



Transformational Leadership: Intellectual Stimulation Dalam Pemberian Intervensi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) Pada Warga Binaan Di Lembaga Permasalahatan

Transformational Leadership: Intellectual Stimulation in Providing Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) Intervention for Inmates at Prison

Prystia Riana Putri¹, Muhamad Rofi'i²

Magister Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro Semarang

prystiarputri@gmail.com, rofiimuhamad@yahoo.com

Abstrak

Setiap perawat merupakan seorang pemimpin, baik bagi tim maupun klien ketika menerapkan intervensi. Perawat dituntut mampu dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar dapat lebih efektif ketika memberikan intervensi SEFT pada WBP. Akan tetapi, penelitian yang membahas mengenai pentingnya penerapan transformasional leadership khususnya intellectual pada penerapan SEFT masih sangat minim. Tujuan penelitian ini adalah melihat pentingnya penerapan *intellectual stimulation* terhadap pelaksanaan SEFT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review*. Penelitian tersusun atas telaah berbagai macam artikel yang bersumber dari *sciencedirect* dan *pubMed health*, dipublikasi dari Januari 2008 hingga September 2018, menggunakan kata kunci *transformational leadership, intellectual stimulation dan nurse*. Hasil didapatkan bahwa *intellectual stimulation* merupakan kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kesadaran akan norma, kreatifitas, mendorong klien untuk mampu mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah. Perawat yang menerapkan komponen saat memberikan intervensi SEFT dapat membantu klien meningkatkan kesadaran mereka akan nilai-nilai keyakinan dan perilaku positif dalam kehidupan. Kesimpulan penelitian ini adalah seorang perawat yang menerapkan *intellectual stimulation* merupakan change agent bagi kliennya, mereka memiliki keyakinan terhadap dirinya dan selalu berpegang pada norma yang baik.

Kata kunci: *Transformational leadership, Intellectual stimulation, SEFT*

Abstract

Every nurse is a leader, for their team or their client when implementing the intervention. Nurse are required to be able to apply transformational leadership to be more effective when give SEFT interventions to inmates. However, research discussing the importance of implementing transformational leadership especially intellectual stimulation on the application of SEFT still very minimal. The aim of this study is to see the importance of achieving intellectual stimulation of the implementation of SEFT. The method used in this study is the literature review. The study was composed of a review of various articles sourced from Scienced Direct and PubMed Health, published from January 2008 to September 2018, using the keyword transformational leadership, intellectual stimulation and nurse. The results obtained that intellectual stimulation is the ability of leaders in increasing awareness of norms, creativity, encouraging clients to be able to make decisions and solve problems. Nurses who apply these components in their SEFT intervention can help clients increase their awareness of positive values of beliefs and behavior in life. The conclusion of this study is that a nurse who applies intellectual stimulation is a change agent for his clients in inmates, they have confidence in themselves and always adhere to good norms.

Keywords: *Transformational leadership, Intellectual stimulation, SEFT*

Pendahuluan

Seorang perawat baiknya mampu menghasilkan sebuah inovasi, baik berupa produk, pelayanan, hasil dan mampu meningkatkan produktifitas kerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan (Weng, Huang, Huang, & Wang, 2012).



Institusi *Health Care Improvement* mengatakan bahwa terdapat strategi khusus dalam memaksimalkan kinerja dalam sistem kesehatan yakni dengan cara: meningkatkan pengalaman perawatan pasien, meningkatkan kesehatan populasi, dan mengurangi biaya perawatan kesehatan per kapita (Berwick, Nolan, & Whittington, 2008).

Malloch dan O'Grady (2010) mengungkapkan bahwa sebagai seorang inovator, perawat memiliki kewajiban untuk dapat mengembangkan gagasan, praktik, atau hal baru yang dapat di terapkan dan membuahkan manfaat (Bowles, Adams, Batcheller, Zimmermann, & Pappas, 2018).

Perawat diyakini dapat menghasilkan inovasi yang tidak hanya berguna dalam mengikuti tren perawatan terbaru, melainkan merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas medis ungkap Weng et.al (2013) dalam *Exploring The Impact of Transformational Leadership on Nurse Innovation Behaviour* (Wong, Cummings, & Ducharme, 2013)

Dalam menjalankan peran perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat berpeluang untuk melaksanakan intervensi holistic kepada kliennya, misalnya dengan melakukan *spiritual care* (Burkhart & Hogan, 2012).

