

GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN PERAWATAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Deby Zulkarnain Rahadian Syah¹

¹Stikes Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

ABSTRACT

Background: PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta is an Islamic type B referral hospital in Special Regency of Yogyakarta and Central Java. In spite of being a referral hospital, an improvement in services and nursing care still needs to be considered. Head of nursing section has a significant role in organizing the associate nurses in effort to delivering better services. A successful head of nursing section must be a good identifier and could appreciate the spirit of enquiry.

Methods: This research was a quantitative-descriptive research. Measurement tool of this research was a questionnaire that were distributed to 94 respondents. The subjects of this research were vocational nurses at inpatient room of PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta.

Results: This research showed that the leadership styles assessed by the associate nurses in Ibnu Sina ward was consulting style (72,7%), Marwah ward was consulting style (56,3%), Roudhoh ward was consulting style (63,3%), Arafah ward was participating style (53,8%), Shofa-musdalifah ward was consulting style (71,4%), Zam-zam ward was participating style (81,8%), and Multazam ward was consulting style (72,2%).

Conclusion: The situational leadership style applied by the head of nursing section was dominantly consulting leadership style.

Keywords: Leadership, head of nursing section

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan sebagai bagian integral pembangunan nasional, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan, untuk hidup sehat bagi setiap orang, agar terwujud derajat kesehatan yang optimal. Salah satu institusi yang berperan dalam mencapai tujuan tersebut adalah rumah sakit.¹

Rumah sakit sebagai sebuah organisasi kerja yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, di dalamnya terdapat berbagai profesi sebagai media kerja dari karyawan dalam menjalankan fungsinya. Di antara sekian banyak profesi di rumah sakit, profesi perawat merupakan profesi yang banyak berperan dalam pelayanan kesehatan. Juga dilihat dari sisi kuantitasnya,

umumnya jumlah tenaga perawat adalah yang terbanyak dibandingkan dengan profesi lain. Perawat harus mampu memberikan pelayanan keperawatan bermutu dan profesional yang sesuai dengan tuntutan pemakai jasa pelayanan, serta yang diselenggarakan melalui penerapan ilmu, teknologi sesuai dengan standar, nilai-nilai norma, dan etika profesi keperawatan.²

Pada pelaksanaan kerja antara pemimpin dan karyawan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan. Seorang perawat dalam sebuah rumah sakit harus bisa mengelola pasien yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam pemberian asuhan keperawatan perawat diatur dan dipimpin oleh kepala ruangan. Kepala ruangan

tersebut akan menjalankan peran sebagai seorang manajer sekaligus menjalankan peran sebagai seorang pemimpin, mengatur, dan mengarahkan para perawat bertugas.³

Sebagai seorang perawat yang profesional masing-masing perawat harus dapat memimpin dan mengatur dirinya sendiri. Tanpa kemampuan manajemen diri yang baik akan sulit sekali seorang perawat dapat memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang profesional kepada pasien. Manajemen adalah sebuah kegiatan yang sangat kompleks namun teratur, sehingga jika manajemen dilaksanakan dengan baik akan mencapai kegiatan yang maksimal. Manajemen adalah suatu proses melakukan kegiatan pencapaian tujuan organisasi melalui kerja sama dengan orang lain.⁴

Manajemen keperawatan adalah suatu tugas khusus yang harus dilaksanakan oleh pengelola keperawatan untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, serta mengawasi sumber-sumber yang ada, baik sumber daya manusia, alat maupun dana, sehingga dapat memberikan pelayanan keperawatan yang efektif baik kepada pasien, keluarga, dan masyarakat. Sebagai seorang manajer keperawatan harus memiliki jiwa kepemimpinan, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan melalui orang lain. Keterampilan kepemimpinan dimiliki sehingga efektif dalam mengelola pelayanan dan asuhan keperawatan sesuai

dengan perkembangan iptek dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin perawat dalam memengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai. Setiap pimpinan mempunyai potensi yang berbeda dalam kepemimpinan, namun keterampilan ini dapat dipelajari sehingga kemampuan kepemimpinan selalu dapat ditingkatkan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan manapun yang akan digunakan dalam menjalankan proses kepemimpinan akan sangat tergantung oleh situasi dan kondisi yang dihadapi. Kecenderungan gaya kepemimpinan ini akan mengukur kecenderungan seorang pemimpin di suatu unit organisasi pada tingkat ruangan atau seksi bidang keperawatan.⁶

Rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan rumah sakit swasta tipe B yang merupakan amal usaha pimpinan pusat perserikatan Muhammadiyah yang memberikan pelayanan kesehatan, juga digunakan sebagai tempat pendidikan bagi calon dokter, perawat, bidan, apoteker, fisioterapis, dan ahli gizi. PKU Muhammadiyah Yogyakarta juga sebagai

rumah sakit Islam swasta rujukan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah.⁷

Walau sebagai rumah sakit rujukan di DIY dan Jawa Tengah pemberian pelayanan dan asuhan keperawatan oleh perawat belum maksimal. Dengan adanya praktikan dari berbagai program studi kesehatan yang magang juga sebagai rumah sakit pendidikan, sering mendapat komplain dari pasien dan keluarga pasien. Komplain tersebut dikarenakan perawat pelaksana sering mendelegasikan pemberian asuhan keperawatan kepada praktikan tanpa ada instruksi dari kepala ruangan, yang seharusnya praktikan masih perlu pendampingan. Fakta yang terjadi di ruangan adalah praktikan salah memberikan obat ke pasien dan tidak ada tindak lanjut dari perawat pelaksana untuk disampaikan kepada kepala ruangan. Hal tersebut merupakan penyimpangan pemberian asuhan keperawatan yang merugikan pasien dan praktikan. Fakta tersebut diketahui peneliti saat melaksanakan *71 coasisten ners* di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta selama satu tahun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala ruangan dalam mengelola manajemen ruangan dan sumber daya manusia terkait perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah melalui angket yang diberikann kepada responden / perawat pelaksana. Subjek penelitian ini adalah perawat ruangan perawatan rawat inap yang mencakup ruangan arofah, multazam, roudhoh, marwa, ibnu shina, shofa-musdalifah, zam-zam. Objek penelitian ini adalah rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pemilihan sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian. Sampling dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat pelaksana yang bertugas di ruangan rawat inap yang berjumlah 94 perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner pilihan ganda yang harus dipilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi kepala ruangan yang ada di masing-masing ruangan. Instrumen untuk mendapatkan data kuantitatif ini menggunakan angket dari LBA (*Leadership Behaviour Analysis*), yang dikembangkan oleh Blacard *Training Development*.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Gaya Kepemimpinan Ibnu Shina

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Consulting	8	72,7	72,7
Participating	3	27,3	27,3

Tabel 1 Gaya Kepemimpinan Ibnu Shina

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Consulting	8	72,7	72,7
Participating	3	27,3	27,3
Total	11	100,0	100,0

Berdasarkan tabel 1 gaya kepemimpinan ruangan Ibnu Shina, dari jumlah perawat pelaksana sebelas orang, perawat menilai kepala ruangan lebih sering menggunakan gaya *consulting* dengan persentase 72,7%. Sedangkan 27,3% perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *participating*.

Tabel 2 Gaya Kepemimpinan Marwah

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Consulting	9	56,3	56,3
Participating	6	37,5	37,5
Delegating	1	6,3	6,3
Total	16	100,0	100,0

Dilihat dari tabel 2 gaya kepemimpinan ruangan Marwah, perawat mengasumsikan kepala ruangan menggunakan gaya *consulting* dengan persentase 56,3%. Sedangkan 37,5% perawat mengasumsikan kepala ruangan menggunakan gaya *participating* dan 6,3% perawat mengasumsikan kepala ruangan menggunakan gaya *delegating*.

