

# ANALISIS FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI KEPEMIMPINAN KLINIS: KAJIAN LITERATUR

## THE ANALYSIS OF DETERMINANT FACTORS AFFECTING CLINICAL LEADERSHIP COMPETENCE: A LITERATURE REVIEW

Desy Ari Sanny Manurung<sup>1\*</sup>, Catharina Dwiana Wijayanti<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>STIK Sint Carolus Jakarta

Email: [desyarisannymanurung@gmail.com](mailto:desyarisannymanurung@gmail.com)

### ABSTRAK

*Clinical leadership competency* atau Kepemimpinan klinis perawat perlu diterapkan dalam praktek pelayanan keperawatan di Rumah Sakit. Kemampuan kepemimpinan klinis akan memungkinkan perawat untuk menunjukkan profesionalismenya dan menghasilkan kualitas layanan keperawatan yang baik, melalui perilaku sehari – hari termasuk kemampuan komunikasi, bekerjasama dalam tim, memiliki inovasi dan kreatifitas, dan menjadi motivator dalam melaksanakan praktek keperawatan. Kepemimpinan klinis perawat memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan. Sumber daya, lingkungan kerja, dukungan manajemen adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan kepemimpinan klinis perawat. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui komponen yang dapat membantu meningkatkan kepemimpinan klinis perawat di Rumah Sakit. Tujuan *literature review* ini untuk mengetahui faktor sumber daya, dukungan manajemen, pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja perawat terhadap penerapan *Clinical Leadership Competency*. Metode penelitian ini menggunakan *literature review*. Database yang digunakan sebagai sumber literature terdiri dari *google, Scholar, Science Direct, Pubmed, Proquest, Elsevier*. Menentukan artikel dengan kriteria inklusi yaitu, yang meneliti tentang domain-domain yang ada di *clinical leadership competency* yaitu, kualitas diri, manajemen layanan, bekerja sama, menentukan arah, *change agent*. Dilakukan penyeleksian artikel menggunakan panduan protokol (PRISMA) mulai dari *identification, Screening, eligibility* dan tahap akhir terdapat 8 artikel yang di analisa. Hasil analisis *literature* menunjukkan bahwa penerapan *clinical leadership Competency* di Rumah Sakit dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor determinannya, yaitu: sumber daya perawat, pelatihan dan pengalaman kerja perawat, dan dukungan manajemen. Dari sistematika review artikel ini di simpulkan bahwa pengetahuan perawat pelaksana dan perawat primer sudah baik terhadap *Clinical Leadership Competency*, namun ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penerapannya yaitu, sumber daya perawat, pelatihan dan pengalaman kerja perawat, dan dukungan manajemen.

**Kata kunci:** Determinan, *Clinical Leadership Competency*, Perawat

### ABSTRACT

*Effective hospital nursing services necessitate the utilization of clinical leadership abilities. These competencies will enable nurses to demonstrate their professionalism and deliver exceptional nursing care via daily actions such as effective communication, collaboration, innovation, and creativity. Additionally, they will serve as a source of motivation to implement nursing practices. The objective of this literature review is to assess the impact of resource considerations, managerial support, and training and experience on the successful implementation of clinical leadership competencies. Approach: This study used a literature review as its methodology. The literature sources utilized are Google, Scholar, Science Direct, Pubmed, ProQuest, and Elsevier databases. Identify papers that meet specific criteria, including those that investigate the areas of clinical leadership ability, including self-quality, service management, collaboration, goal setting, and change facilitation. The process of selecting articles was conducted according to the protocol guidelines (PRISMA), which involved the steps of identification, screening, and determining eligibility. During the concluding phase, a total of 8 articles were examined and assessed. Literature review reveals that the adoption of clinical leadership in hospitals can be impacted by key aspects like resources, nursing education and professional background, and managerial backing. The systematic review of this article concludes that nurses and primary nurses possess a strong understanding of clinical leadership competency. However, the implementation of this competency can be influenced by various factors, including nurse resources, training and work experience, and management support. However, the presence of competency does not have a substantial impact on the implementation of clinical leadership competency.*

**Keywords:** Determinants, *Clinical Leadership Competency*, Nurse

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan klinis adalah kompetensi yang seharusnya dimiliki setiap perawat, tidak hanya perawat yang sudah berpengalaman dan tidak hanya yang berada pada posisi tertentu. Kepemimpinan klinis merupakan kompetensi yang dapat mencerminkan bahwa layanan keperawatan yang ditampilkan adalah layanan yang profesional dan berkualitas. Boamah, et.al (2019). Disebuah Rumah Sakit di mana tenaga medis terbanyak adalah perawat, jika perawat tidak mampu memberikan layanan yang baik, Rumah Sakit akan dianggap tidak baik oleh pelanggan. Namun, jika perawat dapat menunjukkan bahwa layanan mereka dapat memenuhi harapan pelanggan dan membuat pelanggan puas, Rumah Sakit akan di pandang lebih baik. Arilis, et.al (2023).

