

## **PENINGKATAN PENGETAHUAN KEPALA RUANGAN MELALUI EDUKASI PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN EFEKTIF SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM AISYIYAH PADANG**

Asmawati<sup>1</sup>, Conny Oktizulvia<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang

Jl. Khatib Sulaiman No. 52 B Padang, 25134, Indonesia

Email : [wati.as45@yahoo.com](mailto:wati.as45@yahoo.com)<sup>1</sup>; [oktizulviaconny@gmail.com](mailto:oktizulviaconny@gmail.com)<sup>2\*</sup>

### **ABSTRAK**

Hasil penelitian menunjukkan fakta bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak hanya berpengaruh kepada kinerja perawat pelaksana tetapi juga terhadap kinerja sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan merupakan perpaduan kepemimpinan demokratis diikuti otokratis dan partisipasif. Tujuan pengabdian kepada masyarakat sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kepala ruangan terkait penerapan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan. Metode kegiatan dilaksanakan melalui edukasi berbasis *lectured-based talks* dengan komunikasi interaktif yang terdiri dari 12 kepala ruangan sekaligus perawat manajer. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan selama satu hari dengan memberikan *lectured-based talks* yang dimulai dari persiapan, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi kegiatan. Manfaat pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai upaya meningkatkan dan membekali pengetahuan kepala ruangan bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat sehingga bisa meningkatkan kualitas mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan kepala ruangan terkait gaya kepemimpinan yang efektif. Diharapkan setelah kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini kepala ruangan dapat termotivasi dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sehingga bisa meningkatkan kinerja perawat.

### **Kata Kunci:**

Peningkatan  
Pengetahuan,  
Edukasi, Kepala  
Ruangan, Gaya  
Kepemimpinan,  
Kinerja.

### **ABSTRACT**

*The results showed that the leadership style of the head of the room affected not only the executive nurses' performance but also the health service system as a whole. Based on the study's results, it is known that the leadership style used by the head of the room is a combination of democratic leadership followed by autocratic and participatory. The purpose of community service is to increase the head of the room's knowledge regarding applying an effective leadership style to improve the performance of implementing nurses in providing nursing services. The activity was carried out through lecture-based education talks with interactive communication by 12 nurse managers. This community service activity was carried out for one day by providing lectured-based talks starting from preparation, activity implementation, and activity evaluation. The benefit of this community service is an effort to improve and equip the knowledge of the head of the room with how to apply an effective leadership style to improve nurse performance and the quality of nursing service in the hospital. The results of the activity showed an increase in the knowledge of the head of the room regarding effective leadership styles.*

### **Keywords:**

Knowledge  
Improvement,  
Education, Head  
of The Room.,  
Leadership  
Style,  
Performance

## **PENDAHULUAN**

Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling besar jumlahnya di lingkungan rumah sakit sehingga memiliki peran yang sangat vital dalam melakukan pelayanan kesehatan melalui pekerjaannya (Nursalam, et al., 2018 dalam (Zamroni, A.H., Nursalam, N., & Wahyudi, A.S., 2021). Perawat merupakan profesi yang sangat berperan signifikan dalam memastikan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien dengan meningkatkan kualitas kinerjanya (Alsadaan, N. et al., 2023). Menurut (Wisuda & Putri, 2019) menyatakan bahwa fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang belum optimal dalam hal kinerja terutama yang berkaitan dengan pelayanan asuhan keperawatan

kepada pasien. Hal ini disebabkan salah satunya karena diri perawat itu sendiri, faktor kepemimpinan, dan faktor organisasi.

