

MODEL METODE ASUHAN KEPERAWATAN PROFESIONAL (MAKP) TIM BERBASIS *STRUCTURAL EMPOWERMENT* TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERAWAT

Maria Goretti Yulianti¹, Mira Triharini², Andri Setiya Wahyudi³
Universitas Airlangga^{1,2,3}
gorettimaria066@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model MAKP Tim yang efektif untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat dengan menggunakan pendekatan *structural empowerment*. Metode yang digunakan adalah *systematic review* dengan mengumpulkan artikel dengan database *scopus*, *science direct*, *proquest* dan *pubmed*, untuk mencari kata kunci menggunakan sistem *Medical Subject Headings* (MeSH) terkait artikel yang relevan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa awal pencarian artikel menghasilkan 547 artikel (*scopus*, *science direct*, *proquest* *pubmed* dan *google scholar*). Artikel dikerucutkan berdasarkan 5 tahun terakhir dan tidak termasuk *literature review* dan disaring 127 artikel. Artikel dengan kelengkapan yang dinilai kelayakan artikel 30 artikel. Hasil akhir artikel dari 15 artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa MAKP tim dengan pendekatan *structural empowerment* dapat membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat. Simpulan dari penelitian ini adalah hasil tinjauan sistematis memberikan bukti bahwa Tim MAKP, mampu memberikan kualitas kehidupan kerja perawat dengan pendekatan pemberdayaan struktural. Menjelaskan pemberdayaan di unit perawatan terutama iklim dalam tim perawatan dengan pemberdayaan struktural, sehingga perawat/anggota tim dan ketua tim merasa puas dengan pengalaman kerja mereka.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, MAKP Tim, Perawat, *Structural Empowerment*

ABSTRACT

This research aims to develop an effective Team MAKP model to improve the quality of nurses' work life using a structural empowerment approach. The method used is a systematic review by collecting articles using the Scopus, Science Direct, Proquest and PubMed databases, to search for keywords using the Medical Subject Headings (MeSH) system related to relevant articles in this research. Initial research results produced 547 articles (Scopus, Science Direct, Proquest Pubmed and Google Scholar). Articles were narrowed down based on the last 5 years and did not include literature reviews and 127 articles were filtered. Articles with completeness assessed for article suitability were 29 articles. The final results of the 16 articles analyzed show that team MAKP with a structural empowerment approach can help improve the quality of nurses work life. The conclusion of this research is that the results of the systematic review provide it was found that the MAKP Team was able to provide quality work life for nurses with a structural empowerment approach. Explain empowerment in the care unit, especially the climate within the care team with structural empowerment, so that nurses/team members and team leaders feel satisfied with their work experience.

Keywords: *Quality of Work Life, Team MAKP, Nurse, Structural Empowerment.*

PENDAHULUAN

Kualitas asuhan keperawatan juga ditentukan oleh MAKP yang digunakan. Metode Asuhan Keperawatan Profesional sebagai salah satu sistem yang terdiri dari struktur, proses dan nilai profesional yang memungkinkan perawat profesional mengatur lingkungan kerja untuk menunjang asuhan keperawatan (Ghazali, 2023). MAKP Tim dimana salah satu konsep utama dalam pelaksanaannya merupakan peran kepala ruangan. Kepala ruangan sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut (Yulia, 2020). Kepala ruangan memiliki peran dan tanggung jawab dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, melalui empat peran dan tanggung jawab ini kepala ruangan akan mengatur seluruh perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan (Mulat & Hartaty, 2019). Namun sebaliknya apabila peran dan tanggung jawab belum optimal maka menyebabkan adanya banyaknya keluhan dari perawat pelaksana diantaranya tingkat kesibukan cukup tinggi sehingga banyak perawat yang kerja lembur, pemilihan perawat yang mengikuti pelatihan pengembangan kemampuan terasa tidak adil, hubungan antara perawat ada yang kurang harmonis, sehingga Peran kepemimpinan sangat penting dalam metode asuhan keperawatan tim akan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan kepuasan kerja perawat (Suweko & Dwiantoro, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salahat and Al-Hamdan 2022) yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja perawat sedang dari 4 dimensi (*work life/home life, work design, work context, work world*) dari kualitas kehidupan kerja ada 2 dimensi dengan skor terendah dimensi *works design* dengan indikator kurangnya otonomi dalam pekerjaan 51,3%, kemudian dimensi *work context* dengan indikator kurangnya kesempatan yang diberikan atasan untuk pengembangan karir (58%) dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (57%), dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja perawat dalam penelitian ini masih rendah berdasarkan kurangnya peran kepemimpinan dalam melibatkan bawahan. Salah satu dimensi dari kualitas kehidupan kerja perawat yaitu design kerja dimana indikatornya merupakan kepuasan kerja perawat berhubungan juga dengan peran kepemimpinan kepala ruangan (Samosir et al., 2021)

