

## **PERAN PIMPINAN RUMAH SAKIT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT AJI BATARA AGUNG SAMBOJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Suardi<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Penelitian ini membahas tentang peran pimpinan Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja terhadap kinerja pegawai, Dari hasil penelitian di peroleh gambaran bahwa secara umum, pimpinan Rumah Sakit sudah melaksanakan sepenuhnya sesuai dengan perannya sebagai seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, adapun peran yang dilaksanakan oleh pimpinan Rumah Sakit yaitu membimbing dan mengarahkan pegawai, menggerakkan pegawai untuk mengikuti jejaknya serta bertanggungjawab. Hanya saja sebagian pegawai belum melaksanakan tugasnya dengan disiplin, Dalam hal ini pegawai perlu meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pegawai, adapun yang perlu ditingkatkan dari pegawai adalah kualitas, kuantitas dan penyelesaian pekerjaan.*

**Key Word :** Peran, Pimpinan, Kinerja Pegawai, Kabupaten Kutai Kartanegara

### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Dalam pengertian lain kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi, membimbing, atau mengarahkan orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi, yang dimana organisasi yang bersangkutan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ardyboyz501@yahoo.co.id

terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya. Dampak motivasi yang diinginkan pimpinan dari pegawai ( bawahan ) sangat dipengaruhi penilaian pegawai atas nilai ( valensi ) yang diharapkan berupa hasil baik langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dan kuatnya pengharapan bahwa perilaku tersebut akan benar - benar merealisasikan hasil pada pelayanan publik tersebut. Disinilah sebenarnya faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat yang baik.

Dalam penelitian tersebut yang dapat dijadikan sebuah permasalahan adalah dimana seorang Pimpinan dan pegawai belum memperlihatkan peran yang baik, Seorang Pimpinan harus bertanggung jawab dalam membimbing dan mengarahkan pegawainya, dan peran sebagai seorang pegawai harus bekerjasama dalam menciptakan kinerja yang baik, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang besar, untuk menjalankan kepemimpinan di organisasi yang besar diperlukan pemikiran dan tindakan yang besar pula serta kebijakan dan keputusan yang matang, bukanlah perkara mudah menjalankan hal tersebut. Dan bagaimana seseorang dikatakan menjadi pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya dan bagaimana metode yang sebaiknya digunakan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin khususnya di Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis membuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini, yaaitu :

1. Bagaimana peran pimpinan Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja?
3. Bagaimana peran pimpinan Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja?

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui peran pimpinan Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja.
3. Untuk mengetahui peran pimpinan Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja?

Secara praktis : Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bernilai guna serta bermanfaat bagi pimpinan Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Secara teoritis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, khususnya bagi penulis yang berkaitan dengan peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Peran***

Istilah peran merupakan terjemahan dari kata “*function*”, “*job*”, atau “*work*”. (Rustandi ; 1985 :46) menyimpulkan bahwa peran pemimpin menurut teori klasik, meliputi perencanaan pengorganisasian, pengendalian.

Pengertian peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peranan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pengalaman baik pendidikan serta keahlian dalam bidang yang dimiliki seorang praktisi harus mampu mengaplikasikan peran fungsi sesuai profesi dengan baik.

Menurut Veithzal Rivai (2008 : 148) Peran dapat diartikan sebagai “Perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu”. Pemimpin di dalam sebuah organisasi mempunyai peran, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku yang diinginkan yang berjalan seiring pekerjaan tersebut juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.

### ***Pengertian Kepemimpinan***

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan program yang telah direncanakan perlu didukung dengan sebuah kepemimpinan yang efektif. Tidak dapat diingkari bahwa pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang

dilakukan oleh seorang pemimpin pada hakekatnya tidak dapat berjalan sendiri dan selalu membutuhkan kerjasama dengan berbagai faktor yang bersangkutan.

Kepemimpinan juga memiliki arti sebagai seni mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam tujuan bersama.

Selanjutnya Moekijat (2000:10) mengatakan ada 3 pengertian pemimpin:

1. Pemimpin adalah seorang yang membimbing dan mengarahkan atau menjuruskan orang lain.
2. Pemimpin adalah seseorang yang dapat menggerakkan orang lain untuk mengikuti jejaknya.
3. Pemimpin adalah seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan ikut bertanggung jawab kepada bawahannya, terhadap pekerjaan yang sedang di lakukan dibawah pimpinannya.

### ***Pengertian Pimpinan***

Pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual.