Tabel 3 Gaya Kepemimpinan Roudhoh

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Consulting	7	63,6	63,6
Participating	4	36,4	36,4
Total	11	100,0	100,0

Pada tabel 3 gaya kepemimpinan ruangan Roudhoh, perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *consulting* dengan persentase 63,6%. Sedangkan

36,4% perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *participating*.

Tabel 4 Gaya Kepemimpinan Arofah

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Consulting	6	46,2	46,2
Participating	7	53,8	53,8
Total	13	100,0	100,0

Hasil dari tabel 4 gaya kepemimpinan ruangan Arofah, perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *consulting* dengan persentase 46,3%. Sedangkan 53,8% perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *participating*.

Tabel 5 Gaya Kepemimpinan Shofa-Musdalifah

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Consulting	15	71,4	71,4
Participating	6	28,6	28,6
Total	21	100,0	100,0

Berdasarkan tabel 5 gaya kepemimpinan ruangan Shofa-Musdalifah, perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *consulting* dengan persentase 71,4%. Sedangkan 28,6% perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *participating*.

Tabel 6 Gaya Kepemimpinan Zam-Zam

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Consulting	2	18,2	18,2
Participating	9	81,8	81,8
Total	11	100,0	100,0

Dari tabel 6 gaya kepemimpinan ruangan Zam-Zam, perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *consulting* dengan persentase 18,2% dan 81,8% perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *participating*.

Tabel 7 Gaya Kepemimpinan Multazam

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Consulting	8	72,7	72,7
	Participating	3	27,3	27,3
	Total	11	100,0	100,0

Pada tabel 7 gaya kepemimpinan ruangan multazam, perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *consulting* dengan persentase 72,7%. Sedangkan 27,3% perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *participating*.

Tabel 8 Gaya Kepemimpinan Ruang Rawat Inap

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Consulting	55	58,5	58,5
	Participating	38	40,4	40,4
	Delegating	1	1,1	1,1
	Total	94	100,0	100,0

Berdasarkan tabel 8 gaya kepemimpinan keseluruhan ruangan rawat inap, perawat menilai kepala ruangan cenderung menggunakan gaya *consulting* dengan persentase 58,5% dan 40,4 % perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *participating* sedangkan yang 1,1% perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *delegating*.

Pada penelitian ini, peneliti akan melihat gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan keperawatan di ruangan rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan melihat hasil asumsi dari perawat pelaksana yang mengisi kuesioner terhadap kepala ruangan masing-masing. Adanya beberapa kasus yang terjadi saat peneliti melakukan koasisten *ners* di ruangan rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang dibenarkan oleh bidang

keperawatan yang menyebabkan komplain dari pasien dan keluarga pasien dan adanya kesalahan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien termasuk memberi terapi obat kepada pasien merupakan dorongan untuk melakukan penelitian ini. Banyaknya praktikan yang magang di ruangan perawatan tersebut juga menjadi faktor untuk menindaklanjuti asuhan keperawatan yang diberikan sudah maksimal atau belum. Peran kepala ruangan adalah sangat strategis demi tercapainya suatu tujuan untuk mengimplementasikan tugas serta tanggung jawab seorang perawat.

Dari hasil penelitian di ruangan perawatan *ibnu shina*, ruangan perawatan tersebut merupakan ruangan perawatan anak yang terdiri atas kelas VIP dan kelas III. Hasil dari penilaian terbanyak perawat pelaksana terhadap karakteristik gaya kepemimpinan kepala ruangan *ibnu shina* menunjukkan gaya *consulting* dan beberapa perawat menilai kepala ruangan menggunakan gaya *participating*. Kombinasi dua gaya kepemimpinan yang lebih cenderung pada gaya *consulting* menunjukkan ciri kepemimpinan dengan tinggi tugas dan tinggi hubungan serta komunikasi dua arah yang baik antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana. Peran pemimpin dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan cukup besar dan juga bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan menampung keluhan.⁴