Hal ini dibuktikan dengan beberapa riset penelitian berikut, dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah pada perawat di rumah sakit adalah masalah umum di banyak negara. Beberapa data kepuasan kerja yang berkaitan dengan belum optimalnya peran kepala ruangan sebagai pemimpin, Sejumlah 416 perawat di Ethiopia memperlihatkan bahwa kepuasan kerja hanya sebesar 54% berhubungan dengan gaya kepemimpinan otokratis dimana pekerja tidak memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan kemudian berkaitan dengan supervisi suportif yang tidak memadai dari kepala ruangan (Al-Thawabiya, Singh, Al-Lenjawi, & Alomari, 2023)

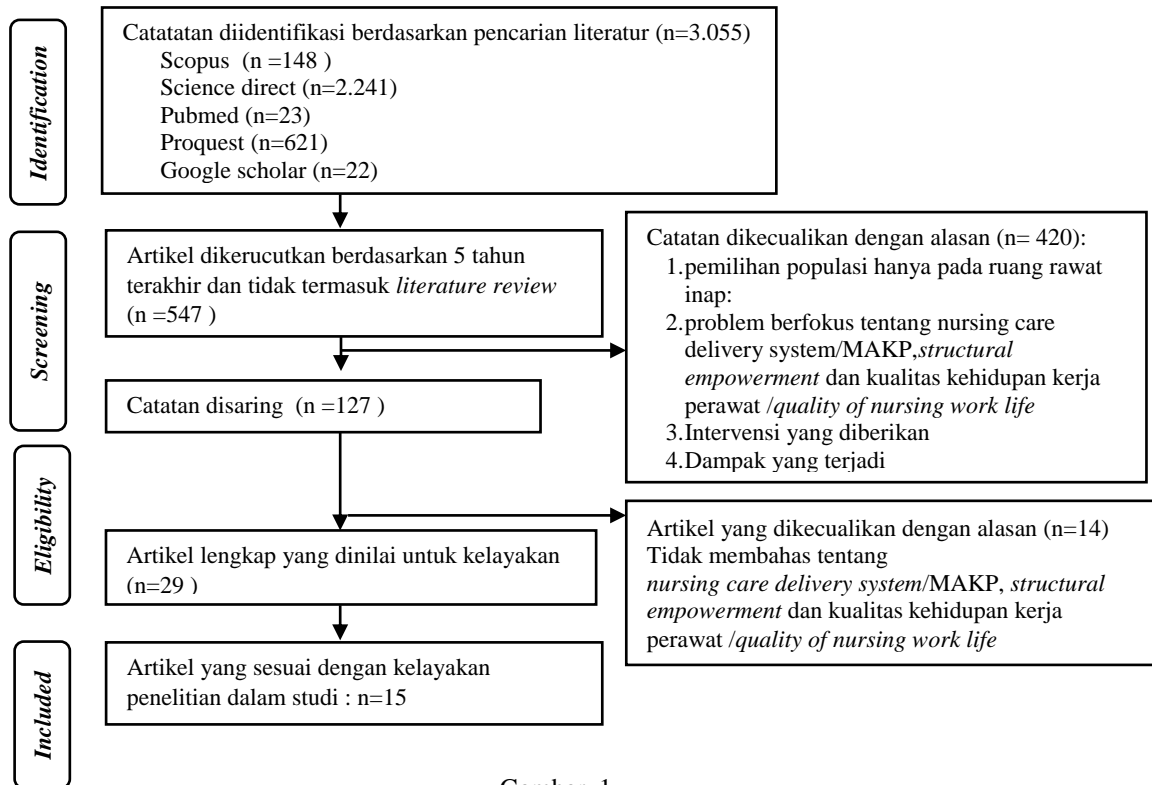
Kepuasan kerja perawat yang ada di Indonesia masih tergolong kurang salah satu kepuasan kerja perawat di padang juga menunjukkan bahwa Perawat pelaksana yang tidak puas dalam bekerja di disebabkan karena tidak puas terhadap kebijakan sistem penjenjangan karir (73,26%), tidak puas dengan kesempatan untuk promosi jabatan (63,54%), tidak puas dengan sistem pengawasan pihak manajerial (70,48%), tidak puas karena tidak adanya *feedback* supervisi yang dilakukan manajerial (67,36%) (Musmiler, 2020). Kualitas kehidupan kerja perawat yang rendah berdampak pada produktivitas organisasi (Brooks, 2023). Dalam Penelitian ini menggunakan teori Produktivitas kerja Kopelman (1986) karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik

