



**PENINGKATAN PENGETAHUAN PERAWAT MANAJER TERHADAP GAYA  
KEPEMIMPINAN SITUASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT UMUM AISYIYAH PADANG**

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

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

**Article Info**

**Article History:**

Received 25 Agustus 2024

Revised 30 Oktober 2024

Accepted 30 Oktober 2024

**Keywords:**

Knowledge

Nurse Manager

Leadership

Situational

Nurse Performance

**ABSTRAK**

Seorang perawat manajer (kepala ruangan) harus kompeten dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi yang menjadi kebutuhan dasar dalam organisasi pelayanan kesehatan terutama rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan situasional merupakan kunci untuk membantu perawat manajer untuk meningkatkan *skill* manajerial sebagai pemimpin dan kinerja perawat. Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan perawat manajer terkait gaya kepemimpinan situasional sehingga memberikan dampak terhadap kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Metode kegiatan dilaksanakan melalui edukasi berbasis *lectured-based talks* dengan komunikasi interaktif yang terdiri dari 10 perawat manajer. Peserta diberikan *pre test* dan *post test* untuk mengukur pengetahuan mereka. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan selama satu hari yang dimulai dari persiapan, perizinan, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi kegiatan. Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini terjadi peningkatan pengetahuan perawat manajer terhadap gaya kepemimpinan situasional dari 20% menjadi 80%. Diharapkan setelah kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini perawat manajer dapat semakin termotivasi dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan situasional.

**ABSTRACT**

*A nurse manager (head of the room) must be competent in using the leadership style that best suits the situation that is a basic need in a health service organisation, especially in hospitals to improve nurse performance. The results showed that situational leadership is the key to helping nurse managers to improve managerial skills as leaders and nurse performance. The purpose of this community service is to increase the knowledge of nurse managers related to situational leadership style so that it has an impact on the performance of nurses in providing nursing care. The method of activity was carried out through lectured-based education talks with interactive communication consisting of 10 nurse managers. Participants were given a pre-test and post-test to measure their knowledge. This community service activity was carried out for one day starting from preparation, licensing, activity implementation, and activity evaluation. The results of this community service activity increased nurse managers' knowledge of situational leadership style from 20% to 80%. It is expected that after this community service activity nurse managers can be more motivated and able to apply situational leadership style.*

\*Corresponding Author: [oktizulviaconny@gmail.com](mailto:oktizulviaconny@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kinerja dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kompetensi dan produktivitas yang diterapkan dalam mencapai tujuan organisasi (Nursalam, 2018). Permasalahan terkait kinerja di rumah sakit menjadi bahan evaluasi dalam menilai mutu pelayanan kesehatan khususnya yang berkaitan dengan kinerja keperawatan. Hal ini dikarenakan perawat merupakan elemen sumber daya manusia terbesar dalam organisasi kesehatan. Masalah kinerja keperawatan dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya kepemimpinan dan budaya organisasi (Heryyanoor et al., 2021). Peran manajer keperawatan saat ini dipandang sebagai salah satu peran yang paling sulit dan kompleks dalam pengaturan kerja dikarenakan pemimpin bertanggung jawab untuk menerjemahkan tujuan dan sasaran strategis ke tingkat operasional dan kemudian menerapkannya ke dalam praktik klinis bawahannya (Fiedler, 2014 dalam Mohamed & Saleh, 2019).

Mencapai visi, misi, dan kinerja dalam suatu organisasi sangat memerlukan kepemimpinan yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Rahadiyan et al., 2019). Dalam hal ini, diperlukan pemimpin yang efektif dan peduli terhadap kesejahteraan bawahannya untuk meningkatkan kinerja organisasi (Setyorini et al., 2018). Sebuah organisasi akan berfungsi secara efektif jika mempekerjakan karyawan yang berkualitas dengan gaya kepemimpinan yang tepat agar tercipta keselarasan antara pemimpin dan karyawan (Flora, 2019).

