalah menerapkan perilaku cerdas, membangun organisasi besar, rasionalitas dan memberikan pemecahan dengan teliti
4. Pertimbangan yang diindividualkan. Hal ini merupakan pemberian perhatian pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

Kepemimpinan transformasi mengajarkan serta mendorong pengikut atau bawahannya agar bersikap kritis atas berbagai pendapat, pandangan yang telah mapan di organisasi dan yang ditetapkan pemimpin (Danim, dan Suparno, 2009). Melalui sikap kritis maka akan tercipta sebuah evaluasi dan usaha perubahan ke arah yang lebih baik. Pengikut atau bawahan juga ditantang untuk lebih kreatif, inovatif, serta meningkatkan harapan dan mengikat diri pada visi yang telah disepakati (Danim, dan Suparno, 2009).

A. Karismatik

Penelitian yang dilakukan Christiani (2011) menjelaskan bahwa perilaku karismatik oleh pemimpin sebuah organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara positif. Hal tersebut menunjukkan hubungan positif perilaku karismatik terhadap perilaku dan memberikan dampak positif seperti terhadap keterikatan kerja, maka sikap karismatik juga dapat berdampak positif terhadap perubahan perilaku perawat ke arah lebih baik. Sikap kepemimpinan karismatik memiliki ciri penyampaian visi secara jelas, oleh karenanya perubahan perilaku oleh perawat akan mendorong melakukan hal baik seperti peningkatan perilaku edukatif sesuai visi yang disampaikan oleh sosok pemimpin. Kondisi tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reinaldo, Yustian, dan Rudy (2012) yang mendapatkan hasil bahwa melalui kepemimpinan karismatik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Umaroh (2014) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan karismatik seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Melalui kepemimpinan karismatik dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi dalam mencapai tujuan peningkatan perilaku edukatif perawat di sebuah layanan rumah sakit.

B. Inspiratif

Pemimpin yang inspiratif adalah pemimpin yang dapat mengkomunikasikan harapan yang tinggi (Wijayanto, 2012). Kepemimpinan inspiratif dapat memotivasi karyawan untuk terus mencapai tujuan, meskipun tinggi tetapi tidak mustahil untuk dicapai. Oleh karenanya, bukan suatu hal yang mustahil pula jika seorang pemimpin mengharapkan pelayanan di sebuah rumah sakit menjadi lebih baik melalui perilaku edukatif perawat yang meningkat.

C. Memiliki rangsangan intelektual

Frans (2011) mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan menjadi suatu hal penting dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang buruk maka mengindikasikan perlu adanya pelatihan. Saat kinerja baik maka mencerminkan potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan. Oleh karenanya rangsangan pengetahuan harus terus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan kemampuan karyawan. Seorang pemimpin harus dapat memberi rangsangan intelektual seperti melalui pelatihan seperti pelatihan *caring* yang membahas tentang perilaku edukatif dapat merangsang perawat meningkatkan perilaku positif yakni perilaku edukatif.

D. Pertimbangan yang diindividualkan

Pertimbangan yang diindividualkan adalah memberikan perhatian personal, melatih serta memberikan saran terhadap anggotanya (Wijayanto, 2012). Setiap individu memiliki karakter masing-masing. Memperlakukan anggota/ karyawan sesuai dengan perilakunya. Oleh karenanya, seorang pemimpin juga harus pandai beradaptasi kepada setiap anggotanya. Pemimpin yang dapat diterima adalah pemimpin yang dapat memahami kondisi dan kebutuhan karyawannya. Melalui metode adaptasi maka pemimpin menjadi lebih tahu keinginan karyawannya. Setelah mengetahui keinginan serta kebutuhan dan terjadi komunikasi dua arah maka dapat bersama-sama menyelesaikan permasalahan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Saat

hambatan sudah tidak ada maka pencapaian tujuan peningkatan perilaku edukatif akan lebih mudah terealisasi.

