

**LITERATURE REVIEW: UPAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DALAM PENERAPAN METODE  
MENTORSHIP SEBAGAI PENDUKUNG KESEHATAN PARIPURNA**  
(*Literature Review: Efforts transformational leadership in methods mentorship  
as a support plenary health*)

Abigael Grace Prasetiani<sup>1</sup>, Henni Kusuma<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas  
Diponegoro, Semarang

<sup>1</sup>Staf Fakultas Keperawatan, Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya

<sup>2</sup>Staf Dosen Jurusan Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro,  
Semarang

Email:ecarg1sam25@gmail.com

**ABSTRAK**

**Latar belakang:** Perawat memiliki peranan penting terutama dalam mencapai pelayanan kesehatan secara paripurna dan holistik. Perawat merupakan garda terdepan dalam meningkatkan keselamatan dan kualitas kesehatan dipelayanan kesehatan. Hal tersebut diperlukannya kepemimpinan dalam keperawatan, yang merupakan bagian dasar dari pelayanan keperawatan yang efektif dan perawat diakui sebagai pemimpin dalam pelayanan pada pasien. Sistem pelayanan kesehatan akan terus bermetamorfosis sehingga perawat dapat mengadopsi kualitas dari kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memungkinkan perawat dalam mengembangkan kebijakan kesehatan, mengubah teknologi kesehatan, dan melakukan mentorship pada perawat baru lulus. Mentorship dapat diartikan sebagai proses dari penyampaian pengetahuan, sikap, dan keterampilan oleh perawat profesional (mentor) kepada perawat baru/mahasiswa (mentee). **Tujuan:** Menjelaskan kepemimpinan transformasional dalam penerapan metode mentorship sebagai upaya pendukung kesehatan paripurna. **Metode:** Penelusuran artikel ini melalui Google search dan CINAHL dengan kata kunci mentorship, *new nurses*, *nursing*, *leadership*, dan *transformational leadership*. Penelusuran tersebut mendapatkan 14 artikel yang sesuai kriteria inklusi dan eksklusi, antara lain: terbit tahun 2007-2017 dan full text, kemudian dianalisa secara narasi. **Hasil:** Penelusuran data menggunakan kata kunci dan kriteria pada *electronic data* diatas, didapatkan 14 artikel. Artikel tersebut dikelompokkan dalam kepemimpinan transformasional, kepemimpinan dalam keperawatan, dan mentorship. **Kesimpulan:** Mentorship sangat efektif memberikan dampak positif pada organisasi pelayanan kesehatan. **Kata kunci:** *transformational leadership, leadership, nursing, mentorship, new nurses*

**ABSTRACT**

**Background:** Nurse has an important role especially in achieving plenary and holistic healthcare service. Nurse is frontline in improves the safety and quality of health in health services. This need leadership in nursing, which part the base of nursing care effective and nurse recognized as a leader in patients care. Health

*service system will continue to metamorphosis so nurse to adopt the quality of transformational leadership. Transformational leadership allow nurse in developing health policy, transforming the health technologies, and mentorship in new nurses or student. Mentorship can be defined as a process of knowledge, attitude, and skill by professional nurse (mentor) to new nurses/student (mentee).*

**Aim:** *Explain transformational leadership in mentorship method as an effort to plenary health. Method:* *The search this article through Google search and CINAHL with keyword mentorship, new nurses, nursing, leadership, and transformational leadership. The search got 14 article appropriate inclusion and exclusion criteria, among published in 2007-2017, in full text which are in criteria, then analysis in narrative. Results:* *The search data used keywords and criteria on electronic database, got 14 articles. The articles were grouped in transformational leadership, leadership in nursing, and mentorship. Conclusion:* *Mentorship very effective to give positive impacts to organizations health services.*

**Keywords:** *transformational leadership, leadership, nursing, mentorship, new nurses.*

## **PENDAHULUAN**

Perawat memiliki peranan penting terutama dalam mencapai pelayanan kesehatan secara paripurna dan holistik. Perawat merupakan garda terdepan dalam meningkatkan keselamatan dan kualitas kesehatan di pelayanan kesehatan. hal tersebut diperlukannya kepemimpinan dalam keperawatan, yang merupakan bagian dasar dari pelayanan keperawatan yang efektif dan perawat diakui sebagai pemimpin dalam pelayanan kepada pasien. Contoh kepemimpinan pada perawat adalah perawat membuat tujuan implementasi dari intervensi yang mana hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan status kesehatan atau kenyamanan pasien. Perawat harus mampu beradaptasi dan memiliki keterampilan dalam berkomunikasi secara efektif, termasuk kemampuan memengaruhi orang lain (pasien)

dalam mencapai tujuan yang telah dibuat oleh perawat (*Australia College Nursing, 2015*).

The American Nurses Association secara terus-menerus mendukung dan memberi semangat pada perawat menjadi pemimpin yang proaktif dalam lingkungan yang bervariasi sesuai dimana mereka praktik. Penting sekali seorang manajer perawat memilih gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional memungkinkan perawat merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam mengembangkan kebijakan kesehatan, mengubah teknologi kesehatan, dan melakukan mentorship pada perawat baru lulus (*AANAC, 2014*).

Menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia mengatur jabatan fungsional perawat dan angka kreditnya yang tertuang

pada Peraturan Menteri No 25 tahun 2014, bahwa perawat ahli muda dapat melakukan preceptorship dan mentorship (Permenpan RI No 25 tahun 2014). Preceptorship cenderung fokus terutama pada pengembangan kompetensi klinis dan melibatkan evaluasi kinerja klinis secara keseluruhan (Sword, et al, 2002; Yonge, Myrick, Billay, and Luhanga, 2007). Mentorship merupakan suatu hubungan yang memiliki kecenderungan berkembang antara dua perawat (atau seorang perawat dengan seorang mahasiswa, atau mahasiswa perawat senior pada mahasiswa perawat junior) (Yonge, Myrick, Billay, and Luhanga, 2007).

Pentingnya proses mentorship adalah meminimalisir kesalahan perawat dimasa yang akan datang. Kepemimpinan transformasional diharapkan rumah sakit yang belum mengadaptasikan proses mentorship dapat membuat perubahan dalam melaksanakan mentorship yang besar manfaatnya baik untuk perawat maupun pasien. Kepemimpinan dalam perawat dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang terlihat dalam mutu dan keselamatan pada pasien (Morris, 2012) dan dampaknya terhadap lingkungan dan perilaku perawat dalam bekerja. Tujuan dari studi literatur ini adalah menjelaskan kepemimpinan transformasional dalam penerapan metode mentorship sebagai upaya pendukung kesehatan paripurna.

## **METODE**

Rancangan penelusuran artikel pada studi literatur ini melalui Google search, CINAHL dengan kata kunci mentorship, *new nurses*, *nursing*, *leadership*, dan *transformational leadership*. Penelusuran tersebut mendapatkan 14 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi, antara lain artikel terbit tahun 2007-2017 dan bentuk full text. Artikel yang sudah sesuai kriteria kemudian dianalisa secara narasi.

## **HASIL**

Berdasarkan penelusuran data menggunakan kata kunci dan kriteria pada electronic data based diatas, di dapatkan 14 artikel. Artikel-artikel tersebut dikelompokkan menjadi kepemimpinan transformasional, kepemimpinan dalam keperawatan, dan mentorship.

### **1. Kepemimpinan transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah teori yang dikembangkan oleh James McGregor Burns pada tahun 1978. Burns mengembangkan teori ini ditujukan aspek organisasi dalam membawa kesuksesan, mendorong antusiasme di antara staf, dan mengidentifikasi kelebihan yang ada dalam diri staf (Baker, et al, 2006; Smith, 2011).

Tipe kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi orang lain dalam mengembangkan dan menerapkan karakteristik kepemimpinan yang efektif. Tujuan akhir dalam kepemimpinan transformasional adalah pemimpin

dan staf menemukan makna dan tujuan dalam hubungan dalam bekerja, selain itu untuk pertumbuhan dan kematangan (Smith, 2011).

## 2. Kepemimpinan dalam keperawatan

Kepemimpinan pada perawat memiliki lima gaya kepemimpinan, yaitu *servant leadership*, *transformational leadership*, *democratic leadership*, *autocratic leadership*, dan *Laissez-faire leadership*. Robert Greenleaf menggambarkan pemimpin dalam *servant leadership* adalah seorang pemimpin yang memengaruhi dan memotivasi dalam membangun hubungan dan mengembangkan keterampilan masing-masing anggota kelompok. *Transformational leadership* memiliki dasar dalam membangun hubungan dan memotivasi staf melalui berbagi visi dan misi. Tipe pemimpinnya memiliki karisma dalam berkomunikasi, memiliki kepercayaan dalam melakukan sesuatu yang dapat menginspirasi dan memberikan pujian atau dukungan kepada staf yang tidak yakin dengan kemampuannya. Kepemimpinan *democratic leader* memiliki suatu hubungan yang menjadi hal penting karena berfokus pada peningkatan kualitas dari sebuah sistem dan proses, bukan pada kesalahan anggota kelompok atau individu. Tipe *autocratic leadership* adalah dimana pemimpin dalam membuat keputusan tidak mempertimbangkan masukan dari

staf. *Laissez-faire leadership* adalah gaya kepemimpinan yang melakukan sedikit atau tidak sama sekali supervisi langsung dan lebih pada pendekatan lepas tangan (AANAC, 2014).

## 3. Mentorship

Mentorship sangat efektif memberikan dampak positif pada organisasi pelayanan kesehatan dengan cara pengembangan promosi profesional dan pemberdayaan pada perawat baru (Kirkpatrick, 2015).

## PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam perawat dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang terlihat dalam mutu dan keselamatan pada pasien (Morris, 2012) dan dampaknya terhadap lingkungan dan perilaku perawat dalam bekerja. Hasil tersebut saling terkait pada cara yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan dalam sebuah kerangka sistem yang strategis. Perawat yang memiliki kepemimpinan yang kuat, memberikan hasil yang rendah dalam kesalahan pemberian obat dan pasien jatuh. Kepemimpinan yang efektif dapat menurunkan angka kematian pasien (Cummings, et al, 2010), mempersingkat lama pasien rawat inap (Paquet, et al, 2013) dan peningkatan kepuasan pasien (Havig, et al, 2011). Semua perawat memiliki peran dalam menjaga lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak yang signifikan. Dampak tersebut dapat dirasakan dalam

budaya kerja, tingkatan staf, kolaborasi dengan tim lain, kepuasan bekerja dan burn out pada kualitas pelayanan, produktivitas, luaran pasien, dan kepuasan pasien (Van Bogaert, et al, 2014). Pemimpin juga mampu mengubah budaya kerja dengan model perilaku profesional, melakukan sosialisasi pada perawat baru, menggunakan teknik penyelesaian konflik yang efektif dan tidak memberikan toleransi terhadap kekerasan dan *bullying* (Tomey, 2009).

Pemantauan proses mentoring dapat dilakukan beberapa minggu sampai tiga bulan (Hnatiuk, 2012). Gambaran program mentoring selama 4 minggu dengan menggunakan metode mentor dapat meningkatkan kompetensi perawat yang dapat dilihat dari peningkatan motivasi, kompetensi perawat, dan mutu kompetensi perawat. Hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa metode mentorship efektif dalam peningkatan kompetensi dan pengembangan karir perawat di rumah sakit (Sulung, 2016). Perlunya transformasi kepemimpinan dalam menerapkan mentorship pada setiap rumah sakit untuk meningkatkan pelayanan keselamatan pasien.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa mentorship dapat menjamin perawat dalam bekerja selalu memprioritaskan pemberian asuhan keperawatan dengan tidak melupakan upaya peningkatan keselamatan pasien.

Metode mentorship sangat baik untuk diterapkan setiap rumah sakit pada perawat yang baru bekerja, sehingga institusi pelayanan kesehatan dapat melaksanakan metode mentorship dengan baik agar terciptanya pelayanan yang paripurna.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

AANAC. 2014. *Nursing Leadership Management and Leadership Styles*. Diakses dari [www.aanac.org](http://www.aanac.org) tanggal 22 September 2017.

Australia College of Nursing. 2015. *Nurse Leadership*. Diakses dari [www.acn.edu.au](http://www.acn.edu.au) tanggal 22 September 2017.

Cummings GG, Midodzi WK, Wong CA, Estabrooks CA. 2010. The Contribution of Hospital Nursing Leadership Styles to 30-Day Patient Mortality. *Nursing research*. Vol. 59, No 5, pp. 331-339.

Havig AK, Skogstad A, Kjekshus LE, Romoren TI. 2011. Leadership, Staffing, and Quality of Care in Nursing Homes. *BMC Health Services Research*. Vol 11. No 327.

Hnatiuk, Cynthia. 2012. *Mentoring Nurses Toward Success*. Diakses dari [www.minoritynurse.com](http://www.minoritynurse.com) tanggal 2 Oktober 2017.

Kirkpatrick, Dan. 2015. Preceptorship and Mentoring: Are They the Same Thing?. *Ohio Nurses Review*. Diakses dari [www.ohnurses.org](http://www.ohnurses.org) tanggal 2 Oktober 2017.

Morris, F. 2012. Assessment and Accreditation System Improves

Patient Safety. *Nursing Management*. Vol 19, No 7, pp. 29-33.

Paquet, Courcy, Lavole-Tremblay, Gagnon, Maillet. 2013. Psychosocial Work Environment and Prediction of Quality of Care Indicators in One Canadian Health Center. *Worldviews on Evidence-Based Nursing/Stigma Theta Tau International. Honor Society of Nursing*. Vol 10, No 2, pp. 82-94.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 25 tahun 2014.

Sulung, Neila. 2016. Efektivitas Metode Preceptor dan Mentor Dalam Meningkatkan Kompetensi Perawat Klinik. *Jurnal Ipteks Terapan*. DOI: 10.22216/jit.2015.v9i3.416.

Smith, Mary. 2011. *Are you a Transformational Leader?*. Diakses dari [www.nursingmanagement.com](http://www.nursingmanagement.com) tanggal 22 September 2017.

Tomey AM. 2009. Nursing Leadership and Management Effect

Work Environments. *Journal of Nursing Management*. Vol 17. No 1. Pp 15-25.

Van Bogaert, Timmermans O, Weeks SM, Van Heusden, Wouters K, Franck E. 2014. Nursing Unit Teams Matter: Impact of Unit-Level Nurse Practice Environment, Nurse Work Characteristics, and Burnout on Nurse Reported Job Outcomes, and Quality of Care, and Patient Adverse Events-a Cross sectional Survey. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 51. No. 8. pp 1123-1134.

Yonge, Oliver, Myrick F., Billay D., Luhanga F. 2017. Preceptorship and Mentorship: Not Merely a Matter of Semantics. *International Journal of Nursing Education Scholarship*. Vol 4. Issue 1.