

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perawat dalam melakukan Terapi Mindfulness

Ardinata<sup>1</sup>, Agus susanto<sup>2</sup>

1. Mahasiswa Magister Keperawatan Universitas Diponegoro Semarang
2. Dosen Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Universitas Diponegoro Semarang

## ABSTRACT

**Background** : Leadership is the process of influencing others to collaborate productively and in conditions that are pleasant and focused on humans. Factors of the success of an organization lie in the leadership style used in the organization.

**Purpose**: The purpose of this study was to examine the impact of the leadership style of nurse managers in Saudi and nurse satisfaction and their intention to continue working.

**Method** : This systematic review is obtained through a comprehensive search method for all Comprehensive literature searches. The literature material on this systematic review was carried out in the period of time between 2005 and 2017.

**Results and Discussion**: leadership is very influential on service quality, environment and workload, transformational leadership is able to make the quality of health services increase as the work environment improves and the workload decreases because subordinates feel it is an important part of their work.

**Conclusion**: transformational leadership has a positive effect to reduce the workload of nurses in hospitals.

**Keywords** : Transformal leader ship, mindfulness therapy

## PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dan terpenting dari pembangunan nasional. Tujuan diselenggarakannya pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Keberhasilan pembangunan kesehatan berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara produktif dan dalam kondisi yang menyenangkan serta berfokus pada manusia .Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang dipakai dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi model yang akan ditiru oleh bawahan, oleh karena itu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi.;perlu ditingkatkan melalui pembentukan kualitas sumber daya manusia.Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan pro aktif bawahan

adalah gaya kepemimpinan Transformasional

Dari beberapa jenis kepemimpinan, kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang terbaik karena dapat memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang belum pernah diraih sebelumnya, memberikan perhatian pada karyawan, mampu melatih, serta membuat karyawan loyal terhadap perusahaan. Pengaruh kepemimpinan transformasional membuat karyawan lebih memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaannya. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membuat perubahan dan sukses membuat sebuah perubahan kearah yang lebih positif dan membimbing organisasi kearah baru yang memiliki tujuan jelas. Kepemimpinan transformasional lebih efektif dibandingkan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah gabungan yang sempurna dari kepemimpinan kharismatik dan transaksional. menurut Robbins (2006) dari beberapa jenis kepemimpinan tersebut kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang terbaik karena dapat memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang belum pernah diraih sebelumnya, memberikan perhatian pada karyawan, mampu melatih, serta membuat karyawan loyal terhadap perusahaan. Pengaruh kepemimpinan

transformasional membuat karyawan lebih memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaannya. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membuat perubahan dan sukses membuat sebuah perubahan kearah yang lebih positif dan membimbing organisasi kearah baru yang memiliki tujuan jelas. Kepemimpinan transformasional lebih efektif dibandingkan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah gabungan yang sempurna dari kepemimpinan kharismatik

Cara berkomunikasi masyarakat Indonesia pada umumnya lebih menyukai bahasa lisan daripada bahasa tulisan. Oleh karenanya, berbagi pengetahuan melalui personalisasi bukan sesuatu yang baru. Dalam prakteknya, kebiasaan berbagi pengetahuan dalam organisasi bukan tanpa faktor penghambat apakah itu dari level individu, kelompok, atau organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada determinan interpersonal yang berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan yaitu kepemimpinan transformasional dan kepercayaan dengan rekan sekerja.

Humairah (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformatif lebih cocok digunakan di rumah sakit dari pada gaya kepemimpinan transaksional, karena kepala ruangan memperlakukan perawat sebagai mitra

yang harus bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga meningkatkan ketrampilan perawat dalam menjalankan tugas tugasnya dan mengatasi setiap kesulitan yang ditemukan di lapangan.

Gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan akan menumbuhkan kepercayaan bagi pengikut, yang merupakan modal bagi tumbuh dan berkembangnya berbagai pengetahuan. Secara teoritik hasil penelitian meta-analisis dari Lowe et.al di tahun 1996 (dalam Yukl, 2006) terhadap 39 studi kepemimpinan transformasional yang dilakukan pada berbagai negara dengan menggunakan skala MLQ menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif.