### ***Pengertian Kinerja***

Menurut Simamora (2004 : 327) kinerja merupakan suatu pencapaian pernyataan-pernyataan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*output*) yang dihasilkan baik maupun jumlah kualitasnya.

Hal ini dipertegas oleh Nawawi (2001 : 234) kinerja adalah “karya” sebagai hasil dari pelaksanaan dari suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Dengan demikian kinerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu hasil pencapaian kerja sesuai aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi atau perusahaan dan merupakan suatu pencapaian yang tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.

### ***Pengertian Pegawai***

Pegawai ( Pegawai Negeri ) yaitu mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan-perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan. Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.

### ***Definisi Konsepsional***

Adapun yang menjadi definisi konsepsional dalam penelitian ini adalah peran seorang pimpinan Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana peran pimpinan tersebut yaitu membimbing dan mengarahkan, mempengaruhi pegawai untuk mengikuti jejaknya dan bertanggungjawab. Dalam hal ini yang perlu ditingkatkan oleh pegawai yaitu Kualitas, kuantitas dan penyelesaian pekerjaan.

1. Pimpinan Rumah Sakit merupakan salah satu orang yang sangat berperan dalam sebuah organisasi, perannya sebagai pimpinan adalah membimbing dan menggerakkan pegawai, serta bertanggungjawab terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini pimpinan Rumah Sakit Aji Batra Agung Samboja setidaknya mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pegawai Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja masih banyak memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi.
3. Dalam hal ini, Tugas dan tanggungjawab seorang pimpinan Rumah Sakit tidaklah mudah, dikarenakan masih banyak pegawai memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah, seorang pimpinan Rumah Sakit harus menciptakan suasana yang baik dalam membimbing dan mengarahkan pegawai. Peran seorang pimpinan sangat berpengaruh

besar terhadap kinerja pegawai, dimana sebagai seorang pimpinan dan pegawai harus berkerjasama dalam suatu pekerjaan sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Hal ini dimaksudkan agar penelitian ini dapat menjelaskan dan menggambarkan secara mendalam tentang “Peran pimpinan Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara”.

Milles dan Haburmen (2007:20) menyatakan bahwa analisis interaktif terdiri dari beberapa komponen, yaitu :

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

### **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian dalam skripsi ini menjelaskan tentang peran pimpinan Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Peran pimpinan Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja
  - a. Membimbing dan mengarahkan
  - b. Menggerakkan pegawai untuk mengikuti jejaknya
  - c. Bertanggung jawab.
2. Kinerja pegawai Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja
  - a. Kualitas ( Mutu ) pekerjaan
  - b. Kuantitas ( Jumlah ) pekerjaan
  - c. Penyelesaian pekerjaan

### **Gambaran Umum Tempat Penelitian**

#### ***Profil RSUD Aji Batara Agung Samboja***

RSUD Aji Batara Agung Samboja merupakan rumah sakit kedua yang dimiliki pemerintah daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, peletakkan batu pertama pembangunan RSUD Aji Batara Agung Samboja dilakukan pertama kali oleh Bapak Bupati Kutai Kartanegara Prof. Syaukani HR, SE., MM pada tanggal 23 Juli 2003.

RSUD Aji Batara Agung Samboja beralamat di jalan Balikpapan-Handil II Kelurahan Sei Seluang Kecamatan Samboja, mulai beroperasi pada tanggal 1 November 2005. RSUD Aji Batara Agung diresmikan di Samboja

Peranan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit (Suardi)  
oleh Bapak Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (Letjen Purn.) H. Moh. Ma'ruf, SE pada tanggal 05 Maret 2006.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aji Batara Agung Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan salah satu wujud nyata program “GERBANG DAYAKU TAHAP II” yang telah direncanakan oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara yang tertuang dalam Misinya yaitu: “Memberdayakan Seluruh Komponen dalam Proses Pembangunan yang Berkesinambungan” dalam rangka menuju Indonesia Sehat Tahun 2010. RSUD Aji Batara Agung merupakan rumah sakit kedua milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara yang berkedudukan sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah tersendiri yang secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati Kutai Kartanegara melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

RSUD Aji Batara Agung Samboja berupaya seoptimal mungkin memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada masyarakat, khususnya masyarakat yang berada di daerah pesisir Kabupaten Kutai Kartanegara. RSUD Aji Batara Agung Samboja berkomitmen untuk memberikan pelayanan dengan ikhlas dan profesional sesuai dengan kebijakan mutu rumah sakit. Hal tersebut telah dibuktikan dengan diperolehnya sertifikat ISO 9001:2000 oleh badan sertifikasi internasional WQA pada tanggal 10 Desember 2008 yang diserahkan langsung oleh gubernur Kalimantan Timur H. Awang Faroek dan juga Pj. Bupati Kutai Kartanegara pada tanggal 17 Januari 2009 di RSUD Aji Batara Agung Samboja akan terus menerus melakukan perbaikan demi meningkatkan mutu pelayanan yang tujuan akhirnya memberikan kepuasan kepada pelanggan.

