

# KAJIAN GAYA KEPEMIMPINAN ORGANISASI BERDASARKAN UU NO. 25 TAHUN 2009 RSUD PIRNGADI KOTA MEDAN

Siti Mariani Damanik<sup>1)</sup>, Roymond Simamora<sup>2)</sup>

Magister Keperawatan Universitas Sumatera Utara<sup>2)</sup>  
siti.damanik@yahoo.com<sup>2)</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan yang merupakan suatu hal yang diperlukan dalam pencapaian suatu organisasi dan hal yang vital dalam manajemen. Pimpinan yang diharapkan adalah seseorang yang karismatik dan mengintegrasikan suatu tujuan dalam integrasi perusahaan. Kepemimpinan yang baik juga disesuaikan dalam kondisi dalam perusahaan. Dengan menggunakan metodologi secara kualitatif berdasarkan konsep ilmiah, rasional, empiris dan sistematis. Dari hasil penelitian Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pirngadi Kota Medan didapat bahwa Pimpinan RSUD Pirngadi merupakan seorang pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut dengan tingkat disiplin yang tinggi, kepuasan karyawan belum mencapai kepada tingkat yang tinggi dikarenakan kesibukan dari sisi diplomasi dari 2 jabatan dan penilaian yang positif sesuai dengan UU No. 25 Tahun 2009.

**Keywords:** *Gaya, Kepemimpinan, RSUD Pringadi, Medan*

## 1. Pendahuluan

Dalam kepemimpinan diperlukan suatu pencapaian yang dicapai khususnya sesuai dengan Standar Operational Procedure (SOP) yang diterapkan oleh suatu organisasi. Hasil dari kepemimpinan yang baik dapat menciptakan kepuasan bagi anggota yang menerima arahan.

Kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja pegawai adalah dua faktor yang telah dianggap sebagai dasar bagi suksesnya suatu organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih, dalam tugas yang ditugaskan kepada mereka dan mengejar kepentingan organisasi [1].

Kepemimpinan dapat menciptakan suatu hal yang vital dalam manajemen. Untuk menjadikan suatu sikap sukarela mau dan bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan, kualitas kepemimpinan dan dapat menjadikan pihak terkait dalam kinerja di setiap bagian divi manajemen.

Kepemimpinan atau proses mempengaruhi orang lain menuju pada pencapaian sasaran, sudah sejak lama, diakui sebagai aspek vital dari manajemen. Kepemimpinan adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan [2].

Dengan hasil yang efektif dalam kepemimpinan, tentunya akan diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pegawainya. Konsep yang terbaik berdasarkan teori dan penerapan, akan dapat terlihat secara langsung jika sudah disenangi oleh anggota.

Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya [3].

Dalam kebijakan publik, diperlukan suatu dasar pemikiran sesuai dengan UU No. 25 tahun 2009 yang merupakan suatu hal yang diperlukan oleh pimpinan dalam suatu organisasi atau yang dinaungi khususnya instansi pemerintahan.

Penyelenggaraan pelayanan publik berasaskan: kepentingan umum, kepastian hukum, kesamaan hak, keseimbangan hak dan kewajiban, keprofesionalan, partisipatif, persamaan perlakuan/tidak diskriminatif, keterbukaan, akuntabilitas, fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, ketepatan waktu; dan kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan [4].

Dari beberapa kajian analisis faktual yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian penelitian mengenai Kajian Gaya Kepemimpinan Organisasi Berdasarkan UU No. 25 Tahun 2009 RSUD Pirngadi Kota Medan.

## 2. Kajian Pustaka

Gaya kepemimpinan kharismatik yaitu kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka. [3]

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan [2].

Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan *Path Goal* karena gaya kepemimpinan ini mampu menjelaskan bagaimana dampak gaya kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan memperhitungkan faktor situasi [5].

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang mengenai pekerjaan, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya atasan, aturan dan prosedur kerja, rekan kerja, kondisi kerja dan tingkat kompensasi yang diterima [6].