Mengingat besarnya peran perawat dalam proses penyembuhan pasien, maka perawat harus menumbuhkan dan mengembangkan sifat-sifat dan sikap-sikap yang dapat membantu pasien meringankan dan mengurangi penderitaannya (Gunarsa & Gunarsa, 1989). Hal yang sama dinyatakan oleh Nurachmah (2008) bahwa dalam mewujudkan asuhan keperawatan bermutu diperlukan beberapa komponen yang harus dilaksanakan oleh tim keperawatan yaitu: Terlihat sikap peduli (caring) kepada pasien; Adanya hubungan terapeutik antara perawat klien; Kolaborasi dengan anggota tim kesehatan lain:

Kemampuan memenuhi kebutuhan klien; Kegiatan jaminan mutu (quality assurance).

Adanya berbagai keluhan masyarakat mengenai kualitas pelayanan keperawatan menunjukkan bahwa ternyata masih terdapat perawat yang kurang berempati terhadap pasiennya, meskipun telah dibekali dengan kurikulum pendidikan keperawatan yang sangat memadai. Halpern (2007) yang menjelaskan bahwa kemampuan empati pada petugas kesehatan dapat ditingkatkan dengan latihan meditasi, berbagai (*shaffng*), menuliskan pengalaman, membaca dan menonton film yang berhubungan dengan empati.

Sega!, dkk. (Rohan, 2003) serta Davis, dkk. (2007) mengungkapkan bahwa pemusatan perhatian merupakan suatu bentuk strategi pengaturan diri yang melibatkan pemusatan perhatian, merespon pikiran, sensasi dan emosi dengan sikap penerimaan, tanpa. Penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa individu yang memiliki *mindfulness* adalah individu yang memiliki fisik dan mental yang sehat, tidak mudah cemas, tidak mudah depresi, memandang hidup lebih baik, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dan memiliki *self esteem* (Kabat-Zinn dalam West, 2008). *Mindfulness* dapat membantu remaja di New York terbebas dari pikiran,

kebiasaan, dan perilaku yang tidak sehat (Ryan & Deci, 2008). Oleh karena itu, dengan memiliki *mindfulness* remaja akan mampu memiliki fisik dan mental yang sehingga, dapat terhindar dari pikiran, kebiasaan, dan perilaku yang tidak sehat (Ryan & Deci, 2008).

Pemusatan perhatian (*mindfulness*) juga merupakan suatu pendekatan yang menggunakan berbagai metode yang dapat mengembangkan kapasitas empati individu (Block-iemer, dkk., 2007). Metode pemusatan perhatian (*mindfulness*) merupakan salah satu cara untuk menyadari perilaku, kebiasaan dan reaksi sendiri serta sangat bermanfaat bagi pemberi pelayanan kesehatan untuk lebih memahami pasien dan bermanfaat dalam memudahkan hubungan dan komunikasi dalam situasi medis yang serba kompleks dan sulit (Connely, 2005). Penelitian Shapiro, dkk. (1998); Beddoe & Murphy (2004); Anna, dkk. (2006) menemukan bahwa Pelatihan Pemusatan Perhatian dapat meningkatkan kemampuan empati, memperbaiki manajemen hubungan antara perawat dan pasien serta mengurangi stres mahasiswa keperawatan dan petugas kesehatan. Kabat-Zinn S Komfield (Beddoe & Murphy, 2008) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang diatihkan dalam pemusatan perhatian.

