

EDUKASI PERAN KEPALA RUANG DALAM MENERAPKAN GAYA KEPEMIMPINAN *CARING LEADERSHIP*

Ni Made Nopita Wati^{1*}, Ni Luh Putu Thrisna Dewi², Ketut Lisnawati³, Anak Agung Sri
Sanjiwani⁴, Nyoman Sudarma⁵

^{1,2,3}STIKES Wira Medika, Denpasar, Indonesia

*Korespondensi: nopitawati@stikeswiramedika.ac.id

ABSTRACT

Background: Leadership is one of the crucial aspects in managing a health care unit, especially in nursing. A leadership style that focuses on attention and empathy, or known as Caring Leadership, has been shown to improve the quality of service and patient satisfaction. This community service aims to improve the understanding and ability of the head of the room in implementing the Caring Leadership style. **Methods:** This activity is carried out through a series of training and interactive discussions involving the head of the room in various hospitals. Educational materials include an introduction to the concept of Caring Leadership, effective communication techniques, and strategies in supporting the nursing team. **Results:** The results of this activity show an increase in participants' knowledge and skills in applying Caring Leadership in their work environment. The impact is expected to create a more harmonious work atmosphere and support the improvement of the quality of health services. **Conclusion:** This activity also contributes to improving the welfare of the nursing team and patient satisfaction.

Keywords: *Caring, leadership, motivation, work, nurse*

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek krusial dalam pengelolaan unit pelayanan kesehatan, khususnya dalam keperawatan. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada perhatian dan empati, atau dikenal sebagai *Caring Leadership*, telah terbukti meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan kepala ruang dalam menerapkan gaya kepemimpinan *Caring Leadership*. Kegiatan ini dilaksanakan melalui serangkaian pelatihan dan diskusi interaktif yang melibatkan kepala ruang di berbagai rumah sakit. Materi edukasi mencakup pengenalan konsep *Caring Leadership*, teknik komunikasi efektif, serta strategi dalam mendukung tim keperawatan. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam mengaplikasikan *Caring Leadership* di lingkungan kerja mereka. Dampaknya, diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Kegiatan ini juga memberikan sumbangsih dalam meningkatkan kesejahteraan tim keperawatan dan kepuasan pasien.

Kata kunci: *caring, leadership, motivasi, kerja, perawat*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tempat yang kompleks, terdapat ratusan macam obat, tes dan prosedur, serta beragam profesi dan latar belakang sumber daya manusia yang memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam secara terus menerus (Depkes RI, 2018). Rumah sakit juga dikatakan sebagai salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan atau upaya kesehatan penunjang. Salah satu faktor paling dominan yang sangat mempengaruhi mutu rumah sakit adalah sumber daya manusia (Hartati & Maidin, 2013).

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia di rumah sakit dan merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memegang peranan penting untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Perawat disebut sebagai ujung tombak dari kualitas pelayanan kesehatan dan kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Swanburg, 2010). Perawat juga mempunyai selain memiliki peranan penting dalam bidang pelayanan kesehatan juga dituntut bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan yang menunjang kesembuhan pasien (Nursalam, 2015a). Oleh karena itu dalam melaksanakan perannya sebagai perawat dibutuhkan motivasi kerja yang baik.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Suranto & Lestari, 2014). Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaiknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya (Yancomala, 2020).

Motivasi kerja perawat yang kurang akan memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau

kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang dilakukan. Seseorang yang ingin mencapai prestasi merupakan kunci suatu motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kerja seseorang dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Artinya bahwa, makin besar motivasi kerja seseorang maka akan semakin positif kinerja seseorang dan organisasi (Yusuf, 2014).

Upaya dalam meningkatkan motivasi kerja perawat salah satunya dapat dilakukan dengan pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi antara atasan terhadap bawahannya. Kepemimpinan adalah fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, pengikut dan situasi (Ratnaningsih, 2015). Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara produktif dan dalam kondisi yang menyenangkan serta berfokus pada manusia (Milkhatum, 2016). Kepemimpinan dikatakan seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan serta kerja sama yang bersemangat demi mencapai tujuan bersama (Rivai, 2012).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku dari pemimpin yang digunakan dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya bisa saja berbeda (Suyanto, 2008). Keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan olehnya. Oleh sebab itu pemimpin yang baik harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat karena kepemimpinan adalah kunci dari kesuksesan sebuah organisasi.