Menurut M. Astuty, et.al (2023), layanan asuhan keperawatan yang berkualitas dapat dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain, bagaimana sistem kerja yang diterapkan, bagaimana sumber daya perawatnya, kepedulian perawatnya, serta motivasi dan sikap yang dimiliki perawat. Kemampuan perawat dalam memberikan layanan yang berkualitas, mampu menjaga keselamatan pasien akan berdampak positif pada layanan keperawatan secara umum. Namun di beberapa Rumah Sakit masih terdapat

kejadian *medication error*, pasien jatuh, kurang tanggap dalam menanggapi keluhan pasien dan keterlambatan dalam pemberian layanan. Hal ini menyebabkan perlambatan program pengobatan dan proses penyembuhan pasien serta menurunkan kenyamanan dan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang kurang maksimal.

Perawat yang memiliki kemampuan kepemimpinan klinis, akan mampu mencerminkan profesionalismenya dan kualitas layanan keperawatan yang di miliki. Perawat akan mampu mencerminkan kemampuan kepemimpinan klinis dari perilaku sehari-hari perawat, antara lain mampu bekerjasama dalam tim, memiliki inovasi dan kreativitas, memiliki kemampuan komunikasi, dan motivator serta jadi *role model* dalam melaksanakan praktik keperawatan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Elfina et.al (2022).

Menurut Mianda & Voce, et.al (2018) pelaksanaan kemampuan kepemimpinan klinis dapat dipengaruhi dari beberapa hal. Sumber daya perawat, kemampuan, dukungan manajemen, dan dukungan lingkungan kerja adalah semua faktor yang mempengaruhi pengembangan kemampuan ini. Mereka sangat efektif dalam

membangun kemampuan perawat untuk kepemimpinan klinis di Rumah Sakit. Keahlian klinis, keterlibatan klinis, pemahaman peran kepemimpinan, dan pengambilan keputusan klinis adalah semua contoh kepemimpinan klinis.

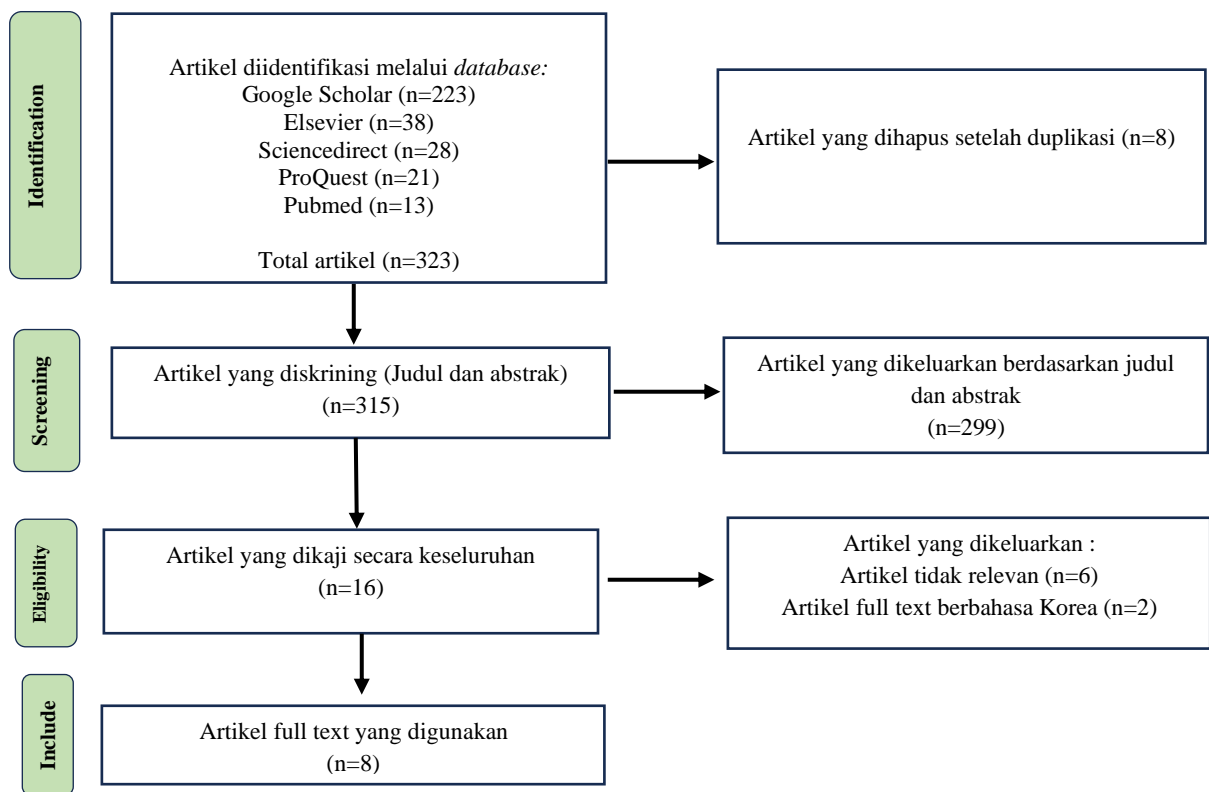
Penelitian Liana et.al (2022) menyampaikan bahwa dilihat dari fakta yang menyampaikan bahwa manajemen belum pernah melakukan studi atau kajian yang berkaitan dengan kompetensi kepemimpinan klinis pada perawat primer, dengan belum dilaksanakannya kajian tersebut maka belum ada pengembangan khusus terkait kepemimpinan klinis terhadap perawat primer. Perawat Primer belum menunjukkan peran dan fungsi kepemimpinan klinis. Bagaimana kualitas diri (*personal qualities*), kerjasama (*working with others*), manajemen asuhan (*managing service*), pengembangan layanan (*improving service*), dan kemampuan change agent (*setting direction*). Maka dilakukan komparasi kompetensi kepemimpinan klinis perawat primer berdasarkan perspektif evaluasi diri dan evaluasi kepala ruang.

