Penguatan Kepemimpinan Berbasis Nilai Budaya Mandar dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Komunitas

Muhammad Amin R[1], Sahariah[2], Sri Marnianti Irnawan[3], Sahriana[4], Normawati[5], Fitriani[6], Musfiqa Ra'fah[7], Salsa Bila[8], Riska Amelia.Y [9]

[1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9)] Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sulawesi Barat

[4)] Program Studi Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sulawesi Barat

e-mail: muhammad.amin.r@unsulbar.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan perawat komunitas yang efektif tidak hanya memerlukan kemampuan manajerial, tetapi juga perlu memperhatikan nilai-nilai budaya lokal agar pelayanan kesehatan lebih kontekstual dan mudah diterima masyarakat. Di Kelurahan Totoli, pemahaman perawat mengenai penerapan nilai budaya Mandar dalam kepemimpinan pelayanan keperawatan masih terbatas, sehingga diperlukan upaya penguatan kapasitas melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pengetahuan perawat tentang kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar melalui pelatihan yang mengintegrasikan nilai sipamandar, sibaliparri, sipakaraya, siasayanni, dan malaqbiq. Metode yang digunakan berupa pendidikan masyarakat dan workshop yang meliputi tahap persiapan, sosialisasi, pelatihan, serta pendampingan. Evaluasi dilakukan menggunakan desain one-group pre-test and post-test terhadap 22 perawat dengan analisis paired t-test. Hasil menunjukkan terjadi peningkatan pengetahuan yang bermakna setelah pelatihan. Sebelum pelatihan, 72,7% peserta berada pada kategori pengetahuan kurang dan tidak terdapat peserta dengan kategori baik. Setelah pelatihan, 90,9% peserta berada pada kategori pengetahuan baik dengan peningkatan rerata skor dari 11,45 ± 1,54 menjadi 18,27 ± 1,16 ($p<0,001$; Cohen's $d=3,65$). Kegiatan ini juga menghasilkan modul dan media edukasi sebagai luaran yang mendukung keberlanjutan program. Pelatihan kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar efektif meningkatkan pengetahuan perawat dan berpotensi menjadi strategi penguatan pelayanan keperawatan komunitas yang selaras dengan karakteristik sosial budaya masyarakat.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Mandar, Perawat komunitas, Pelatihan, Pengabdian masyarakat

Abstract

Effective leadership in community nursing requires not only managerial competence but also the integration of local cultural values to ensure that healthcare services are contextually appropriate and culturally acceptable. In Totoli Village, nurses' understanding of leadership grounded in Mandar cultural values remains limited, highlighting the need for capacity-building through a community service program. This program aimed to enhance nurses' knowledge of leadership grounded in Mandar cultural values through a training program incorporating the principles of sipamandar, sibaliparri, sipakaraya, siasayanni, and malaqbiq. The intervention consisted of four stages: preparation, program orientation, training, and follow-up support. Program effectiveness was evaluated using a one-group pre-test–post-test design involving 22 nurses. Data were analyzed using a paired t-test. The findings demonstrated a statistically significant improvement in participants' knowledge following the intervention. Before the training, 72.7% of participants had a low level of knowledge, and none demonstrated a good level of knowledge. After the intervention, 90.9% achieved a good level of knowledge, with the mean score increasing from 11.45 ± 1.54 to 18.27 ± 1.16 ($p < 0.001$; Cohen's $d = 3.65$). In addition, the program produced a training module and educational materials to support its sustainability. These findings indicate that leadership training grounded in Mandar cultural values effectively enhances nurses' knowledge and has the potential to strengthen culturally responsive community nursing practice.

Keywords: *Community nursing leadership; Mandar cultural values; Community nurses; Training; community service program*

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan komunitas merupakan salah satu pilar penting dalam sistem pelayanan kesehatan yang berorientasi pada upaya promotif dan preventif untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara berkelanjutan (Stanhope & Lancaster, 2020). Dalam pelaksanaannya, perawat komunitas tidak hanya dituntut memiliki kompetensi klinis, tetapi juga kemampuan kepemimpinan yang adaptif dalam mengelola sumber daya, membangun kolaborasi dengan masyarakat, serta menggerakkan partisipasi berbagai pihak untuk mendukung keberhasilan program kesehatan. Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong keterlibatan aktif perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Kinerja perawat merupakan salah satu indikator keberhasilan pelayanan keperawatan karena mencerminkan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas sesuai standar profesi (Azwan, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi (Putri & Hartanto, 2018). Kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja terbukti lebih efektif dalam membangun motivasi anggota tim sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal (Deniati & Yanti, 2019). Namun demikian, efektivitas kepemimpinan dalam pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh pendekatan manajerial, tetapi juga dipengaruhi oleh kesesuaiannya dengan nilai, norma, dan karakteristik sosial budaya masyarakat tempat pelayanan diberikan. *World Health Organization* (WHO) juga menekankan bahwa penguatan sumber daya manusia kesehatan harus mempertimbangkan konteks sosial dan budaya masyarakat agar pelayanan kesehatan menjadi lebih efektif dan berkelanjutan (WHO, 2021).