Menurut De Lucia et al. (2009 dalam (Alsadaan, N. et al., 2023) kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor kognitif, fisik, dan organisasi. Faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja yang tinggi (Mehmet, 2013); kurangnya *skill* dan kompetensi (Kwak, et al., 2017); *job stress* (Ahmad, E.H. Maidin, A. Abdullah, T. et al., 2018); dan kurangnya motivasi (Baljoon, R. Banjar, H. & Banakhar, M., 2018). Hal ini sejalan dengan (Alsadaan, N. et al., 2023) bahwa faktor-faktor seperti yang disebutkan di atas merupakan bagian-bagian dari manajemen kepemimpinan yang berfokus kepada memberikan pelatihan dan dukungan untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut. Hal ini juga didukung oleh (Winasih, R., Nursalam, N., & Kurniawati, N. D., 2015) dan (Due, M. B., Nursalam, N., & Wahyudi, A. S., 2020) dalam (Zamroni, A.H., Nursalam, N., & Wahyudi, A.S., 2021) yang menyatakan bahwa kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh penerapan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi perilaku perawat dalam bekerja (Cho, H. & Han, K., 2018). (Vaismoradi et al., 2020); (Dempsey, C. & Assi, MJ., 2018); dan (Wei, et al., 2019) juga menekankan bahwa perilaku kepemimpinan perawat mempengaruhi kinerja perawat dalam mencapai tujuan organisasi dengan memastikan kualitas pelayanan dan *outcomes* pasien yang lebih baik. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan kebaikan kepada karyawan sehingga membuat mereka bekerja dengan baik. Dalam pelaksanaannya keberhasilan karyawan dipengaruhi oleh seberapa baik dan produktif mereka bekerja. Perawat manajer harus menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi tantangan situasi yang berbeda dan mencapai tujuan kerja yang akan meningkatkan kinerja perawat (Armstrong, M. & Taylor, S., 2020).

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Salah satu komponen paling signifikan yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah kepemimpinan yang efisien (Khairunnisa, P. & Nadjib, M.E., 2019). Berdasarkan literatur ditemukan ada berbagai jenis gaya kepemimpinan antara lain otokratis, transformasional, partisipatif, *laissez-faire*, transaksional, dan demokratis (Dyer, 1986 dalam (Qtait, M., 2023). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa fenomena terkait kinerja perawat masih rendah dimana perawat yang memiliki kinerja baik dan rendah memiliki proporsi 50% (Setiawati, 2010 dalam (Gunawan, et al., 2019). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang juga menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik berbanding kinerja perawat yang kurang baik sebesar 51,5% dan 48,5% (Gunawan, et al., 2019).

Hasil penelitian lainnya menunjukkan kinerja perawat di Rumah Sakit Sudan hanya mencapai 32% (Mukhtar, et al., 2019). Penelitian di *Hospital Emergency Departement In Gaeteng Province* di Afrika Selatan kinerja perawat menunjukkan hasil sebesar 68,3% (Goldstein, et al., 2017). Menurut penelitian dari (Chairina, et al., 2019) perkembangan kinerja perawat di rumah sakit swasta dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan dari 96% menjadi 67%, sedangkan di rumah sakit pemerintah mengalami penurunan dari 97% menjadi 84%.

Berdasarkan latar belakang tersebut tim pengabdian tertarik untuk melakukan kegiatan pengabdian masyarakat di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang. Hasil survei menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan merupakan perpaduan demokratis diikuti otokratis dan partisipatif dengan pencapaian kinerja perawat yang masih belum optimal dan berada pada level moderat. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang belum mencapai taraf optimal.

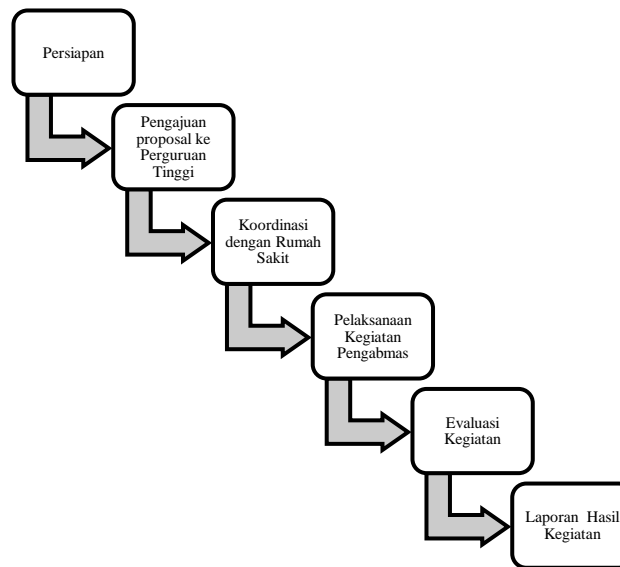
Tujuan dilaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan perawat manajer terutama kepala ruangan dan perawat pelaksana terkait penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dalam menunjang kinerja perawat pelaksana serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat.

## METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang dilaksanakan melalui tahap persiapan, studi pendahuluan, survei lokasi, memasukan surat permohonan izin serta berkoordinasi dengan pihak Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang, Direktur beserta jajaran manajemen di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang, persiapan laporan dan materi edukasi, alat-alat, serta persiapan tempat. Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat ini

dilakukan dengan metode edukasi berbasis *lectured-based talks* dengan komunikasi interaktif. Tim Pengabdian melakukan edukasi berbasis *lectured-based talks* diikuti proses pre test dan post test serta sesi tanya jawab secara interaktif dengan seluruh peserta. Peserta terdiri dari Bidang Komite Keperawatan, Kepala Instalasi Rawat Inap, Kepala Ruangan, dan Ketua Tim masing-masing rawat inap dengan jumlah peserta sebanyak 12 orang. Kegiatan ini turut dihadiri oleh bagian Diklat dan Direktur Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan pada hari Senin tanggal 19 Juni 2023 dimulai dari jam 09.00 sampai jam 12.00 WIB, dimana selama 30 menit digunakan untuk persiapan ruangan, alat, laporan penelitian dan *handout* materi edukasi. Fasilitator dalam kegiatan ini adalah tim Pengabdian kepada Masyarakat sebanyak dua orang dosen pengabdian dibantu oleh satu orang mahasiswa. Adapun alur dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Alur Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan pada hari Senin tanggal 19 Juni 2023 dengan jumlah peserta sebanyak 12 orang yang terdiri dari Kepala Bidang Keperawatan, Ketua Komite Keperawatan, Kepala Ruangan, Direktur, dan bagian Diklat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang. Setelah memaparkan materi edukasi dilanjutkan dengan melakukan diskusi dan tanya jawab.

Kegiatan yang berlangsung selama tiga jam ini diikuti dengan antusias oleh seluruh peserta dari Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang. Selama kegiatan berlangsung moderator, presentator, dan fasilitator berbagi tugas demi kelancaran proses kegiatan. Presentator memaparkan materi dan menjawab pertanyaan dari para peserta dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab dengan peserta. Peserta yang terdiri dari perawat manajer, Direktur dan bagian Diklat sangat aktif dalam sesi diskusi dan tanya jawab pada dua kegiatan tersebut. Pemaparan hasil penelitian dan pemberian edukasi ini memberikan peningkatan pengetahuan dan pemahaman kepada peserta dan diharapkan dapat menjadi sumber dalam menerapkan gaya kepemimpinan oleh perawat manajer untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.

Berdasarkan hasil *pre test* dan *post test* diketahui bahwa tingkat pengetahuan perawat terkait gaya kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pengetahuan Perawat Manajer Terkait Gaya Kepemimpinan Sebelum dan Sesudah diberikan Edukasi (n=12)

Item Materi	Pre Test (%)	Post Test (%)
Pengetahuan		
Baik	50%	83,33%
Cukup	33,33%	16,67%
Kurang	16,67%	0
Total	100%	100%

Pada tabel 1 diketahui bahwa sebelum pemberian edukasi, tingkat pengetahuan perawat manajer terkait gaya kepemimpinan hanya 50% yang memiliki pengetahuan baik. Setelah diberikan edukasi berbasis *lectured - based talks* tingkat pengetahuan perawat manajer meningkat menjadi 83,33%. Pemberian edukasi ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan perawat manajer dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan.