Dalam pemberian asuhan keperawatan terutama pada anak akan lebih sulit dibandingkan dengan orang dewasa. Keperawatan anak dalam proses pengkajian ataupun pengambilan data harus menyertakan anggota keluarganya. Keperawatan anak menggunakan sebuah fungsi *independent* keperawatan tingkat tinggi karena mengajar dan konseling sering dibutuhkan. Kepala ruangan cenderung lebih menyangatkan tugas masing-masing perawat pelaksana tanpa mengindahkan masukan dari perawat tersebut.⁵

Keperawatan anak adalah sebuah peran yang menantang bagi perawat dan adalah sebuah faktor utama dalam meningkatkan kesejahteraan derajat yang tinggi dalam keluarga. Namun yang terjadi di lapangan perawat pelaksana akan lebih santai ketika kepala ruangan tidak berada di ruangan. Hal tersebut yang menjadi hambatan ketika kepala ruangan sudah menerapkan prosedural kerjanya namun sebagai perawat pelaksana belum siap untuk mengimbangi kinerja yang diharapkan. Yang terjadi di lapangan kepala ruangan lebih sering mengikuti rapat dan meninggalkan ruangan, sehingga perlu adanya kontrol bagi perawat pelaksana.⁵

Karakteristik kepala ruangan di ruangan ibu shina yang dipimpin oleh seorang wanita dengan *background* pendidikan sarjana dan profesi akan lebih baik dalam melakukan pengorganisasian. Kepala ruangan wanita juga akan lebih

menjiwai peran seorang ibu kepada anak-anak, sehingga di ruangan perawatan anak kepala ruangan bisa menjadi role model bagi perawat pelaksana. Peran pemimpin wanita saat ini telah banyak yang menguasai ilmu manajemen. Seorang pemimpin wanita akan mempunyai perasaan takut yang sama dengan laki-laki dan juga mempunyai harapan yang baik bagi dirinya dan keluarganya. Seorang pemimpin wanita menginginkan perusahaannya maju dan sukses serta memiliki motivasi yang tinggi untuk berhasil.⁸

Seorang wanita pemimpin mendukung berkembangnya partisipasi serta berbagai kekuasaan dan informasi, tetapi jauh melampaui yang umum dianggap sebagai manajemen partisipatif. Dengan adanya pengalaman sosialisasi dan jalur karirnya seorang pemimpin wanita akan lebih kooperatif, mendukung, pengertian, lembut dan berorientasi pada pelayanan. Kepala ruangan perawatan ibu shina lebih condong menggunakan gaya *consulting* daripada *participating*, menurut peneliti akan lebih kondusif ketika seorang kepala ruangan wanita di suatu ruangan yang mengkoordinir anggotanya dengan memakai gaya partisipatif. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan secara serius mendengarkan dan menilai pemikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pemikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut bisa dipraktikkan.⁹

Pemimpin partisipatif akan mendorong kemampuan mengambil

keputusan dari para bawahannya. Ia juga mendorong anggotanya agar meningkatkan kemampuan mengendalikan diri dan menerima tanggung jawab yang lebih luas. Pemimpin akan lebih suportif dalam kontak dengan para bawahannya dan bukan bersikap diktator, meskipun sikap pengambilan keputusan terakhir ada pada pemimpin.⁴

Untuk membentuk suatu gaya kepemimpinan perlu adanya pembelajaran baik pengalaman hidup maupun mempelajari teori-teori kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan kemajuan jaman yang ada. Pendekatan yang demikian menyadari peran penting pengalaman dalam pengembangan kepemimpinan, tetapi pendekatan tersebut juga mengakui bahwa pembelajaran dan pelatihan tertentu dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk menarik pelajaran yang penting tentang kepemimpinan melalui pengalaman. Satu keuntungan mempelajari kepemimpinan secara formal ialah bahwa pendidikan formal memberikan beragam perspektif untuk mengkaji sebuah situasi kepemimpinan kepada para mahasiswanya.⁸

