

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA RUANG BERPENGARUH POSITIF PADA KEPUASAN KERJA PERAWAT

Clara Agustina¹⁾

¹⁾Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas
Diponegoro Semarang

Email : claraww@yahoo.co.id

I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian

psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2009).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia(SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Ostroff menyatakan bahwa organisasi-organisasi yang memiliki lebih banyak karyawan yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi yang tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Perasaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui

tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional (Handoko,2000).

II. POKOK BAHASAN

Penelitian Tiffin (Mukhyi dan Sunarni, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja itu penting bagi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri seseorang. Menurutnya seseorang yang kepuasan kerjanya tidak terpenuhi tidak pernah mencapai kematangan psikologis, bahkan dapat menyebabkan frustrasi. Selain itu, kurangnya kepuasan dalam pekerjaan akan menyebabkan semangat kerja menurun, produktifitas lebih rendah dan menyebabkan lingkungan sosial tidak sehat. Lebih dalam lagi mereka berpandangan bahwa seseorang yang tidak mendapatkan

pekerjaan yang memuaskan jarang mempunyai kehidupan yang benar-benar memuaskan. Jika kepuasan kerja seseorang terpenuhi, karyawan tersebut biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan kadang-kadang memiliki prestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. (Handoko, 2000)

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja (Kepemimpinan, kompensasi, desain pekerjaan, kondisi pekerjaan, hubungan sosial antar pekerja, penghargaan, dan lainnya.) dapat berdampak pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang. Seseorang akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah, serta sikap negatif lainnya yang mungkin ditimbulkan akibat ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja bagi perawat sebagai salah satu tim yang memberikan asuhan untuk meningkatkan kesehatan pasien diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang

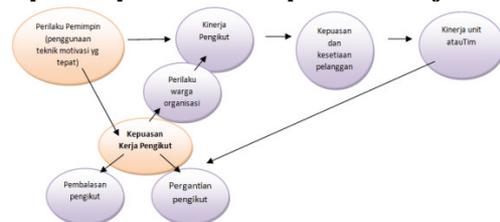
disediakan (Robbins, 2003). Pelayanan keperawatan tidak saja menjaditanggung jawab perawat pelaksana yang langsung berhadapan denganpasien, tetapi juga menjadi tanggung jawab manajer yang berwenang, yaitu kepala ruang. Kepala Ruangadalah pimpinan, dan merupakan manajer operasional yang secaralangsungbertanggung jawab dan berwenang dalammengelola seluruh sumber daya diunit perawatan dan ikutbertanggungjawab dalam menghasilkan pelayanan yang bermutu. Untuk mewujudkan pelayanan keperawatan yang bermutu memerlukan Sumber Daya Perawat yang didukung oleh komitmen,motivasi dan faktor eksternal lain seperti kebijakan organisasi,kepemimpinan, struktur organisasi, sistem penugasan dan pembinaan (Soejitno, 2002).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara produktif dan dalam kondisi yang menyenangkan serta berfokus pada manusia (Marquis & Huston, 2012). Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang dipakai dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin

menjadi model yang akan ditiru oleh bawahan, oleh karena itu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perlu ditingkatkan melalui pembentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan pro aktif bawahan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun terhadap organisasi. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri karyawan.

Hubungan Antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja



Kepemimpinan transformasional sangat efektif diterapkan di suatu

organisasi termasuk di ruang perawatan dalam mencapai tujuan. Ruang rawat inap dipimpin seorang manajer sebagai kepala ruang yang harus dibekali dengan gaya kepemimpinan yang efektif salah satunya model kepemimpinan transformasional (Hartiti,2013).

Penerapan kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor eksternal yang pengalaman sebagai kepala ruang dan melalui pelatihan, fasilitas yang disediakan oleh institusi dan sosial budaya. Faktor eksternal akan berpengaruh terhadap munculnya faktor internal yang berupa persepsi, pengetahuan, keyakinan, keinginan, motivasi, niat dan sikap menuju kepemimpinan transformasional kepala ruang (Notoatmojo, 2010).

