

PERAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP TERHADAP PENGAKUAN PADA PROFESIONALISME KEPERAWATAN : A LITERATUR REVIEW

Oleh : Wardah Fauziah¹, Agus Santoso²

¹Magister Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro, Semarang

²Departemen Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro,
Semarang

Email : wardahfauziah7@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan Keperawatan di Indonesia telah mengalami perkembangan yang sangat pesat dari mulai tahun 1983 ketika diadakannya kongres keperawatan dan sampai terbitnya Undang-undang No 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan yang merupakan titik awal perjuangan bagi perawat di Indonesia untuk menuntut haknya yaitu mendapat pengakuan akan keprofesionalisme yang telah dijalankan selama ini. Kepemimpinan yang transformasional menjadi agen perubahan bagi profesi keperawatan. Kepemimpinan yang transformasional di profesi keperawatan diharapkan dapat membuat suatu perubahan, salah satu diantaranya adalah berubahnya pengakuan pemerintah dan masyarakat mengenai profesionalisme perawat. Studi literature ini adalah untuk menjelaskan terkait Peran *Transformasional Leadership* Terhadap Pengakuan Pemerintah Pada Profesionalisme Keperawatan. Penelusuran artikel ini melalui Ebsco, Google scholar dan Undang-undang serta peraturan lain di bawah undang-undang, dengan kata kunci *Transformasional leadership*, Profesionalisme Keperawatan, dan Pengakuan. Penelusuran tersebut mendapatkan 14 artikel yang sesuai kriteria inklusi dan eksklusi, antara lain artikel telah terbit sampai tahun 2017, dalam bentuk full text. Artikel yang sudah sesuai kriteria, kemudian dianalisa secara narasi. Penelusuran data menggunakan kata kunci dan kriteria pada electronic data based diatas, di dapatkan 14 artikel. Dari artikel-artikel tersebut, berbagai usaha telah dilakukan perawat untuk mencapai pengakuan akan profesionalisme profesi salah satunya adalah dengan transformasional leadship yang menghasilkan kepemimpinan yang membawa perubahan bagi pengakuan terhadap profesi keperawatan

Kata kunci: *Transformasional leadership; Profesionalisme Keperawatan; Pengakuan*

LATAR BELAKANG

Sistem pendidikan tinggi keperawatan yang dikembangkan pada saat ini, ditujukan untuk menjawab tuntutan dan kebutuhan masyarakat dan pembangunan kesehatan di masa depan, khususnya terwujudnya keperawatan sebagai profesi dalam segala aspeknya. Pendidikan tinggi keperawatan harus dapat menghasilkan berbagai keluaran sesuai dengan fungsi pokoknya, yaitu fungsi pendidikan, fungsi riset ilmiah, dan fungsi pengabdian kepada masyarakat dalam bidang keperawatan. Keberadaan sistem pendidikan tinggi keperawatan dengan berbagai keluarannya harus dapat memacu proses profesionalisasi keperawatan yang sedang berlangsung di Indonesia sehingga keperawatan sebagai profesi dapat berperan sepenuhnya dalam upaya pembangunan kesehatan masyarakat, serta berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi keperawatan. (Kusnanto. 2004)

UU No 38 Tahun 2014 merupakan titik awal dari pengakuan pemerintah mengenai payung hukum profesi perawat, hal ini seharusnya tidak menjadikan perawat berpuas diri dengan adanya UU No 38 Tahun 2014 melainkan menjadi pemacu lahirnya regulasi-regulasi lain untuk menjadi payung hukum keperawatan di Indonesia. Jenjang karir perawat di atur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2014 tentang jabatan fungsional dan angka kreditnya. Untuk

jenjang jabatan dan pangkat serta golongan ruang bagi perawat diatur dalam pasal 6 ayat 4 dan 5 yang mana perawat mahir (perawat S.Kep Ners) untuk penata muda di beri golongan ruang III a, hal ini tentu menjadi tanda tanya besar bagi profesi perawat kapan perawat akan mendapat golongan III b.

Perbedaan pada penempatan golongan bukan hanya aspek materi tetapi juga pada jenjang karir perawat dan juga penghargaan akan profesional keperawatan yang memikul tanggung jawab sama besar dibandingkan dengan profesi lain. Lingkungan kerja yang sehat bagi perawat adalah sebagai tahap karir yang diinvestasikan untuk kesempatan pengembangan profesional untuk memastikan kemajuan keperawatan dan memberikan pelayanan yang berkualitas (Sheri Price et all, 2017). Jenjang karir tentu menjadi penting bagi perawat dan juga output dari perawat yaitu pelayanan yang berkualitas bagi pasien.

