BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan profesional bagi perawat merupakan usaha untuk meningkatkan serta memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam praktik keperawatan sehingga mampu memberikan pelayanan optimal kepada pasien. Proses ini menjadi hal yang esensial agar perawat senantiasa kompeten, selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tetap berpegang pada standar profesionalisme dan etika.

Beberapa aspek yang termasuk dalam pengembangan profesional perawat antara lain pendidikan lanjutan, pelatihan serta sertifikasi, peningkatan *soft skills*, keterlibatan dalam komunitas profesi, pengembangan penelitian dan publikasi, kegiatan mentoring atau pembimbingan, evaluasi kinerja disertai umpan balik, serta penguatan etika dan profesionalisme. Melalui jalur pengembangan tersebut, perawat dapat mempertahankan relevansi dan kompetensi dalam praktiknya serta memberikan pelayanan yang lebih aman dan berkualitas bagi pasien.

Dalam melaksanakan praktik, perawat dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui berbagai program pendidikan maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau organisasi profesi. Upaya ini diwujudkan melalui kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau *Continuing Professional Development* (CPD) yang merupakan proses sistematis dengan mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan perawat praktisi untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan profesionalismenya sesuai standar kompetensi yang berlaku. Selain itu, PKB juga menjadi salah satu syarat formal dalam perpanjangan Surat Izin Praktik Perawat (SIPP). Setiap perawat yang hendak memperpanjang SIPP diwajibkan memiliki minimal 50 Satuan Kredit Profesi (SKP) yang mencakup tiga ranah utama, yaitu ranah pembelajaran, ranah profesionalisme, dan ranah pengabdian kepada masyarakat (Puspitaningrum & Hartiti, 2017).

Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan profesional perawat meliputi faktor personal (kewajiban keluarga, tingkat stres, keterbatasan staf pengganti, dan kondisi finansial), faktor kebutuhan pasien (meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap kesehatan), faktor pola penyakit (tingkat kesehatan masyarakat), faktor kemajuan teknologi (inovasi di bidang kesehatan), dan faktor organisasi dan lingkungan kerja (peran manajer keperawatan serta dukungan dari rekan sejawat).

Manajer pada setiap tingkatan memiliki tanggung jawab dalam membina serta mengembangkan staf yang dipimpinnya. Pengembangan staf bertujuan untuk mendukung kemajuan karier perawat sekaligus meningkatkan produktivitas kerja (Zuliani et al., 2023).

Pengelolaan pelayanan keperawatan di rumah sakit menurut Rusmianingsih et al. (2024) terdiri dari tiga tingkatan manajerial dan setiap tingkatannya dipimpin oleh seorang perawat manajer yang kompeten. Tingkat manajerial tersebut yaitu Tingkat Bawah/*First Line Manager* (Kepala Ruangan), Tingkat Menengah/*Middle Manager* (Pengawas Keperawatan, Kepala Seksi/*Assistant Manager*), Tingkat Atas/*Top Manager* (Manajer Pelayanan Keperawatan, Direktur Keperawatan). Peran sebagai manajer meliputi peran pemberi informasi (memonitor, menyebarkan, juru bicara), peran interpersonal (tokoh yang menginspirasi, memotivasi perawat, menjaga mutu, sebagai duta) dan peran pengambil keputusan (menciptakan dan mengontrol perubahan, penanganan masalah, pengalokasi sumber daya, bernegosiasi).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al. (2023), menyatakan bahwa faktor eksternal seperti dukungan atasan, penghargaan, dan persaingan memiliki hubungan yang bermakna terhadap motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan dan penghargaan oleh atasan yang diberikan kepada staf perawat dapat meningkatkan motivasi seorang perawat untuk melakukan pendidikan lanjutan.

Studi literatur yang dilakukan oleh Merry et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan dan dukungan dari para pemangku kepentingan

utama, termasuk badan pemerintah dan organisasi profesional kesehatan sangat penting untuk pengembangan, implementasi, dan keberlanjutan sistem CPD bagi perawat dan bidan.

Kinerja perawat dibawah kepemimpinan seorang kepala ruangan dengan gaya demokratis berada pada kategori baik. Gaya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan staf perawat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ahmad et al., 2021).

RSU Harapan Ibu Purbalingga menghadapi tantangan signifikan terkait pemenuhan Satuan Kredit Profesi (SKP) oleh perawat. Banyak perawat kesulitan memenuhi kuota 25 SKP yang ditetapkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dan sering kali baru mengejar SKP saat masa berlaku Surat Tanda Registrasi (STR) akan habis. Akibatnya, beberapa perawat terpaksa dirumahkan karena STR dan Surat Izin Praktik Perawat (SIPP) mereka telah habis masa berlakunya.

Untuk mengatasi masalah ini, komite keperawatan di RSU Harapan Ibu Purbalingga telah mengambil langkah proaktif. Komite keperawatan memotivasi perawat agar berpartisipasi aktif dalam Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PKB). Langkah-langkah yang diambil meliputi dorongan bagi perawat untuk mengikuti kegiatan PKB, seperti seminar atau pelatihan, minimal dua kali dalam setahun. Partisipasi ini secara rutin dicatat dalam *logbook* perawat sebagai bukti kegiatan.

