

## GAYA KEPEMIMPINAN UNIT RMIK

Febina Sembiring \*<sup>1</sup>

Leoni Hulu <sup>2</sup>

Refina Tarigan <sup>3</sup>

Theresia Ziraluo <sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> STIKes Santa Elisabeth Medan

\*e-mail : [febinaasembiring8@gmail.com](mailto:febinaasembiring8@gmail.com), [leonihulu08@gmail.com](mailto:leonihulu08@gmail.com), [repinatarigan.21@gmail.com](mailto:repinatarigan.21@gmail.com),  
[theresiaelennziraluo@gmail.com](mailto:theresiaelennziraluo@gmail.com)

### Abstrak

Kriteria eligibilitas dalam penelitian ini meliputi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Kriteria inklusi yang ditetapkan pada penelitian ini antara lain: 1) literatur berbentuk jurnal ilmiah, 2) sumber Google Scholar, 3) Jurnal ilmiah memiliki akses terbuka, 4) jurnal ilmiah menggunakan bahasa Inggris, 5) tahun publikasi jurnal ilmiah antara tahun 2020-2024, 6) Penelitian ini menggunakan metode systematic literature review (SLR), yaitu suatu strategi untuk mengumpulkan, mengevaluasi, mengintegrasikan, dan menyajikan data dari berbagai penelitian tentang suatu permasalahan tertentu. Systematic literature review merupakan rangkuman dari berbagai penelitian yang telah melalui proses pencarian, seleksi, penilaian, dan sintesis untuk menjawab satu pertanyaan spesifik. Kepemimpinan adalah salah satu indikator penentu keberhasilan dalam implementasi Tata Kelola di Rumah Sakit. Peranan seorang pemimpin sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Rumah Sakit adalah organisasi pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan standar yang tinggi dan menerapkan continuous quality improvement. Sistem kompensasi berbasis produktivitas adalah pendekatan yang menghubungkan antara kinerja karyawan dengan imbalan yang diterima. Dengan demikian, karyawan yang berprestasi tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar, sehingga memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Sistem ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan bisnis yang lebih baik. Penerapan sistem kompensasi berbasis produktivitas juga dapat membantu perusahaan untuk mengurangi biaya tenaga kerja yang tidak efektif. Dengan mengukur kinerja karyawan secara akurat, perusahaan dapat menentukan siapa yang berhak menerima kompensasi yang lebih besar dan siapa yang perlu meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya yang lebih efektif dan meningkatkan efisiensi operasional. Namun, penerapan sistem kompensasi berbasis produktivitas juga memerlukan perhatian yang seksama. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengukuran kinerja yang digunakan akurat dan adil, serta bahwa target yang ditetapkan realistis dan dapat dicapai. Selain itu, perusahaan juga perlu mengkomunikasikan sistem kompensasi dengan jelas kepada karyawan, sehingga mereka memahami bagaimana kinerja mereka akan dinilai dan bagaimana kompensasi mereka akan ditentukan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, manajemen konflik, kompensasi

### Abstract

The eligibility criteria in this study include inclusion criteria and exclusion criteria. The inclusion criteria set in this study include: 1) literature in the form of scientific journals, 2) Google Scholar sources, 3) Scientific journals have open access, 4) scientific journals use English, 5) the year of publication of scientific journals between 2020-2024, 6) This study uses the systematic literature review (SLR) method, which is a strategy for collecting, evaluating, integrating, and presenting data from various studies on a particular problem. A systematic literature review is a summary of various studies that have gone through a process of searching, selecting, assessing, and synthesizing to answer a specific question. Leadership is one of the determining indicators of success in implementing Governance in Hospitals. The role of a leader is very important for the survival of an organization. A hospital is a healthcare organization that aims to provide high-quality healthcare services and implement continuous quality improvement. A productivity-based compensation system is an approach that links employee performance with the rewards received. Thus, high-performing employees will receive greater compensation, thus motivating them to continuously improve their performance. This system can help companies improve employee productivity and performance, as well as achieve better business goals. The implementation of a productivity-based compensation system can also help companies reduce ineffective labor costs. By accurately measuring employee performance, companies can

*determine who deserves greater compensation and who needs to improve their performance. This can help companies allocate resources more effectively and improve operational efficiency. However, the implementation of a productivity-based compensation system also requires careful attention.*

**Keywords:** *leadership style, conflict management, compensation* Keywords: *leadership style, conflict management, compensation*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan dapat dipahami sebagai penggunaan fungsi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di bidang kesehatan. Manajemen tenaga kesehatan memiliki keunikan tersendiri, karena tenaga kesehatan sangat besar, beragam dan terdiri dari tanggung jawab yang berbeda, sering tercermin dalam organisasi profesional ini. Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya".