### ***Tugas Pokok dan Fungsi***

Rumah sakit umum daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pelayanan kesehatan. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, rumah sakit umum daerah mempunyai fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan kesehatan;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pelayanan kesehatan;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pelayanan kesehatan;
4. penyelenggaraan pelayanan medis dan pelayanan penunjang medis dan non medis;
5. penyelenggaraan pelayanan dan asuhan keperawatan;
6. penyelenggaraan pelayanan rujukan;
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Tipe C mempunyai tugas pokok memimpin pelaksanaan tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan

pemerintahan daerah di bidang pelayanan kesehatan. Penjabaran tugasnya adalah sebagai berikut :

- 1) merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Tipe C;
- 2) menyusun rencana, program kerja, kegiatan, laporan kinerja dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
- 3) memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas Rumah Sakit Umum Daerah Tipe C;
- 4) memberi saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasan;
- 5) mendistribusikan tugas, memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan;
- 6) menyelenggarakan pelayanan medis dan pelayanan penunjang medis;
- 7) menyelenggarakan pelayanan dan asuhan keperawatan;
- 8) menyelenggarakan pelayanan rujukan;
- 9) menyelenggarakan pemeliharaan sarana dan prasarana penunjang pelayanan kesehatan;
- 10) menyelenggarakan penunjang pelayanan logistik medis dan non medis;
- 11) menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan;
- 12) menyelenggarakan dan memfasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit;
- 13) menyelenggarakan kehumasan dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIM RS);
- 14) melakukan monitoring dan evaluasi kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Tipe C;
- 15) membina, mengawasi dan menilai kinerja bawahan termasuk memberikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3); dan
- 16) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

Subbagian Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan urusan administrasi kepegawaian, menyusun perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kepala Subbagian Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas pokok memimpin pelaksanaan kegiatan urusan administrasi kepegawaian, menyusun perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Penjabaran tugas pokok sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) membantu menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat);
- 2) menyusun rencana, program kerja, kegiatan, laporan kinerja serta pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;

- 3) memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas Subbagian Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- 4) mendistribusikan tugas, memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan;
- 5) memberikan saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasan;

Kepala Bidang Pelayanan mempunyai tugas pokok memimpin pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program pelayanan medis dan pelayanan penunjang medis, standar mutu profesi dan pengembangan tenaga medis serta keperawatan, mengoordinasikan kebutuhan dan kegiatan pelayanan medis dan keperawatan serta pelayanan penunjang medis. Penjabaran tugas pokok sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- 1) menyusun konsep perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan;
- 2) menyusun rencana, program kerja, kegiatan, laporan kinerja dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
- 3) memberikan saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasan;
- 4) memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas Bidang Pelayanan;
- 5) mendistribusikan tugas, memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan;
- 6) menyelenggarakan manajemen pelayanan medis dan keperawatan, dan pelayanan penunjang medis;
- 7) mengoordinasikan rencana kebutuhan penunjang pelayanan kesehatan;
- 8) melaksanakan kegiatan penunjang pelayanan kesehatan;
- 9) melaksanakan evaluasi dan monitoring pelayanan kesehatan dan pengendalian kasus pelayanan kesehatan;
- 10) melakukan monitoring dan evaluasi kinerja Bidang Pelayanan;
- 11) membina, mengawasi dan menilai kinerja bawahan termasuk memberikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3); dan
- 12) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### ***Peran pimpinan Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja***

#### **1. Membimbing dan mengarahkan**

Peran pimpinan yang dimaksud adalah dimana seorang pimpinan yang mampu menciptakan suasana kepemimpinan yang professional, dengan memperlihatkan hubungan yang erat dan menyatu antara orang yang memimpin (pimpinan) dengan orang yang di dipimpin (bawahan). Tugas dan jabatan seorang pemimpin itu mencakup keseluruhan masalah dalam lingkungan kerja dengan penuh rasa tanggungjawab. Pimpinan memberikan

bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya sehingga Terdapat koordinasi kepada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik.