Gambar 2. Pembukaan Kegiatan oleh Tim Pengabdian kepada Masyarakat bersama Manajemen Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang



Gambar 3. Pemaparan Materi Edukasi oleh Tim Pengabdian kepada Masyarakat



Gambar 4. Pemberian Edukasi Terkait Kepemimpinan Efektif dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perawat oleh Tim Pengabdian kepada Masyarakat

Hasil penelitian telah banyak menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala ruangan sangat berpengaruh signifikan dengan kinerja perawat pelaksana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja

perawat menjadi lebih bagus ketika kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis lebih sering dibanding dengan gaya kepemimpinan yang lain (Zamroni, A.H., Nursalam, N., & Wahyudi, A.S., 2021). Hal ini juga diperkuat oleh (Rahayu, et al., 2018) bahwa kepemimpinan demokratis kepala ruangan lebih berpotensi meningkatkan kinerja perawat pelaksana dibandingkan gaya kepemimpinan *free of action*. Hasil penelitian tim pengabdian juga menemukan bahwa kepala ruangan di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang lebih dari separuh cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis lebih dominan dibanding gaya kepemimpinan yang lain seperti otokratis dan partisipatif.

Secara teori disebutkan bahwa dalam penerapan gaya kepemimpinan oleh pemimpin tidak hanya berpegang kepada satu gaya saja. Setiap gaya kepemimpinan yang ada dan dipelajari oleh kepala ruangan menjadi pedoman bagi mereka tergantung kepada situasi dan kondisi yang ditemui dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan di rumah sakit. Keperawatan dan kepuasan pasien merupakan hal yang sangat penting dalam penerapan pelayanan kesehatan di rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya. Penerapan berbagai gaya kepemimpinan bagi kepala ruangan juga harus menyesuaikan dengan nilai-nilai dan tujuan institusi rumah sakit. Oleh karena itu sangat penting kepala ruangan diberikan edukasi terkait pengetahuan berbagai gaya kepemimpinan sehingga bisa memilih gaya yang sesuai dengan nilai-nilai, tujuan, dan situasi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja perawat pelaksana (Qtait, M., 2023).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pemberian edukasi gaya kepemimpinan ini bagi kepala ruangan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kepala ruangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi serta nilai-nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang. Diharapkan kepala ruangan dan perawat manajer dapat menjadi seorang *leader* yang bisa diandalkan dan dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Peningkatan kinerja ini sangat diperlukan karena akan berdampak kepada sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan di rumah sakit. Pada kegiatan ini peserta beserta bagian diklat dibekali dengan laporan hasil survei, bahan materi, dan *handout* dari materi yang telah disajikan. Evaluasi dari kegiatan ini berhasil mendapatkan respon positif dari pihak manajemen Rumah Sakit. Edukasi yang dilakukan dalam kegiatan ini diharapkan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kepala ruangan dalam upaya-upaya menerapkan *skill leadership styles* di rumah sakit khususnya pada bagian pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang.

## PERSANTUNAN

Ucapan terima kasih kami ucapkan kepada semua pihak yang telah terlibat aktif di dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini yaitu Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifiah Padang dan seluruh peserta kepala ruangan beserta Direktur dan Manajemen Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang.

## REFERENSI

- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Ahmad, E.H. Maidin, A. Abdullah, T. et al. (2018). Relationship of work stress to the performance of intensive care unit nurses in Makassar. *Am J Public Health Res.*, 6(1):18-20.
- Alsadaan, N. et al. (2023). Impact of Nurse Leaders Behaviors on Nursing Staff Performance: A Systematic Review of Literature. *The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, Volume 60: 1 –14.
- Baljoon, R. Banjar, H. & Banakhar, M. (2018). Nurses' work motivation and the factors affecting it: a scoping review. *Int J Nurs Clin Pract.*, 7(5):277. doi:10.15344/2394-4978/2018/27.
- Chairina, et al. (2019). Determinants of Nurse Performance in Accredited Indonesian Private Hospitals. *Problems and Perspectives in Management*, 17 (1): 163-75. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.15](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.15).

