



Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh Tahun 2025

An Overview of The Leadership Style of Ward Heads at Ibnu Sina Islamic Hospital, Payakumbuh, in 2025

Feni Laila Zahara^{1*}, Marlina Andriani², Nentien Destri³

Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi

Email: fenilz120@gmail.com¹, marlinaandriani@gmail.com², nentiendestri@gmail.com³

Article Info

Article history :

Received : 22-08-2026

Revised : 24-08-2026

Accepted : 26-08-2026

Published : 28-08-2026

Abstract

Hospitals are essential medical institutions that provide comprehensive healthcare services and rely heavily on human resources, particularly nurses, for operational effectiveness. The leadership of head nurses plays a critical role in guiding nursing performance and managing emerging conflicts, as observed at Ibnu Sina Islamic Hospital, Payakumbuh. This study aimed to describe the leadership styles of head nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital, Payakumbuh, in 2025. A quantitative descriptive design with a cross-sectional approach was used. Data were gathered through questionnaires completed by 75 nurse respondents using a total sampling technique. The findings showed that the majority of respondents were female nurses in their productive age (26–45 years), held a Diploma III in Nursing, and had more than 10 years of tenure. Regarding the distribution of leadership styles among head nurses, the democratic leadership style was the most dominant (58.7%), followed by the autocratic/authoritarian style (32.0%), and the laissez-faire style (9.3%). In conclusion, the majority of head nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital, Payakumbuh, implement a democratic leadership style, which is effective in enhancing nurse motivation and performance. The observed variation in leadership styles reflects situational adaptation aligned with the specific needs of each work unit. This study is expected to serve as constructive input for enhancing leadership development and supervision programs for head nurses.

Keywords : Leadership Styles, Head Nurse, Nurse

Abstrak

Rumah sakit merupakan institusi medis penting yang menyediakan layanan kesehatan komprehensif dan bergantung pada sumber daya manusia, khususnya perawat, untuk efektivitas operasionalnya. Kepemimpinan kepala bangsal sangat berperan dalam mengarahkan kinerja perawat dan mengelola konflik yang muncul, seperti yang terjadi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala ruangan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh pada tahun 2025. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data secara cross-sectional menggunakan kuesioner yang diisi oleh 75 perawat sebagai responden dengan metode total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perawat perempuan berusia produktif (26-45 tahun), dengan pendidikan DIII Keperawatan dan masa kerja lebih dari 10 tahun. Dari distribusi gaya kepemimpinan kepala ruangan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis paling dominan dengan presentase 58,7%, diikuti gaya otoriter 32,0%, dan laissez-faire sebesar 9,3%. Kesimpulan penelitian ini adalah mayoritas kepala ruangan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang efektif dalam mendorong motivasi dan kinerja perawat. Variasi gaya kepemimpinan menunjukkan adaptasi situasional sesuai kebutuhan unit kerja. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan untuk peningkatan pembinaan kepemimpinan kepala ruangan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Ruangan, Perawat



PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang No. 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi medis yang menyediakan berbagai layanan, seperti perawatan pasien rawat inap dan rawat jalan, perawatan darurat, dan layanan kesehatan pribadi yang komprehensif. Selain itu, rumah sakit tersedia bagi seluruh masyarakat dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang berkontribusi pada percepatan kemajuan kesehatan secara keseluruhan (Efkelin dkk., 2023). Efektivitas suatu organisasi atau fasilitas pelayanan kesehatan bergantung pada beragam sumber dayanya, terutama sumber daya manusia, termasuk peran perawat. Keperawatan adalah bidang yang memberikan perawatan 24 jam kepada pasien setiap hari. Selain itu, efektivitas atau kekurangan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya (Andriani dkk., 2020). Menurut data Kementerian Kesehatan pada tahun 2022, Indonesia memiliki total 563.739 perawat. Jawa Timur memiliki konsentrasi perawat tertinggi di antara provinsi-provinsi tersebut, yaitu 71.345. Jawa Barat dan Jawa Tengah juga memiliki jumlah perawat yang substansial, masing-masing 67.798 dan 62.434. Ibu kota, Jakarta, memiliki 38.911 perawat. Selain itu, Sulawesi Selatan memiliki jumlah perawat yang signifikan, yaitu 26.961 (Nurchalisa, 2023).