individu mempengaruhi *work behavior* dalam penelitian ini yaitu MAKP Tim, kemudian teori berbasis yang digunakan *Structural theory of organizational behavior empowerment* memberikan kesempatan terhadap Pendidikan, pelatihan, mendorong inisiatif dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Secara khusus, *structural empowerment* mencakup mendapatkan akses *Opportunity*, akses *information*, akses *support*, akses *Resource* (Manurung et al., 2022).

Sehingga perlu adanya pengembangan model metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim berbasis *structural empowerment* dalam Model makp tim berbasis *structural empowerment* merupakan keterikatan antara kepala ruangan, ketua tim dan anggota tim yang dibangun atas dasar pemberdayaan pada perawat melalui kekuasaan atasan kepada bawahan dengan proses mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan-tujuan dari pekerjaan mereka, dan memberi wewenang yang lebih besar untuk melakukan pengambilan keputusan dalam lingkup pekerjaan mereka dalam pelaksanaan MAKP Tim melalui peran dan tanggung jawab kepala ruangan yaitu (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengawasan). Beberapa penelitian terdahulu yang relevan seperti yang dilakukan oleh (Moura et al., 2020) dengan judul *structural empowerment of nurses in hospital settings* dengan menggunakan metode analisis deskriptif, kemudian sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh (Van Bogaert et al., 2018) *Staff nurses' perceptions and experiences about structural empowerment: A qualitative phenomenological study* dengan metode penelitian kualitatif pendekatan studi fenomenologi. Penelitian ini berbeda dari penelitian yang sebelumnya belum ada yang meneliti terkait MAKP tim diintegrasikan dengan *structural empowerment*, meskipun tema penelitian seputar model MAKP tim berbasis *structural empowerment* terhadap kualitas kehidupan kerja perawat telah menjadi subjek penelitian sebelumnya, namun penelitian yang secara model *systematic review* masih terbatas, kebanyakan penelitian dirancang menggunakan studi asli yang telah melalui proses *peer-review*, laporan, buku, bab buku, atau makalah konferensi yang melalui proses *peer-review*. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengembangkan MAKP tim yang efektif melalui peran kepala ruangan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat dengan pendekatan *structural empowerment*. Penelitian *systematic review* ini memberikan manfaat yang signifikan dalam memperdalam pemahaman tentang bagaimana model MAKP tim berbasis *structural empowerment* dapat digunakan untuk membantu kepala ruangan dan perawat itu sendiri meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat.