## 3. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif, dimana peneliti memaparkan secara langsung mengenai rekomendasi dari Kajian Gaya Kepemimpinan Organisasi Berdasarkan UU No. 25 Tahun 2009 RSUD Pirngadi Kota Medan. Secara umum metodologi penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan [7] yaitu:

- 1 Cara ilmiah, data tujuan, kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan kepada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis.
- 2 Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau dalam penalaran manusia.
- 3 Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu, dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan.
- 4 Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Dalam pembuatan penelitian ini dikaitkan dengan sumber sekunder yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, buku-buku literatur. Hal tersebut yang dihasilkan bisa melalui kajian buku yang bisa

direkomendasikan untuk menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Sumber sekunder yang dijadikan dapat merupakan suatu kajian secara khusus menggunakan beberapa literatur yang dipercaya agar menghasilkan suatu rekomendasi yang tepat memaknai judul tugas yang diberikan dan bisa diimplementasikan di dalam dunia nyata dan rekomendasi terhadap pengambil keputusan, khususnya pemerintah sebagai suatu regulator keputusan.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Gambaran Umum RSUD Pringadi Medan

Rumah Sakit Pirngadi didirikan tanggal 11 Agustus 1928 oleh Pemerintah Kolonial Belanda dengan nama “GEMENTA ZIEKEN HUIS” yang peletakan batu pertamanya dilakukan oleh seorang bocah berumur 10 tahun bernama Maria Constantia Macky anak dari Walikota Medan saat itu dan diangkat sebagai Direktur Dr. W. Bays. Selanjutnya dengan masuknya Jepang ke Indonesia Rumah Sakit ini diambil dan berganti nama dengan “SYURITSU BYUSONO INCE” dan sebagai direktur dipercayakan kepada putra Indonesia “Dr. RADEN PIRNGADI GONGGO PUTRO” yang akhirnya ditabalkan menjadi nama Rumah Sakit kita ini. Setelah bangsa Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 menyatakan kemerdekaannya, Rumah Sakit Umum Pirngadi langsung diambil alih dan diurus oleh Pemerintah Negara Bagian Sumatera Timur Republik Indonesia Sementara (RIS), dengan pergolakan politik yang sangat cepat saat itu pada tanggal 17 Agustus 1950 semua negara bagian RIS dihapus diganti dengan berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Rumah Sakit Umum Pirngadi diambil alih dan diurus oleh Pemerintah Pusat/Kementerian Kesehatan di Jakarta. Dalam periode Tahun 1950 s/d 1952 Rumah Sakit Pirngadi mempunyai peran yang sangat penting dalam sejarah proses pendirian Fakultas Kedokteran USU, karena salah satu syarat pendirian Fakultas Kedokteran tersebut harus ada Rumah Sakit sebagai pendukung disamping harus adanya dosen pengajar yang saat itu pada umumnya adalah para dokter yang berkerja di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi ini, baik kebangsaan Belanda maupun Bangsa Indonesia sendiri. Sejak ditetapkan oleh Pemerintah berdirinya Fakultas Kedokteran USU tanggal 20 Agustus 1952, maka Rumah Sakit Pirngadi secara otomatis sebagai Teaching Hospital (Rumah Sakit Pendidikan) dipakai sebagai tempat kepaniteraan Klinik para Mahasiswa Kedokteran USU. Selanjutnya dengan ditetapkan RSU H. Adam Malik sebagai Rumah Sakit Pendidikan Fakultas Kedokteran USU pada Januari 1993, Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi berubah status dari Rumah Sakit Pendidikan menjadi Rumah Sakit Tempat Pendidikan, sehingga dengan status ini Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi dengan fasilitas dan kapasitas yang dimiliki disamping masih gunakan untuk pendidikan para calon dokter dari Fakultas Kedokteran USU, juga membuka diri untuk mendidik para calon dokter dari Fakultas lain baik yang ada di provinsi Sumatera Utara maupun Sumatera Barat dan Lampung. Tidak diperoleh data yang pasti kapan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi ini diserahkan kepemilikannya dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Propinsi Sumatera Utara. Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah, Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi pada tanggal 27 Desember 2001 diserahkan kepemilikannya dari Pemerintah Propinsi Sumatera Utara kepada Pemerintah Kota Medan. Setelah Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi milik Kota Medan, Pemerintah Kota Medan mempunyai perhatian dan tekad yang besar untuk kemajuan Rumah Sakit Pirngadi melalui pembenahan dan perbaikan di segala bidang, hal ini diwujudkan dengan Peraturan Daerah Kota Medan No. 30 Tahun 2002 tanggal 6 September 2002 tentang Perubahan Kelembagaan RSU Dr. Pirngadi menjadi Badan Pelayanan Kesehatan RSU Dr. Pirngadi Kota Medan, sehingga terjadi restrukturisasi Organisasi, Personil dan Manajemen dimana sebagai

Direktur diangkat Dr. H. Sjahrial R. Anas, MHA dan diikuti pembenahan Sarana, Prasarana dan Pengadaan Peralatan-peralatan canggih sebagai pendukung pelayanan.