Pada masyarakat Mandar, terdapat berbagai nilai budaya yang masih hidup dan menjadi pedoman dalam kehidupan bermasyarakat, di antaranya *sipamandar* (saling menguatkan), *sibaliparri* (gotong royong), *sipakaraya* (saling menghargai), *siasayanni* (saling menyayangi), dan *malaqbiq* (menjunjung tinggi etika serta kehormatan). Nilai-nilai tersebut memiliki keselarasan dengan prinsip pelayanan keperawatan yang menekankan kolaborasi, empati, penghormatan terhadap martabat manusia, profesionalisme, dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, nilai budaya Mandar berpotensi menjadi landasan dalam membangun model kepemimpinan keperawatan komunitas yang lebih kontekstual, mudah diterima oleh masyarakat, serta mampu memperkuat hubungan antara tenaga kesehatan dengan komunitas yang dilayani.

Meskipun demikian, hasil wawancara terhadap lima orang perawat dan observasi awal di Kelurahan Totoli menunjukkan bahwa pemahaman tenaga kesehatan mengenai implementasi nilai budaya Mandar dalam kepemimpinan pelayanan keperawatan masih terbatas. Kondisi tersebut diperkuat oleh belum tersedianya pelatihan kepemimpinan berbasis budaya lokal, terbatasnya media edukasi yang relevan, serta belum optimalnya integrasi nilai-nilai budaya Mandar dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan komunitas. Padahal, Kelurahan Totoli memiliki karakteristik sosial budaya yang kuat, tingkat solidaritas masyarakat yang tinggi, serta dukungan lingkungan yang memungkinkan penerapan pendekatan pelayanan berbasis budaya lokal. Akibatnya, potensi budaya yang dimiliki masyarakat belum dimanfaatkan secara optimal sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan komunitas.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian R et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab profesional dibandingkan dengan gaya kepemimpinan formal di ruang rawat inap. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan yang bersifat struktural belum sepenuhnya mampu meningkatkan kualitas pelayanan apabila tidak disertai internalisasi nilai yang sesuai dengan konteks sosial dan budaya masyarakat. Dengan demikian, diperlukan suatu pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada aspek manajerial, tetapi juga mengakomodasi nilai-nilai budaya lokal sebagai dasar dalam membangun hubungan yang lebih efektif antara perawat dan masyarakat.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada penguatan kapasitas perawat melalui pelatihan kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar. Kegiatan ini memiliki kebaruan karena mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal Mandar ke dalam pengembangan kepemimpinan keperawatan komunitas sebagai strategi untuk

meningkatkan pemahaman perawat dalam memberikan pelayanan yang kontekstual, profesional, dan selaras dengan karakteristik masyarakat setempat. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu perawat, tetapi juga memperkuat kemitraan antara tenaga kesehatan dan masyarakat dalam mendukung keberhasilan program kesehatan berbasis komunitas.

Kegiatan pengabdian ini turut mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya tujuan ke-3 (*Good Health and Well-being*) melalui peningkatan kualitas pelayanan kesehatan berbasis promotif dan preventif, tujuan ke-4 (*Quality Education*) melalui peningkatan kapasitas tenaga kesehatan, serta tujuan ke-11 (*Sustainable Cities and Communities*) melalui pemanfaatan kearifan lokal dalam penguatan pelayanan kesehatan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk menguatkan peran kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar guna meningkatkan pengetahuan dan pemahaman perawat dalam menerapkan kepemimpinan yang kontekstual pada pelayanan keperawatan komunitas di Kelurahan Totoli.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Kelurahan Totoli dengan mitra sasaran adalah perawat. Pendekatan yang digunakan berupa pendidikan masyarakat dan pelatihan (workshop) kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar, yang dilaksanakan melalui empat tahap, yaitu persiapan, sosialisasi, pelatihan, serta pendampingan dan tindak lanjut.