Kepala ruangan adalah manajer tingkat pemula yang fokus utama kegiatannya berada di unit kerja. Kepala ruangan, dalam melakukan kegiatannya dibantu oleh orang-orang yang bekerja di tingkat manajer pemula antara lain wakil kepala ruangan dan ketua tim serta perawat pelaksana. Depkes (2000) dalam Kurniadi (2013) mendefinisikan kepala ruangan adalah seorang tenaga keperawatan yang diberi tanggung

jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat. Sedangkan Kurniadi (2013) mendefinisikan kepala ruangnya atau seorang perawat manajer pemula adalah seorang perawat yang bertugas sebagai kepala di unit pelayanan perawatan terdepan yang langsung berhadapan dengan pasien, dimana dalam melaksanakan tugasnya menggunakan gaya kepemimpinan dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen keperawatan agar menghasilkan mutu pelayanan keperawatan yang tinggi. Kepala ruangan adalah seorang perawat profesional yang diberi wewenang dan tanggung jawab dan mengelola kegiatan pelayanan perawatan di satu ruang rawat.

Seorang kepala ruang dengan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai karakteristik sebagai berikut :

1. Kharisma (Charisma) / Pengaruh yang Ideal : Mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi yang kuat dan indentifikasi dengan pemimpin tersebut, namun mereka dapat juga mentransformasi para pengikut dengan bertindak sebagai seorang pelatih, guru atau

mentor sehingga staf merasa nyaman dalam bekerja.

2. Rangsangan intelektual (intellectual stimulation) : Berarti mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif, anak buah merasa punya seseorang yang diandalkan.
3. Inspirasi (Inspiration) : Pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada kerja keras, mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana sehingga mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.
4. Perhatian Individual (Individualized consideration) : Perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada

bawahannya sehingga anak buah merasa dihargai dan diperhatikan.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional di ruang rawat adalah berperan dalam penjadwalan, pengembangan perawat, sosialisasi perawat, dan mengadakan pelatihan untuk perawat. Kepala Ruangan haruslah menunjukkan bahwa ia memiliki kemampuan bekerja harmonis, bersikap objektif dalam menghadapi persoalan dalam pelayanan keperawatan melalui pengamatan, dan objektif juga dalam menghadapi tingkah laku stafnya. Kepala Ruangan harus akan kodrat manusia yang punya kelebihan dan kekurangan, memerlukan bantuan orang lain dan mempunyai kebutuhan yang bersifat pribadi dan sosial (Mininjaya, 2004 dalam Simanullang 2013).

II. PENUTUP

Hasil yang diharapkan dari gaya kepemimpinan transformasional seorang kepala ruangan adalah sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (reinvent) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi,

memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin penerobos memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya. Pemimpin penerobos mempunyai pemikiran yang metanoiac, dan dengan bekal pemikiran ini sang pemimpin mampu menciptakan pergesaran paradigma untuk mengembangkan Praktekorganisasi yang sekarang dengan yang lebih baru dan lebih relevan. Metanoia berasal dari kata Yunani meta yang berarti perubahan, dan nous/noos yang berarti pikiran.

Pemimpin transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat dan yang mampu untuk terus-menerus meningkatkan efisiensi, produktifitas, dan inovasi usaha guna meningkatkan daya saing dalam dunia yang lebih bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

- Cornick.Mcdan Tiffin, 2003.*Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung
- Hidayat, N., 2004, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indogranit Tunggal Perkasa, *Tesis*, Jurusan Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia.
- Handoko, T Hani. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi 1*. Yogyakarta : BPPE
- Hartati. (2013). *Gambaran kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan*. Makasar: Unhas
- Irawanto. (2008). *Kepemimpinan : Esensi dan realitas*. Malang : Bayumedia Publishing
- Marquis, Bessie L., Huston, Carol J., and Propst, Joan. (2012). Leadership roles and management functions in nursing. *Journal of Nursing Staff Development: Vol. 8*
- Manullang M.,& Manullang M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2009, *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209-586.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Index Kelompok GRAMEDIA
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Soejitno, S., Alkatiri, A., dan Ibrahim, E., 2002, *Reformasi Perumah Sakitan Indonesia*, 168-169, Grasindo, Jakarta.