Modul pelatihan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-

aspek pemusatan perhatian untuk meningkatkan empati yang dikemukakan oleh Kabat-Zinn dan Komfield (Beddoe & Murphy, 2008). Aspek tersebut meliputi refleksi diri, penerimaan terhadap diri dan orang lain, mengembangkan potensi untuk peduli terhadap orang lain serta terbuka terhadap masalah tanpa menghindar. Modul ini kemudian dijabarkan dalam bentuk lima teknik pelatihan pemusatan perhatian, yaitu: meditasi menyadari pernapasan (*short breathing/ breath meditation*), pendeteksian tubuh dengan sikap penghargaan (*compassionate body scan*), latihan menyadari sensasi tubuh (*body sensation*), membuka kesadaran (*open awareness*) dan menerima pikiran, perasaan, serta melepaskan hasrat (*wanting release*). Kelima teknik tersebut di atas, apabila diintegrasikan dan dilatihkan, akan mendukung terjadinya peningkatan empati padan perawat.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan dengan apa yang menjadi tujuan dan pertanyaan penelitian, bahan dan literature yang diperlukan pada systematic review ini diperoleh dengan cara melalui metode pencarian yang menyeluruh terhadap semua jurnal (Comprehensive literature search). bahan literatur pada systematic review ini dilakukan pada periode rentang waktu antara tahun 2006 sampai dengan

tahun 2016, dan mengidentifikasi menggunakan database journal elektronik dari sciencedirect, Ebsco, Google Scholar, dan portal Garuda.

## HASIL

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari gaya kepemimpinan manajer perawat di Saudi dan kepuasan perawat dan niat mereka untuk tetap bekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini juga sependapat dengan hasil ALHussami(2008) dan Bass dan Avolio (2005). Penelitian ini mendukung gagasan bahwa perawat yang bekerja dengan pemimpin atau kepala ruang dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih puas. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Perawat manajer yang efektif banyak diuraikan lebih sering menunjukkan karakteristik gaya kepemimpinan Seminar Nasional dan *Call for Paper* | 233 transformasional maka diperlukan strategi eksplorasi yang lebih baik terhadap perawat manajer atau kepala ruang dalam upaya mengembangkan kepemimpinan positif dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional(Raeda F. Abualrub, RN, PhD and Mohammad G. Alghandi, RN, 2012).

Carr-Hill dan Jenkins-Clarke (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan, lingkungan dan beban kerja, kepemimpinan transformasional mampu membuat kualitas pelayanan kesehatan meningkat seiring membaiknya lingkungan kerja dan beban kerja yang menurun karena bawahan merasakan ia adalah bagian penting dalam pekerjaannya.effect on the job satisfaction of registered Nurses in a hospital in China dari Xiaohui Wang, Ratanawadee Chontawan & Raymoul Nantsupawat (2011). Penelitian ini mengungkapkan adanya korelasi positif statistik signifikan antara kepemimpinan transformasional manajer perawat dan kepuasan kerja Perawat. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional manajer perawat memiliki efek yang besar pada tingkat kepuasan kerja perawat terdaftar klinis dan menunjukkan bahwa pentingnya memberikan program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan kepemimpinan dan keterampilan antara manajer perawat. Terlepas dari pengawasan, manajer perawat harus memotivasi Perawat Terdaftar klinis untuk membuat antusias terakhir tentang pekerjaan keperawatan klinis. manajer perawat yang panutan harus diakui dan terus didukung(Xiaohui Wang, 2011)

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, kepercayaan pada atasan dan kepercayaan pada rekan kerja secara bersama-sama mampu menjadi predictor perilaku berbagi pengetahuan ( $R^2=0.264$ ,  $p<0.05$ ). Lebih lanjut ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak signifikan dalam membentuk perilaku berbagi pengetahuan. Meskipun temuan ini terbilang kontradiktif, namun dapat diambil beberapa esensi penting yang justru dapat dikaji lebih dalam. Kepemimpinan transformasional sebagai salah satu model kepemimpinan motivasional memang memiliki nilai-nilai positif bagi pengembangan organisasi, namun keberhasilan pola kepemimpinan ini juga bergantung pada pengakuan dan kepercayaan dari para bawahan. Meskipun motivasi dan inspirasi selalu ditekankan dalam kepemimpinan transformasional, tetap saja harus terbentuk penerimaan dan kepercayaan terlebih dahulu dari bawahan terhadap kapabilitas si pemimpin.