Tahap persiapan diawali dengan koordinasi bersama pemerintah Kelurahan Totoli dan tenaga kesehatan setempat untuk mengidentifikasi permasalahan serta menyusun rencana pelaksanaan kegiatan. Pada tahap ini tim pengabdian juga menyusun modul pelatihan, media edukasi berbasis nilai budaya Mandar, instrumen evaluasi berupa soal pre-test dan post-test, membagi tugas sesuai kompetensi anggota tim, serta menetapkan jadwal dan lokasi kegiatan.

Tahap sosialisasi dilakukan melalui pertemuan bersama pemerintah kelurahan, perawat, tokoh masyarakat, dan kader kesehatan. Kegiatan ini bertujuan untuk menyampaikan tujuan, manfaat, mekanisme pelaksanaan, serta membangun komitmen seluruh mitra dalam mendukung implementasi kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar pada pelayanan keperawatan komunitas.

Tahap pelatihan merupakan kegiatan inti yang dilaksanakan dalam bentuk *workshop*. Materi yang diberikan meliputi konsep dasar kepemimpinan keperawatan komunitas, pengenalan nilai-nilai budaya Mandar (*sipamandar*, *sibaliparri*, *sipakaraya*, *siasayanni*, dan *malaqbiq*), serta strategi penerapannya dalam pelayanan keperawatan komunitas. Proses pembelajaran menggunakan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi untuk meningkatkan partisipasi aktif peserta serta memudahkan penerapan konsep dalam situasi pelayanan nyata.

Evaluasi pelatihan dilakukan menggunakan pre-test sebelum penyampaian materi dan post-test setelah seluruh sesi pelatihan selesai. Instrumen evaluasi berupa kuesioner pengetahuan mengenai kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar yang diberikan kepada seluruh peserta sasaran. Data hasil pre-test dan post-test dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan perubahan tingkat pengetahuan peserta, kemudian dilanjutkan dengan uji normalitas sebagai dasar pemilihan uji statistik. Karena data berdistribusi normal, perbedaan skor pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan dianalisis menggunakan uji *paired t-test* dengan tingkat kemaknaan $p < 0,05$.

Tahap pendampingan dan tindak lanjut dilakukan sebagai upaya menjaga keberlanjutan program. Tim pengabdian menyerahkan modul cetak dan media edukasi kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar kepada mitra sebagai bahan pembelajaran mandiri serta mendorong pemerintah kelurahan dan tenaga kesehatan untuk mengintegrasikan materi pelatihan ke dalam kegiatan pembinaan rutin perawat di Wilayah Kerja Kelurahan Totoli.

Keberhasilan kegiatan ditentukan berdasarkan peningkatan pengetahuan peserta yang diukur melalui perbandingan hasil pre-test dan post-test, dengan target minimal terjadi peningkatan nilai sebesar 30%, serta adanya komitmen mitra untuk memanfaatkan modul dan media edukasi sebagai bagian dari upaya penguatan kapasitas perawat secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar dilaksanakan pada hari Kamis, 02 Juli 2026, di Puskesmas Totoli, Kelurahan Totoli, Kabupaten Majene. Kegiatan diikuti oleh 28 peserta yang terdiri atas perawat, dosen dan tim mahasiswa. Dari jumlah tersebut, 22 orang perawat merupakan sasaran utama program dan mengikuti seluruh rangkaian kegiatan serta evaluasi melalui pre-test dan post-test. Seluruh tahapan kegiatan, mulai dari persiapan, sosialisasi, pelaksanaan pelatihan, hingga penyerahan modul dan media edukasi, dapat terlaksana sesuai rencana dengan dukungan aktif dari pemerintah kelurahan dan tenaga kesehatan setempat.



Gambar 1. Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar bagi perawat di Kelurahan Totoli

Karakteristik peserta pelatihan yang menjadi sasaran evaluasi disajikan pada **Tabel 1**. Seluruh peserta berada pada kelompok usia dewasa dengan rata-rata usia 34,21 tahun (rentang 23–48 tahun). Mayoritas peserta berjenis kelamin perempuan (81,8%), sedangkan laki-laki sebanyak 18,2%. Berdasarkan tingkat pendidikan, peserta berasal dari berbagai jenjang pendidikan keperawatan, yaitu Diploma III (31,8%), Diploma IV (4,5%), Sarjana Keperawatan (31,8%), Profesi Ners (27,3%), dan Magister Keperawatan (4,5%). Variasi latar belakang pendidikan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan menjangkau tenaga kesehatan dengan tingkat kompetensi akademik yang beragam.