Menurut pendapat Thoha dalam Retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. (Fahmi Kamal1 n.d.)

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. (Junimiserya Zalukhu1 n.d.)

Gaya kepemimpinan adalah serangkaian perilaku yang dilakukan seorang pemimpin secara langsung atau tidak langsung terhadap orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan seni atau proses mempengaruhi dan membimbing orang lain agar memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai dalam situasi tertentu. Gaya kepemimpinan dan kecenderungannya yang harus diperhatikan adalah bagaimana kepemimpinan keperawatan harus proaktif dan mampu mengembangkan serta memahami perubahan yang sedang terjadi. Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin bawahannya.

Peranan atau fungsi kepemimpinan dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu: yang bersifat pengambilan keputusan, interpersonal, informasional, kemudian dijabarkan dalam sepuluh kriteria diantaranya yaitu: pengambilan keputusan, *actuating* atau penggerakkan atau arahan, motivator, pimpinan, perencanaan dan pengawasan.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi dapat meningkatkan OCB karyawan. Selain itu kualitas hubungan pimpinan dan karyawan yang biasanya disebut *leader member exchange* dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja maupun komitmen organisasi yang merupakan anteseden OCB.

Syah et al., 2022; Imam et al., 2022). Konflik dapat terjadi kapan saja, di mana saja dan pada siapa saja. Konflik yang terjadi biasanya bersumber dari perbedaan pendapat yang berakibat negatif pada perawatan pasien, kepuasan kerja, kesehatan pribadi, maupun produktivitas profesional. Menurut (Toren dan Wagner, 2010 dalam Gulo, 2019) mengatakan bahwa "kepala ruangan harus mampu mengenali adanya konflik dan mampu memfasilitasi penyelesaian konflik yang bersifat membangun secepat mungkin".

Dalam upaya meminimalisir konflik terdapat beberapa langkah, diagnosis masalah menjadi bagian terpenting dalam metode ini yaitu metode tentang apa, siapa, dan bagaimana atau pusat

perhatian suatu masalah. Menyepakati suatu solusi dari kumpulan masukan mengenai jalan keluar dan evaluasi suatu masalah.

Dari segi aspek pengambilan keputusan sendiri terdapat beberapa tindakan yang bisa diambil untuk mengatasi masalah yang ada yaitu: (1) Mengidentifikasi masalah secara tepat untuk dapat memilih solusi yang terbaik, (2) Menentukan gaya keputusan yang tepat. Satu hal yang penting mengenai pemecahan masalah adalah keputusan terprogram dan keputusan tidak terprogram. Keputusan terprogram mengikuti standar prosedur operasi (SOP). (3) Pada model umum pengambilan keputusan adalah mengembangkan daftar solusi yang memungkinkan. (4) Memilih alternatif terbaik. (5) Pembuat keputusan harus mengumpulkan karyawan dan memobilisasi sumber daya secara efisien untuk menterjemahkan keputusannya ke dalam tindakan. (6) Mengevaluasi kesenjangan yang terdekat antara apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi.

## **METODE**

### **Strategi Pencarian Data (Search Strategy)**

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* (SLR), yaitu suatu strategi untuk mengumpulkan, mengevaluasi, mengintegrasikan, dan menyajikan data dari berbagai penelitian tentang suatu permasalahan tertentu. *Systematic literature review* merupakan rangkuman dari berbagai penelitian yang telah melalui proses pencarian, seleksi, penilaian, dan sintesis untuk menjawab satu pertanyaan spesifik. *Systematic literature review* merupakan jenis studi literatur yang dalam kesehatan bertujuan untuk memberikan dasar dari *Evidence-Based Practice* yang menginformasikan praktik kesehatan terbaik sehingga dapat menjadi dasar pertimbangan dari tenaga kesehatan dalam membuat keputusan klinis.

Metode pada kajian literatur ini adalah *Systematic Review* yang digunakan untuk memetakan literatur dan mengidentifikasi kesenjangan dalam area riset yang dilakukan dalam penelitian. *Framework* yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan *systematic review* menggunakan *PRISMA For Systematic Review* yang merupakan metode untuk meningkatkan *quality assurance* dari kelengkapan struktur dan proses *systematic review*. *PRISMA For Systematic Review* dipilih oleh peneliti karena penyusunan dalam pembuatan *systematic review* terperinci.

### **Sumber Informasi (Information Sources)**

Sumber database yang digunakan dalam pencarian literatur pada penelitian ini yaitu PubMed dan Google Scholar.