Pihak yang berwenang di dalam sebuah Rumah Sakit atau secara khusus pimpinan perawat diharapkan melakukan kajian dan menilai kemampuan kepemimpinan klinis di

setiap perawat yang memberikan layanan asuhan keperawatan di Rumah Sakitnya.

## **METODE**

Metode penelusuran *literature* menggunakan database *Google Scholar, Science Direct, Pubmed, ProQuest*. Kata kunci yang digunakan untuk pencarian Bahasa Indonesia adalah “Faktor Determinan”, Kompetensi Kepemimpinan Klinis” dan “Perawat”, sedangkan kata kunci Bahasa Inggris adalah” *Factor Determinant*” “*Clinical Leadership Competency*” dan “*Nurse*” Kriteria inklusi artikel jurnal yang dipilih yaitu sampel penelitian adalah perawat dengan jumlah sampel lebih dari 40 responden, menggunakan desain penelitian kuantitatif, *full text* berbahasa Indonesia ataupun berbahasa Inggris, diterbitkan 5 tahun terakhir (2018-2023). Penyeleksian artikel menggunakan panduan protokol *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (Page et al., 2021). Dengan pencarian dari berbagai sumber atau data dasar (*database*), maka artikel yang diperoleh sebanyak 352 artikel. Tahapan berikutnya artikel dilakukan seleksi dan eliminasi, ditemukan 16 artikel lalu pada tahap berikutnya ada 8 artikel yang dapat dilakukan *review*.



**Gambar 1.** Skema/Diagram Alur PRISMA

## HASIL

Hasil penelusuran, artikel yang didapat adalah 8 artikel yang memenuhi syarat sebagai kriteria inklusi yang di analisis lebih lanjut, dimana di 8 artikel ini memiliki topik pembahasan tentang kepemimpinan klinis

keperawatan atau *Clinical Leadership Competency Nurse*. Pada semua artikel ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, analitik *quasi experiment*, dan studi dilakukan di beberapa Negara.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Jurnal tentang Clinical *Leadership Competecy*