Karateristik	n	%
Usia		
Dewasa	22	100
Total	**22**	**100**
Jenis Kelamin		
Perempuan	18	81.8
Laki-laki	4	18.2
Total	**22**	**100**
Pendidikan		
D3 Keperawatan	7	31.8
D4 Keperawatan	1	4.5
S1 Keperawatan	7	31.8
Profesi Ners	6	27.3
Megister (S2)	1	4.5
Total	**22**	**100**

Tabel 1. Karakteristik Perawat Peserta Pelatihan Kepemimpinan Berbasis Nilai Budaya Mandar

Hasil evaluasi pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan disajikan pada **Tabel 2**. Sebelum mengikuti pelatihan, sebagian besar peserta memiliki tingkat pengetahuan pada kategori kurang (72,7%), sedangkan sisanya berada pada kategori cukup (27,3%). Tidak terdapat peserta yang memiliki kategori pengetahuan baik pada saat pre-test. Setelah mengikuti pelatihan, terjadi perubahan distribusi tingkat pengetahuan yang cukup signifikan. Sebanyak 90,9% peserta berada pada kategori pengetahuan baik, sedangkan 9,1% berada pada kategori cukup. Tidak ada lagi peserta yang berada pada kategori kurang.

Kategori Pengetahuan	Pre Test		Post Test	
	n	%	n	%
Kurang	16	72.2	0	0.0
Cukup	6	27.3	2	9.1
Baik	0	0.0	20	90.9
Total	**22**	**100**	**22**	**100**

Tabel 2. Perubahan Tingkat Pengetahuan Peserta Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Berdasarkan Tabel 3, Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi distribusi normal sehingga analisis dilanjutkan menggunakan uji *paired t-test*. Berdasarkan tabel 4, hasil analisis menunjukkan nilai p = 0,000 (p < 0,05), yang mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan yang bermakna secara statistik setelah peserta mengikuti pelatihan kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar.

Variabel Pengukuran	Shapiro–Wilk Statistic	p- value	Ket
Post Test- Pre Tets	0.965	0.595	Normal

Tabel. 3. Hasil Uji Normalitas

	Mean ± SD	Mean Difference	*95% CI*	*p-value*	Effect size (Cohen's *d*)
Pre Test	11,45 ± 1,54	6,82	5,99–7,65	<0,001	3.65
Post Test	18,27 ± 1,16				

Tabel. 4 Uji-T Berpasangan

Selain hasil kuantitatif, observasi selama pelaksanaan kegiatan menunjukkan tingginya partisipasi peserta, terutama pada sesi diskusi kelompok dan simulasi penerapan nilai-nilai *sipamandar, sibaliparri, sipakaraya, siasayanni,* dan *malaqbiq* dalam pelayanan keperawatan komunitas. Peserta menyampaikan bahwa nilai-nilai tersebut sebenarnya telah lama diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, tetapi belum pernah dipahami sebagai bagian dari konsep kepemimpinan keperawatan. Peserta juga memberikan tanggapan positif terhadap modul dan media edukasi yang disusun karena dinilai mudah dipahami dan relevan dengan kondisi pelayanan di masyarakat.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar mampu meningkatkan pengetahuan peserta secara bermakna. Perubahan distribusi kategori pengetahuan dari mayoritas berada pada kategori kurang sebelum pelatihan menjadi mayoritas berkategori baik setelah pelatihan menunjukkan bahwa materi yang diberikan berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan kontekstual dalam pelayanan keperawatan komunitas. Temuan ini menunjukkan bahwa kebutuhan mitra terhadap penguatan kapasitas kepemimpinan berbasis budaya lokal dapat dijawab melalui pendekatan pelatihan yang terstruktur dan partisipatif.

Peningkatan pengetahuan peserta tidak terlepas dari metode pembelajaran yang digunakan selama kegiatan. Pelaksanaan pelatihan tidak hanya menggunakan ceramah, tetapi juga dipadukan dengan diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi sehingga peserta memperoleh kesempatan untuk menghubungkan materi yang dipelajari dengan pengalaman mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pendekatan pembelajaran yang bersifat partisipatif tersebut mendorong peserta untuk aktif berdiskusi, bertukar pengalaman, serta mengevaluasi praktik pelayanan yang selama ini dilakukan. Hal ini sejalan dengan temuan Martin-Ferreres dkk., (2025) yang menunjukkan bahwa aktivitas pembelajaran partisipatif secara signifikan meningkatkan kompetensi kepemimpinan yang dipersepsikan peserta dibandingkan dengan kelompok yang hanya mengikuti pembelajaran konvensional. Proses belajar yang melibatkan pengalaman langsung cenderung menghasilkan pemahaman yang lebih baik dibandingkan penyampaian materi secara satu arah.