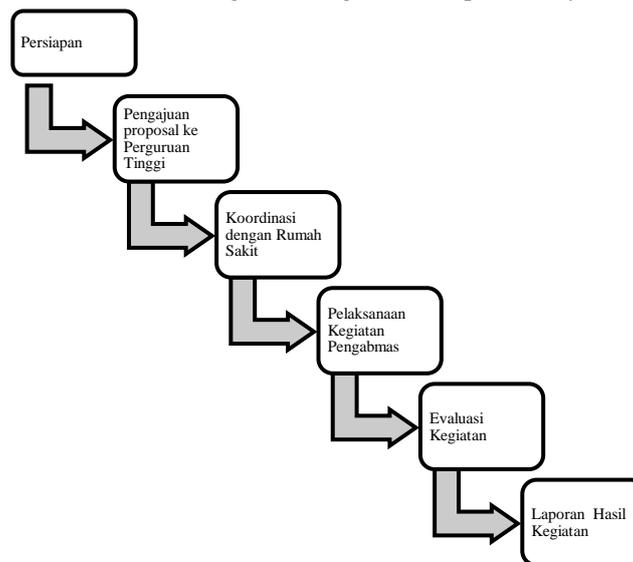
Pemimpin yang efektif akan memanfaatkan berbagai strategi kepemimpinan yang dipersonalisasi strategi. Pemimpin perlu mengetahui bagaimana dan kapan harus menggunakan pertimbangan profesional dalam situasi yang berubah. Hal ini mengharuskan pemimpin untuk lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan, tekanan dan hambatan untuk mempengaruhi pengikutnya untuk melakukan hal yang sama (Santhiyavalli & Shyji, 2014 dalam Ridlwan et al., 2021). Metode kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinnya dan merupakan cerminan dari gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya tergantung pada kepemimpinan perawat manajer (kepala ruangan) dan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Gaya kepemimpinan merupakan model kepemimpinan dimana pemimpin dapat mempengaruhi suatu kelompok demi tercapainya tujuan (Çetin, Karabay, & Efe, 2012; Gameda & Lee, 2020; Pihie, Sadeghi, & Elias, 2011 dalam Jamaludin et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perawat manajer terutama kepala ruangan belum efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinan situasional. Sebagian besar perawat manajer khususnya kepala ruangan belum terpapar dengan gaya kepemimpinan situasional. Perawat manajer lebih banyak menerapkan gaya kepemimpinan yang lainnya seperti demokratis dan otokratis. Hal ini menjadi sebab dilakukannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini sebagai bentuk implementasi dari hasil penelitian dan juga sebagai bentuk pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kegiatan ini dilaksanakan secara luring berbasis *lectured-based talks* yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan perawat manajer terkait gaya kepemimpinan situasional untuk meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang.

## METODE PELAKSANAAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang yang 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. Tim Pengabdian juga melakukan persiapan bahan dan materi edukasi, spanduk, *banner*, *leaflet*, alat-alat, serta persiapan ruangan. Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan dengan metode edukasi berbasis *lectured-based talks* dengan komunikasi interaktif. Tim Pengabdian sebelum melakukan edukasi berbasis *lectured-based talks* didahului oleh kegiatan *pre test* dan diakhiri dengan *post test* serta dilakukan sesi tanya jawab secara interaktif dengan seluruh peserta setelah pemberian edukasi. Peserta terdiri dari Bidang Komite Keperawatan, Kepala Instalasi Rawat Inap, Kepala Ruangan, dan Ketua Tim masing-masing rawat inap dengan jumlah peserta sebanyak 10 orang. Kegiatan ini turut dihadiri oleh bagian Komite Keperawatan dan Diklat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan pada hari Jumat 5 Juli 2024 dimulai dari jam 09.00 sampai jam 12.00 WIB dimana selama 30 menit digunakan untuk persiapan ruangan, alat, materi, instrumen *pre test* dan *post test* yang berisi pertanyaan tentang pengetahuan gaya kepemimpinan situasional, *leaflet*, spanduk, dan *handout* materi edukasi. Fasilitator dalam kegiatan ini adalah tim Pengabdian kepada Masyarakat sebanyak dua orang dosen pengabdian dibantu oleh dua 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 dengan jumlah peserta sebanyak 10 orang yang terdiri dari Kepala Bidang Keperawatan, Ketua Komite Keperawatan, Kepala Ruangan, dan bagian Diklat Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang. Setelah memaparkan materi edukasi oleh tim dosen pengabdian dilanjutkan dengan melakukan diskusi dan tanya jawab dengan seluruh peserta.