No	Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Metodologi/Sampel	Hasil Penelitian
1	Peneliti: Yusnaini, Yulastri Arif, Dorisnita  Tahun: 2021	Kemampuan kepemimpinan klinis perawat pelaksana berdasarkan pendekatan <i>clinical leadership competency framework</i> dan faktor-faktor determinannya	Metodologi pada penelitian ini, <i>descriptive analityc corelation</i> , pendekatan <i>cross sectional</i> . Terdapat 5 jenis instrument pengumpulan data yang isinya, kepemimpinan klinis, sumber daya perawat, kompetensi perawat, dukungan manajemen dan dukungan lingkungan pekerjaan. Partisipan sebanyak 115 perawat.	Dari 5 domain CLCF ditemukan pada hasil penelitian ini sebagai berikut, domain kualitas diri, dalam kategori baik sebanyak 85 orang (56.3%), Domain kerja sama dalam kategori baik sbeanyak 90 orang (59.6%), untuk manajemen asuhan keperawatan dalam kategori baik sebanyak 81 orang (53.6%, untuk pengembangan layanan keperawatan kategori baik sebanyak 86 orang, (57%), <i>Change Agent</i> kategori baik 89 orang (58.9%). Tentang ketersediaan sumber daya perawat, dukungan lingkungan kerja, kompetensi, tidak ditemukan pengaruh terhadap kepemimpinan klinis perawat, namun pada dukungan manajemen terdapat pengaruh terhadap kemampuan kepemimpinan klinis perawat.
2	Peneliti: Elfina, Bustami Syam, Siti Zahara Nasution  Tahun: 2022	Kepemimpinan Klinis Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan	Desain penelitian <i>survey cross sectional</i> . Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 94 sampel.	Domain yang terdapat di kepemimpinan klinis yaitu kualitas diri, bekerja sama, meningkatkan mutu layanan, menentukan arah, berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Faktor kualitas diri yang baik akan memiliki kemampuan dalam membina komunikasi terapeutik dengan pasien, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan dan pemberi asuhan lainnya memberikan hasil layanan asuhan yang baik. Kualitas diri yang baik akan mampu mengambil Keputusan dan menentukan arah serta menciptakan lingkungan yang mendukung layanan asuhan yang optimal sehingga meningkatkan kualitas layanan dan meningkatkan kepuasan pelanggan.
3	Peneliti: Yusnaini, Lisnawati Lubis  Tahun: 2019	Judul Penelitian: Perbandingan Kepemimpinan Klinis Perawat Berdasarkan Pendekatan <i>Clinical Leadership Competency Framework</i> di Rumah Sakit Pemerintah dengan Rumah	Metode penelitian ini kuantitatif, desain <i>cross Sectional Study</i> . Untuk mengetahui perbedaan kepemimpinan klinis perawat di RS Pemerintah dgn Swasta dilakukan <i>independent sample t-test</i> Penelitian ini dilakukan analisis univariat dan analisis Bivariat.	Hasil penelitian ini sebagai berikut: Tidak ada perbedaan antara kepemimpinan klinis perawat berdasarkan pendekatan <i>clinical leadership competence framework</i> di rumah sakit pemerintah dengan rumah sakit swasta. Hal yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit melalui kepemimpinan klinis dengan adanya dukungan pihak manajemen bagi perawat melalui Pendidikan, pelatihan dan melakukan evaluasi efektifitas

No	Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Metodologi/Sampel	Hasil Penelitian
		Sakit Swasta di Kutacane Tahun 2019	Analisa univariat, menampilkan distribusi frekuensi dalam melihat variasi dari setiap variable. Analisis bivariat untuk melihat perbandingan kepemimpinan klinis perawat berdasarkan pendekatan <i>clinical leadership competence framework</i> di rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Partisipan pada penelitian ini terdapat 105 perawat.	kepemimpinan klinis berdasarkan <i>clinical leadership competency framework</i> .
4	Peneliti: Arlis, Mazly Astuty, Harry Permana Wibowo Tahun: 2023	Penerapan Kepemimpinan Klinis Bagi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit	Intervensi dilakukan dengan menerapkan <i>Clinical leadership competency framework</i> (CLCF) selama 7 minggu. Pelaksanaan penelitian dibagi menjadi 2 tahap, yaitu tahap sebelum intervensi ( <i>pretest</i> ) dan setelah intervensi ( <i>posttest</i> ). Penelitian ini kuantitatif yang menggunakan desain analitik <i>quasi experiment</i> . Terdapat 52 perawat menjadi sampel dalam penelitian ini	Dalam penelitian disampaikan adanya perbedaan yang signifikan antara kompetensi klinis perawat sebelum dan sesudah intervensi. Implementasi <i>clinical leadership competency framework</i> berpengaruh terhadap kepemimpinan klinis perawat pelaksana. Didalam saran penelitian ini diharapkan rumah sakit memiliki kebijakan untuk dapat melaksanakan model kepemimpinan klinis perawat agar dapat mencapai indikator kepuasan pasien, keluarga dan kepercayaan Masyarakat bertambah. Dalam meningkatkan kapasitas diri perawat diharapkan perawat senantiasa mengasah kemampuan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> melalui pelatihan.
5	Peneliti: Arieny Rizafni, Setiawan, Roymond H Simamora Tahun: 2020	Pengetahuan Perawat tentang Kompetensi Kepemimpinan Klinis Perawat Pelaksana	Metode penelitian kuantitatif. Pertanyaan didalam Kuesioner adalah pertanyaan deklaratif untuk menggambarkan konsep kompetensi kepemimpinan klinis perawat pelaksana dengan 3 alternatif jawaban yaitu, a.b.c. Hasil ukur kuesioner pengetahuan dengan menggunakan metode perhitungan panjang kelas dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu Baik jika skor $\geq 15$ ,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan 19,6% (9orang) baik, cukup 69.6% (32 orang), dan kurang 10.9% (5 orang). Disampaikan harapan agar pihak Rumah Sakit melaksanakan kegiatan Upaya meningkatkan pengetahuan perawat terhadap kepemimpinan klinis perawat, seperti pelatihan, seminar. Peningkatan mutu sumber daya perawat yang memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Didalam penelitian ini disampaikan factor usia, jenis kelamin, Pendidikan, pengalaman kerja dan mengikuti pelatihan, mempengaruhi kompetensi kepemimpinan klinis perawat.