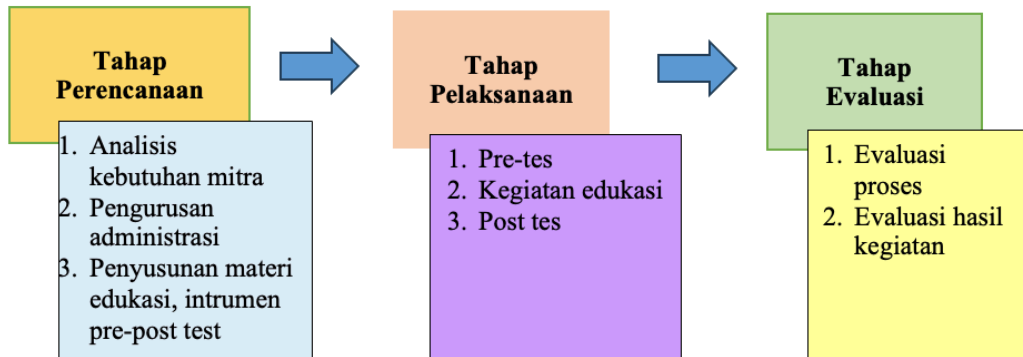
Salah satu gaya kepemimpinan adalah *caring leadership*. Perilaku *caring* pemimpin kepada perawat pelaksana atau staf di sebut *caring leadership* (Wati, dkk, 2021). Hasil penelitian Dwiantoro L., (2015) mengatakan bahwa *caring leadership* memiliki banyak sekali manfaat, salah satunya yaitu meningkatkan capaian kinerja. *Caring Leadership* yang ditunjukkan oleh pemimpin yaitu kepala ruangan akan menjadi role model dan memotivasi perawat

pelaksana dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu perawat manajer yaitu kepala ruangan harus mampu menerapkan *caring leadership* dalam sistem pelayanan kesehatan (Wati, Ardani, & Dwiantoro, 2018). Namun belum banyak kepala ruangan yang mengaplikasikan tentang *caring leadership* di dalam memimpin.

Analisis situasi yang melatarbelakangi pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini yaitu kepala ruang memiliki peran strategis dalam memastikan kualitas pelayanan kesehatan. Namun, tantangan seperti beban kerja tinggi, konflik interpersonal, dan tekanan administratif sering kali mengurangi kemampuan mereka untuk memimpin dengan empati dan perhatian. Kurangnya pemahaman tentang *Caring Leadership* yang menekankan empati, perhatian, dan dukungan terhadap staf, belum sepenuhnya dipahami atau diterapkan oleh kepala ruang di banyak fasilitas kesehatan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja staf dan kualitas pelayanan kepada pasien. Kepala ruang membutuhkan keterampilan kepemimpinan yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan berorientasi pada kesejahteraan staf. Edukasi tentang *caring leadership* memberikan wawasan baru yang dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, pengelolaan tim, dan pengambilan keputusan. Edukasi ini diharapkan dapat membantu mereka memahami dan menerapkan prinsip-prinsip *caring leadership* sehingga mampu menjadi pemimpin yang lebih inspiratif dan suportif.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini di lakukan pada 4 Juli 2024. Kegiatan dibagi menjadi 3 tahapan yaitu: tahapan perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Kegiatan edukasi dilakukan dengan menggunakan metode ceramah, diskusi dan tanya jawab. Kegiatan pengabdian ini dilakukan oleh semua perawat di ruang rawat inap. Kegiatan pengabdian masyarakat tergambar pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Tahap Kegiatan Pengabdian Masyarakat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan diawali dengan koordinasi dengan pihak mitra yaitu RSU Dharma Yadnya terkait ijin pelaksanaan kegiatan. Dalam proses tersebut dilakukan koordinasi terkait jumlah kepala ruangan & kepala tim yang akan diberikan edukasi/ penyuluhan.