Di Sumatera Barat, terdapat 2.120 perawat pada tahun 2018, yang meningkat menjadi 2.448 pada tahun 2019 (Amira Esti, 2024). Salah satu fasilitas kesehatan di Sumatera Barat adalah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina yang terletak di Payakumbuh, yang memiliki 75 perawat pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 84 pada tahun 2024. Kepemimpinan memainkan peran penting dan merupakan kunci bagi efisiensi operasional layanan keperawatan di rumah sakit, yang menjadi tulang punggung manajemen organisasi. Di lingkungan rumah sakit, kepala bangsal rawat inap bertanggung jawab dan memiliki pengawasan serta keterlibatan langsung dengan para perawat di area tersebut (Najir, 2021). Pendekatan kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan kinerja staf, yang menghasilkan luaran rumah sakit yang lebih baik secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang sukses dalam tim dapat memengaruhi perilaku kerja, yang terlihat melalui peningkatan kinerja individu (Pangestuti dkk., 2023). Gaya kepemimpinan yang berbeda di antara kepala bangsal meliputi pendekatan otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Jenis kepemimpinan yang dipilih seorang pemimpin memengaruhi bagaimana perawat menjalankan tugasnya. Tindakan seorang pemimpin akan mencerminkan gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan dalam organisasi tempat mereka berada.

Gaya kepemimpinan merupakan serangkaian perilaku yang bertujuan menyelaraskan tujuan organisasi dengan aspirasi individu untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dapat menerapkan gaya ini untuk mengevaluasi anggota tim atau bawahannya (Pakpahan dan Banten, 2021). Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti di RS Ibnu Sina Payakumbuh, diketahui bahwa rumah sakit ini memiliki beberapa unit pelayanan, meliputi lima bangsal rawat inap, ICU, Instalasi Gawat Darurat, manajemen, NICU/PICU, OC, dan poliklinik. Setiap bangsal memiliki karakteristik dan dinamika kerja masing-masing, termasuk penerapan gaya kepemimpinan. Hasil wawancara di ruang IGD menunjukkan bahwa hubungan antar anggota tim di bangsal ini bersifat terbuka dan penuh rasa saling menghormati. Namun, saat menangani pasien dengan kondisi gawat darurat, pola kerjasama berubah menjadi lebih terkoordinasi dengan arahan yang jelas dari pimpinan, meskipun demikian setiap perawat tetap dituntut untuk dapat bertindak secara mandiri sesuai situasi yang dihadapi.



METODE PENELITIAN

Pendekatan ini merupakan analisis deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode potong lintang untuk mengumpulkan data. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pendekatan kepemimpinan kepala bangsal rumah sakit. Dilaksanakan dari 14 hingga 21 Juni 2025 dengan 75 sampel yang dipilih secara keseluruhan atau total sampling. Instrumen penelitian ini mencakup kuesioner gaya kepemimpinan yang terdiri dari 12 pertanyaan, masing masing dengan pilihan jawaban ganda, yang diklasifikasikan sebagai berikut: Otoriter = A, Demokratis = B, dan Laissez-faire = C. kuesioner ini menentukan gaya kepemimpinan yang dominan di rumah sakit : misalnya, jika mayoritas responden memilih jawaban otoriter, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berlaku di rumah sakit tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	F	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	19	25,3
	Perempuan	56	74,7
2	Usia		
	17 - 25 tahun	1	1,3
	26 - 35 tahun	29	38,7
	36 – 45 tahun	41	54,7
	46 – 55 tahun	4	5,3
3	Pendidikan Terakhir		
	DIII Keperawatan	58	77,3
	S1 Keperawatan	0	0,0
	Ners	17	22,7
4	Masa Kerja		
	< 5 Tahun	7	9,3
	5-10 Tahun	24	32,0
	>10 Tahun	44	58,7
Total (n)		75	100%