No	Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Metodologi/Sampel	Hasil Penelitian
			Cukup jika skor pada rentang 8-14, dan Kurang jika skor pada rentang 0-7. Terdapat 46 perawat pelaksana dalam penelitian ini	
6	Peneliti: Liana Gintig, F. Susilaningsih, Yayat Suryati, Blacius Dedi  Tahun: 2022	Komparasi Kompetensi Kepemimpinan Klinis Perawat Primer Berdasarkan Perspektif Evaluasi Diri Dan Evaluasi Kepala Ruangan	Jenis instrumen ada 2, yaitu 1 untuk CLCF ( <i>Leadership Competency Framework</i> ) berbahasa Indonesia dari <i>National Health Service (NHS) Leadership Academy</i> (2016) dan 1 instrumen evaluasi penilaian kepala ruangan yang digunakan mengacu dari instrumen evaluasi diri yang digunakan oleh kepala ruangan sebagai bagian dari komponen CLCF ( <i>Clinical Leadership Competency Framework</i> ). Ini dibuat berdasarkan pengamatan kepala ruangan dan instrument evaluasi diri perawat primer. Peneliti akan menggunakan tehnik total sampling untuk memilih sampel dari semua populasi: 53 sampel dan seluruh perawat primer dengan masa klinis dan 12 sampel kepala ruangan rawat inap.	Pada penelitian ini dari hasil evaluasi diri perawat primer, 1 komponen yang masih kurang yaitu meningkatkan pelayanan, hal ini dikarenakan metode penugasan yang belum optimal, perawat primer tidak optimal dalam tugas dan fungsi sebagai perawat primer, karena masih pegang pasien sama dengan perawat pelaksana. Belum ada pelatihan tentang kompetensi kepemimpinan klinis bagi perawat primer. Sedangkan pada evaluasi kepala ruang, didapatkan hal yang mempengaruhi kemampuan kompetensi kepemimpinan klinis perawat primer adalah kurangnya monitoring dan evaluasi kepala ruang, karena dengan monitoring dan evaluasi dapat mengarahkan perawat dalam memberikan layanan asuhan yang diberikan.

No	Peneliti, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Metodologi/Sampel	Hasil Penelitian
7	Peneliti: Ignatia Yohana Rembet, Chatarina Dwiana Wijayanty, Wilhelmus Hary Susilo Tahun: 2023	Pengaruh Pelatihan <i>Self Leadership</i> Terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara.	Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan teknik <i>consecutive sampling</i> dimana peneliti mengambil semua responden yang ditemui dan memenuhi kriteria yaitu sebanyak 112 responden Perawat Pelaksana di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Pelatihan <i>Self Leadership</i> terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> dengan nilai $R^2 = 0,143$ . Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan <i>Self Leadership</i> terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> dengan nilai $p=0.012$
8	Peneliti: Park, Eun Ha, Chae Young Ran Tahun: 2018	<i>The Effects of self-leadership Reinforcement program for hospital nurses</i>	Sampel dalam penelitian ini terdapat 64 perawat, 32 perawat sebagai kelompok control. Peserta adalah perawat yang bekerja kurang dari 5 tahun di University Hospital-Korea. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh pelatihan <i>Self-Leadership Reinforcement Program</i> terhadap <i>Self-Leadership, communication ability, clinical leadership competency, dan organizational commitment.</i>	Setelah dilakukan pelatihan <i>Self-Leadership reinforcement</i> program setiap minggu selama 4 minggu, maka hasil penelitian ini disampaikan adalah, program pelatihan efektif dalam meningkatkan <i>Self-leadership, communication ability, clinical leadership competency, dan organizational commitment.</i>

Dari pencarian beberapa *database* yang telah dilakukan dengan metode PRISMA maka didapatkan 8 jurnal yang dilakukan analisis. Hasil analisis 8 jurnal terkait *clinical leadership competency* atau kemampuan kepemimpinan klinis perawat di Rumah Sakit, didapatkan 3 faktor besar yang dapat mempengaruhi penerapan kepemimpinan klinis perawat yaitu, sumber daya perawat, pelatihan dan pengalaman kerja perawat

serta dukungan manajemen. Faktor sumber daya perawat meliputi jumlah dan kualitas diri perawat itu sendiri. Sedangkan faktor pelatihan dan pengalaman kerja, dapat memudahkan perawat dalam menerapkan kompetensi klinis yang dimiliki. Dukungan manajemen diperlukan dalam penerapan dan pengembangan kemampuan kompetensi klinis perawat. Dukungan manajemen yang memberikan kesempatan kepada perawat



dalam menerapkan dan mengembangkan kemampuan kompetensi klinisnya, maka Perawat dapat memberi bukti akan profesionalitasnya yang berdampak kepada peningkatan kepuasan pelanggan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Sumber Daya Perawat Terhadap Penerapan Kepemimpinan Klinis Perawat**