Transformational leadership and job satisfaction dari Faye Medley & Diane R L(2009) mengungkapkan ada perbedaan kepuasan kerja dari staf perawat dengan transformational leadership dan transactional leadership. Hasil menunjukkan bahwa pada pemimpin dengan gaya kepemimpinan

Transaksional Leadership tidak ditemukan korelasi yang positif pada sikap profesional, interaksi, kebijakan, kemandirian dan hanya pada factor upah ada korelasi positif sedangkan pada gaya kepemimpinan transformasional ada korelasi yang positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap faktor – faktor tersebut. Dengan mengetahui kualitas kepuasan kerja antara dua gaya kepemimpinan tersebut penulis memberikan kesimpulan bahwa perlu *Author Method Outcome*.

Menempatkan kepuasan kerja dinilai dari aspek gaji / imbalan, kerjasama, kesempatan berkembang pengawasan dan kondisi kerja. Sikap dari responden itu terhadap hasil kerja antara perawat dan pimpinan yaitu antara puas dan tidak puas. Dari penelitian didapatkan hasil yaitu bahwa dari 39 dari responden yang menilai gaya kepemimpinan transformasional adalah baik menunjukkan kepuasan kerja baik sebanyak 32 responden dan 7 responden kepuasan kerja tidak baik, sedangkan 18 responden yang beranggapan gaya kepemimpinan transformasional tidak baik menunjukkan 9 karyawan dengan kepuasan kerja baik dan 9 dengan kepuasan kerja tidak baik. Melalui uji statistik didapatkan hasil penelitian adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja perawat dan dilakukan

pelatihan kepemimpinan untuk dapat mengeksplorasi dan pemahaman kepala ruang dalam memimpin dan mengorganisir staf perawat yang ada (Faye Medley and Diana R. Larochele, n.d.) Pemimpin perlu membangkitkan antusiasme bawahannya agar karyawan merasa \ pemimpinnya memberikan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, dan pemimpin dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawannya. Sehingga mampu membangkitkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin mempunyai kewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi anggota di lingkungannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Awases *et al.* (2013) menyatakan bahwa perawat dengan beban kerja yang lebih besar dari staf yang tersedia berdampak pada peningkatan ketidakhadiran dan penurunan kualitas kerja, namun kemungkinan kasus keperawatan yang lebih bervariasi menuntut mereka kreatif dan inovatif dalam bekerja serta tuntutan tugas secara kuantitatif, fisik, emosional (Al-Homayan *et al.*, 2013). Daya kreativitas ini dapat muncul karena motivasi pemimpin transformasional dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik. Pendapat ini didukung oleh Suryanto *et al.* (2011) bahwa pemimpin

berpengaruh meningkatkan daya kreativitas anggotanya.

Gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan SDM merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan untuk memaksimalkan kinerja perawat. Penelitian menunjukkan adanya pimpinan yang menginspirasi bawahan dan emotivasi akan meningkatkan kinerja perawat. Sebagaimana perawat mengakui pimpinan belum memberikan sugesti positif untuk meningkatkan motivasi.

Keberhasilan pelatihan yang telah dicapai dalam penelitian ini mendukung beberapa penelitian tentang efektivitas Pelatihan Pemusatan Perhatian dalam meningkatkan empati perawat. Penelitian tersebut antara lain yang dilakukan oleh Shapiro, dkk. (1998); Beddoe & Murphy (2004); Anna, dkk. (2006), yang menemukan bahwa Pelatihan Pemusatan Perhatian dapat meningkatkan kemampuan empati, memperbaiki manajemen hubungan antara perawat dan pasien serta mengurangi stres petugas kesehatan.