Tabel 1 menyajikan rincian partisipan. Di antara 75 partisipan, terdapat 19 laki-laki (25,3%) dan 56 perempuan (74,7%). Berdasarkan usia, terdapat 1 partisipan berusia 17-25 tahun (1,3%), 29 partisipan berusia 26-35 tahun (38,7%), 41 partisipan berusia 36-45 tahun (54,7%), dan 4 partisipan berusia 46-55 tahun (5,3%). Berdasarkan latar belakang pendidikan, 58 partisipan telah menyelesaikan program D-III Keperawatan (77,3%), sementara 17 partisipan memiliki gelar Sarjana Keperawatan (22,7%). Berdasarkan pengalaman kerja, 7 partisipan memiliki pengalaman kurang dari 5 tahun (9,3%), 24 partisipan memiliki pengalaman 5-10 tahun (32,0%), dan 44 partisipan memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun (58,7%).

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh



Variabel	F	%
Otoriter	24	32,0
Demokratis	44	58,7
Laissez Faire	7	9,3
Total	75	100,0

Tabel 2 menunjukkan hasil studi menggunakan kuesioner untuk menilai gaya kepemimpinan kepala bangsal di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, Payakumbuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan yang paling dominan. Dari 75 responden, 44 (58,7%) mengidentifikasi kepala bangsal mereka memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Sementara itu, 24 (32,0%) menilai gaya kepemimpinan kepala bangsal mereka cenderung otoriter. Sisanya, 7 (9,3%) menilai gaya kepemimpinan laissez-faire. Temuan penelitian menunjukkan bahwa 58,7% peserta menyadari bahwa pemimpin bangsal mereka menunjukkan pendekatan demokratis terhadap kepemimpinan. Observasi ini sejalan dengan studi (Ahmad, Hryanto, and Habibi 2021) yang menyoroti kepemimpinan demokratis sebagai gaya yang dominan dan paling berhasil dalam lingkungan keperawatan. Tren ini dapat dipahami dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan keperawatan, yang membutuhkan kerja sama tim yang kuat, komunikasi yang efisien, dan pengambilan keputusan kolektif untuk memberikan asuhan keperawatan terbaik. Pada gaya kepemimpinan demokratis dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dominasi yang signifikan dari responden perempuan yaitu sebanyak 35 orang (79,55%), sementara responden laki-laki hanya berjumlah 9 orang (20,45%). Kondisi ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa sektor kesehatan, khususnya keperawatan, didominasi oleh tenaga kerja perempuan.

Dominasi perempuan dalam organisasi kesehatan ini dapat mempengaruhi persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis, mengingat karakteristik kepemimpinan perempuan yang cenderung lebih partisipatif dan kolaboratif (Zubaida et al. 2024). Perempuan memiliki sifat keibuan yang esensial bagi perawat. Dengan kualitas dan rasa welas asih ini, perawat perempuan diharapkan dapat memberikan perawatan yang lebih baik kepada pasien, karena perhatian ini dapat meningkatkan kenyamanan pasien selama rawat inap. Namun, semua perawat, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan kinerja yang unggul dalam memberikan perawatan pasien. Secara umum, tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam hal kepuasan kerja. Laki-laki dan perempuan juga tidak menunjukkan perbedaan yang konsisten dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi, dan kemampuan belajar (Wijaya, Samsuri, and Gunawan 2023).

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 28 orang (63,64%), diikuti oleh kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 15 orang (34,09%), dan hanya 1 orang (2,27%) pada kelompok usia 46-55 tahun. Pola distribusi ini menggambarkan struktur organisasi yang didominasi oleh tenaga kerja pada usia produktif menengah (Sembiring 2024). Kelompok usia 36-45 tahun yang mendominasi responden merupakan kelompok yang berada pada tahap karier menengah dengan pengalaman kerja yang cukup matang. Pada usia ini, individu cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang dinamika organisasi dan lebih terbuka terhadap gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi dan kolaborasi. Hal ini mendukung implementasi gaya



kepemimpinan demokratis yang menghargai keberagaman dan pengalaman setiap anggota tim (Supandi 2023). Usia memengaruhi kinerja perawat karena perawat yang lebih tua memiliki rasa tanggung jawab moral dan loyalitas yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, serta keterampilan yang lebih baik karena pengalaman panjang mereka sebagai perawat. Perawat yang lebih muda lebih produktif dan memiliki antusiasme serta motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan karena perawat muda lebih energik, antusias, dan lincah (Ahmad, Hryanto, and Habibi 2021).