Perawat dapat membuktikan profesionalismenya melalui kemampuan kepemimpinan klinisnya dalam memberikan layanan asuhan keperawatan. Maka sebagai perawat profesional dalam melakukan layanan asuhan keperawatan diharuskan memiliki kemampuan kepemimpinan klinis yang dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Sumber daya perawat yang berkualitas sejalan dengan telah memiliki kualitas diri yang baik sehingga dapat pula menunjukkan kualitas layanan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan Yusnaini, et.al (2021) yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kepemimpinan klinis perawat, salah satunya adalah sumber daya perawatnya. Sumber daya perawat yang berkaitan dengan jumlah tenaga perawat sehingga kuantitas dan kualitas kerja dapat sesuai. Perawat yang cukup

dapat membantu pasien mendapatkan asuhan keperawatan yang lebih baik dengan berkomunikasi dan bekerja sama dengan profesional kesehatan lainnya. Proporsi antara perawat laki-laki dan Perempuan adalah faktor lain yang mempengaruhi sumber daya perawat. Hasilnya menunjukkan bahwa perawat perempuan lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, dan lebih berkomitmen pada pekerjaannya dibandingkan perawat laki-laki

Sumber daya perawat yang dibahas pada penelitian Elfina et al. (2022), bahwa perawat yang memiliki kualitas diri yang baik akan memberikan layanan asuhan yang baik. Kualitas diri perawat dalam memberikan asuhan keperawatan merupakan alat yang terapeutik untuk penyembuhan pasien. Perawat yang memiliki kualitas diri yang baik memiliki nilai-nilai dan etika keperawatan yang dianut, mengkombinasikan nilai profesional, etika dan nilai yang dianut dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Peneliti menyimpulkan bahwa kualitas diri mempengaruhi penilaian dan pengambilan keputusan dalam pemberian asuhan layanan keperawatan. Nilai yang dianut perawat yang berasal dari komponen kognitif, selektif, afektif dan tindakannya sehingga seorang perawat dalam berfikir,

memilih dan bertindak cenderung didasari oleh kepentingan nilai pribadinya.

### **Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Perawat Terhadap Kompetensi Kepemimpinan Klinis Perawat**

Perawat mendapatkan pengalaman dapat dimulai sejak dalam Pendidikan. Pengalaman perawat sebelumnya memberikan kemudahan ketika kembali mendapatkan pekerjaan yang sama. Semakin sering mengalami pekerjaan yang sama, maka perawat akan dianggap berpengalaman. Perawat dalam memberikan asuhan membutuhkan pengalaman melakukan asuhan sebelumnya. Demikian pula dalam penerapan kepemimpinan klinis perawat, membutuhkan pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan kepemimpinan klinis. Semakin mengetahui dan semakin sering menerapkan maka dapat diasumsikan perawat memiliki kompetensi kepemimpinan klinis.

Penelitian yang dilakukan Arieny et al. (2020) disampaikan bila perawat yang mampu menerapkan kepemimpinan klinis adalah perawat yang mengetahui dan telah memiliki pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan mengikuti pelatihan kepemimpinan klinis yang mempengaruhi kompetensi kepemimpinan klinisnya.

Pengalaman kerja berhubungan dengan kompetensi perawat dalam memberikan layanan asuhan keperawatan. Perawat yang berpengalaman lebih tinggi memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya. Penelitian lainnya yang membandingkan kepemimpinan klinis perawat yang bekerja di Rumah Sakit Swasta dan Pemerintah, didapatkan hasil tidak ada perbedaan kepemimpinan klinis perawat yang bekerja di Rumah Sakit Swasta dengan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pemerintah. Namun disampaikan bila dalam meningkatkan kualitas layanan keperawatan melalui penerapan kepemimpinan klinis perawat maka diperlukan adanya pelatihan dan monitoring serta evaluasi perawat dalam mengaplikasikan pembelajaran yang didapat. Selain pelatihan disarankan pula agar perawat meningkatkan profesionalismenya dengan mengembangkan pengetahuan dan meningkatkan Pendidikannya (Yusnaini et al., 2019).

