

**Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di  
Puskesmas Labuhan Ruku, Kec. Telawi, Kab. Batu-Bara**

**Annisa Puti Amira<sup>1</sup>, Eka Madani Nasution<sup>2</sup>, Nurhidayah<sup>3</sup>, Shinta Rahma<sup>4</sup>,  
Tia Mariani<sup>5</sup>, Fitriani Gurning<sup>6</sup>**

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat, Progamam Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan  
annisamira22@gmail.com<sup>1</sup>, ekamadani0@gmail.com<sup>2</sup>, Dealubis123@gmail.com<sup>3</sup>,  
shintarahma229@gmail.com<sup>4</sup>, tiamariani32@gmail.com<sup>5</sup>,  
fitrianigurning@uinsu.ac.id<sup>6</sup>

**ABSTRACT**

*Leadership style is considered important because the success of an organization will be determined by the leadership style of a leader. Leadership style is a way that leaders can influence the work behavior of their employees. In addition to leadership style, there is also work motivation which is equally important to be examined because not many people realize that motivation plays a primary role in shaping behavior, as well as influencing performance in an organization. Both of these things must be possessed by a head of a community health center to develop the performance of healthcare workers working in the community health center. This study uses qualitative research methods, in which the approach method is through direct interviews at Labuhan Ruku Community Health Center, Telawi Subdistrict, Batu-Bara Regency. This study aims to determine how the relationship between the leader and healthcare workers in this community health center. The results obtained from this study are that the leader has a fairly harmonious relationship with healthcare workers. It is concluded that both the leader and healthcare workers as well as the staff at Labuhan Ruku Community Health Center, Telawi Subdistrict, Batu-Bara Regency have a very good relationship. This also affects the performance of healthcare workers and staff to do their jobs well and as best as possible.*

**Keywords:** *leaders, hrm, pukesmas health workers*

**ABSTRAK**

Gaya kepemimpinan dianggap suatu hal yang penting karena sukses tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara yang dapat dilakukan pimpinan untuk memengaruhi perilaku kerja para karyawannya. Selain gaya kepemimpinan, ada juga motivasi kerja yang tak kalah penting untuk diteliti karena tidak banyak orang menyadari bahwa motivasi mempunyai peran pertama dalam membentuk perilaku, serta dalam memengaruhi kinerja pada suatu organisasi. Kedua hal tersebut harus dimiliki seorang kepala puskesmas untuk mengembangkan kinerja para tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang di mana metode pendekatannya melalui wawancara langsung di Puskesmas Labuhan Ruku, Kec. Telawi, Kab. Batu-Bara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan pemimpin dengan para pekerja tenaga kesehatan di pukesmas ini. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah pemimpin dengan para tenaga kesehatan memiliki hubungan yang cukup harmonis. Diperoleh kesimpulan bahwasannya antara pemimpin dengan para pekerja tenaga kesehatan maupun staf-staf di Puskesmas Labuhan Ruku, Kec. Telawi, Kab. Batu-Bara memiliki hubungan yang

sangat baik. Hal ini juga memengaruhi kinerja para tenaga kesehatan serta para staf untuk melakukan pekerjaannya secara baik dan semaksimal mungkin.

**Kata Kunci:** pemimpin, msdm, tenaga kesehatan pukesmas

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah manajemen dasar yang didalamnya terdapat beberapa teori dasar manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi pasti memiliki latar belakang yang berbeda. Untuk itu sudah menjadi kewajiban suatu organisasi dalam mempertahankan meyatukan antara tujuan organisasi dengan keinginan karyawan.