Kepemimpinan yang transformasional menjadi agen perubahan bagi profesi keperawatan. Kepemimpinan yang transformasional di profesi keperawatan diharapkan dapat membuat suatu perubahan, salah satu diantaranya adalah berubahnya pengakuan pemerintah dan masyarakat mengenai profesionalisme perawat. Menekankan kepada teman sejawat akan kemuliaan profesi perawat dengan *body of knowledge* yang jelas dan bermanfaat.

TUJUAN STUDI LITERATUR

Tujuan dari studi literatur ini adalah untuk mereview literatur terkait peran *Transformasional leadership* pada

pengakuan terhadap profesionalisme perawat.

METODE

Rancangan penelusuran artikel pada studi literatur ini melalui Ebsco, Google scholar dan Undang-undang serta peraturan lain di bawah undang-undang, dengan kata kunci. *Transformasional*

leadership, *Profesionalisme Keperawatan*, dan *Pengakuan*. Penelusuran tersebut mendapatkan artikel yang sesuai kriteria inklusi dan eksklusi, antara lain artikel terbit tahun 2012–2017,

bentuk full text. Artikel yang sudah sesuai

kriteria, kemudian dianalisa secara narasi.

HASIL PENELITIAN

Dengan disahkannya UU No 38 Tahun 2014 merupakan titik awal dari pengakuan pemerintah mengenai payung hukum profesi perawat, hal ini seharusnya tidak menjadikan perawat berpuas diri dengan adanya UU No 38 Tahun 2014 melainkan menjadi pemacu lahirnya regulasi-regulasi lain untuk menjadi payung hukum keperawatan di Indonesia. Pengakuan akan eksistensi profesionalisme keperawatan di Indonesia baru dimulai, jika kita meruntut lahirnya profesi keperawatan di Indonesia dimulai dengan berdirinya Program Studi Ilmu Keperawatan di Universitas Indonesia pada tahun 1985 kemudian dikeluarkannya tentang kesehatan yang UU No 36 tahun 2009 tentang kesehatan mengakui tenaga keperawatan sebagai profesi.

Perkembangan keperawatan sendiri dari mulai tahun 1983 sampai dengan saat ini berkembang dengan pesat ditandai dengan adanya 7 guru besar ilmu keperawatan, kemudian adanya program magister yang tersebar di 11 Universitas dan 2 STIKes di Indonesia dan spesialis keperawatan di Universitas Indonesia. AIPNI mencatat sampai dengan saat ini ada 288 program Ners terdaftar di Indonesia. (AIPNI, 2017).

Berbagai upaya telah dilakukan profesi perawat untuk dapat pengakuan profesionalisme dari mulai diadakannya kongres keperawatan pada tahun 1983 kemudian disusul dengan dibuka program sarjana pertama keperawatan di UI pada tahun 1986, Kepmendiknas Nomor 234/U/2004 tentang pedoman Perguruan Tinggi Pendidikan Ners adalah pendidikan profesi dengan lama pendidikan 2-3 semester setelah akademik (sarjana) dengan jumlah beban studi 36 SKS. Sejak 2008 PPNI, AIPNI dan dukungan serta bekerjasama dengan Kemendiknas melalui project Health Profession Educational Quality (HPEQ), memperbaharui dan

menyusun kembali Standar Kompetensi Perawat Indonesia, Naskah Akademik Pendidikan Keperawatan Indonesia, Standar Pendidikan Ners, Standar borang akreditasi pendidikan ners Indonesia. dan semua standar tersebut mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan saat ini sudah diselesaikan menjadi dokumen negara yang berkaitan dengan arah dan kebijakan tentang pendidikan keperawatan Indonesia. Kemudian diikuti oleh dikeluarkannya surat keputusan dari DIKTI yang menyebutkan bahwa perawat adalah sebuah profesi dan kepangkatan kelulusannya diakui lebih tinggi dari sarjana pada tahun 2013.

Untuk jenjang karir perawat di atur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2014 tentang jabatan fungsional dan angka kreditnya. Dalam pasal 1 ayat 4 menyebutkan jika pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Pasal 1 ayat 4 ini semakin memperkuat mengenai *body of knowledge*, manfaat dan keprofesionalan dari keperawatan. Untuk jenjang jabatan dan pangkat serta golongan ruang bagi perawat diatur dalam pasal 6 ayat 4 dan 5 yang mana perawat mahir (perawat S.Kep Ners) untuk penata muda di beri golongan ruang III a, hal ini tentu menjadi tanda tanya besar bagi profesi perawat kapan perawat akan mendapat golongan III b

Perbedaan pada penempatan golongan bukan hanya aspek materi tetapi juga pada jenjang karir perawat dan juga penghargaan akan profesional keperawatan yang memikul tanggung

jawab sama besar dibandingkan dengan profesi lain. Lingkungan kerja yang sehat bagi perawat adalah sebagai tahap karir yang diinvestasikan untuk kesempatan pengembangan profesional untuk memastikan kemajuan keperawatan dan memberikan pelayanan yang berkualitas (Sheri Price et all, 2017). Jenjang karir tentu menjadi penting bagi perawat dan juga output dari perawat yaitu pelayanan yang berkualitas bagi pasien.