Kegiatan berlangsung selama tiga jam ini diikuti dengan antusias oleh seluruh peserta dari Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang. Selama kegiatan berlangsung moderator, pemateri, dan fasilitator berbagi tugas demi kelancaran proses kegiatan. Pemateri yang memaparkan materi dan menjawab pertanyaan dari para peserta dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab dengan peserta. Peserta dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini 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 (kepala ruangan) untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Berdasarkan hasil pre test dan post test diketahui bahwa tingkat pengetahuan perawat manajer terkait gaya kepemimpinan situasional sebagai berikut :

**Tabel 1.** Hasil Pengetahuan Kepala Ruangan Terkait Gaya Kepemimpinan Situasional sebelum dan sesudah diberikan Edukasi (n=10)

Item Materi	Pre Test (%)	Post Test (%)
Pengetahuan		
<b>Baik</b>	20%	80%
<b>Cukup</b>	20%	20%
<b>Kurang</b>	60%	0
<b>Total</b>	100%	100%

Pada tabel 1 diketahui bahwa sebelum pemberian edukasi tingkat pengetahuan perawat manajer terkait gaya kepemimpinan situasional hanya 20% yang memiliki pengetahuan baik. Setelah diberikan edukasi berbasis *lectured - based talks* tingkat pengetahuan perawat manajer meningkat menjadi 80%. Dari hasil edukasi, diketahui bahwa sebagian besar perawat manajer belum pernah terpapar dengan gaya kepemimpinan situasional dalam pelaksanaan praktek manajerial di rumah sakit. Kepala ruangan lebih sering terpapar dan mempraktekan gaya kepemimpinan demokrasi, otokrasi, dan *laissez faire*. Pemberian edukasi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi perawat manajer terhadap berbagai gaya kepemimpinan termasuk dalam menerapkan gaya kepemimpinan situasional serta untuk membantu meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan. Hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat menunjukkan adanya perubahan positif terhadap pengetahuan perawat manajer sebelum dan sesudah dilaksanakan edukasi. Hasil ini diharapkan akan memberikan perubahan sikap dan perilaku dari perawat manajer sesuai dengan hasil penelitian Liu et al (2016) yang menyatakan bahwa pengetahuan

dan pemahaman berdampak kepada perubahan sikap dan perilaku seseorang (dalam Heryyanoor et al., 2023).



**Gambar 2.** Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat



**Gambar 3.** Pemberian Edukasi tentang Gaya Kepemimpinan Situasional kepada Perawat Manajer di RSU Aisyiyah Padang



**Gambar 4.** Pemberian Edukasi tentang Gaya Kepemimpinan Situasional kepada Perawat Manajer di RSU Aisyiyah Padang



**Gambar 5.** Penutupan dan Foto bersama Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat bersama Tim Pengabdian dan Perawat Manajer di RSU Aisyiyah Padang

Kepemimpinan situasional pertama kali diperkenalkan oleh Hersey & Blanchard pada tahun 1969. Teori kepemimpinan ini berprinsip bahwa untuk memahami karyawan atau *follower* harus sesuai dengan kesiapan, kemampuan, kemauan, serta komitmen karyawan dengan memahami karakter karyawannya. Secara teori kepemimpinan situasional ini dibagi ke dalam empat kategori yaitu *directing* (instruksi/arahan), *coaching* (melatih), *supporting* (mendukung/partisipasi), dan *delegating* (delegasi). Pada tahap *directing* pemimpin akan lebih banyak mengarahkan atau menginstruksikan *follower* yang rendah dalam hal kompetensi atau tidak mampu tetapi tinggi dalam komitmen dengan arahan yang jelas dan rinci, termasuk memberikan contoh bagaimana menegrejakannya dan melakukan pengawasan rutin kepada *follower*. Pada tahap *coaching* pemimpin akan melatih *follower* yang memiliki kompetensi rendah hingga sedang dan komitmen rendah dengan mendapatkan pembinaan dan memberikan penjelasan yang lebih banyak dengan menerapkan komunikasi terbuka dan melakukan pengawasan yang diharapkan merubah perilaku dalam bekerja. Pada tahap *supporting* pemimpin akan lebih banyak memberikan dukungan serta berpartisipasi terhadap *follower* yang memiliki kompetensi sedang hingga tinggi tetapi menunjukkan komitmen yang bervariasi. Dalam hal ini pemimpin tetap berpartisipasi dalam penyelesaian tugas, bertukar pendapat, serta komunikasi dua arah terutama bila *follower* mengalami kendala atau masalah dan tidak perlu pengawasan yang rutin. Pada tahap *delegating* pemimpin dapat memberikan kesempatan *follower* untuk pelimpahan tugas dan bisa lebih mandiri karena kompetensi dan komitmen sudah tinggi. Pemimpin tidak perlu melakukan komunikasi terlalu sering karena *follower* dapat dipercaya karena kemampuan dan komitmennya. Pada tahap ini pemimpin akan lebih fokus pada pengawasan dan evaluasi (Thompson & Glasø, 2018).