## 2. Mempengaruhi pegawai agar mengikuti jejaknya

Pimpinan harus dapat mempengaruhi pegawainya agar dapat mengikuti jejaknya sehingga terciptanya kerjasama yang baik. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi, atau membangun motivasi –motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik dan memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Untuk menggerakkan pegawainya pimpinan Rumah Sakit Aji Batara Agung samboja harus memberikan contoh yang disiplin terhadap pegawai, adapun beberapa contoh yang dapat kita ambil dari seorang pimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Berwibawa, berjiwa besar, berhati lapang dan bersih, bersikap tegas, cermat, jujur, bertanggung jawab, berani menegakkan kebenaran.
2. Memiliki kebiasaan dan pertimbangan yang objektif, tidak mudah terpengaruh, mampu membaca perasaan dan pikiran orang lain.
3. Bersikap sederhana, tetapi bercita-cita tinggi bukan sebaliknya bersikap tinggi hati, tetapi hidup tanpa program.
4. Tidak membiasakan diri lari dari masalah, tetapi sebaliknya membiasakan diri menyenangi dan menyelesaikan berbagai masalah.

## 3. Bertanggungjawab

Seorang pimpinan harus bertanggungjawab terhadap tugasnya, yaitu bertanggungjawab dalam membimbing dan mengarahkan pegawainya, agar dapat mengikuti jejaknya, tanggungjawab seorang pemimpin yaitu memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada.

1. Pemimpin bertanggung jawab atas semua yang dilihatnya. Itu berarti, dia juga bertanggung jawab atas apa yang dilihat oleh organisasinya serta tim yang dipimpinya. Dia bertanggung jawab atas hasil-hasil yang dicapainya, baik hasil yang baik maupun hasil yang buruk. Ada pepatah yang mengatakan "*Success has many fathers, while failure is an orphan*", tetapi bagi pemimpin yang baik, hal yang berlaku adalah sebaliknya. "*Leadership means you don't duck when things go wrong.*"
2. Pemimpin bertanggung jawab untuk memulai komunikasi secara proaktif. Ketika kesalahpahaman terjadi dan gosip timbul, pemimpin bertanggung jawab untuk meluruskan dan membangun komunikasi agar kesalahpahaman tidak muncul lagi.
3. Pemimpin bertanggung jawab untuk memberi contoh yang baik dan menjadi agen perubahan. Pemimpin mengerti bahwa apa yang dilakukannya akan ditiru dan diperbesar oleh timnya, dan karenanya

mereka harus mengenakan standar yang tinggi pada dirinya. Menjadi pemimpin adalah menjadi orang yang bisa jadi panutan baik dalam kinerja maupun integritas. Ia harus hidup sesuai dengan nilai-nilai yang baik yang dianutnya.

4. Pemimpin bertanggung jawab atas kinerja organisasinya. Kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin dinilai dari kinerjanya. Pemimpin tidak bisa menyalahkan siapapun kecuali dirinya untuk kinerja yang buruk.
5. Pemimpin bertanggung jawab agar organisasinya memiliki prioritas dan fokus. Pemimpin membuat tim dan organisasinya fokus pada hal-hal yang penting. Dia menjaga fokus dan prioritas itu, membuat keputusan-keputusan, dan menghilangkan hambatan-hambatan agar organisasi tetap dapat fokus pada hal-hal yang penting dan menghasilkan kinerja prima.

Kinerja pegawai Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja

#### 1. Kualitas (Mutu)

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas adalah sifat-sifat yang dimiliki oleh setiap produk barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki kelebihan-kelebihan yang di peroleh melalui proses dan perbaikan yang berkelanjutan. Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Tjiptono, 2001). Sehingga definisi kualitas kerja dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumenserta ketepatan penyampaianya dalam mengimbangi harapan konsumen (Tjiptono, 2007). Kualitas kerja (work quality) dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima / peroleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan / inginkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu perusahaan. Jika jasa yang diterima atau dirasakan (perceived service) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas kerja dipersepsikan baik dan memuaskan, jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen, maka kualitas kerja dipersepsikan sangat baik dan berkualitas.