Kompetensi kepemimpinan klinis perawat juga dapat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan diri perawat itu sendiri. Seseorang memiliki kepemimpinan diri atau *self leadership* dapat melalui pelatihan. Disampaikan Rembet et al. (2023) pada penelitiannya bahwa pelatihan *self*

*leadership* memberikan hasil yang signifikan berpengaruh terhadap *clinical leadership competency*. Pada Penelitian lainnya juga yang melakukan pelatihan *self leadership reinforcement* program selama 4 minggu, efektif dalam meningkatkan *self leadership, communication ability, clinical leadership competency*, dan *organizational Commitment*. (Park et al., 2018)

### **Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Penerapan Kepemimpinan Klinis Perawat.**

Rumah Sakit adalah yang didalamnya petugas kesehatan terbanyak adalah perawat. Jumlah perawat, tingkat pendidikan perawat yang dimiliki sampai dengan budaya organisasi yang diaplikasikan merupakan keputusan dari manajemen Rumah Sakit. Seiring dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat yang mengharapkan Rumah Sakit dan perawatnya semakin baik dan berkualitas dalam pemberian layanannya. Masukan yang diberikan pelanggan terhadap sebuah Rumah Sakit seberapa banyak dijadikan *improvement* merupakan keputusan dari pihak manajemen Rumah Sakit. Jumlah, tingkat pendidikan hingga model penugasan perawat, penerapannya akan melalui persetujuan manajemen, yang bermuara pada harapan dan keinginan pelanggan sehingga memberikan tingkat

kepuasan yang tinggi terhadap pelayanan Rumah Sakit.

Keberhasilan penerapan kepemimpinan klinis perawat di Rumah Sakit dipengaruhi juga dari metode penugasan yang diterapkan. Seorang perawat primer yang bertanggung jawab terhadap layanan asuhan secara terus menerus, apabila dalam penugasannya tidak optimal melakukannya karena merangkap dengan tugas dan peran lainnya, maka akan mempengaruhi mutu asuhan keperawatan yang diberikan. (Liana et al., 2022). Penelitian ini didapatkan juga bahwa jumlah perawat, jenis kelamin dan penempatannya dapat mempengaruhi kualitas asuhan yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusnaini et al. (2021) bahwa penelitian memperlihatkan kekuatan hubungan dukungan manajemen terhadap kemampuan kepemimpinan klinis perawat. Kekuatan yang paling kuat dalam penerapan kepemimpinan klinis perawat adalah dukungan manajemen. Dukungan manajemen berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokok keperawatan. Dukungan manajemen juga mempengaruhi perilaku perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Dukungan manajemen dalam pengakuan yang baik atau kurang baik terhadap perawat memengaruhi perawat

dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya.

Dukungan manajemen dengan memberikan umpan balik bagi perawat yang telah menyelesaikan tugasnya sehingga apabila ada kekurangan terhadap pekerjaannya akan diketahui dan segera diperbaiki dapat mendukung penerapan kepemimpinan klinis perawat. Dukungan manajemen dalam meningkatkan kapasitas diri perawat diharapkan perawat senantiasa mengasah kemampuan *hard skill* dan *soft skill* melalui training, dan manajemen memiliki kebijakan untuk dapat melaksanakan model kepemimpinan klinis perawat agar dapat mencapai indikator kepuasan pasien dan keluarga sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Rumah Sakit (Arlis et al., 2023).

## **KESIMPULAN**

Kompetensi kepemimpinan klinis yang dibutuhkan Perawat digambarkan sebagai kompetensi kepemimpinan klinis, dimana kompetensi kepemimpinan tidak terbatas pada orang-orang yang bekerja dalam posisi tertentu, dan semua orang bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dan layanan. Semua Perawat di Rumah Sakit dapat melakukan kepemimpinan klinis sesuai kebutuhan, dengan fokus pada

pencapaian kelompok bukan pencapaian individu kepemimpinan klinis dapat membuktikan kualitas layanan yang diberikan, yang dapat meningkatkan kualitas dan keselamatan pasien serta meningkatkan kepuasan pelanggan di Rumah Sakit.

Kajian literatur ini dapat disimpulkan, Kepemimpinan klinis dengan pendekatan *Clinical Leadership Competency* yang dilakukan menurut beberapa penelitian diatas, bahwa kualitas pelayanan keperawatan dapat dipengaruhi oleh kompetensi kepemimpinan klinis perawat. Seperti pada pembahasan dari beberapa artikel tersebut, diketahui ada faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kepemimpinan klinis perawat. Ada tiga faktor determinan yang ditemukan yaitu sumber daya perawat, pelatihan dan pengalaman kerja perawat, dan dukungan manajemen terhadap penerapan kemampuan kepemimpinan klinis perawat.

Kemampuan kepemimpinan klinis bagi perawat sangatlah diperlukan. Kepemimpinan klinis yang diterapkan dengan konsisten akan berdampak pada kualitas layanan yang diberikan. Dapat meningkatkan keselamatan pasien serta memberi kepuasan yang tinggi bagi pelanggan.

