

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PELAKSANA DI
IGD RSUD DR. PIRNGADI MEDAN TAHUN 2019**

ABSTRAK

**Yusnaini, S.Kep, Ners, M.Kep
Yessy Syahradesi, T, SST, M.Kes
Nurhasanah Sym, S.Kep, M.K.M
Nurjannah, SST, M.K.M**

STIKES NURUL HASANAH KUTACANE

Rumah Sakit sebagai suatu institusi pemberi jasa pelayanan kesehatan masyarakat harus mampu melaksanakan pelayanan kesehatan yang bermutu dengan pengelolaan sumber daya manusia yang professional. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan secara total sampling, yakni keseluruhan perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr.Pirngadi Medan. Dimana jumlah perawat pelaksana di Instalasi Gawat Darurat dan berjumlah 17 orang. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat produktivitas kerja perawat pelaksana di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan adalah dalam bidang Efikasi sebanyak 15 responden (baik) dan 2 responden (cukup), bidang Efektifitas sebanyak 14 responden (baik) dan 3 responden (cukup), dan bidang Efisiensi sebanyak 13 responden (baik) dan 4 responden (cukup). Kepemimpinan dan produktivitas kerja perawat merupakan aspek penting yang saling berhubungan dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, Perawat Pelaksana

Pendahuluan

Rumah Sakit sebagai suatu institusi pemberi jasa pelayanan kesehatan masyarakat harus mampu melaksanakan pelayanan kesehatan yang bermutu dengan pengelolaan sumber daya manusia yang professional. (Depkes, 2012). Sumber daya manusia yang penting di Rumah Sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh tenaga kesehatan di Rumah Sakit karena mereka memberikan pelayanan dan mempunyai kontak yang

konstan dengan pasien selama 24 jam (Mackey & Risk, 2013).

Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Sumber daya manusia dibidang keperawatan perlu dikelola secara professional oleh seorang manager keperawatan (Hamid, 2014).

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan manajemen.

Kepemimpinan pada tingkat individu adalah kunci efektifitas organisasi. Kepemimpinan manajerial terjadi apabila orang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan manajerial ditandai dengan sifat manajerial dan keterampilan manajerial yang mengarah pada pemberdayaan.

Kepemimpinan dan produktivitas kerja perawat merupakan aspek penting yang saling berhubungan dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit. (Adikoesoemo, 2014). Smith (2014) menjabarkan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk didalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja staff. Efektifitas kepemimpinan sangat berkaitan dengan keharmonisan hubungan kerja pemimpin dan staff.

Produktivitas dalam *Kohlers Dictionary for Accountant* (dikutip Mulyono 2014) didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Produktivitas adalah salah satu sasaran terpenting suatu organisasi. Merujuk pada perumahnya, hanya ada dua keluaran yang terpenting bagi rumah sakit, yaitu produktivitas dan kualitas layanan. Kedua hal tersebut saling terkait erat bagai dua sisi mata uang.

Produktivitas, sebagaimana halnya kualitas layanan adalah hal yang dapat direncanakan. Langkah-langkah berikut adalah tahapan yang harus dipertimbangkan dalam suatu rencana peningkatan produktivitas yang komprehensif dan terintegrasi (Putti, 2014), yaitu: (1) analisis situasi, (2) merancang program peningkatan

produktivitas, (3) menciptakan kesadaran akan produktivitas, (4) menerapkan program, (5) mengevaluasi program.

Penyebab turunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain (Michael Leiter, 2014) yaitu: (1) beban kerja berlebihan; terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja. Misalnya, rasio perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang, (2) imbalan yang tidak memadai; kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan, tidak menariknya skema insentif dari target yang ingin dicapai. Misalnya, penundaan kenaikan upah, perubahan menjadi tenaga kontrak, (3) perlakuan yang tidak adil; perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi melainkan *like or dislike*. Misalnya, kebijakan yang arogan, tidak adanya sistem imbalan yang jelas dan baku.

Dalam keperawatan tidak banyak pemimpin perawat yang mau memberikan umpan balik secara terbuka karena takut dipersepsikan salah oleh yang menerima umpan balik. Sebaliknya perawat dibawah kepemimpinannya juga belum siap menerima umpan balik terbuka terutama yang bersifat negatif. Hal ini dikarenakan mereka tidak terbiasa untuk menerima kinerja dan perilaku mereka dikritik, dikomentari atau ditanggapi. Pada umumnya mereka dinilai tidak berdasarkan keterbukaan sehingga obyektifitas penilaian menjadi minimal.