Berdasarkan Permenkes No. 43 Tahun 2019, Puskesmas tergolong Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Faskes) yang berarti sebuah wadah dalam melaksanakan upaya pelayanan kesehatan, seperti promotif, preventif, kuratif ataupun rehabilitatif yang diupayakan oleh pemerintah. Puskesmas memiliki kewajiban dalam membuat kebijakan kesehatan supaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit pelaksana tingkat pertama yang diandalkan pemerintah dalam upaya pembangunan sector kesehatan seperti pelayanan kesehatan di Indonesia. Karenanya ketersediaan sumber daya manusia dalam sebuah sistem kesehatan amat penting bagi peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja organisasi dalam Puskesmas. Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara yang dapat dilakukan pimpinan untuk memengaruhi perilaku kerja para karyawannya. Gaya kepemimpinan dianggap suatu hal yang penting karena sukses tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin. Beban kegagalan pelaksanaan pekerjaan yang beratnya dipikul oleh pemimpin menggambarkan bahwa dalam organisasi kedudukan seorang pemimpin adalah kedudukan paling penting, para pemimpin harus memiliki tujuan dan berkomunikasi dengan bawahannya untuk Bersama-sama memajukan organisasinya Untuk itu cara tersebut dapat dimanfaatkan oleh kepala Puskesmas untuk memengaruhi para tenaga Kesehatan di Puskesmas.

Selain gaya kepemimpinan, ada juga motivasi kerja yang tak kalah penting untuk diteliti karena tidak banyak orang menyadari bahwa motivasi mempunyai peran pertama dalam membentuk perilaku, serta dalam memengaruhi kinerja pada suatu organisasi. Motivasi karyawan yang tergolong cukup tinggi sangat berkaitan pada kinerja organisasi tersebut. Dengan artian bahwa para karyawan yang berkompeten dan bisa memberi kontribusi besar. Motivasi penting dipahami di dalam suatu organisasi, agar seorang manajer dapat mengelola SDM yang ada dalam organisasi dengan lebih efektif (Solihin I., 2009: 32). Prestasi kerja, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab dan keberhasilan dalam bekerja, menjadi faktor yang berhubungan erat dengan adanya suatu motivasi.

Kepala Puskesmas sebagai pimpinan harus bisa memberi contoh peran ke pimpinan yang baik dalam suatu organisasi yang dipimpinnya, sehingga

diharapkan seorang kepala Puskesmas mempunyai kemampuan memimpin yang dapat dimanfaatkan agar tujuan organisasi bisa teralisasi. Contoh bahwa pimpinan yang memberikan semangat bagi pekerja, terlihat dari adanya hubungan yang erat antara motivasi dari dalam diri seorang. Dampaknya adalah berbentuk perilaku orang per orang dalam organisasi, seperti halnya tingkat produktivitas, tingkat ketidakhadiran dan lainnya. (Oktaviana & Wahyono, 2020)

Secara psikologis, seorang pemimpin harus bisa memengaruhi motivasi kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan produktif namun tetap mengemban rasa penuh tanggung jawab. Selain itu dorongan yang membangun pada karyawan juga merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Karyawan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan tanpa kehilangan motivasi dan gairah kerja sebagai pemeliharaan dan pengembangan SDM dalam organisasi (Kontesa, 2014). Aspek tersebut juga harus dimiliki seorang kepala puskesmas untuk mengembangkan kinerja para tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas. (Usman et al., 2020)

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Labuhan RukuKecamatan Telawi Kabupaten Batu-Bara dengan menggunakan metode pendekatan penelitian adalah kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif dari penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan berdasarkan pertanyaan yang sudah direncanakan peneliti dari awal di mana wawancara terhadap informan dilakukan secara langsung melalui tatap muka memakai pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara matang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu peneliti melakukan wawancara dengan menentukan sendiri informannya sesuai dengan judul yang akan dibahas. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu dengan memakai teknik deskriptif analitik yang di mana peneliti berusaha menjabarkan dan mencoba menggambarkan secara jelas tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja para tenaga Kesehatan di Puskesmas Labuhan Rukukecamatan telawi kabupaten batu-bara.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Motivasi kekemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan seorang tenaga kesehatan untuk menumbuhkan dan menuntun perilaku. Adapun pemicu meningkatnya motivasi tenaga kesehatan di unit pelayanan kesehatan karena adanya pandangan dari kepemimpinan yaitu pemberian penghargaan, baik berbentuk jasa ataupun berupa reaksi. Memberikan kepedulian terhadap tenaga kesehatan bisa berdampak positif terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga para tenaga kesehatan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.