Karakteristik responden

Tabel 1. Pemetaan karakteristik responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki -laki	5 orang	20 %
	Perempuan	20 orang	80 %
	Jumlah	25 orang	100 %
2.	Usia		
	26-35 tahun	18 orang	72 %
	36-45 tahun	7 orang	28 %
	Jumlah	25 orang	100 %
3.	Pernah atau belum pernah memperoleh informasi terkait gaya kepemimpinan <i>caring leadership</i>		
	Pernah	24 orang	96 %
	Belum pernah	1 orang	4 %
	Jumlah	25 orang	100%
4.	Pernah atau belum pernah memperoleh informasi terkait manfaat menerapkan gaya kepemimpinan <i>caring leadership</i>		
	Pernah	0 orang	0 %
	Tidak pernah	25 orang	100 %
	Jumlah	25 orang	100 %

5.	Merasa perlu memperoleh informasi terkait dimensi gaya kepemimpinan <i>caring leadeship</i>		
	Perlu	25 orang	100 %
	Tidak perlu	0 orang	0 %
	Jumlah	25 orang	100 %
6.	Pernah atau belum pernah memperoleh informasi terkait penerapan gaya kepemimpinan <i>caring leadership</i>		
	Pernah	0 orang	0 %
	Belum pernah	25 orang	100 %
	Jumlah	25 orang	100%
7.	Merasa perlu memperoleh informasi terkait penerapan gaya kepemimpinan <i>caring leadership</i>		
	Perlu	25 orang	100 %
	Tidak perlu	0 orang	0 %
	Jumlah	25 orang	100 %

Pre-test kegiatan

Sebelum dilakukan kegiatan edukasi, diberikan pre-test yang untuk mengetahui pengetahuan awal mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hasil pre-tes dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini

Tabel 2. Hasil *pre-test* tingkat pengetahuan kepala ruang tentang gaya kemimpinan *caring leadership*

Pengetahuan Peserta	Jumlah	Persentase
Baik	2 orang	8 %
Cukup	18 orang	72 %
Kurang	5 orang	20 %
Jumlah	25 orang	100 %

Berdasarkan hasil pre test diketahui bahwa sebanyak 72 % kepala ruang memiliki pengetahuan cukup dan 32 % memiliki pengetahuan kurang terkait gaya kepemimpinan *caring leadership*.

Post-tes kegiatan

Tabel 3 Hasil *post-test* tingkat kepala ruang tentang gaya kepemimpinan *caring leadership*

Pengetahuan Peserta	Jumlah	Persentase
Baik	25 orang	100 %
Cukup	0 orang	0 %
Kurang	0 orang	0 %
Jumlah	25 orang	100 %

Berdasarkan hasil post test diketahui keapa ruang mengalami peningkatan setelah pemaparan materi dilakukan, dimana kepala ruang memiliki pengetahuan yang baik sebanyak 100% terkait gaya kepemimpinan *caring leadership*.

PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini sudah di lakukan sesuai tahap yang di rencanakan dari awal. Pada tahap persiapan yang merupakan tahapan awal dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat dilakukan kegiatan analisis kebutuhan mitra terlebih dahulu. Tim pengabdian masyarakat merencanakan anggaran, sumber daya, serta mengidentifikasi peserta yang akan terlibat. Tim juga membuat materi edukasi, alat ukur pretest dan post-test, serta kuesioner evaluasi.

Tahap pelaksanaan terdiri dari pretes, pemberian edukasi dan post-test. Pada tahap ini, tim pengabdian masyarakat memberikan pretest kepada kepala ruang untuk mengukur tingkat pengetahuan awal mereka tentang gaya kepemimpinan *caring leadership*. Pretest digunakan sebagai dasar untuk menilai efektivitas program edukasi nantinya. Berdasarkan hasil pre test diketahui bahwa sebanyak 72 % kepala ruang memiliki pengetahuan cukup dan 32 % memiliki pengetahuan kurang terkait gaya kepemimpinan *caring leadership*. Hasil pre-tes ini mengindikasikan bahwa belum banyak pemimpin dalam hal ini kepala ruangan yang mengetahui tentang gaya kepemimpinan *caring leadership* dan tentu saja kepala ruangan belum juga mampu mengaplikasikan tentang *caring leadership* di dalam memimpin.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung

dari mana titik tolak pemikirannya. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya, tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Kepemimpinan yang membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala, dan lain sebagainya. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya. Maka disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

Setelah dilakukan pre-tes kemudian dilakukan kegiatan edukasi tentang gaya kepemimpinan *caring leadership*. Pemberian materi meliputi definisi, tujuan, manfaat, dimensi, kendala, solusi dan langkah-langkah penerapan gaya kepemimpinan *caring leadership* dalam kegiatan sehari-hari. Dalam kegiatan pemberian materi edukasi ini tidak ada kendala yang ditemukan. Peserta yang hadir sangat antusias dalam mengikuti kegiatan ini, hal ini dapat dilihat dari keaktifan peserta bertanya tentang *caring leadership*.