METODE PENELITIAN

Literatur yang digunakan diperoleh dari database *scopus*, *science direct*, *proquest*, *pubmed* dan *google scholar*. Standar *institute Joanna briggs* digunakan untuk menemukan kelas dan daftar periksa PRISMA yang sesuai. Pencarian kata kunci yang mengandung istilah *Medical Subject Headings* (MeSH). Pada bagian kelayakan studi dan kriteria seleksi, evaluator memilih artikel berdasarkan kata kunci yang diterima. Pencarian artikel tahun 2018 sampai dengan tahun 2023. Pencarian literatur menggunakan *keyword* ("*structural empowerment*" OR "Pemberdayaan struktural"), ("*quality of nursing work life*" OR "Kualitas kehidupan kerja perawat"), ("*nursing care delivery system*" OR "MAKP Tim"). Judul dan abstrak literatur yang tidak membahas tentang komponen penelitian dikecualikan dan artikel dengan sumber yang kurang jelas juga dikecualikan. Kemudian didapatkan hasil akhir yaitu 15 artikel yang sesuai dengan penelitian.



Gambar. 1
 Item Pelaporan Pilihan untuk Tinjauan Sistematis dan Analisis Meta (PRISMA)

HASIL PENELITIAN

Tabel. 2
Literature Review

No	Identitas Jurnal	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Mansour, M., Darawad, M., Mattukoyya, R., Al-Anati, A., Al-Madani, M., & Jamama, A. (2022) Socio-demographic predictors of structural empowerment among newly qualified nurses: Findings from an international survey	<i>Cross sectional survey</i>	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa negara tersebut,jenis lingkungan kerja klinis, dan jenis institusi pendidikan tempat perawat menyelesaikan sarjana keperawatannya. pendidikan adalah prediktor signifikan terhadap tingkat <i>structural empowerment</i> perawat. Mengingat dimensi internasional dari temuan ini yang menunjukkan bahwa negara tempat perawat yang direkrut ternyata merupakan yang terkuat prediktor tingkat structural empowerment seperti negara amerika dan norwegia.
2.	Terkamo-Moisio, A., Palonen, M., Vaartio-Rajalin, H., Peltonen, L. M., Partanen, P., Leino-Kilpi, H., Kaunonen, M., Kaakinen, P., & Häggman-Laitila, A., (2022) Structural and psychological empowerment of students obtaining continuing leadership education	<i>Cross-sectional</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Peserta yang bekerja di posisi manajemen melaporkan skor pemberdayaan struktural lebih tinggi daripada mereka yang bekerja di perawatan pasien (P=0,05). Akses ke dukungan dan sumber daya dan kekuatan informal adalah 3 dimensi pemberdayaan struktural dengan skor terendah.
3	Arvidsson, L., Skytt, B., Lindberg, M., & Lindberg,	<i>Cross-sectional</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang menilai tingkat pemberdayaan struktural yang