Kinerja yang baik dapat tercipta dengan kinerja tenaga kesehatan yang baik dan didukung oleh motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun dari luar. Hal ini sependapat dengan pendapat yang mengungkapkan bahwa yang menjadi faktor penting yang memengaruhi kerja adalah salah satunya motivasi. (Usman et al., 2020)

## **Fungsi kepemimpinan di puskesmas**

Penelitian sebelumnya mengatakan dari 47 orang responden yang menjadi subjek penelitian, sebanyak 27 responden mengatakan bahwa penggunaan fungsi kepemimpinan puskesmas sebagai metode pengambilan keputusan bukan hal yang baik. Hal ini dikarenakan kepala puskesmas jarang mengambil keputusan secara spontan dan tidak mempertimbangkan kemampuan para petugas terhadap masalah yang sedang dihadapi serta ketidak tegasannya terhadap para tenaga kesehatan yang lalai dengan peraturan yang ada di puskesmas.

Karena hal ini berdampak buruk terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan, motivasi kerja jadi menurun akibatnya tenaga kesehatan yang tidak memiliki motivasi kerja dari kepemimpinan menjadi rendah dan menyebabkan tingkat koordinasi yang buruk.

Efektivitas harus menjadi hal yang paling dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Ini menagarah ke tujuan yang akan dicapai puskesmas. Kepala puskesmas harus menetapkan keputusan dan mengemban tanggung jawab dalam melahirkan visi dan misi puskesmas tersebut dan kepemimpinan wajib mengetahui keterbatasan sumber daya manusia dan apa saja masalah dalam hubungan antara tenaga kesehatan dengan peraturan yang berlaku dalam merealisasikan tujuan puskesmas. (Hutabarat et al., 2019)

## **Karakteristik individu tenaga kesehatan**

Kemampuan serta keterampilan fisik dan mental dari individu sebagai tenaga kesehatan adalah pengertian dari karakteristik tenaga kesehatan. Karakteristik tenaga kesehatan juga dipengaruhi oleh masalah pribadi, termasuk keluarga, umur, jenis kelamin dan tingkat sosial. Sebagai tenaga kesehatan yang memiliki karakteristik individu dan dipengaruhi terhadap hasil baik dan buruknya manajemen. Unit pelayanan kesehatan sebagai institusi tenaga kesehatan yang dekat dengan masyarakat dipaksa untuk memahami karakter dan perilaku yang terdapat di setiap individu yang bertujuan agar tenaga kesehatan dan puskesmas bisa sejalan keprofesionalan seorang tenaga kesehatan bisa memberikan dampak terhadap kinerja tenaga kesehatan. Upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif terhadap tenaga kesehatan yang maksimal akan memengaruhi kuliatis mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik. Untuk menuntaskan sebuah tugas dan tanggung jawab yang dimiliki, tenaga kesehatan diharuskan untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dengan efisien dan efektif. Kualitas tenaga kesehatan yang rendah akan semakin banyak dibarengi dengan munculnya tenaga kesehatan yang memiliki kinerja yang rendah. (Suni, Suratmi, Qowi, 2020)

Dari penelitian ini, ada beberapa tenaga kesehatan yang memiliki motivasi, baik berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang didapat dari kepemimpinan kepala puskesmas. Tenaga kesehatan memiliki hubungan yang sangat baik terhadap sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang membuat sangat nyaman, serta mempunyai seorang pemimpin yang bisa memberikan bimbingan untuk bekerja lebih baik lagi. Kepemimpinan harus dapat memberikan dan memperhatikan motivasi kerja para karyawannya, apabila kinerja meningkat maka akan

berpengaruh pada tercapainya suatu tujuan dari organisasi. (Rusmitasari & Mudayana, 2020)