Kerja sama yang intensif antara komite keperawatan dan kepala ruangan juga berperan penting dalam memonitor dan memotivasi perawat. Kolaborasi ini bertujuan memastikan setiap perawat dapat memenuhi target SKP yang ditetapkan.

Pada tahun 2023, PPNI masih menetapkan persyaratan 25 SKP untuk perpanjangan STR, namun seiring dengan adanya peraturan terbaru dari PPNI pada tahun 2024 yang meningkatkan persyaratan menjadi 50 SKP. Intensitas tindakan motivasi oleh tim komite keperawatan semakin ditingkatkan dengan cara mendata perawat yang masa berlaku STR akan habis dalam 1 tahun, kemudian komite keperawatan berkoordinasi dengan

kepala ruangan untuk membantu dan memfasilitasi staf perawat dalam melakukan PKB. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa perawat dapat memenuhi seluruh persyaratan SKP sebelum masa berlaku STR mereka habis.

Berdasarkan pengalaman peneliti di lapangan, gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki peran yang signifikan dalam pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, yang secara langsung memengaruhi pengembangan profesional perawat. Pengalaman peneliti terkait gaya kepemimpinan kepala ruangan menunjukkan bahwa pendekatan yang diterapkan cenderung demokratis. Hal ini terlihat dari kebiasaan kepala ruangan yang secara aktif mengajak staf perawat untuk berdiskusi mengenai berbagai aspek asuhan keperawatan pasien. Pendekatan ini tidak hanya menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab perawat terhadap pasien, tetapi juga mendorong kolaborasi tim yang lebih efektif.

Selain itu, kepala ruangan juga menunjukkan komitmen tinggi terhadap peningkatan kompetensi perawat dengan menjalin kolaborasi yang erat. Kolaborasi ini tidak terbatas pada interaksi internal, tetapi juga melibatkan tenaga kesehatan lainnya, dan tim penunjang medis. Upaya ini bertujuan untuk memfasilitasi sesi pembelajaran dan penyampaian materi terkait praktik di lapangan, yang menjadi fondasi bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan klinis perawat secara berkelanjutan.

Pengembangan profesional perawat menjadi aspek yang sangat penting untuk menjaga sekaligus meningkatkan mutu asuhan keperawatan. Kepemimpinan seorang kepala ruang memiliki peran krusial dalam mendukung perawat untuk berkembang secara profesional. Ia bertindak sebagai penghubung utama antara kebijakan institusi dengan tuntutan praktik keperawatan di unit kerja. Dukungan yang diberikan kepala ruang dapat berdampak besar terhadap motivasi perawat untuk maju, kemudahan akses, serta keberhasilan mereka dalam menjalani pengembangan profesional. Peran kepala ruangan dalam memotivasi perawat untuk melaksanakan program yang ditetapkan oleh komite keperawatan menarik

minat peneliti untuk mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pengembangan profesional perawat.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pengembangan profesional perawat di Unit Rawat Inap RSU Harapan Ibu Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui adakah hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pengembangan profesional perawat di Unit Rawat Inap RSU Harapan Ibu Purbalingga.

2. Tujuan Khusus

a. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSU Harapan Ibu Purbalingga.
b. Mengidentifikasi tingkat pengembangan profesional keperawatan perawat pelaksana di Unit Rawat Inap RSU Harapan Ibu Purbalingga.
c. Mengidentifikasi hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pengembangan profesional perawat di Unit Rawat Inap RSU Harapan Ibu Purbalingga.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang manajemen keperawatan, khususnya terkait peran seorang pemimpin dalam memotivasi perawat untuk melakukan pembaruan asuhan keperawatan menjadi berkualitas.
b. Penelitian ini dapat menjadi landasan teoritis bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi dalam mengembangkan profesional keperawatan dari berbagai aspek lainnya.

c. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan teori-teori kepemimpinan dalam pengembangan profesional keperawatan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

1) Memberikan informasi dan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam membuat kebijakan terkait pengembangan profesional perawat yang lebih efektif.
2) Membantu mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling ideal untuk memotivasi perawat agar terus mengembangkan kompetensi dan karirnya.
3) Meningkatkan kualitas asuhan keperawatan melalui pengembangan ilmu keperawatan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kepuasan pasien.

b. Bagi Kepala Ruangan

1) Menjadi gambaran dan panduan bagi kepala ruangan untuk mengevaluasi dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendukung dan memotivasi perawat untuk mengembangkan kompetensi.
2) Meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepala ruangan sebagai fasilitator dalam pengembangan kompetensi staf keperawatan.

c. Bagi Perawat Pelaksana

1) Mendorong peningkatan kesadaran akan pentingnya pengembangan ilmu pengetahuan dalam melakukan asuhan keperawatan yang berkualitas, serta memanfaatkan dukungan dari kepala ruangan.
2) Membantu perawat mengidentifikasi potensi diri dan memanfaatkan dukungan yang tersedia di lingkungan kerja.

d. Bagi Profesi Keperawatan

1) Memberikan bukti empiris yang dapat digunakan oleh organisasi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) untuk merumuskan rekomendasi atau standar tentang peran penting kepemimpinan dalam pengembangan profesional perawat di fasilitas pelayanan kesehatan.
2) Meningkatkan citra dan profesionalisme perawat di mata masyarakat dan profesi lain, dikarenakan perawat terus berupaya meningkatkan kompetensi dan kualitas asuhan keperawatan.