	M., (2022a) Nurses' assessed self-efficacy levels to medical asepsis and their relation to structural empowerment, work engagement and work-related stress (Arvidsson, Skytt, Lindberg, & Lindberg, 2022b)(Arvidsson, Skytt, Lindberg, & Lindberg, 2022b)(Arvidsson, Skytt, Lindberg, & Lindberg, 2022b)	korelasi	tinggi memiliki tingkat self-efficacy yang lebih tinggi secara signifikan terhadap persepsi petugas kesehatan tentang lingkungan kerja mereka, misalnya, akses ke sumber daya dan informasi, memengaruhi kepatuhan terhadap prinsip-prinsip kebersihan.
4	Orgambidez, A., & Almeida, H. (2020) Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study	<i>Cross sectional</i>	Penelitian ini menjelaskan bahwa penciptaan tempat kerja yang memberdayakan sangat memperjelas peran kerja yang profesional perawat dengan memfasilitasi akses terhadap peluang, informasi, dukungan, yang merupakan elemen kunci bagi keberlangsungan profesional keperawatan dan pemberdayaan struktural dengan tingkat yang tinggi meningkatkan kualitas kehidupan kerja staf perawat
5	AL-Ghwary, A. A., AL-Oweidat, I. A., Al-Qudimat, A. R., Abu Shosha, G. M., Khalifeh, A. H., & ALBashtawy, M., (2024) The Impact of Work Environment on Structural Empowerment among Nurses in Governmental Hospitals	Deskriptif <i>cross-sectional</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peserta dalam penelitian ini menganggap pekerjaan mereka memberikan peluang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Akses terhadap informasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan peran, dan meningkatkan perasaan pemberdayaan, yang pada akhirnya mengarah pada pemberian perawatan pasien dan pencapaian tujuan organisasi.
6	Kelly, C., Barattucci, M., & Shakil Ahmad, M. et al., (2019) Team inclusion and empowerment among nursing staff in long-term care	Deskriptif <i>cross sectional</i> korelasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan Staf keperawatan yang merasa diikutsertakan oleh rekan kerja mengalami pemberdayaan yang lebih tinggi pada seluruh dimensi ukuran terutama Otonomi dan Tanggung Jawab dan inklusi rekan kerja mempengaruhi seluruh dimensi pemberdayaan.
7	Biresaw, H., Boru, B., & Yimer, B., (2020) Quality of nursing work life and associated factors in Amhara Region Referral Hospitals, North west Ethiopia: A cross sectional study	<i>Cross-sectional</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa QNWL yang rendah dikaitkan dengan Status pendidikan yang lebih rendah, bekerja di unit perawatan intensif, citra publik yang buruk, kurangnya ruang untuk istirahat dan kurangnya air minum yang aman. manajemen rumah sakit, pembuat kebijakan, dan pejabat penanggung jawab lainnya disarankan untuk memperkuat QNWL dengan memperbaiki lingkungan kerja, kesempatan pendidikan, terutama bagi mereka dengan status pendidikan rendah, bekerja di unit perawatan intensif.
8	Patoding, S., & Sari, W., (2022) Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat	<i>cross-sectional</i> korelasi	Penelitian ini menunjukkan tingkat hubungan yang kuat dengan arah yang positif mengartikan bila metode tim dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja akan meningkat
9	Salahat, M. F., & Al-Hamdan, Z. M., (2022) Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to	<i>Cross sectional</i> korelasi	Temuan penelitian ni menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara QNWL dan kepuasan kerja . Kondisi rumah sakit dapat mengacu pada ukuran dan kebijakan rumah sakit, jenis dan jumlah