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai hubungan kepemimpinan ini harus ada di setiap pemimpin puskesmas, ini dikarenakan dapat membantu untuk menumbuhkan semangat di dalam diri para petugas kesehatan Puskesmas. Namun, hal ini tidak dapat diterapkan sekaligus pada kepemimpinan, melainkan harus dilakukan pengaplikasian satu per satu pada satu waktu dan waktu tersebut harus tepat. Contoh dalam pemberian arahan juga bimbingan kepada petugas kesehatan yang masih kekurangan wawasan yang jelas terhadap tugas yang diembannya serta pemberian kritik yang bersifat positif saat hasil kerja masih dibawah target. (Rusmitasari & Mudayana, 2020)

**Tabel 1.1** Distribusi Tenaga Kesehatan yang Bekeja di Puskesmas Labuhan RukuKecamatan Telawi Kabupaten Batu-Bara 2021

<b>NO</b>	<b>JENIS SDM</b>	<b>JUMLAH TENAGA KERJA</b>
1	Dokter Umum	3
2	Keperawatan	28
3	Kebidanan	30
4	Gizi	1
5	Keteknisian Medis	1
6	Teknik Biomedika	1
7	Kesehatan Masyarakat	3

*sumber: data primer 2021*

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Puskesmas Labuhan RukuKecamatan Telawi, diketahui bahwa kepala puskesmas dan staf-stafnya melaksanakan tugas program puskesmas dengan sangat baik sehingga kinerja yang diharapkan sesuai dengan yang diharapkan, seperti yang telah diamati dari wawancara serta data absensi atau jadwal piket staf dan tenaga kesehatan yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa staf dan tenaga kesehatan yang datang terlambat, pulang lebih awal karena ada keperluan penting, tetapi mereka selalu meminta izin terlebih dahulu kepada kepala Puskesmas Labuhan Ruku. Staf dan tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Labuhan Rukusemua disiplin dan selalu mengikuti aturan yang berlaku di Puskesmas Labuhan Rukutersebut, mereka juga selalu mengerjakan apa yang menjadi tugas mereka untuk menaiki kinerja masing-masing dan tidak ada kata penunda-nundaan.

Kepala Puskesmas Labuhan Rukuadalah seorang dokter yang juga bekerja di puskesmas ini, beliau sudah menjabat sebagai kepala puskesmas selama 2 tahun dimulai dari tahun 2019. Kepala puskesmas juga sangat sering datang ke puskesmas ketika tidak ada urusan di luar, dan kepala puskesmas juga sering mengawasi staf dan tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Labuhan Ruku. Jika ada hal yang penting, kepala puskesmas langsung segera memberitahukannya kepada staf-staf dan tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Labuhan Rukudan kepala

puskesmas juga selalu mengambil keputusan positif untuk menaikkan kinerja hasil kerja mereka untuk Puskesmas Labuhan Rukuini.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti yaitu profil Puskesmas Labuhan RukuKecamatan Telawi, terdapat beberapa cakupan program kesehatan yang meningkat dari tahun sebelumnya, yaitu pada pasien covid di tahun 2020 masyarakat yang ada di Kecamatan Telawi ada beberapa masyarakat yang terkena positif covid dan pasien tersebut cepat ditangani oleh pihak puskesmas dan pada tahun 2021 Puskesmas Labuhan Rukumelaksanakan vaksin covid dari pemerintah RI dan mereka memberitahukan kepada masyarakat Kecamatan Telawi akan disegerakan untuk vaksin agar kasus covid di Kecamatan Telawi tidak meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Puskesmas Labuhan RukuKecamatan Telawi Kabupaten Batu-Bara, diketahui bahwasannya kepala puskesmas dan tenaga kesehatan beserta pegawai yang bekerja di Puskesmas Labuhan Ruku ini sudah melaksanakan program puskesmas dengan maksimal. Puskesmas Labuhan Ruku juga memiliki jenis pelayanan seperti: pelayanan kesehatan promotif (upaya peningkatan kesehatan bagi masyarakat), preventif (upaya pencegahan dari terjadinya suatu penyakit), kuratif (upaya pengobatan ketika masyarakat sudah terkena penyakit), dan rehabilitatif (upaya pemulihan kesehatan masyarakat yang terkena penyakit dan sudah mendapatkan pengobatan) yang ditujukan untuk semua masyarakat sekitar puskesmas tersebut melalui kegiatan pokok puskesmas dan kegiatan tambahan puskesmas.