## SARAN

Mengetahui faktor-faktor determinan yang mempengaruhi penerapan kepemimpinan klinis perawat, maka disarankan agar dapat mengatasinya dengan melakukan kajian terhadap sumber daya perawat yang ada, dari pengetahuan dan kemampuan perawat terkait kepemimpinan klinis, sehingga dapat

kekurangannya dapat dipenuhi dengan memberikan pelatihan kepemimpinan klinis. Menyampaikan hasil kajian kepada manajemen dalam upaya mendapatkan dukungan yang diharapkan dalam meningkatkan mutu dan kualitas layanan asuhan keperawatan melalui penerapan kemampuan kepemimpinan klinis perawat.

## REFERENSI

- Anisah, S., & Jati, B. L. (2022). Optimalisasi peran dan fungsi kepala ruangan dalam pelaksanaan sosialisasi regulasi dan SOP keselamatan pasien. *Jurnal Antara Keperawatan*, 5(2), 1-11. <https://doi.org/10.37063/antaraperawat.v5i2.746>
- Ginting, L., Susilaningsih, F. S., Suryati, Y., & Blacius, D. (2022). Komparasi kompetensi kepemimpinan klinis perawat primer berdasarkan perspektif evaluasi diri dan evaluasi kepala ruangan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2). <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3483>
- Kim, A. Y., & Sim, I. O. (2020). Mediating factors in nursing competency: A structural model analysis for nurses' communication, self-leadership, self-efficacy, and nursing performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186850>
- Kwon, S. M., & Kwon, M. S. (2019). Effect of nurse's self-leadership and self-efficacy on job involvement. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 20(4), 284-292. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.4.284>
- Kwon, S. M., & Kwon, M. S. (2019). Effect of nurse's self-leadership, job involvement and empowerment on turnover intention. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 20(1). <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.1.152>
- Lapian, L. G., Zulkifli, A., Razak, A., & Sidin, I. (2022). A quasi-experimental study: Can self-leadership training and emotional intelligence mentoring lower burnout rates in hospital nurses? *Journal of Medical Science*, 10(E), 905-912. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2022.8756>
- Mustriwati, K. A., Sudarmika, P., & Candiasa, I. M. (2021). The impact of self-leadership and organizational commitment on the performance of covid-19 nurses. *Journal of Nursing and Social Sciences Related to Health and Illness*, 23(1), 40-44. <https://doi.org/10.32725/kont.2021.005>

- Mustriwati, K. A. (2022). *Kepemimpinan Diri Kepala Ruangan Dalam Pengelolaan Asuhan Pasien dan Tenaga Keperawatan*. Doctoral thesis. Universitas Pendidikan Ganesha: Bali. <http://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/11860>
- Prinsloo, C. (2023). Strategies for the facilitation of self-leadership among ward nurses in a nurse-led critical care outreach service. *SAGE Open Nursing*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.1177/23779608231167804>
- Page, M. J., McKenzie, J. E, Bossuyt, P. M., Boutron I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rembet, Y. I., Wijayanty., C. D., & Susilo, W. H. (2023). Pengaruh pelatihan self-leadership terhadap clinical leadership competency perawat pelaksana di dua rumah sakit umum swasta tipe c provinsi sulawesi utara. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 421-436. <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1665/0>
- Rizafni, A., Setiawan., & Simamora, R. H. (2020). Pengetahuan perawat tentang kompetensi kepemimpinan klinis perawat pelaksana. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 10(1), 27- 32. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1664891>
- Shin, S., & Yeom, H. E. (2021). The effects of the nursing practice environment and self-leadership on person-centered care provided by oncology nurses. *Journal of Hospice and Palliative Care*, 24(3), 174-183. <https://doi.org/10.14475/jhpc.2021.24.3.174>
- Supriyanto, S., Wartiningih, M., Kodrat, D. S., & Djuari, L. (2023). *Administrasi Rumah Sakit*. Cetakan Pertama. Zifatama Jawa: Sidoarjo.
- Yusnaini, Y., Arif, Y., & Dorisnita, D. (2021). Kemampuan Kepemimpinan klinis perawat pelaksana berdasarkan pendekatan clinical leadership competency framework dan faktor-faktor determinannya. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(2). <https://doi.org/10.31539/jks.v4i2.1914>
- Yusnaini, Y., & Lubis, L. (2019) Perbandingan kepemimpinan klinis perawat berdasarkan pendekatan *clinical leadeship competency framework* di rumah sakit pemerintah dengan rumah sakit swasta di kutacane tahun 2019. *Jurnal Ners Indonesia*, 10(1), 1-7. <https://doi.org/10.31258/jni.10.1.1-7>