## KESIMPULAN

Dari berbagai jurnal yang telah direview dapat diambil kesimpulan bahwa transformasional leadership berpengaruh positif untuk menurunkan beban kerja perawat di Rumah sakit. Empat pola kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*),

motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan perhatian individual (*individualized consideration*) mampu menjadikan beban kerja yang tinggi dirasakan menurun.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai untuk diterapkan dalam ruang perawatan karena melalui gaya kepemimpinan dari *atasan* / kepala ruang didapatkan tingkat kepuasan yang relative tinggi. Kepemimpinan Transformasional perlu diaplikasikan sebagai kepemimpinan yang efektif kepada pemimpin

keperawatan diunit pelayanan Rumah Sakit sebagai upaya untuk meningkatkan softskill Tenaga kesehatan, meningkatkan kepuasan kerja, mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama terutama untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai harapan dan tuntutan publik yang dalam menjalankan tugas profesi memberikan asuhan keperawatan dan kesehatan menghasilkan asuhan yang dapat meningkatkan kepuasan pasien sehingga jaminan keselamatan pasien menjadi satu hal yang benar benar nyata dalam pemberian pelayanan keperawatan

#### DAFTAR PUSTAKA

Depkes ,RI 2010. *Pembangunan Kesehatan. Direktorat Jenderal Pelayanan Medik*. Jakarta.

Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, edisi ke 4. Jakarta : Salemba Medika. 2014

Peran faktor-faktor psikososial dan keselamatan Kerja pada jenis pekerjaan yang bersifat *iso-strain* Wahyu Rahardjo

Gillies, D.A. *Manajemen keperawatan: Sebagai suatu pendekatan sistem*, Edisi Dua. W.B. Saunders Company, Chicago. 2006.

Susi, E.E. *Pengaruh kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Profesi Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2013

Marquis, B.L & Huston, C.J. *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: teori dan aplikasi*. 4th ed. Jakarta: EGC. 2010

Sumadi. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat di RS Umum Nirmala Suri Sukoharjo*. 2005.

Nurrachmat. *Peran Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Internal, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di PT Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar*. 2004

Stefanus, dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,kepemimpinan transaksional, komunikasi internal dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan KerjaKaryawan*. 2007

Susanty, dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap penerapan TQM dan Komitmen dan Kinerja Para Karyawan*. 2010.

Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima ,Penerbit Erlangga, Jakarta.

Simarmata. 2014. Hubungan Motivasi Perawat dan Supervisi Kepala Student well being pada remaja jawa, Tri na'imah, Jurnal penelitian psikologi



- Gillies, D.A. *Manajemen keperawatan: Sebagai suatu pendekatan sistem*, Edisi Dua.
- W.B. Saunders Company, Chicago. 2000. the effects of mindfulness-based stress reduction therapy on mental health of adults with a chronic medical disease: A meta-analysis
- Ernst Bohlmeijera,\* , Rilana Prengera, Erik Taala, Pim Cuijpersb.
- Terapi *Brief Mindfulness-Based Body Scan* untuk Menurunkan Stres Atlet Bola Basket Wanita Profesional
- Hsu, S. & Mutjaba, B. G. (2007). Team Transformational Leadership, Trust, Satisfaction, And Commitment: The Testing of A Structural Equation Model In Software Development Teams. *Review of Business Information Systems –Third Quarter 2007 Volume 11, Number 3*. Ipe, M. Knowledge Sharing in organizations: a conceptual framework. *Human Resources Development Review*. 2, 4, 337-359. Diakses dari <http://jis.sagepub.com> pada tanggal 20 Oktober 2019.
- Janssen, O. (2010). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347-364. Diakses melalui EBSCO Publisher 22 november 2019.
- Miyoshi, K. (2001). Depression associated with physical illness. *Journal of the Japan Medical Association*, 44(6), 279-282.
- Orth, U., Robins, R. W., Meier, L. L., & Conger, R. D. (2015). Refining the vulnerability model of low self-esteem and depression: Disentangling the effects of genuine self-esteem and narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 11, No. 1, 133-149.
- O'Sullivan, C. (2004). The psychosocial determinants of depression: A lifespan perspective. *Journal of Nervous Mental Disorders*, 192, 585-594.