### **Kriteria Eligibilitas (Eligibility Criteria)**

Kriteria eligibilitas dalam penelitian ini meliputi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Kriteria inklusi yang ditetapkan pada penelitian ini antara lain: 1) literatur berbentuk jurnal ilmiah, 2) sumber Google Scholar, 3) Jurnal ilmiah memiliki akses terbuka, 4) jurnal ilmiah menggunakan bahasa Inggris, 5) tahun publikasi jurnal ilmiah antara tahun 2020-2024, 6) pembahasan dalam jurnal ilmiah meliputi peran rekam medis elektronik dalam meningkatkan efisiensi, kualitas layanan kesehatan, dan keselamatan perawatan pasien. Sementara kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu semua hal yang tidak termasuk dalam kriteria inklusi.

## **HASIL**

### **Identifikasi Hasil Pencarian Arikel (Step 1)**

Penulis mencari artikel dari scholar, dan sumber-sumber lainnya.

### **Pemilihan Artikel (Step 2 dan 3)**

Penulis memilih dan menentukan artikel yang akan di review (sebanyak 20 artikel).

### **Critical Appraisal (Step 4)**

Penulis memberikan sebuah penilaian terhadap 20 artikel yang telah di review.

### **Mengkombinasikan Data, Merangkum dan Menyajikan Hasil (Step 5)**

Penulis menyimpulkan semua hasil review 20 artikel.

## **Tabel Hasil Review**

Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis				Vol. 3, No. 2 November 2025, Hal. 777-793		
Kode	Penulis	Tujuan	Negara	Desain penelitian	Jumlah responden	Hasil penelitian
A1	(Manulang & Sinaga, 2021)	Untuk meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin	Indoneisa	penyuluhan	Unsur pimpinan masing-masing kepala instalasi terutama kepala instalasi rekam medis yang ditargetkan berjumlah ± 15 orang peserta	Peranan atau fungsi kepemimpinan dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu: yang bersifat pengambilan keputusan, interpersonal, informasional, kemudian dijabarkan dalam sepuluh kriteria diantaranya yaitu: pengambilan keputusan, actuating atau penggerakkan atau arahan, motivator, pimpinan, perencanaan dan pengawasan mayoritas responden merasakan konflik tenaga kesehatan yang Rendah dengan total 54 responden (56,3%), keterbatasan sumber yang rendah dengan total 50 responden (52,1%), sistem imbalan yang Tinggi dengan total 61 responden (63,5%), komunikasi sama rata yakni tinggi dan rendah masing-masing dengan total 48 responden (50,0%)
A2	(Dewi et al., 2025)	Untuk Menganalisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik pada Tenaga Kesehatan	Indonesia	desain cross-sectional	metode proporsional stratified random sampling, 96 responden	mayoritas responden merasakan konflik tenaga kesehatan yang Rendah dengan total 54 responden (56,3%), keterbatasan sumber yang rendah dengan total 50 responden (52,1%), sistem imbalan yang Tinggi dengan total 61 responden (63,5%), komunikasi sama rata yakni tinggi dan rendah masing-masing dengan total 48 responden (50,0%)

A3	(Adawiyah et al., 2024)	Untuk menjelaskan dan menginterpretasikan data yang dikumpulkan melalui studi literatur.	Indonesia	studi literatur	deskriptif kualitatif	Penelitian ini menyoroti pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan Kesehatan di berbagai tingkatan, baik pada puskesmas, rumah sakit, maupun lembaga non-pemerintah.
A4	(Miyana et al., 2020)	Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Rekam Medis RSUD dr.H.Abdul Moeloek Provinsi Lampung.	Indonesia	penelitian	Uji Hipotesis, 42 orang responden	Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Rekam Medis RSUD dr.H.Abdul Moeloek Provinsi Lampung yang berjumlah 42 orang pegawai. Uji Hipotesis melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung > Kpemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 5,247, dan hasil thitung = 5,247 > ttabel = 2,024.

Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis		Vol. 3, No. 2 November 2025 Hal. 777-793	
A5	(Artikel Untuk Indonesia) 1.Pdf, n.d.)	Penelitian kuantitatif	Metode yang Berdasarkan hasil penelitian dapat digunakan penelitian dapat diketahui bahwa menggunakan terdapat 120orang pengaruh yang signifikan antara pengumpulan gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit rekam medik di RSUD Cibinong,oleh karena itu Gaya memimpin yang baik hendaknya bisa membantu staf dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan indeks prestasi kerja karyawan.
A6	(Ramadhani et al., 2024)	Indonesia studi pustaka	pengumpulan data dilakukan dengan menelaah sumber-sumber literatur dari basis data akademik seperti PubMed, ScienceDirect, portal jurnal Indonesia, dan buku referensi akademik. Berdasarkan penelitian menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim melalui visi yang jelas dan tujuan bersama. Dalam konteks administrasi kesehatan, gaya ini sangat relevan karena tenaga kesehatan sering kali menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Pemimpin transformasional mampu memberikan semangat kepada tim untuk tetap berkomitmen

terhadap tujuan organisasi, seperti peningkatan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.