	leave among Jordanian nurses: A descriptive study		pasien, gaji perawat dan lingkungan fisik, yang telah terbukti mempengaruhi QNWL..
10	Aliakbari, F., Pirani, T., Heidari, M., & Kheiri, S., (2023) Effects of Empowerment Programs on Nurses' Competence in Disaster Response	<i>quasi-eksperiment</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa skor kompetensi profesional pada kelompok intervensi pelatihan dan pendidikan secara signifikan lebih tinggi daripada kelompok control menunjukkan keefektifan manuver dan pendidikan berkala dalam meningkatkan kompetensi perawat.
11	Moura, L. N., Camponogara, S., Santos, J. L. G. Dos, Gasparino, R. C., Silva, R. M. Da, & Freitas, E. D. O., (2020) Structural empowerment of nurses in the hospital setting	<i>cross sectional</i>	Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa perawat hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat mempunyai kesempatan untuk belajar dan berkembang secara profesional, dalam lingkungan kerja. kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja meingkatkan keterampilan, meningkatkan rasa percaya diri dan otonomi
12	Falatah, R., Al-Harbi, L., & Alhalal, E., (2022) The Association between Cultural Competency, Structural Empowerment, and Effective Communication among Nurses in Saudi Arabia: A Cross-Sectional Correlational Study	<i>cross sectional</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi efektif dan pemberdayaan struktural secara signifikan memprediksi budaya kompetensi.. Akses pemberdayaan struktural dimasukkan dalam kajian budaya kompetensi sebagai peluang kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
13	Huthaifah Khrais, PhD, RN, MSN, and Abdulqadir J. Nashwan, MSN, RN, Zarqa, Jordan (2023) Leadership Practices As Perceived By Emergency Nurses During The Covid-19 Pandemic: The Role Of Structural And Psychological Empowerment	Deskriptif korelasi pendekatan <i>cross sectional</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang merasakan pemberdayaan struktural yang kuat merasa lebih mandiri dan termotivasi dalam pekerjaannya dan menunjukkan perilaku kepemimpinan. pemberdayaan struktural adalah kunci agar perawat mampu mengembangkan dan mempraktikkan aktivitas kepemimpinan. Selain itu, mendukung perawat dengan peluang, informasi, dan sumber daya sangat dihargai sehingga membina mereka untuk bekerja lebih baik
14	Kelly, C., Barattucci, M., & Shakil Ahmad, M., (2022) Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-leave: A study of critical care nurses	<i>cross sectional</i>	Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa <i>Structural empowerment</i> berdampak positif terhadap tingkat kepuasan perawat n berdasarkan hubungan <i>Structural empowerment</i> dan kepuasan kerja untuk meningkatkan retensi perawat. <i>Structural empowerment</i> memiliki peran yang lebih memotivasi dan berdampak positif di tempat kerja
15	Rababah, J. A., Al-Hammouri, M. M., & Ta'an, W. F., (2021) A study of the relationship between nurses' experience, structural empowerment, and attitudes toward computer use	Desain Kuantitatif pendekatan <i>cross sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan Korelasi antara pemberdayaan struktural perawat dan sikap terhadap penggunaan komputer adalah positif tetapi lemah. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perawat yang meyakini pemberdayaan mempengaruhi sikap perawat

Dari tabel keaslian penelitian diatas didapatkan hasil akhir yaitu 15 artikel yang sesuai dengan penelitian. 3 artikel membahas *structural empowerment* dan kualitas kehidupan kerja perawat, 7 artikel membahas mengenai structural empowerment dan beberapa variasi variabel misalnya (*psychological empowerment, intent to leave, job stress, perception of empowerment*), 2 artikel membahas kualitas kehidupan kerja

perawat dan 3 artikel membahas mengenai MAKP Tim dan kepuasan kerja perawat, dapat disimpulkan bahwa belum ada yang meneliti tentang MAKP Tim berbasis *structural empowerment* terhadap kualitas kehidupan kerja perawat.

PEMBAHASAN

Mengembangkan pemberdayaan di unit perawatan terutama iklim dalam tim perawatan dengan *structural empowerment*, sehingga perawat/anggota tim dan ketua tim merasa puas dengan pengalaman kerja mereka (Bush, Michalek, & Francis, 2021). Karena diberikan akses otonomi, informasi, dukungan pengembangan dan pelatihan serta di fasilitasi sumber daya yang mendukung dalam lingkungan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kehidupan kerja perawat karena menurunkan berbagai penyebab rendahnya kualitas kehidupan kerja (Porter-O'Grady & Clavelle, 2020). Perawat yang mengalami *structural empowerment* yang tinggi memiliki tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi secara signifikan akses ke sumber daya dan informasi, memengaruhi kepatuhan terhadap prinsip-prinsip kebersihan, ketika karyawan diberdayakan dalam pekerjaannya, hal itu meningkatkan kepatuhan mereka terhadap pedoman kebersihan tangan (Arvidsson, Skytt, Lindberg, & Lindberg, 2022a). Menciptakan sistem di tempat kerja yang memberdayakan sangat memperjelas peran kerja sebagai perawat profesional (Agustin et al., 2022), dengan memfasilitasi akses terhadap peluang, informasi, dukungan, yang merupakan elemen kunci bagi keberlangsungan profesional keperawatan dan mempengaruhi *structural empowerment* menjadi tinggi meningkatkan kualitas kehidupan kerja staf perawat (Orgambidez, Borrego, & Vázquez-Aguado, 2020). Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan (AL-Ghwary et al., 2024) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peserta dalam penelitian ini menganggap pekerjaan mereka memberikan peluang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Selain itu pemberdayaan menciptakan suasana kerja yang fleksibel untuk pencapaian target kerja (Oktaviana, 2022).