Salah satu intervensi spiritual yang dapat diberikan adalah intervensi *Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT)*, intervensi ini mengajak klien untuk merasakan keterkaitan dirinya dengan Tuhan (Desmaniarti, Z., 2012).

Nightiangle mengungkapkan bahwa peran perawat dalam membantu klien mengetahui arti dan arah kehidupan sesungguhnya membantu mempercepat proses penyembuhan (Burkhart & Schmidt, 2012).

Gaya kepemimpinan yang mampu menstimulus pengikutnya untuk dapat berpikiran visioner, mengubah prilaku, meningkatkan minat, dan memotivasi mereka untuk menampilkan serta menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya mereka bayangkan itu disebut dengan *transformational leadership* (Pieterse, Van Knippenberg, Schippers, & Stam, 2010).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan langkah efektif dalam mendorong sebuah tim untuk menunjukkan inovasi perilaku (Eisenbeiss, van Knippenberg, & Boerner, 2008).

Pemimpin merupakan seseorang yang mengatur dan merencanakan setiap kegiatan operasional, ia memiliki hak untuk memberikan sesuatu sesuai kebutuhan organisasinya (Jabbar & Hussein, 2017).

Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberdayakan pegawai dan mendorong mereka merasa bertanggung jawab dalam mewujudkan visi dan misi akan organisasi (Lawler, 2008).

Dalam rangka menerapkan stimulasi intelektual dari gaya kepemimpinan transformasional dalam dunia keperawatan, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai peran *transformational leadership* dalam pelaksanaan intervensi SEFT bagi Warga Binaan Permasyarakatan di Lapas.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode *literature review*. Artikel diperoleh dari situs *sciencedirect* dan *pubMed* yang dipublikasi dari Januari 2008 hingga September 2018, menggunakan *keyword transformational leadership, nursedan intellectual stimulation*. Banyaknya artikel yang dianalisis dalam penelitian ini sejumlah 4 artikel dari *science direct* dan 6 artikel dari *pubMed*.

Tabel 1:
Analisa Artikel

Penulis	Metode	Tujuan	Hasil
Lavole-Tremblay, Melanie. Fernet, Claude. Lavigne, Genevieve L., dan Austin, Stephanie(Lavoie-Tremblay, Fernet, Lavigne, & Austin, 2016)	Cross Sectional	Mengetahui dampak perawat yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan perawat yang tidak menerapkannya.	Kepemimpinan transformasional berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan dan efektif dalam mengatasi kekurangan tenaga perawat.
Weng, Rhay-Hung., Huang, Ching Yuan., Chen, Li- Mei dan Chang, Li Yu(Weng, Huang, Chen, & Chang, 2015)	Cross sectional	Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasioanl pada perilaku inovasi perawat dan peran mediasi dalm iklim organisasi	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dalam menciptakan iklim organisasi yang baik, sehingga mampu menghasilkan sebuah inovasi perilaku perawat.
Wong, Carol A., Cummings, Greta G., dan Ducharme, Lisa(Wong et al., 2013)	Systematic Review	Menguji hubungan antara praktik keperawatan kepemimpinan dan pasien <i>outcomes</i> .	Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan yang positif dan tingginya kepuasan pasien.
Wang, Lin., Tao, Hang., Bowers, Barbara J., Brown, Roger., Zhang, Yaqing(Wang, Tao, Bowers, Brown, & Zhang, 2018)	Cross Sectional	Menguji kecerdasan emosional perawat dengan gaya kepemimpinan transformasioanl.	Pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kecerdasan emosional perawat.
Bower, Carol S., Kovner, Christine T., Djukic, Maja., Fatehi, Farida., Greene, William., Chacko, Thomas P., dan Yang, Yulin (Brewer et al., 2016)	Cross Sectional	Mengetahui efek kepemimpinan transformasional pada awal karir perawat, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.	Kepemimpinan transformasional berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perawat.
Choi, Suk Bong., Kim, Kihwan., dan Kang, Seung-Wan (Choi, Kim, & Kang, 2017)	Literature Review	Melihat efektifitas gaya transformasional dan gaya kepemimpinan bersama terhadap efektifitas sebuah tim.	Kepemimpinan transformasional memiliki dampak pada hasil kerja sebuah tim.
Smothers, Jack., et al. (Smothers, Doleh, Celuch, Peluchette, & Valadares, 2016)	Multipel Regresi	Melihat sejauh mana hubungan integritas pemimpin dan pemberdayaan dimoderasi oleh stimulasi intelektual.	Pemimpin dilingkungan perawatan harus berkomunikasi secara terbuka dan menerapkan stimulasi intelektual, agar tim dapat merasa lebih diberdayakan dan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan secara menyeluruh.
Buil, I., Martinez, E., dan Matute, J. (Buil, Martínez, & Matute, 2018)	Literature Review	Melihat hubungan kepemimpinan transformasional yang dikenal sebagai peningkat kinerja pegawai paling utama.	Pemimpin yang memiliki kepribadian proaktif dapat memperkuat pengaruh kepemimpinannya pada identifikasi dan keterlibatan.
Cekmecelioglu, H.G dan Ozbag, G.K (Çekmecelioglu &	Literature Review	Menganalisis hubungan kepemimpinan transformasional dan	Adanya hubungan positif dan langsung antara kreativitas dan komponen-komponen