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pendidikan mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan DIII yaitu sebanyak 32 orang (72,73%), sementara yang berpendidikan NERS berjumlah 12 orang (27,27%). Distribusi ini mencerminkan struktur tenaga keperawatan di Indonesia yang masih didominasi oleh lulusan DIII Keperawatan. Tingkat pendidikan yang relatif homogen ini dapat mempengaruhi persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis. Responden dengan latar belakang DIII cenderung memiliki orientasi praktis dan operasional yang kuat, sehingga menghargai gaya kepemimpinan yang memberikan panduan yang jelas namun tetap melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Sementara responden dengan pendidikan NERS yang merupakan jenjang lebih tinggi, cenderung lebih menghargai aspek otonomi dan partisipasi dalam kepemimpinan demokratis (Andani et al. 2024). Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 27 orang (61,36%), diikuti oleh kelompok masa kerja 5-10 tahun sebanyak 15 orang (34,09%), dan hanya 2 orang (4,55%) dengan masa kerja 10 tahun) memberikan perspektif yang berbeda terhadap gaya kepemimpinan demokratis. Karyawan berpengalaman cenderung lebih menghargai kepemimpinan yang memberikan ruang untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka. Mereka juga lebih mampu berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan karena memiliki pemahaman yang mendalam tentang operasional organisasi (Supandi 2023).

Kepemimpinan demokratis dalam konteks keperawatan adalah pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan partisipasi kolektif dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini menekankan keterlibatan aktif seluruh anggota tim dalam proses manajerial dan operasional (Andriani, Hayulita, dan Safitri 2020). Menurut teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Lewin, White, dan Lippitt (1960), kepemimpinan demokratis dicirikan oleh komunikasi yang terbuka, partisipasi aktif, tanggung jawab bersama, dan penghormatan terhadap keberagaman. Teori ini berfungsi sebagai landasan penting untuk memahami dinamika kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan pelayanan kesehatan (Rumaisha 2020). Pada gaya kepemimpinan otoriter dengan karakteristik responden berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 16 orang (66,67%), sementara responden laki-laki berjumlah 8 orang (33,33%). Meskipun perempuan tetap mendominasi, proporsi laki-laki dalam kelompok ini lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok gaya kepemimpinan demokratis, yang menunjukkan adanya variasi persepsi gender terhadap gaya kepemimpinan otoriter (Sembiring 2024).

Proporsi laki-laki yang lebih tinggi (33,33%) dalam persepsi gaya kepemimpinan otoriter dapat dikaitkan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih menerima atau bahkan menerapkan gaya kepemimpinan yang tegas dan direktif. Namun, dominasi perempuan dalam kelompok ini juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan otoriter tidak semata-mata ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor kontekstual



dan pengalaman kerja (Rizka 2022). Selanjutnya Karakteristik responden berdasarkan Usia menunjukkan pola yang berbeda dengan penelitian gaya kepemimpinan demokratis. Kelompok usia 26-35 tahun mendominasi dengan 11 orang (45,83%), diikuti oleh kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 10 orang (41,67%), usia 46-55 tahun sebanyak 2 orang (8,33%), dan hanya 1 orang (4,17%) pada kelompok usia 17-25 tahun (Salsabila et al. 2023).

Dominasi kelompok usia 26-35 tahun dalam persepsi gaya kepemimpinan otoriter sangat menarik untuk dianalisis. Penelitian menunjukkan bahwa individu pada usia ini berada pada fase awal hingga menengah karier, di mana mereka mungkin lebih mudah menerima arahan yang jelas dan tegas dari atasan. Kelompok usia ini juga masih dalam proses pembelajaran organisasi sehingga cenderung menerima struktur kepemimpinan yang memberikan panduan yang eksplisit. Sementara itu, kelompok usia 36-45 tahun yang hampir berimbang (41,67%) menunjukkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan otoriter juga dapat diterima oleh individu dengan pengalaman kerja yang lebih matang, terutama dalam situasi yang membutuhkan pengambilan keputusan cepat dan tegas (Salsabila et al. 2023).