Gambar 1. Pelaksanaan Edukasi

Setelah selesai edukasi, tim melakukan post-test untuk mengukur kembali pengetahuan dan pemahaman kepala ruang setelah diberikan materi tentang *caring leadeeship*. Hasil post test diketahui bahwa pengetahuan kepala ruang mengalami peningkatan setelah pemaparan materi dilakukan, dimana kepala ruang memiliki pengetahuan yang baik sebanyak 100% terkait gaya kepemimpinan *caring leadership*. Perbandingan hasil pretest dan post-test digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program.

Caring leadership merupakan sebuah model yang menjawab inti dari kepemimpinan yang diperlukan. *Caring leadership* memimin dengan cara mempergunakan nilai-nilai kemanusiaan seperti :memimpin dengan belas kasih dan kesetaraan, memimpin dengan menumbuhkan harapan, secara aktif menumbuhkan inovasi dengan wawasan, bijaksana, selalu melakukan refleksi, memimpin dengan menciptakan ruangan agar staff bisa berkreasi, saling menghormati, peduli (Wati, 2018).

Hasil penelitian Wati, (2018) menunjukkan bahwa *caring leadership* berpengaruh terhadap *burnout* perawat pelaksana sebanyak 66,17%. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Perilaku *caring* pemimpin kepada staff atau keryawannya disebut *caring leadership*, pemimpin yang baik harus mampu mengaplikasikan perilaku *caring* dalam mempengaruhi aktifitas kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama.

Caring Leadership yang ditunjukkan oleh pemimpin yaitu kepala ruangan akan menjadi role model dan memotivasi perawat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu perawat manajer yaitu kepala ruangan harus mampu menerapkan *caring leadership* dalam sistem pelayanan kesehatan yang nantinya akan mempengaruhi praktik keperawatan. Gaya kepemimpinan sebagai salah satu prediktor yang signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja, semakin tinggi persepsi tentang gaya kepemimpinan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang terdiri dari tiga tahapan berjalan dengan lancar dan baik. Terjadi peningkatan pengetahuan sesudah diberikan edukasi mengenai *caring leadership*. Peserta sangat antusias mengikuti sampai akhir.

UCAPAN TERIMAKASIH

Tim pengabdian masyarakat mengucapkan terimakasih kepada STIKES Wira Medika Bali yang telah memfasilitasi kegiatan ini sehingga mampu memberikan dampak yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. (2018). *Panduan Nasional Keselamatan Pasien Rumah Sakit (Patient Safet): Utamakan keselamatan pasien*. Jakarta : Depkes RI.
- Dwiantoro, L. (2015). *Perilaku Merawat Tim Pelayanan Kesehatan Primer Program Gizi dan KIA Tingkat Puskesmas Di Indonesia*. Jakarta.
- Hartati, N. B. N., & Maidin, A. (2013). *Gambaran Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Lontara RSUP. DR. Wahidin Sudirohusodo*.
- Milkhatum. (2016). *Upaya Peningkatan Kemampuan Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Di RSI Sultan Agung Semarang*. Diponegoro.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. ((Edisi 4)). Jakarta: Salemba Medika.
- Ratnaningsih, I. Z. dan P. U. (2015). *Buku Ajar Psikologi Kepemimpinan*. Semarang: Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, V. dan M. D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (9th ed). Jakarta: Rajawali Pers.
- Suranto, S., & Lestari, E. P. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 148–160.
- Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit*. Mitra Cendikia.
- Swanburg, R. C. (2010). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajmen Keperawatan*. Jakarta: EGC.

- Wati, Ni Made Nopita, Ardani, H., & Dwiantoro, L. (2018). Implementation of Caring Leadership Model Had an Effect on Nurse's Burnout. *J Ners Dan Kebidanan Indones*, 5(3), 165–173.
- Wati, Ni Made Nopita, Jayanti, D. M. A. D., Dewi, N. L. P. T., Sudarma, I. N., & Lestari, N. K. Y. (2021). (2021). Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Caring Leadership di Masa Pandemi Covid-19. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 19., 5(4),(14).
- Wati, N. M. N. (2017). *Pengaruh Caring Leadership Kepala Ruang terhadap Burnout Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Yancomala, O. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 534–541.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *Humaniora*, 5(1), 494–500.