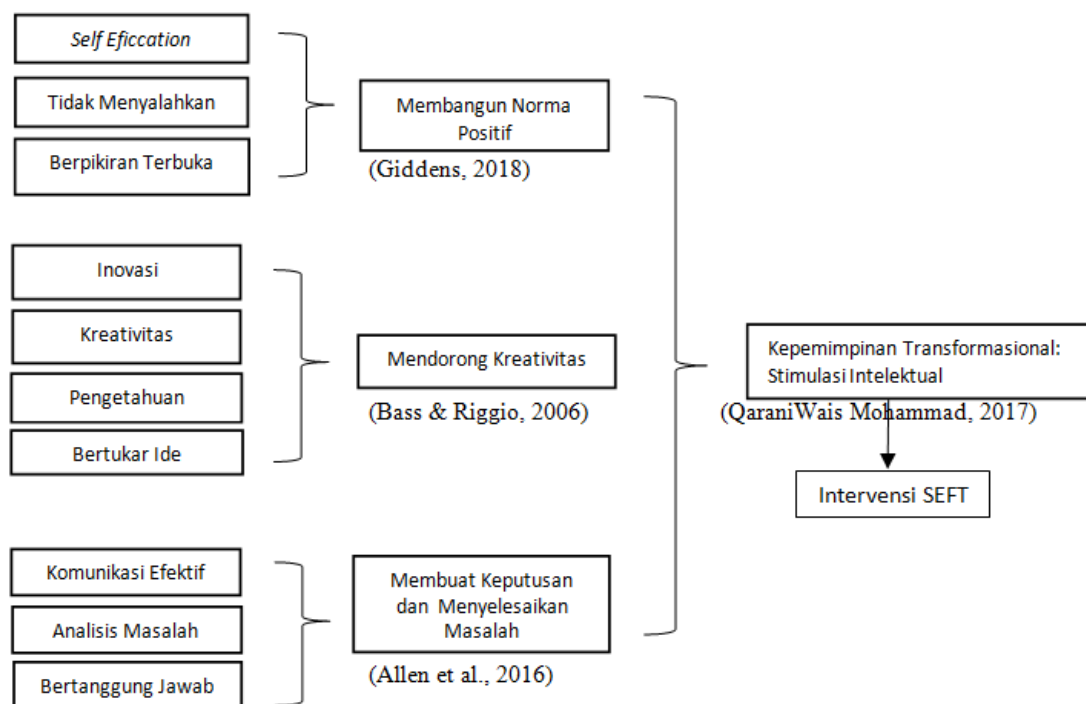


Özbağ, 2016)		keaktivitas individu.	kepemimpinan transformasional.
Boamah, S.A., Laschinger, H.K.S., Wong, C., dan Clarke, S. (Boamah, Spence Laschinger, Wong, & Clarke, 2018)	Cross Sectional	Menginvestigasi efek dari perawat manajerial pada perilaku kepemimpinan transformasi pada kepuasan kerja dan <i>patien safety</i> .	Seorang manajer yang menerapkan kepemimpinan transformasi memiliki strategi yang baik dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung <i>safety ooutcomes</i> untuk pasien dan perawat secara lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bagan 1:
Hasil



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Gaya kepemimpinan transformasional: stimulasi intelektual merupakan kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kesadaran tim akan sebuah masalah yang mereka hadapi serta mampu memaksimalkan keyakinan serta nilai-nilai positif yang mereka anut (Reuvers, Van Engen, Vinkenbunrg, & Wilson-Evered, 2008).