Keberhasilan kegiatan ini juga dipengaruhi oleh penggunaan nilai-nilai budaya Mandar sebagai konteks utama dalam pembelajaran. Nilai *sipamandar* menumbuhkan semangat saling menguatkan dalam bekerja, *sibaliparri* memperkuat kolaborasi dan gotong royong antartenaga kesehatan maupun masyarakat, *sipakaraya* membangun sikap saling menghargai dalam hubungan profesional, *siasayanni* menanamkan kepedulian dan empati kepada pasien, sedangkan *malaqbiq*

memperkuat integritas, etika, dan tanggung jawab profesional. Karena nilai-nilai tersebut telah dikenal dan dipraktikkan dalam kehidupan masyarakat Mandar, peserta lebih mudah memahami hubungan antara budaya lokal dengan praktik kepemimpinan keperawatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa integrasi kearifan lokal dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan penerimaan terhadap materi pelatihan sekaligus memperkuat relevansinya dengan praktik pelayanan sehari-hari. Penerapan kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar pada pelayanan keperawatan komunitas dapat meningkatkan motivasi intrinsik perawat melalui pendekatan yang lebih humanis dan partisipatif. Perawat yang bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi nilai saling menghargai dan kebersamaan cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, mampu bekerja secara kolaboratif, serta lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, pendekatan budaya juga memudahkan proses komunikasi antara tenaga kesehatan dengan masyarakat karena menggunakan nilai-nilai yang telah dipahami dan diterima secara sosial (Northouse, 2022).

Temuan pengabdian ini sejalan dengan pendapat Kusmayanti dkk., (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas kepemimpinan perawat di tatanan komunitas dipengaruhi oleh berbagai dimensi, salah satunya adalah budaya, di samping kepemimpinan, komitmen, sumber daya, spiritual, dan teknologi, sehingga pendekatan kontekstual berbasis budaya lokal menjadi strategi yang relevan untuk memperkuat kepemimpinan keperawatan komunitas. Selain itu, Wijayanti dkk., (2025) menjelaskan bahwa pelatihan berbasis praktik yang disertai pendampingan mampu meningkatkan kompetensi perawat Puskesmas secara signifikan pada berbagai aspek, termasuk komunikasi, manajemen pasien, dan pengambilan keputusan. Hasil pengabdian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa penguatan pemahaman profesional dapat dilakukan melalui pendekatan yang mengintegrasikan nilai budaya lokal sehingga konsep kepemimpinan menjadi lebih kontekstual dan mudah diterapkan dalam pelayanan keperawatan komunitas.

Hasil ini juga memperkuat temuan Pumsopa dkk., (2025) yang menunjukkan bahwa program pelatihan perawat komunitas dengan metode partisipatif, termasuk pendekatan hybrid yang memadukan berbagai strategi pembelajaran, memberikan efek yang lebih besar terhadap peningkatan pengetahuan dibandingkan dengan metode pembelajaran satu arah. Dalam kegiatan pengabdian ini, peningkatan pengetahuan peserta menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai budaya berpotensi menjadi salah satu strategi untuk memperkuat pemahaman tersebut. Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada aspek struktural organisasi, tetapi juga pada internalisasi nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih adaptif terhadap konteks sosial budaya setempat.

Selain menghasilkan peningkatan pengetahuan, kegiatan ini juga menghasilkan luaran berupa modul dan media edukasi kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar yang diserahkan kepada mitra sebagai bahan pembelajaran mandiri. Luaran tersebut menjadi salah satu bentuk keberlanjutan program karena dapat dimanfaatkan dalam kegiatan pembinaan rutin perawat maupun sebagai media orientasi bagi tenaga kesehatan baru. Hal ini sejalan dengan Wijayanti dkk., (2025) yang menunjukkan bahwa pendampingan pascapelatihan membantu perawat menerapkan pengetahuan yang diperoleh ke dalam konteks kerja sehari-hari sehingga peningkatan kompetensi dapat dipertahankan. Komitmen puskesmas dan tenaga kesehatan untuk memanfaatkan modul dalam kegiatan pembinaan menunjukkan adanya peluang keberlanjutan program setelah kegiatan pengabdian selesai dilaksanakan.