Ruangan perawatan marwah adalah ruangan perawatan rawat inap kelas III dan VIP untuk penanganan pasien dengan penyakit organ dalam, bedah dan saraf. Perawat pelaksana menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan cenderung memakai gaya *consulting* dan ada beberapa perawat menilai kepala ruangan

menggunakan gaya *participating* juga *delegating*. Ada tiga kriteria gaya kepemimpinan yang dinilai oleh perawat pelaksana ruangan marwah yaitu *consulting*, *participating* dan *delegating*. Gaya kepemimpinan akan lebih *flexible* diterapkan ketika *kompleksitas* karyawan semakin banyak. Di ruangan keperawatan marwah ada beberapa disiplin praktisi yang ikut serta dalam kegiatan rutinitas pemberian asuhan keperawatan seperti mahasiswa koners ataupun mahasiswa D3 keperawatan yang sedang magang, bahkan mahasiswa *coasisten* kedokteran yang mencari data untuk anamnesa ke pasien yang semuanya terkoordinir oleh kepala ruangan. Gaya kepemimpinan ini diterapkan dengan menyesuaikan kondisi karyawan yang dihadapi.⁴

Penilaian pada kepala ruangan marwah dengan prosentase sangat kecil yaitu pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan *delegating*, tetap saja seorang pemimpin tersebut sudah menerapkannya. Gaya kepemimpinan *delegating* yang baik tergantung pada keseimbangan tiga komponen utama yaitu tanggung jawab, kemampuan dan wewenang. Tanggung jawab adalah suatu rasa tanggung jawab terhadap penerimaan suatu tugas. Kemampuan adalah seseorang itu mampu melaksanakan tugas yang didelegasikan. Wewenang adalah pemberian hak dan kekuasaan kepada delegasi untuk mengambil suatu keputusan terhadap tugas yang dilimpahkan.¹⁰

Ruangan rawat inap roudhoh adalah ruangan perawatan bedah, penyakit dalam dan saraf kelas II. Perawat pelaksana menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan laki-laki ini menggunakan gaya *consulting*. Perbedaan gender akan mampu mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan membedakan tingkat produktifitas yang dimiliki.

Ruangan perawatan arofah adalah ruangan kelas III untuk penyakit bedah, dalam, dan saraf. Perawat pelaksana menilai kepala ruangan menggunakan gaya *participating*. Pendekatan situasional didasarkan atas hubungan antara perilaku tugas, perilaku hubungan, serta tingkat kematangan bawahan. Para bawahan telah meningkat kemampuannya serta kemauannya untuk berprestasi. Para bawahan tidak hanya menunggu tugas dan menunggu perintah, tetapi sudah dapat mencari tugas tanpa harus menunggu perintah. Kenyataan yang terjadi di semua ruangan keperawatan hampir sama, perawat yang sudah selesai dengan tugas keperawatannya mereka kemudian mengerjakan kegiatan non keperawatan. Menurut peneliti kepala ruangan perlu menerapkan sistem istitahat secara bergantian. Perawat mempunyai kepentingan individu yang harus dimanajemen seperti kebutuhan untuk makan dan beribadah yang menyita waktu pokok pemberian pelayanan keperawatan.⁴

Ruangan perawatan musdalifah-shofa adalah ruangan perawatan kelas I dan VIP yang dipimpin oleh seorang pemimpin wanita berumur 39 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 keperawatan dan profesi ners. Kepala ruangan dinilai menggunakan gaya *consulting*. Pemberian asuhan keperawatan di ruangan VIP, kelas I, kelas II dan kelas III sama-sama membutuhkan kualitas pelayanan yang baik, yang membedakan adalah stresor dan seorang perawat yang bertugas itu untuk memenuhi kebutuhan manusia.⁵