Seorang perawat yang menerapkan stimulasi intelektual memiliki kemampuan untuk meningkatkan kesadaran kliennya akan masalah yang dirasakan, mendorong klien agar mampu melihat masalah dari berbagai sudut pandang (Gregory Stone, Russell, & Patterson, 2004).

Menurut Bass (1985), seorang pemimpin yang menerapkan stimulasi intelektual harus mampu meningkatkan kesadaran akan norma, mendorong kreatifitas, serta mampu mendorong klien dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah (Schwartz, Spencer, Wilson, & Wood, 2011). Menciptakan sebuah kreatifitas dan meningkatkan inovasi dapat memperkuat tim dalam berpikir secara mendalam tentang suatu masalah yang dihadapi (Allen et al., 2016).



Stimulasi intelektual merupakan mekanisme yang penting dalam meningkatkan kreatifitas mandiri pegawai. Dengan begitu, pemimpin dapat mengembangkan tujuan dan menghasilkan kreatifitas (Çekmecelioğlu & Özbağ, 2016).

Penerapan intelektual stimulasi ini mendorong seseorang pemimpin untuk terbuka pada berbagai macam asumsi dan pertanyaan-pertanyaan sehingga mampu melihat sebuah cara baru dalam menyelesaikan masalah (Giddens, 2018).

Pemimpin yang mampu menumbuhkan pemikiran kritis dan mengembangkan keterampilan mampu menciptakan kondisi yang memberdayakan setiap perawat dengan langkah membentuk kualitas dukungan, informasi, dan memaksimalkan sumber daya yang tersedia ditempat kerja (Boamah et al., 2018)

Dengan memanfaatkan komunikasi efektif seorang pemimpin dapat membuka kesempatan bagi oranglain dalam menyelesaikan masalah (Ogola, Sikalieh, & Linge, 2017). Hal ini sejalan dengan tujuan pemberian intervensi spiritual yang akan diberikan, yakni untuk meningkatkan kembali kepercayaan klien akan kekuatan tertinggi dan menemukan kembali tujuan serta makna kehidupan mereka (Burkhart & Schmidt, 2012).

Penerapan stimulasi intelektual dalam kaitannya dengan pemberian intervensi SEFT dapat membuat perawat lebih mampu dalam menjalankan perannya sebagai pembawa perubahan bagi WBP penerima intervensi.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh perawat dapat memberikan peningkatan dalam kualitas pelayanan (Wong et al., 2013).

Melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional dalam dunia keperawatan tidak hanya untuk meningkatkan *patient outcome*, melainkan salah satu cara efektif dalam inovasi kepemimpinan (Weng et al., 2015).

Dengan menerapkan stimulasi intelektual dalam pemberian intervensi SEFT, harapannya para perawat dapat membuat kliennya menyadari mengenai adanya kekuatan yang lebih besar, pengatur segalanya, mampu menyelesaikan masalah, dan mampu membuat keputusan yang tepat bagi kehidupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, G. P., Mark Moore, W., Moser, L. R., Neill, K. K., Sambamoorthi, U., & Bell, H. S. (2016). The role of servant leadership and transformational leadership in academic pharmacy. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 80(7). <https://doi.org/10.5688/ajpe807113>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. *Transformational leadership (2nd ed.)*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Berwick, D. M., Nolan, T. W., & Whittington, J. (2008). The triple aim: Care, health, and cost. *Health Affairs*, 27(3), 759–769. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.27.3.759>
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Bowles, J. R., Adams, J. M., Batcheller, J., Zimmermann, D., & Pappas, S. (2018). The Role of the Nurse Leader in Advancing the Quadruple Aim. *Nurse Leader*, 16(4), 244–248. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2018.05.011>
- Brewer, C. S., Kovner, C. T., Djukic, M., Fatehi, F., Greene, W., Chacko, T. P., & Yang, Y. (2016). Impact of transformational leadership on nurse work outcomes. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2879–2893. <https://doi.org/10.1111/jan.13055>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2018). Transformational leadership and employee



- performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, (October 2017). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Burkhart, L., & Hogan, N. (2012). Health Research An Experiential Theory of Spiritual Care in Nursing Practice. *Quality Health Research*, 18 Number. <https://doi.org/10.1177/1049732308318027>
- Burkhart, L., & Schmidt, W. (2012). Measuring Effectiveness of a Spiritual Care Pedagogy in Nursing Education. *Journal of Professional Nursing*, 28(5), 315–321. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2012.03.003>
- Çekmecelioglu, H. G., & Özbağ, G. K. (2016). Leadership and Creativity: The Impact of Transformational Leadership on Individual Creativity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 243–249. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.020>
- Choi, S. B., Kim, K., & Kang, S.-W. (2017). Effects of transformational and shared leadership styles on employees' perception of team effectiveness. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(3), 377–386. <https://doi.org/10.2224/sbp.5805>
- Desmanianti, Z., N. A. (2012). Spiritual Emotional Freedom Technique Decreasing Stress on Patiens with Cervical Cancer.
- Eisenbeiss, S. A., van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438–1446. <https://doi.org/10.1037/a0012716>
- Giddens, J. (2018). Transformational leadership: What every nursing dean should know. *Journal of Professional Nursing*, 34(2), 117–121. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.004>
- Gregory Stone, A., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349–361. <https://doi.org/10.1108/01437730410538671>
- Jabbar, A. A., & Hussein, A. M. (2017). The role of leadership in strategic management *1. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 5(5), 99–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.583890>
- Lavoie-Tremblay, M., Fernet, C., Lavigne, G. L., & Austin, S. (2016). Transformational and abusive leadership practices: Impacts on novice nurses, quality of care and intention to leave. *Journal of Advanced Nursing*, 72(3), 582–592. <https://doi.org/10.1111/jan.12860>
- Lawler, J. (2008). Individualization and public sector leadership. *Public Administration*, 86(1), 21–34. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2007.00693.x>
- Ogola, M., Sikalieh, D., & Linge, T. (2017). The Influence of Intellectual Stimulation Leadership Behaviour on Employee Performance in SMEs in Kenya United States International University-Africa United States International University-Africa, 8(3), 89–100.
- Pieterse, A. ., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP AND INNOVATIVE BEHAVIOR: THE MODERATING ROLE OF PHYSHOLOGICAL EMPORWERMENT. *Journal of Organizational Behavior*, 1–15. <https://doi.org/10.1002/job>
- QaraniWais Mohammad. (2017). Articles Transformational Leadership: a Strategy. *Manager's Journal of Nursing*, 7(1), 9–16.
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenbunrg, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance



- of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x>
- Schwartz, D. B., Spencer, T., Wilson, B., & Wood, K. (2011). Transformational Leadership: Implications for Nursing Leaders in Facilities Seeking Magnet Designation. *AORN Journal*, 93(6), 737–748. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2010.09.032>
- Smothers, J., Doleh, R., Celuch, K., Peluchette, J., & Valadares, K. (2016). Talk Nerdy To Me: the Role of Intellectual Stimulation in the Supervisor-Employee Relationship. *Journal of Health and Human Services Administration*, 38(4), 478–508.
- Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R., & Zhang, Y. (2018). When nurse emotional intelligence matters: How transformational leadership influences intent to stay. *Journal of Nursing Management*, 26(4), 358–365. <https://doi.org/10.1111/jonm.12509>
- Weng, R. H., Huang, C. Y., Chen, L. M., & Chang, L. Y. (2015). Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behaviour: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 427–439. <https://doi.org/10.1111/jonm.12149>
- Weng, R. H., Huang, C. Y., Huang, J. A., & Wang, M. H. (2012). The cross-level impact of patient safety climate on nursing innovation: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Clinical Nursing*, 21(15–16), 2262–2274. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04170.x>
- Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2013). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: A systematic review update. *Journal of Nursing Management*, 21(5), 709–724. <https://doi.org/10.1111/jonm.12116>