Program pokok puskesmas antara lain:

1. Promosi kesehatan, adanya promosi kesehatan yang dilakukan untuk menambah wawasan masyarakat terhadap kesehatan.
2. Pencegahan terhadap penyakit menular
3. Pelayanan kesehatan yang diberikan secara baik kepada masyarakat
4. Kesehatan ibu dan anak (KIA)
5. Upaya peningkatan gizi
6. Kesehatan lingkungan
7. Pencatatan dan pelaporan

Program lain seperti program *Planning of Action (POA)*, misalnya:

1. Melakukan rapat bulanan dalam rangka evaluasi dan orientasi kerja di Puskesmas.
2. Melakukan rapat tri bulanan lintas sektor untuk membahas program kerja puskesmas dengan bantuan pihak pemerintah dalam rangka mengadakan kegiatan yang sesuai dengan panduan pemerintah.
3. Mengadakan penyuluhan kesehatan terhadap ibu dan anak.
4. Mengadakan posyandu untuk imunisasi anak, ibu hamil, dan membantu lansia.
5. Membantu memberantas gizi buruk dengan menyediakan bantuan makanan bergizi bagi masyarakat kurang mampu.
6. Melakukan penjangkaran bagi anak sekolah.
7. Melakukan penyediaan layanan kesehatan ke daerah-daerah yang membutuhkan dan mengadakan laporan rutin dengan dinas kesehatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya antara pemimpin dengan tenaga kesehatan di Puskesmas Labuhan Ruku Kecamatan Telawi memiliki hubungan yang baik. Hal ini bisa kita lihat dari perilaku serta kinerja sang kepala pukesmas, yang di mana kepala puskesmas yang sangat sering datang ke puskesmas untuk mengawasi tenaga kesehatan serta staf yang ada di Puskesmas Labuhan Ruku. Serta kepala puskesmas juga selalu mengambil keputusan yang positif yang hal ini dilakukan untuk menaikkan kinerja hasil kerja mereka di pukesmas ini.

Dari hubungan kepemimpinan dengan para tenaga kesehatan yang terjalin dengan sangat baik ini, maka para tenaga kesehatan serta staf-staf yang lain dapat melaksanakan program yang ada di pukesmas dengan sangat baik serta semaksimal mungkin.

Semoga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan contoh untuk dapat menjalin hubungan yang harmonis diantara sang pemimpin dengan para staf-stafnya. Serta para pemimpin harus dapat mempertahankan hubungan yang baik di antara para tenaga kesehatan serta staf-stafnya dengan cara selalu memberikan energi yang positif, memberikan perlakuan yang baik serta yang positif, dan juga dapat bersikap adil serta dapat mengambil keputusan yang positif untuk meningkatkan kinerja para tenaga serta staf-stafnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hutabarat, I., Siagian, M., Manalu, P., Prima, U., Jl, I., & Simp, S. (2019). Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kebun Lada Kecamatan Binjai. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi*, 2(1).
- Oktaviana, I. A., & Wahyono, B. (2020). Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(3), 835-845.
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47. <https://doi.org/10.26714/jkmi.15.1.2020.47-51>
- Suni, Suratmi, Qowi, N. H. (2020). Indonesian Journal of Global Health Research. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 3(2), 11-17. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v2i4.250>
- Usman, U., Badiran, M., & Muhammad, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v5i1.5820>