Pada era ini pula sejarah mencatat suatu gebrakan besar dan berani Bapak Walikota Medan dengan melakukan pembangunan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi 8 (delapan) tingkat dilengkapi dengan peralatan canggih, yang peletakan batu pertamanya telah dilaksanakan 4 Maret 2004 dan mulai dioperasikan tanggal 16 April 2005. Berdasarkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan dalam pelaksanaan pendidikan, maka Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan mengajukan peningkatan status dari Rumah Sakit Tempat Pendidikan menjadi Rumah Sakit Pendidikan. Berdasarkan Rekomendasi dari Ikatan Rumah Sakit Pendidikan Indonesia (IRSPI), maka selanjutnya dilaksanakan penilaian kelayakan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan menjadi Rumah Sakit Pendidikan oleh Tim Visitasi yang terdiri dari Direktur Bina Pelayanan Medikm Spesialistik, Ditjen Bina Pelayanan Medik, Kepala Biro Hukum dan Organisasi, Sekjen Depkes, Ketua Ikatan RSU Pendidikan serta Kepala Bagian Hukum dan Organisasi, Sek. Dutjen. Bina Pelayanan Medik. Akhirnya pada tanggal 10 April 2007 Badan Pelayanan Kesehatan RSU Dr. Pirngadi Kota Medan resmi menjadi Rumah Sakit Pendidikan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor : 433/Menkes/SK/IV/2007. [8]

#### 4.2. Pembahasan

Dari faktor yang telah dianggap sebagai dasar bagi suksesnya suatu organisasi, pimpinan RSUD Pirngadi merupakan seorang pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut dengan tingkat disiplin yang tinggi dan mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Namun untuk kepuasan karyawan belum mencapai kepada tingkat yang tinggi dikarenakan kesibukan dari sisi diplomasi dari 2 jabatan yang strategis kepada pihak lain dan perlunya ditingkatkan dalam hal vital dari manajemen.

Dalam hal pelayanan publik berasaskan professional, kepentingan masyarakat umum telah melakukan suatu jaminan dari pelayanan yang baik dan hak yang diinginkan pasien selaku subjek dalam kebijakan publik telah mendapatkan hasil yang maksimal dan mendapatkan penilaian yang positif. Dengan persamaan perlakuan/tidak diskriminatif, keterbukaan, akuntabilitas, fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, ketepatan waktu; dan kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan yang baik sesuai dengan UU No. 25 Tahun 2009.

Gaya kepemimpinan kharismatik masih belum dirasakan sesuai dengan pola perilaku yang dilakukan dengan professional. Gaya kepemimpinan yang dilakukan sesuai dengan ujian organisasi belum mencapai konsep *Path Goal* dan banyaknya sistem birokrasi yang sulit untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja.

#### 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pimpinan RSUD Pirngadi merupakan seorang pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut dengan tingkat disiplin yang tinggi
2. kepuasan karyawan belum mencapai kepada tingkat yang tinggi dikarenakan kesibukan dari sisi diplomasi dari 2 jabatan yang strategis kepada pihak lain dan perlunya ditingkatkan dalam hal vital dari manajemen
3. Pelayanan publik berasaskan professional, kepentingan masyarakat umum telah melakukan suatu jaminan dari pelayanan yang baik dan hak yang diinginkan pasien selaku subjek dalam kebijakan publik telah mendapatkan hasil yang maksimal dan mendapatkan penilaian yang positif sesuai dengan UU No. 25 Tahun 2009.

**Referensi**

- [1] Lousyiana, T. T., & Harlen. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Rganisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Erawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , 509-521
- [2] Maryanto, Pujiyanto, T. I., & Setyono, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Demak. *Jurnal Managemen Keperawatan Volume 1, No. 2,* , 146-153.
- [3] Pariaribo, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori. *Jurnal Universitas Atmajaya Yogyakarta*, 1-13.
- [4] UU No. 25 tahun 2009.
- [5] Yukl, G. (2005). Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1-17.
- [6] Kumala Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis & Call For Paper Feb Umsida*, 179-190.
- [7] Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- [8] <http://rsudpirngadi.pemkomedan.go.id/statis-4-Sejarah.html>. (2013)