Hersey (2014) dikutip dari Monica (2014) mengemukakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan

produktivitas kerja dapat dilihat dari peranan memotivasi pegawai dari pimpinan pada bawahan sehingga diperlukan pemimpin yang dapat memberikan motivasi yang efektif, mengerti, dan tanggap akan kebutuhan staff. Ravianto (2014), produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor lain diantaranya tingkat pendidikan dan keterampilan. Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan, sehingga diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin tinggi pula produktivitas yang mungkin dapat dicapai.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu diteliti Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Manfaat Penelitian

1. **Praktek Keperawatan**
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai data tambahan untuk mengevaluasi dan pengembangan manajemen keperawatan guna meningkatkan kualitas asuhan keperawatan sesuai dengan harapan pasien.

2. **Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan**
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pembuatan kebijakan manajerial keperawatan dalam hal penerapan gaya kepemimpinan yang efektif di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr.Pirngadi Medan.
3. **Penelitian Keperawatan**
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai data tambahan untuk penelitian berikutnya, terutama yang berhubungan dengan penerapan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap produktifitas kerja perawat pelaksana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross sectional. Rancangan dalam penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruangan dan produktifitas kerja perawat pelaksana di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr.Pirngadi Medan. Pengambilan sampel dilakukan secara total sampling, yakni keseluruhan perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr.Pirngadi Medan. Dimana jumlah perawat pelaksana di Instalasi Gawat Darurat dan berjumlah 17 orang.

Definisi Operasional

1. Gaya kepemimpinan adalah teknik-teknik gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh kepala ruangan IGD RSUD Dr.Pirngadi Medan.

2. Produktivitas kerja perawat pelaksana adalah cara yang dilakukan oleh staf perawat pelaksana di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan selama 24 jam kepada pasien di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan 27 Juni - 19 Agustus 2019 di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Data Demografi Di IGD RSUD Dr. Pirngadi medan Tahun 2019

| No | Umur | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|--------------|
| 1. | < 25 tahun | 1 | 5,9 % |
| 2. | 26-40 tahun | 15 | 88,2 % |
| 3. | > 40 tahun | 1 | 5,9 % |
| | Jumlah | 17 | 100 % |

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat mayoritas responden berumur antara 26-40 tahun dengan frekuensi 15 Orang (88,2 %) dan minoritas < 25 tahun dengan frekuensi 1 orang (5,9 %) serta > 40 tahun dengan frekuensi 1 orang (5,9 %).

| No | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------|-----------|--------------|
| 1. | SPK | 1 | 5,9 % |
| 2. | DIII Keperawatan | 16 | 94,1 % |
| 3. | S1 Keperawatan | 0 | 0,00 % |
| | Jumlah | 17 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat mayoritas pendidikan perawat pelaksana di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan adalah DIII Keperawatan dengan frekuensi 16 orang (94,1 %) dan

minoritas SPK dengan frekuensi 1 orang (5,9 %).

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|--------------|
| 1. | Laki-laki | 6 | 35,3 % |
| 2. | Perempuan | 11 | 64,7 % |
| | Jumlah | 17 | 100 % |

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat mayoritas perawat pelaksana di IGD RSUD Dr. Pirngadi adalah perempuan dengan frekuensi 11 orang (64,7 %) dan minoritas adalah 6 orang dengan frekuensi 6 orang (35,3 %).

| No | Lamanya Kerja | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|--------------|
| 1. | < 5 tahun | 11 | 64,7 % |
| 2. | 6-10 tahun | 4 | 23,5 % |
| 3. | > 11 tahun | 2 | 11,8 % |
| | Jumlah | 17 | 100 % |

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat mayoritas lamanya kerja perawat pelaksana di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan adalah < 5 tahun dengan frekuensi 11 orang (64,7 %), 6-10 tahun dengan frekuensi 4 orang (23,5 %), dan minoritas > 11 tahun dengan frekuensi 2 orang (11,8 %).

Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2019

| o | Gaya Kepemimpinan | Frekuensi | Persentase |
|----|-------------------|-----------|--------------|
| 1. | Demokratis | 7 | 41,2 % |
| 2. | Partisipatif | 5 | 29,4 % |
| 3. | Autokratis | 3 | 17,6 % |
| 4. | Laissez Faire | 2 | 11,8 % |
| | Jumlah | 17 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 7 responden (41,2 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis, 5 responden (29,4 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah partisipatif, dan 3 responden (17,6 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah

otokratis, serta 2 responden (11,8 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah laissez faire.

Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2019

| Kategori | Efikasi | Efektifitas | Efisiensi |
|----------|---------|-------------|-----------|
| Baik | 15 | 14 | 13 |
| Cukup | 2 | 3 | 4 |
| Buruk | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | 17 | 17 | 17 |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat produktivitas kerja perawat pelaksana di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan adalah dalam bidang Efikasi sebanyak 15 responden (baik) dan 2 responden (cukup), bidang Efektifitas sebanyak 14 responden (baik) dan 3 responden (cukup), dan bidang Efisiensi sebanyak 13 responden (baik) dan 4 responden (cukup).