#### 2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.” Dengan

demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Setiap usaha analisis jabatan atau pekerjaan pasti ada akhirnya berkaitan dengan persyaratan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang dianalisis. Oleh karena itu, standar personalia sebagai pembanding harus terlebih dahulu ditentukan. Standar ini merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang pekerja, pegawai atau karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

### 3. Penyelesaian pekerjaan

Ketepatan waktu menyangkut penyelesaian tugas-tugas yang diberikan tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien. Ketepatan waktu sangat mempengaruhi dalam sebuah organisasi, target yang perlu kita capai harus sesuai dengan perencanaan. Merencanakan penyelesaian pekerjaan dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu dan sumber daya. Kerja sama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerja sama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota. Dalam hal ini dalam penyelesaian pekerjaan sangat dibutuhkan kerjasama antar pegawai dan pimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, di antaranya:

1. Peran pimpinan Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja.

Pimpinan Rumah Sakit sudah melaksanakan perannya sebagai seorang pimpinan, dimana peran sebagai seorang pimpinan yaitu membimbing dan mengarahkan pegawai, menggerakkan pegawai untuk mengikuti jejaknya serta bertanggungjawab, Dalam hal ini pimpinan Rumah Sakit sudah menjalankan tugasnya dengan baik, namun belum dikatakan maksimal. Disebabkan masih banyak pegawai yang belum menunjukkan kualitasnya dengan baik.

2. Kinerja pegawai Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja.

Pegawai Rumah Sakit sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, Namun hasilnya belum maksimal dikarenakan pegawai Rumah Sakit memiliki kualitas yang berbeda-beda, Sumber daya manusia yang tidak merata sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penyelesaian pekerjaan pegawai Rumah Sakit sudah berusaha sebaik mungkin, Namun masih ada beberapa pegawai yang kadang datangnya terlambat sehingga memperlambat prosesnya pekerjaan.

3. Peran pimpinan Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Aji Batara Agung Samboja.

Peran pimpinan Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah berjalan cukup baik, dimana pimpinan dan pegawai Rumah Sakit sudah berusaha menunjukkan dan memberikan kinerja terbaiknya. Dengan melalui bimbingan serta bertanggungjawab terhadap pegawai, mampu memberikan kontribusi kepada pegawai, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai, Namun ternyata tidak semua pegawai yang bisa melaksanakan tugasnya dengan disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2007. *Analisis Data penelitia Kualitatif* . PT. Raja Grapindo Persada, Jakarta
- Dwiyanto, Agus. 2003. *Penelitian Kinerja Organisasi Publik yang diselenggarakan Oleh jurusan Administrasi Negara Fisipol UGM*. Yogyakarta.
- Erawan, Prasetya. 2002. *Penelitian Kinerja*. Jakarta
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2001 *Organisasi Bina Rupa Askara*, Jakarta
- Gunawwan, Adi. 2003, *Kamus praktis bahasa Indonesia*. Surabaya : Kartika
- Krisyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rasdakarya.
- Moleong, L.J, 2002. *Metodologi penelitian kualitatif* , PT. Remaja Rosda karya Bandung.
- \_\_\_, 2007. *Metodologi penelitian kualitatif* . PT. Remaja Rosda karya Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Gajah mada Universitas Press
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Persi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT.Prench allindo.
- Sastrohadiwiry, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Askara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2000. *Manajemen Abad 21*. Jakarta : Bumi Askara.
- \_\_\_, \_\_\_ 2002. *Manajemen Strategik*. Jakarata : Bumi Askara.
- \_\_\_, \_\_\_. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Edisi Revisi Bumi Askara.
- \_\_\_, \_\_\_. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarata : Bumi Askara

- Sianipar, J.P. 2000. *Perencanaan Peningkatan Kinerja Lembaga Administrasi Republik Indonesia*. Jakarta
- Simamora Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*. STEI. Yogyakarta
- Soekanto, Soerjono. 2003 *Kamus Sosiologi*, CV Rajawali, Jakarta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suryanto, Bagong dan J. Dwi Narwoko, 2004, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, Jakarta : Kencana
- Syafie, Inu Kencana. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Veithzal Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Wahjosumidjo.1987. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers. (Diakses 20 Oktober 2009)
- Zauhar, Soesilo. 2002. *Reformasi Administrasi*. Jakarta : Bumi Askara.

#### **SUMBER INTERNET**

<http://fourseasonnews.blogspot.com/2012/03/pengertian-pimpinan-dan-kepemimpinan.html>

<http://rhya-syam.blogspot.com/2012/01/kepemimpinan-rumah-sakit.html>

<http://top10iklan.blogspot.com/2012/10/pengertian-pegawai.html>