Perawat memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang secara profesional, di dalam lingkungan kerja, perawat dengan sumber daya dan peralatan yang tersedia untuk memberikan bantuan dan manajemen (Boro & Hariyati, 2019), kemudian aspek *structural empowerment* memiliki peluang yang muncul dari pelatihan dan pengembangan perawat atau keterlibatan dalam pengembangan perawatan di unit. Peserta merasa bahwa dukungan dalam tim perawat mereka membuat perawat lebih kuat dan lebih diberdayakan (Ratnasari, Zenita, & Sari, 2023). Jika terdapat masalah dalam tim keperawatan membuat pemberdayaan tidak dapat dicapai (Martins et al., 2020). Dalam hal ini tingkat hubungan yang kuat dengan arah yang positif mengartikan bila metode tim dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga mempengaruhi secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja perawat (Verawati, Erwin, & Novayelinda, 2018), tingkat pendidikan yang beragam mempunyai peluang untuk mempunyai kepuasan kerja yang beragam pula, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka kemampuan secara kognitif dan keterampilan akan semakin meningkat Fikri (2024).

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan ditemukan bahwa MAKP Tim, mampu memberikan kualitas kehidupan kerja perawat dengan pendekatan *structural empowerment*. Mengembangkan pemberdayaan di unit perawatan terutama iklim dalam

tim perawatan dengan *structural empowerment*, sehingga perawat/anggota tim dan ketua tim merasa puas dengan pengalaman kerja mereka.

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mendalami kontribusi *structural empowerment* secara spesifik, melakukan evaluasi jangka panjang, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif, studi kasus, dan perbandingan dengan model lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, C. M., Hastuti, A. S. O., & Marti, E. (2022). Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Pelaksanaan Metode Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Yogyakarta. *I Care Jurnal Keperawatan STIKes Panti Rapih*, 3(1), 14-22. <https://doi.org/10.46668/jurkes.v3i1.141>
- AL-Ghwary, A. A., AL-Oweidat, I. A., Al-Qudimat, A. R., Abu Shosha, G. M., Khalifeh, A. H., & ALBashtawy, M. (2024). The Impact of Work Environment on Structural Empowerment among Nurses in Governmental Hospitals. *Nursing Reports*, 14(1), 482–493. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010037>
- Al-Thawabiya, A., Singh, K., Al-Lenjawi, B. A., & Alomari, A. (2023). Leadership Styles and Transformational Leadership Skills Among Nurse Leaders in Qatar, a cross-sectional study. *Nursing Open*, 3440–3446. <https://doi.org/10.1002/nop2.1636>
- Arvidsson, L., Skytt, B., Lindberg, M., & Lindberg, M. (2022a). Nurses' Assessed Self-Efficacy Levels to Medical Asepsis and Their Relation to Structural Empowerment, Work Engagement and Work-Related Stress. *Work*, 74(2), 501–513. <https://doi.org/10.3233/WOR-211305>
- Boro, M. F. V., & Hariyati, R. T. S. (2019). The Use of Telenursing through the Nursing Care. *Jendela Nursing Journal*, 3(2), 114–121. <https://doi.org/10.31983/jnj.v3i2.5411>
- Brooks. (2023). Quality of Nursing Work Life and Work–Life Balance. *Nurse Leader*, Vol 17 (43), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2023.06.004>
- Bush, S., Michalek, D., & Francis, L. (2021). Perceived Leadership Styles, Outcomes of Leadership, and Self-Efficacy Among Nurse Leaders:: A Hospital-Based Survey to Inform Leadership Development at a US Regional Medical Center. *Nurse Leader*, 19(4), 390–394. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.07.010>
- Fikri, N. (2024). Knowledge Management sebagai Upaya Mengembangkan Kinerja Perawat dalam MAKP TIM. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 10(1), 64-76. <https://doi.org/10.29241/jmk.v10i1.1841>
- Ghazali, I. (2023). Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Di RSUD Waru Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Bhakti Civitas Akademika*, 6, 31–41. Retrieved from <https://e-journal.lppmdianhusada.ac.id/index.php/jbca/article/view/264/242>
- Manurung, Togar H, Martha Irene K, and A. S. (2022). Faktor Determinan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan Model Herzberg. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(3), 3058–3076. Retrieved from <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/6588>
- Martins, M. M., Trindade, L. de L., Vandresen, L., Amestoy, S. C., Prata, A. P., & Vilela, C. (2020). Conflict Management Strategies Used by Portuguese Nurse