Pembahasan

Dari hasil penelitian mayoritas 7 responden (41,2 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis. Suardana (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang efektif, tepat, dan mudah diterima oleh staff atau bawahan. Hasil penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramses (2004) di RSUD Kota Tebing Tinggi dimana gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dalam bidang efikasi sebanyak 15 responden (baik) dan 2 responden (cukup), bidang efektifitas sebanyak 14 responden (baik)

dan 3 responden (cukup), dan bidang efisiensi sebanyak 13 responden (baik) dan 4 responden (cukup). Tappen (1995) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka keberadaanya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang merupakan salah satu variabel penting dalam keunggulan persaingan yang sehat. Yukl (2014) menyatakan bahwa dengan memberikan dukungan dapat memberi kontribusi untuk meningkatkan produktivitas dengan cara meningkatkan rasa percaya diri bawahan, stres kerja rendah, dan meningkatkan kerja sama dengan manajer.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah kedewasaan atau usia. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata usia responden yang mayoritas berada pada usia 25-40 tahun yang menunjukkan usia produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Siagian (2015) bahwa dengan semakin meningkatnya umur seseorang, kedewasaan teknis dan psikologis semakin meningkat serta semakin mampu mengambil keputusan dengan bijaksana.

Smith (2014) menjabarkan bahwa penerimaan staff terhadap gaya kepemimpinan di dalam suatu lingkungan organisasi merupakan faktor potensi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja staff. Ribelin (2015) menjelaskan bahwa seorang manajer keperawatan tidak hanya bertanggung jawab terhadap efikasi, efektifitas, dan efisiensi pelayanan keperawatan yang diberikan perawat pelaksana kepada pasien, namun perilaku manajer dalam memimpin staffnya berpengaruh terhadap pada kepuasan kerja perawat,

produktivitas, dan komitmen terhadap perawat pelaksana.

Apabila pemimpin tidak mempunyai kesanggupan atau teknik untuk membuat para staffnya mentaati segala apa yang telah ditetapkan dalam peraturan organisasi maka produktivitas kerja tidak akan tercapai, tetapi apabila pemimpin dapat menerapkan fungsinya dengan baik maka para staffnya dapat terdorong untuk mencapai sasaran yang hendak dicapai sehingga produktivitas kerja dapat tercapai atau ditingkatkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 17 responden perawat di IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan didapat hasil:

1. 7 responden (41,2 %), menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis, 5 responden (29,4 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah partisipatif, 3 responden (17,6 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah autokratis, dan 2 responden (11,8 %) menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah laissez faire.
2. Produktivitas dalam bidang efikasi sebanyak 15 responden (baik), 2 responden (cukup), bidang efektifitas sebanyak 14 responden (baik), 3 responden (cukup), dan bidang efisiensi sebanyak 13 responden (baik), 4 responden (cukup).

Saran

Adapun saran-saran yang diusulkan oleh penulis sebagai berikut :

1. Untuk pendidikan Keperawatan, diberikan penekanan materi yang mengembangkan manajemen guna

meningkatkan asuhan keperawatan sesuai dengan harapan pasien.

2. Untuk RSUD Dr.Pirngadi Medan, hasil ini dapat digunakan sebagai acuan agar para kepala ruangan maupun top manajemen lain agar diberikan pelatihan untuk menerapkan gaya kepemimpinan.
3. Untuk peneliti Keperawatan, diharapkan menggunakan sample yang lebih besar dan menggunakan instrumen yang teruji validitas dan reabilitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosoeparto, K. (2012). *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Cardoso, Fanstino DRS (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Depkes. (2012). *Kebijakan pengembangan tenaga kesehatan*. Jakarta: Depkes RI.
- Hartatik, Fitri (2015). *Undergraduate Theses dari JIPTUMM*. Dibuka tanggal 14 Juli 2019 dari <http://www.hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pelaksanaan proses keperawatan>.
- Hamid, A.Y. (2014). *Peran profesi keperawatan dalam meningkatkan tanggung jawab perawat*. Jakarta: EGC.

Leffton & Buzzota (2014). *Kepemimpinan melalui Keterampilan Orang Lain*. Dibuka Tanggal 20 Juli 2019 dari <http://www.google.com>.

Mackay, G & Risk, M. (2013). *Building quality practice settings: an attributes model*. Dibuka pada tanggal 15 Juli 2019 dari <http://www.cno.org/building.html>.

MARS, Hanna Permana (2015). *DIAMOND HEAD DRILL & Kepemimpinan dalam Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Andi.

Monica, E.L. (2014). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Jakarta: EGC.

Moelyono, M. (2014). *Penerapan produktivitas dalam organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Muninjaya, A Gde (2014). *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC.

M.Nurs, Nursalam (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.

Potter & Perry (2015). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktek*. Edisi 4. Jakarta: EGC.

Siagian, DR. Sondang P (2012). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinungan, Muchdarsyah (2015). *Produktifitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.