- Chairina, et al. (2019). Determinants of Nurse Performance in Accredited Indonesian Private Hospitals. Problems and Perspectives in Management. 17 (1): 163-75. <https://doi.org/https://doi.org/10.21511/ppm.1>.
- Cho, H. & Han, K. (2018). Associations among nursing work environment and health-promoting behaviors of nurses and nursing performance quality: a multilevel modeling approach. *J Nurs Scholarsh*, 50(4):403-410. doi:10.1111/jnu.12390.
- Dempsey, C. & Assi, MJ. (2018). The impact of nurse engagement on quality, safety, and the experience of care. *Nurs Adm Q*, 42(3):278-283. doi:10.1097/naq.0000000000000305 .
- Due, M. B., Nursalam, N., & Wahyudi, A. S. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Burnout Syndrome dan Kinerja. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20473/fmnm.v2i2.17800>.
- Goldstein, et al. (2017). The Accuracy of Nurse Performance of the Triage Process in a Tertiary Hospital Emergency department in Gauteng Province, South Africa. *South African medical journal = Suid-Afrikaanse tydskrif vir geneeskunde*, 107(3):243 DOI:10.7196/SAMJ.2017.v107i3.11118.
- Gunawan, et al. (2019). Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) di Bali. *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 8(2):155. doi:10.24843/coping.2020.v08.i02.p07.
- Khairunnisa, P. & Nadjib, M.E. (2019). Effect of leadership style on service quality and job satisfaction among hospital nurses: A systematic review.
- Kwak, SY, Kim, YS, Lee, KJ, Kim, M. (2017). Influence of nursing informatics competencies and problem-solving ability on nursing performance ability among clinical nurses. *J Korean Acad Soc Nurs Educ*, 23(2):146-155. doi:10.5977/jkasne.2017.23.2.146.
- Mehmet. (2013). Organizational variables on nurses' job performance in Turkey: nursing assessments. *Iran J Public Health*, 42(3):261.
- Mukhtar, et al. (2019). Effect of Proposed Program of Patient Safety on Nurse's Performance and Quality of Care at Kosti and Rabak. *Donnish Journal of Nursing and Midwifery*, 4 (1): 1–6.
- Qtait, M. (2023). Systematic Review of Head Nurse Leadership Style and Nurse Performance. *International Journal of Africa Nursing Science*, 18.
- Rahayu, et al. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang. *Jurnal Publikasi*, 3(1), 1–8.
- Vaismoradi, M. Tella, S. A. Logan, P. Khakurel, J. Vizcaya-Moreno, F. (2020). Nurses' adherence to patient safety principles: a systematic review. *Int J Environ Res Public Health*, 17(6):1-15. doi:10.3390/ijerph17062028.
- Wei, H, Roberts, P, Strickler, J, Corbett, RW. (2019). Nurse leaders' strategies to foster nurse resilience. *J Nurs Manag*, 27(4):681-687. doi:10.1111/jonm.12736.
- Winasih, R., Nursalam, N., & Kurniawati, N. D. (2015). Cultural Organization and Quality of Nursing Work Life on Nurses Performance and Job Satisfaction in Dr. Soetomo Hospital, Surabaya. *Jurnal NERS*, 10(2), 332. <https://doi.org/10.20473/jn.v10i22015.33234>.
- Wisuda & Putri. (2019). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 4(2), 230–238. <https://doi.org/10.36729/jam.v4i2.223>.
- Zamroni, A.H., Nursalam, N., & Wahyudi, A.S. (2021). The Leadership and Performance of Nurses in The Hospital. *Fundam Manaj. Nurs. J.*, 4(2), 28-32. doi.org/10.20473/fmnm.v4i1.2744718.1531817.