Ruangan perawatan zam-zam adalah ruangan perawatan kelas VIP yang dipimpin oleh pemimpin wanita berumur 29 tahun. Dengan rentang usia yang masih muda akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang, hal tersebut didasarkan pada tiga alasan yaitu adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, realita bahwa angkatan kerja menua dan pensiun. Semakin muda usia dimiliki oleh seorang, juga akan semakin baik *out put* yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan yang dipakai di ruangan zam-zam menurut penilaian perawat adalah gaya partisipatif.¹¹

Kepala ruangan multazam adalah seorang wanita berumur 36 tahun dengan latar belakang pendidikan S1 keperawatan ners. Ruang multazam adalah ruangan perawatan kelas II pasien dengan penyakit organ dalam, bedah dan saraf. Kepala ruangan lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan *consulting*. Gaya *consulting*

menurut teori Hersey dan Blanchard menunjukkan tinggi dukungan dan tinggi pengarahan.

Hasil secara keseluruhan gaya kepemimpinan situasional yang digunakan oleh semua kepala ruangan di tujuh ruangan perawatan di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta mereka menggunakan gaya *consulting*, *participating* dan *delegating*. Dengan mempraktikkan siklus gaya kepemimpinan situasional akan muncul pemimpin yang dinamis, pemimpin yang secara terus-menerus mengamati perkembangan kemampuan, kemauan, motivasi, pengalaman dan prestasi bawahannya guna memilih dengan tepat gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Apabila gaya kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya menimbulkan motivasi bagi para bawahan melainkan juga membantu para bawahan untuk menjadi matang dan siap menjalankan tanggung jawabnya secara professional.⁴

Kepemimpinan adalah proses ketika pemimpin dan pengikut berinteraksi secara dinamis dalam lingkungan atau situasi tertentu. Kepemimpinan adalah konsep yang lebih luas dari pemimpin dan studi kepemimpinan harus melibatkan lebih dari sekedar studi atas pemimpin sebagai individu. Studi kepemimpinan juga harus terdiri dari tiga area yaitu pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan yang baik adalah dapat membuat perbedaan dan dapat meningkatkan kepedulian yang lebih tinggi

dari faktor-faktor penting yang mempengaruhi proses kepemimpinan.⁸

Sistem yang digunakan rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam memberikan asuhan keperawatan di ruangan keperawatan rawat inap menggunakan metode tim. Dari hasil riset yang dilakukan *center for creative leadership* menyebutkan tim yang efektif yaitu memiliki visi yang jelas dan standar kinerja yang tinggi. Setiap orang dalam tim harus mengetahui target yang sedang dicapai oleh tim.⁸

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan *consulting* merupakan dominasi gaya yang dipakai kepala ruangan di ruangan rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

KEPUSTAKAAN

1. Departemen Kesehatan R.I., (1999). Rencana Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat 2010. Jakarta: Departemen Kesehatan R.I.
2. Departemen Kesehatan R.I., (1999). Rencana Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat 2010. Jakarta: Departemen Kesehatan R.I.
3. Nursalam, (2007). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Medika.
4. Hersey and Blanchard, (1993). Manajemen of Organisation Behaviour:

- Utilizing Human Resources, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
5. Nursalam, (2012). Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Medika.
 6. Huston C.J. (1998). Magement Decision Making for Nurses. Edisi 3 Philadelphia: Lippincott.
 7. ETTY, (2008). Analisis Soft Skills dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Sumbawa. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
 8. Hughes R.L., Ginnet R.C and Curphy G.J. (2012). Leadership Enhancing The Lesson Of Experience. Edisi Tujuh: Jakarta: Salemba Medika.
 9. Rosener J.B. (1990). Ways Women Lead. Harvard University Review.
 10. Vestal, K.W. 1994. Nursing Management: Control and Issue. Edisi 2 Philadelphia: J.B. Lippincott
 11. Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.