Selanjutnya Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan DIII yaitu sebanyak 21 orang (87,5%), sementara yang berpendidikan NERS hanya berjumlah 3 orang (12,5%). Proporsi ini menunjukkan dominasi yang sangat tinggi dari lulusan DIII, lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok gaya kepemimpinan demokratis (Rizka 2022). Dominasi lulusan DIII (87,5%) dalam persepsi gaya kepemimpinan otoriter dapat dijelaskan melalui karakteristik pendidikan vokasional yang menekankan pada kepatuhan terhadap prosedur standar dan hierarki yang jelas. Lulusan DIII cenderung terbiasa dengan struktur pembelajaran yang direktif dan instruksi yang eksplisit, sehingga lebih mudah beradaptasi dengan gaya kepemimpinan otoriter yang memberikan arahan yang jelas dan tegas. Sebaliknya, proporsi lulusan NERS yang rendah (12,5%) menunjukkan bahwa individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung kurang menerima gaya kepemimpinan otoriter, karena mereka lebih menghargai otonomi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (Supandi 2023).

Selanjutnya Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 13 orang (54,17%), diikuti oleh kelompok masa kerja 5-10 tahun sebanyak 7 orang (29,17%), dan masa kerja 10 tahun (54,17%) dalam persepsi gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan fenomena yang kompleks. Di satu sisi, karyawan berpengalaman mungkin telah beradaptasi dengan sistem hierarki organisasi yang ketat dan memahami pentingnya kepatuhan terhadap kebijakan organisasi. Di sisi lain, mereka mungkin juga menganggap gaya kepemimpinan otoriter sebagai cara yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu (Sembiring 2024).

Pada gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dominasi perempuan sebanyak 5 orang (71,4%) dibandingkan laki-laki yang berjumlah 2 orang (28,6%). Temuan ini sejalan dengan karakteristik umum profesi keperawatan yang didominasi oleh perempuan. Dominasi perempuan dalam profesi keperawatan dapat dikaitkan dengan sifat kepedulian bawaan yang dimiliki perempuan, termasuk sikap lembut, watak penuh perhatian, dan etos kerja yang cermat. Keperawatan umumnya dikaitkan dengan kualitas seperti kesabaran, ketelitian, dan kasih sayang yang secara tradisional dianggap sebagai karakteristik yang cocok untuk perempuan (Ariestianti 2014). Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia



menunjukkan pola yang merata antara kelompok usia 26-35 tahun dan 36-45 tahun, masing-masing sebanyak 3 orang (42,9%). Sementara itu, kelompok usia 46-55 tahun hanya terwakili 1 orang (14,3%). Sebaran usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidang keperawatan.

Kelompok usia 26-45 tahun umumnya memiliki tingkat kematangan profesional yang baik dan kemampuan adaptasi terhadap berbagai gaya kepemimpinan (Salsabila et al. 2023). Selanjutnya Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan didominasi oleh lulusan DIII Keperawatan sebanyak 5 orang (71,4%), sedangkan lulusan NERS berjumlah 2 orang (28,6%). Dominasi lulusan DIII dalam penelitian ini mencerminkan komposisi tenaga keperawatan di Indonesia yang masih didominasi oleh lulusan diploma. Meskipun demikian, keberadaan lulusan NERS menunjukkan adanya peningkatan kualifikasi pendidikan dalam profesi keperawatan (Supandi 2023). Selanjutnya Karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 4 orang (57,1%). Responden dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 2 orang (28,6%), sedangkan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun hanya 1 orang (14,3%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang matang dan telah mengalami berbagai situasi kepemimpinan dalam lingkungan kerja (Rizka 2022).