Zehir et al (2011) mengungkapkan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat korelasi yang erat antara kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja sehingga menunjukkan efek yang positif terhadap budaya dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perusahaan. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi, dan prestasi karyawan. Kepemimpinan transformasional juga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perawat terutama dalam memberikan edukasi dalam layanan keperawatan. Pattiasina (2011) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dengan budaya kerja dan good corporate governance atau berpengaruh baik terhadap pelayanan di rumah sakit di Kota Ambon.

KESIMPULAN

Transformasi leadership dapat meningkatkan perilaku edukatif perawat dalam melaksanakan pelayanan di rumah sakit. Melalui perilaku pemimpin yang kharismatik yakni perawat manajer harus mampu menyampaikan visinya dengan jelas untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dan kepuasan pelanggan. Inspiratif yakni menyampaikan harapan tinggi berkaitan mutu pelayanan dan menginspirasi perawat lain. Memiliki rangsangan intelektual yakni senantiasa membangun pengetahuan anggotanya, mampu memotivasi, memberi dukungan perawat lain berbicara serta memberi kesempatan mengikuti pelatihan dan menerapkan metode edukasi yang tepat. Pertimbangan yang diindividualkan yakni memberikan perhatian kepada setiap perawat, seperti memberi reward sesuai prestasi individu perawat, maka dapat meningkatkan proses berfikir perawat dan perilaku edukatif dalam pelayanan di rumah sakit. Melalui kepemimpinan transformasi maka dapat meningkatkan perilaku edukatif perawat dalam pelayanan di rumah sakit.

Transformasional leadership menjadi solusi nyata untuk meningkatkan perilaku edukatif perawat pada pelayanan di rumah sakit. Oleh karenanya setiap perawat manajer penting untuk menerapkan kepemimpinan transformasional agar tercapainya tujuan dan pelayanan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali,Zaidin.(2002).Dasar-dasar Keperawatan Profesional. Jakarta:Widya Medika APJ Semarang”. *Jurnal Administrasi Bisnis, 1(1) : 1-7.*
- Budiadi, Hasman. (2011). Analisa Dampak Kepemimpinan Kharismatik tgerhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sukohargo. *Jurnal Ilmiah SINUS. ISSN : 1693-1173 hal 67-779*
- Christiani, Desy. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi pada PT ASA Yogyakarta). Yogyakarta : Universitas Atmajaya Yogyakarta
- Dani, Sudarwan., Suparno. (2009). ,Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Sstrategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis dan Internasionalisasi Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Frans, Randy., Logahan, Jerry. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bisma Dharma Kencana. Jakarta : Binus Univversity
- Kementrian Kesehatan. (2017). Keselamatan Pasien. Jakarta: kementrian Kesehatan
- Nurulhuda, Uun., (2008). Pengaruh Edukasi Suportif Tersetruktur terhadap Moilisasi dalam Konteks Asuhan Keperawatan Pasien Fraktur dengan Fiksasi Ekstremitas Bawah di RSUP Fatmawati Jakarta. Depok : Universitas Indonesia
- Paramita, C. C. P dan Wijayanto, Andi. (2012). “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero)
- Potter, P. A. dan Perry, A. G. (2009). Fundamental Keperawatan, Edisi 7 Buku 1. Jakarta: Penerbit Salemba Medika
- Reinaldo, Ivan., Yudistian, Hanindra., Aryanto, Rudy. (2012). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karindo Alkestron. Jakarta : Universitas Bina Nusantara
- Rikomah, Setya. 2016. Farmasi Klinik. Yogyakarta: Deepublish
- Sutrisno, Made Sudarma, Viktor Pattiasina. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pelayanan dengan Budaya Kerja dan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi. Tesis Program Magister Sains Akutansi. Ambon.
- Umaroh, Anisa. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Waluyo, Agung. D., Ingsih, Kusni. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) Pelabuhan Indonesia III Tanjung Mas di Semarang. Semarang : Universitas Dian Nuswantoro
- Zehir Cemal and Erdogan Ebru. (2011). The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance. *Procedia*