Adanya regulasi mengenai profesionalisme perawat tidak serta merta diikuti dengan pengakuan akan eksistensi profesi perawat, jika dilihat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 435 tahun 2014 maka penerimaan CPNS untuk Kementerian Kesehatan yang menyatakan bahwa perawat masuk kepada formasi golongan III a setara dengan administrator Kesehatan, fisikawan medis, nutrisisionis, penyuluh kesehatan masyarakat, perawat, pranata aboratorium kesehatan, radiografer, sanitarian dan teknisi elektromedis. Sedangkan Formasi berbeda bagi golongan III b yang terdiri dari: dokter, dokter gigi, dokter spesialis, apoteker, administrator kesehatan, psikologi klinis, pranata laboratorium kesehatan dan epidemiolog kesehatan. Kualifikasi profesi perawat di atur dalam Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi No. 257 Tahun 2017 mengenai nama program studi program tinggi untuk program studi Keperawatan terdiri dari Vokasional, Sarjana, Profesi, Magister, Spesialis dan Doktoral. Sedangkan untuk kompetensi perawat di atur dalam Undang-Undang No 38 tahun 2014 mengenai tugas, wewenang, hak dan kewajiban bagi perawat. Disebutkan dalam Undang-Undang No 38 tahun 2014 mengenai batasan kewenangan perawat dan tugasnya berdasarkan pada suatu *body of knowledge*, itu artinya perawat mempunyai suatu keilmuan yang jelas.

Penelitian mengungkapkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan merupakan kebutuhan yang diungkapkan dan harapan untuk perawat di semua tahap karir. Pelatihan, pendidikan dan

profesional yang sedang berjalan membantu memastikan kompetensi dan kualitas perawatan pasien selama rentang karir perawat. Lingkungan kerja yang sehat diidentifikasi oleh perawat di semua kelompok tahap karir seperti yang diinvestasikan di melanjutkan kesempatan pengembangan profesional untuk memastikan pertumbuhan berkelanjutan dalam keperawatan mereka melakukan pelatihan dan perawatan pasien dengan kualitas optimal. Penting untuk menekankan bahwa komitmen untuk melanjutkan pendidikan (termasuk pendidikan informal, kursus paruh waktu, acara, konferensi, seminar web, seminar, dll.) untuk memberikan perawatan pasien dengan kualitas optimal berdasarkan *Evidence Based Practice* saat ini direferensikan berulang kali oleh perawat di semua tahap karir sebagai hal yang sangat penting bagi mereka praktik keperawatan. (Sheri Price et all, 2017)

Tenaga Keperawatan adalah tenaga paling banyak di semua tatanan pelayanan kesehatan. Dari total 970 rumah sakit baik negeri ataupun swasta total tenaga kerja tetap keperawatan adalah 70%, dan tenaga tidak tetap 30%. Perawat tenaga tetap di Rumah Sakit terdiri dari 62,13% berstatus PNS dan 35,99 % adalah tenaga tetap perawat di Rumah Sakit Swasta dan 1,88% adalah TNI/Polri. Untuk perawat berstatus tenaga non tetap di rumah sakit terdiri dari tenaga kontrak BLUD 39%, kontrak daerah/honorer 29% dan 23 % adalah pegawai swasta tidak tetap, kontrak sukarela 7% dan PTT daerah 2%. Sedangkan untuk perawat yang bekerja di Puskesmas terdiri dari 78 % perawat berstatus PNS, dan 22% berstatus tenaga perawat non tetap yang terdiri dari tenaga honorer, PTT daerah, sukarela. (KemenKes, 2017)

Perkembangan dunia keperawatan yang pesat dalam waktu yang singkat menuntut perawat untuk semakin profesional dalam memberikan pelayanan, hal itu tentunya juga profesi perawat sebagai profesional memberikan tuntutan akan haknya kepada pemerintah untuk diakui keprofesionalannya. Oleh karena

itu keperawatan membutuhkan kepemimpinan transformasional yang mampu membawa perubahan bagi seluruh perawat di Indonesia ini diperlukan untuk studi baru dengan penggunaan Kepemimpinan otentik harus dilakukan. Transformasional leadership ini bisa menyediakan pimpinan dengan model untuk pengembangan pemimpin dalam konteks organisasi, dengan hasil perawatan yang lebih baik dan akibatnya meningkat kepuasan lingkungan kerja. (Laschinger HK, 2015)