Temuan penelitian ini mendukung teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi. Teori ini menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan pun yang tepat untuk semua situasi, melainkan efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan tingkat kematangan dan kebutuhan bawahan, serta tuntutan situasi (Mutaaitin 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala bangsal di Rumah Sakit Ibnu Sina, Payakumbuh, menerapkan pendekatan yang fleksibel, dengan gaya demokrasi yang dominan tetapi tetap menggunakan pendekatan lain sesuai kebutuhan. Studi terbaru menunjukkan bahwa pendekatan demokratis terhadap kepemimpinan sangat bermanfaat bagi berbagai aspek efektivitas keperawatan. Dalam hal motivasi kerja, temuan Herlina dkk. (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja perawat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis, dengan tingkat keberhasilan yang mengesankan, yaitu 85,7%. Perawat dalam lingkungan demokratis lebih mungkin mendapatkan pengakuan atas upaya mereka, yang selanjutnya meningkatkan antusiasme dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh Tahun 2025 dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh, analisis univariat menggambarkan karakteristik 75 responden perawat meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja dengan distribusi frekuensi dan persentase sebagai dasar pemahaman data. Mayoritas perawat menggunakan gaya kepemimpinan demokratis (58,7%), diikuti otoriter (32,0%) dan laissez-faire (9,3%). Gaya demokratis dominan karena sesuai dengan kebutuhan kerja keperawatan yang menuntut kerja sama tim, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan bersama.



2. Kepemimpinan demokratis mendominasi; menurut 58,7% responden, para pemimpin bangsa mengelola unit pembeku secara kolaboratif dan partisipatif. Pendekatan ini berhasil meningkatkan motivasi perawat dan menciptakan suasana kerja yang positif. Beragam filosofi kepemimpinan (32,0% otoriter dan 9,3% laissez-faire) menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional digunakan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan keadaan unik tim.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian hingga penyusunan artikel jurnal ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada institusi tempat penelitian, responden, serta pihak-pihak terkait yang telah memberikan izin, waktu, informasi, dan kerja sama selama proses pengumpulan data. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing, rekan sejawat, keluarga, dan semua pihak yang telah memberikan arahan, motivasi, serta dukungan moril maupun materiil. Semoga segala bantuan dan kontribusi yang diberikan mendapatkan balasan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amira Esti, R. A. A. A. (2024). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD Padang Pariaman. 6(2). <http://jurnal.ensiklopediaku.org>
- Andriani, M., Hayulita, S., & Nica Safitri, R. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 6(1), 1–72.
- Efkelin, R., Utami, R. A., & Mailintina, Y. (2023). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Anggrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.33377/jkh.v7i1.131>
- Mutaaitin. 2020. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Ruangan Dengan Tugas Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Kepada Klien Diruangan Rawat Inap RSUD Pasaman Barat.”
- Nurchalisa, A. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulya Kute Bener Meriah.
- Pakpahan, M., & Banten, Stik. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit X. In *Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro* | Vol. IV.
- Pangestuti, A., Indawati, R., Indriani, D., Ranind Kirana, G., Studi, P. S., Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya, K., & Masyarakat Fakultas Teknologi dan Manajemen Kesehatan Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri, K. (2023). Studi Systematic Literature Review Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ners*, 7, 1333–1339. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>
- Rizka, Khairunnisa. 2022. “SISWA DI SEKOLAH DASAR TUNAS.” : 118–33.
- Salsabila, Ananda Zhafir Assakhawi, Muhammad Adib Fathullah, and Nurlaili Rahmawati. 2023. “Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter Pemerintah Serta Kaitannya Dengan Teori Demokrasi Salsabila 1, Ananda Zhafir Assakhawi 2, Muhammad Adib Fathullah 3, Nurlaili Rahmawati 4.” 5(2): 149–62.



Sembiring, Elshada. 2024. “Gaya Kepemimpinan Otokratis Di Tengah Transformasi Digital : Dalam Tantangan Peluang , Kepuasan Serta Kinerja Karyawan.” 2(2): 25–30.

Supandi. 2023. “J-MAS.” 8(1): 788–800.

Wijaya, Dery, Samsuri Samsuri, and Rachmat Gunawan. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset 1(6): 123–30. doi:10.61132/lokawati.v1i6.342.

Zubaida, Aviana Noer et al. 2024. “Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Organisasi.” 3(1): 1–10.