Meskipun memberikan hasil yang positif, kegiatan ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Evaluasi program hanya difokuskan pada perubahan pengetahuan peserta melalui pre-test dan post-test sehingga belum dapat menggambarkan perubahan perilaku kepemimpinan maupun implementasi nilai budaya Mandar dalam praktik pelayanan keperawatan komunitas. Sejalan dengan temuan Pumsopa dkk., (2025), efektivitas pelatihan cenderung lebih menonjol pada evaluasi segera setelah intervensi dibandingkan pada evaluasi lanjutan (follow-up), sehingga hasil peningkatan pengetahuan pada kegiatan ini juga perlu dikonfirmasi melalui evaluasi jangka panjang. Selain itu, jumlah peserta masih terbatas pada satu wilayah sehingga hasil kegiatan belum dapat digeneralisasikan pada wilayah lain dengan karakteristik sosial budaya yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan pendampingan secara berkelanjutan serta evaluasi jangka panjang untuk

menilai perubahan perilaku kepemimpinan, penerapan nilai budaya dalam praktik pelayanan, dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas pelayanan keperawatan komunitas.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa penguatan peran kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar berhasil meningkatkan pengetahuan 22 perawat mitra di Kelurahan Totoli secara bermakna, dari mayoritas berkategori kurang (72,7%) sebelum pelatihan menjadi mayoritas berkategori baik (90,9%) setelah pelatihan (p = 0,000). Kegiatan ini juga menghasilkan modul dan media edukasi kepemimpinan berbasis nilai budaya Mandar yang dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran mandiri bagi perawat dalam menerapkan kepemimpinan yang kontekstual dan diterima oleh masyarakat.

SARAN

Mengingat keberhasilan peningkatan pengetahuan pada kegiatan ini, disarankan agar program serupa diperluas ke kelurahan atau wilayah lain dengan karakteristik sosial budaya yang beragam, disertai pendampingan berkelanjutan untuk memastikan penerapan nilai-nilai kepemimpinan berbasis budaya Mandar dalam praktik pelayanan sehari-hari. Evaluasi dampak jangka panjang, termasuk pengukuran perubahan perilaku kepemimpinan dan kinerja pelayanan aktual, juga perlu dilakukan pada kegiatan pengabdian atau penelitian lanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Sulawesi Barat melalui LPPM yang telah memberikan dukungan pendanaan untuk kegiatan pengabdian hilirisasi ini, serta kepada Pemerintah Kelurahan Totoli, Puskesmas Totoli, perawat dan tokoh masyarakat atas partisipasi aktifnya dalam pelaksanaan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

Azwan, Y. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Charlie Hospital (Skripsi, Universitas Widya Husada Semarang). https://eprints.uwhs.ac.id/1886/

Deniati, K., & Yanti, P. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. Manuju: Malahayati Nursing Journal, 1(1), 91-98.

Kusmayanti, R., Agustina, H. R., & Yudianto, K. (2023). Kebutuhan perawat terhadap pengembangan kapasitas leadership di tatanan pelayanan kesehatan komunitas. Jurnal Keperawatan Silampari, 6(2), 1022-1031.

Northouse PG. Leadership: Theory and Practice. 9th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications; 2022.

Putri, D. L., & Hartanto, B. (2018). Analisis teori kemampuan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 6(3), 196-202. https://doi.org/10.14710/jmki.6.3.2018.195-203

Pumsopa, N., Jirapongsuwan, A., Kalampakorn, S., Siri, S., & Klainin-Yobas, P. (2025). The effectiveness of community nurse training programs to improve nurses' competency in community settings: a systematic review and meta-analysis. International Journal of Nursing Practice, 31, e70090. https://doi.org/10.1111/ijn.70090

R, M. A., Mursid, A., & Narirati. (2025). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene. Journal of Innovative and Creativity, 5(2), 10887-10896.

Stanhope, M., & Lancaster, J. (2020). Public health nursing: Population-centered health care in the community (10th ed.). Elsevier.

Wijayanti, L. A., Hijrah, Millati, R., Saputra, M. K. F., Suprapto, & Wijayanti, Y. T. (2025). Peningkatan kompetensi perawat di Puskesmas melalui pelatihan. Jurnal Pengabdian Masyarakat Edukasi Indonesia (JPMEI), 2(1), 9-18. https://doi.org/10.61099/jpmei.v2i1.64

World Health Organization. Global Strategic Directions for Nursing and Midwifery 2021–2025. Geneva: World Health Organization; 2021.