Gaya transformasional dicirikan sebagai rasa percaya diri dengan persepsi dukungan, bimbingan dan pelatihan oleh perawat profesional. Karena itu, lebih banyak penelitian yang mengeksplorasi visi profesional seharusnya dilakukan. Di lingkungan saat ini yang dinamis di mana populasi terus berubah, pemimpin transformasional akan terus berubah merupakan faktor kunci untuk pencapaian tujuan yang lebih baik. (Glòria J, 2016)

Kepemimpinan transformasional merupakan upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan komitmen dalam suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional dan

komitmen organisasional mempunyai hubungan positif (Ismail *et al.* 2011)

Pentingnya kepedulian adalah bagian utama dari pekerjaan. Prosesnya dirasakan dengan identifikasi perawat memiliki kesadaran diri yang lebih besar. Jadi, penting untuk menekankan itu, agar kepemimpinan menjadi acuan bagi pengembangan pemimpin, pimpinan perawat harus sangat dekat dengan bawahan, sehingga kepemimpinan sesuai dengan keinginan dari anggota tim. (Amanda Gleice Fernandes, 2016) Kepemimpinan yang transformasional menjadi agen perubahan bagi profesi keperawatan.

Penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional lebih kuat memberi pengaruh, untuk meningkatkan perilaku organisasi anggota mereka untuk mengembangkan strategi yang ditujukan kepada pimpinan mengenai pentingnya mengadopsi perilaku transformasional ini, melalui pelatihan dan program pelatihan untuk pimpinan melalui lokakarya, ceramah dan seminar, sebagai cara untuk mendapatkan kepercayaan bawahan dan meningkatkan tingkat keamanan dan stabilitas, memberikan lingkungan kerja yang nyaman. (Rodrigues, 2015)

KESIMPULAN

Perkembangan keperawatan yang pesat mendesak pemerintah mengeluarkan berbagai regulasi untuk menjadi payung hukum bagi profesi perawat, namun perawat jangan lantas berpuas diri dengan berbagai regulasi yang telah dikeluarkan. Faktanya berbagai regulasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah dalam aplikasinya tidak semudah membalikan telapak tangan. Profesi perawat membutuhkan jiwa dan semangat kepemimpinan transformasional yang membawa perubahan dalam mengembangkan profesi dengan tujuan agar profesi perawat mendapatkan pengakuan pemerintah dan masyarakat.

Kepemimpinan yang transformasional di profesi keperawatan diharapkan dapat membuat suatu perubahan, salah satu diantaranya adalah berubahnya pengakuan pemerintah dan masyarakat mengenai profesionalisme perawat. Menekankan kepada teman sejawat akan kemuliaan profesi perawat dengan *body of knowledge* yang jelas dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda Gleice Fernandes Carvalho, Isabel Cristina Kowal Olm Cunha, Alexandre Pазetto Balsanelli, Andrea Bernardes. *Authentic leadership and the personal and professional profile of nurses*. Acta Paul Enferm. 2016; 29(6):618-25.
- Jodar i Solà, Joan Gené i Badia, Pilar Delgado Hito., and Jose Luís Del Val García. *Self-perception of leadership styles and behaviour in primary health care*. BMC Health Services Research (2016) 16:572.
- Ismail, Azman. et al. 2011. "An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment". *Business and Economics Research Journal*. Vol. 2, No. 1, hal: 89-107
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2017. *Info Datin: Pusat Data dan Informasi Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*
- Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Nomor 257/M/KPT/2017 Tentang Nama Program Studi Pada Perguruan Tinggi
- Kutipan Naskah Akademik Pendidikan Keperawatan Indonesia oleh PPNI, AIPNI, AIPVIKI dan dukungan dari Kemendiknas (Project HPEQ2009-2015)
- Laschinger HK, Borgogni L, Consiglio C, Read E. *The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: a cross-sectional study*. Int J Nurs Stud. 2015; 52:1080-9.
- Nelsona K, Boudriasa JS, Bruneta L, Morinb D, Civita M, Savoiea A, Aldersond M. *Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis*. Burnout Res. 2014; 1(2): 90-101.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. Nomor 25 Tahun 2014. *Tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya*
- Peraturan Presiden Nomor.8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)
- Rodrigues Alexandra and Maria Cristina Ferreira. *The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors Psico-USF, Bragança Paulista, v. 20, n. 3, p. 493-504, set./dez. 2015 493*
- Sheri Price, Carol Reichert. *The Importance Of Continuing Profesional Development To Career Satisfaction And Patient Care: Meeting The Needs Of Novice To Mid-To Late-Career Nurses Through Out Their Career* Span. Sci.2017,7-17.
- Undang-Undang No 36 tahun 2009 Tentang Kesehatan

Undang-Undang No 38 tahun 2014
Tentang Keperawatan

Peraturan Presiden Nomor.8 tahun 2012
tentang Kerangka Kualifikasi
Nasional Indonesia (KKNI)