Hasil studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional perawat manajer sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional terbukti menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepala ruangan dan perawat manajer yang baik harus mampu menghadapi berbagai tipe dan karakter perawat dan mempertimbangkan bahwa mereka semua tidak sama serta ada berbagai macam perbedaan individu. Perawat manajer harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan agar sesuai dengan situasi perawat atau sesuai dengan tingkat kesiapan kerja perawat yang ada di unitnya masing-masing (Morrison et al., 2012 dalam Mohamed & Saleh, 2019).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan gaya kepemimpinan termasuk kepemimpinan situasional yang diterapkan pemimpin pada dasarnya tidak hanya berpegang kepada satu gaya kepemimpinan saja. Gaya kepemimpinan situasional mengarahkan pemimpin untuk dapat mengetahui bagaimana kemampuan, kemauan, serta komitmen dari *follower* agar dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini diperoleh hasil bahwa perawat manajer bertambah wawasan dan *skill* terhadap berbagai gaya kepemimpinan yang ada termasuk gaya kepemimpinan situasional. Kami mengharapkan agar para perawat manajer dapat menerapkan gaya kepemimpinan situasional ini sesuai dengan situasi dan kondisi dari staf perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang, Unit Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, serta Direktur Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang beserta jajaran serta seluruh kepala ruangan beserta perawat manajer yang telah berpartisipasi dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Flora, O. (2019). Leadership Styles As Correlate Of Job Performance In Academic Libraries In Delta State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1–13.
- Geir Thompson, Geir. & Glasø, Lars. (2018). Situational leadership theory: a test from a leader-follower congruence approach. *Leadership & Organization Development Journal* vol. 39, no. 5, pp. 574–591. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2018-0050>
- Heryyanoor et al. (2021). Culture-Based Situational Leadership Model in Improving the Organization Nurse Performance. *Clinical article (J Int Dent Med Res; 14(3): 1251-1259)*. ISSN 1309-100X
- Heryyanoor et al. (2023). Sosialisasi Penerapan Kepemimpinan Situasional Berbudaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Perawat. *Jurnal SOLMA*, 12(2):546-554. <https://doi.org/10.22236/solma.v12i2.12380>
- Jamaluddin et al. (2020). A Study of Situational Leadership Style at PT Singosari, Tidung, Rappocini, Makassar City, South Sulawesi, Indonesia. *GNOSI: An Interdisciplinary Journal of Human Theory and Praxis, Vol. 3(2)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4040044>
- Mohamed, Amal Sayed. & Saleh, Nadia Mohamed Ali. (2019). Assessing Nursing Manager's Situational Leadership Style and Nurse's Work Readiness Levels. *J Nurs Health Care; 2(5): 181-188*. DOI:10.21276/sjnhc.2019.2.5.3
- Ridlwan, Muhammad et al. (2021). The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 8, Issue 3 Pages: 73-87. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i3.2378>
- Nursalam. (2018). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika
- Liu, L., Liu, Y. P., Wang, J., An, L. W., & Jiao, J. M. (2016). Use of a knowledge-attitude-behaviour education programme for Chinese adults undergoing maintenance haemodialysis: Randomized controlled trial. *Journal of International Medical Research*, 44(3), 557–568. <https://doi.org/10.1177/0300060515604980>
- Setyorini, RR. W., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). The Effect of Situational Leadership Style and Compensation to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9 (08), 20974–20985. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/570>