- Managers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(Suppl 6), e20190336. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0336>
- Moura, L. N., Camponogara, S., Santos, J. L. G. Dos, Gasparino, R. C., Silva, R. M. Da, & Freitas, E. D. O. (2020). Structural Empowerment of Nurses in the Hospital setting. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, e3373. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3915.3373>
- Mulat, T. C., & Hartaty, H. (2019). Pengaruh Peran Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 44–50. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.105>
- Musmiller, E., Arif, Y., & Wahyudi, W. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), 275. <https://doi.org/10.36565/jab.v9i2.259>
- Oktaviana, R. (2022). Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional: Analisis Motivasi terhadap Optimalisasi Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 11(2), 194–200. <https://doi.org/10.33475/jikmh.v11i2.298>
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: the Role of Work Engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(10), 821–828. <https://doi.org/10.1177/0193945919897637>
- Porter-O'Grady, T., & Clavelle, J. T. (2020). The Structural Framework for Nursing Professional Governance:: Foundation for Empowerment. *Nurse Leader*, 18(2), 181–189. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2019.08.004>
- Ratnasari, R., Zenita, V. A., & Sari, R. Y. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Dan Sikap Perawat Terhadap Makp. *Journal of Nursing Care & Biomolecular*, 8(1), 16–24. <https://jnc.stikesmaharani.ac.id/index.php/JNC/article/view/304/286>
- Salahat, M. F., & Al-Hamdan, Z. M. (2022). Quality of Nursing Work Life, Job Satisfaction, and Intent to Leave Among Jordanian Nurses: A Descriptive Study. *Heliyon*, 8(7), e09838. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>
- Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumapraja, R., Fachruddin, M., & Adhikara, A. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Kanker. *Indonesian Journal of Nursing Health Science ISSN*, 6(2), 68–76.
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 106. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.775>
- Van Bogaert, P., Peremans, L., Diltour, N., Van Heusden, D., Dilles, T., Van Rompaey, B., & Havens, D. S. (2018). Staff Nurses' Perceptions and Experiences about Structural Empowerment: A Qualitative Phenomenological Study. *PLoS ONE*, 11(4), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152654>
- Verawati, Erwin, & Novayelinda, R. (2018). Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Online Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau*, 1(1), 1–9. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMPSIK/article/view/3531>
- Yulia, R., Wahyuni, F. S., & Lubis, M. A. (2020). Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *REAL in Nursing Journal*, 3(1), 20. <https://doi.org/10.32883/rnj.v3i1.580>