A7	(Kasus et al., n.d.)	Untuk mengetahui atau menjelaskan faktor kepemimpinan yang ditinjau dari peran pemimpin dalam penerapan kelengkapan penulisan diagnosis sesuai dengan terminologi ICD-10 pada dokumen rekam medis rawat Inap.	Indonesia	penelitian observasional dengan pendekatan metode kualitatif	Metode yang digunakan peneliti menggunakan pengumpulan data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kodefikasi penyakit dengan menggunakan ICD-10 dilaksanakan di Unit Rekam Medis oleh petugas Rekam Medis. Pemahaman dokter tentang ICD-10 kurang baik. Peran pemimpin sebagai pemberi inspirasi masih sebatas wacana dari pemimpin. Pemimpin belum mengorganisir untuk sosialisasi kepada dokter tentang pelaksanaan kodefikasi penyakit . Peran pemimpin sebagai pemberi motivasi masih sebatas identifikasi masalah dan wacana tentang pemberian penghargaan.
----	----------------------	---	-----------	--	---	---

---

A8	(Diana et al., 2025)	untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di BPJS Kesehatan.	Indonesia	studi literatur	Metode ini dipilih karena peneliti melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung	Hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang sangat besar terhadap loyalitas dan retensi karyawan BPJS Kesehatan di Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, peluang pengembangan karier, serta penghargaan kepada karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan harmonis
----	----------------------	---	-----------	-----------------	--	--

---

A9	Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Meninting, 2023)	untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di BPJS Kesehatan.	Indonesia	studi literatur review	Vol. 3, No. 2 November 2025, Hal. 777-793 Metode ini melakukan penelusuran data base diperoleh sejumlah 66 Artikel	DOI: <a href="https://doi.org/10.62017/jemb">https://doi.org/10.62017/jemb</a> Hasil penelitian ini bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajemen dan Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas keberhasilan organisasi.
A10.	(Fahmi Kamal November 2019)	Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kariawan	Indonesia	kuantitatif (positivis)	Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode penelitian untuk mendapatkan data sebagai objek penulisan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah Data Primer, Data Sekunder atau Studi Kepustakaan.	Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan faktor faktor lain mengenai Kinerja Karyawan suatu perusahaan untuk dijadikan variabel penelitian, dikarenakan penelitian ini dibatasi oleh waktu dan luasnya cakupan penelitian.

A11.	(Husen Waedoloh Maret 2021)	Untuk menganalisis karakteristik pemimpin yang efektif	Indonesia	studi literatur	Penelitian perpustakaan ( <i>library research</i> ) Peneliti mempelajari dan mengumpulkan data melalui beberapa literatur dan sumber bacaan yang mendukung dan relevan dengan penelitian.	Para ahli dalam berbagai bidang telah banyak melakukan penelitian terhadap gaya dalam melaksanakan kepemimpinan. Meskipun istilah yang dipergunakan tidak sama, akan tetapi maksudnya sama saja.
A12.	(Suwarno 2019)	Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi	Indonesia	studi literatur	Metode ini dipilih karena peneliti melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung	Kepemimpinan yang tidak punya program kerja, kontrol, pengawasan, sangsi, pemberian motivasi, pembagian kerja yang tidak jelas cukup sulit dapat meningkatkan kinerja, sebab hal yang demikian terlalu longgar sehingga pegawai bekerja seandainya sekedar rutinitas.
A13.	(Tampubolon Januari 2022)	Untuk mengetahui dinamika kepemimpinan	Indonesia	studi literatur	Peneliti mempelajari dan mengumpulkan data melalui beberapa literatur dan sumber bacaan yang mendukung dan relevan dengan penelitian.	Demikian dengan komunikasi antara pimpinan dengan orang yang dipimpin bahwa melalui komunikasi harus dilakukan dengan efektif bukan dengan tidak efektif.

A14.	(Andhi Sukma Hanafi1 MEI 2018)	Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Indonesia	studi literatur	Penelitian merupakan penelitian dengan studi literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara langsung.	Meskipun istilah yang digunakan tidak sama, akan tetapi maksudnya sama saja.
A15.	(Trang September 2013)	Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.	Indonesia	analisis regresi berganda	Jenis Penelitian merupakan penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab akibat variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melihat fenomena dan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	Hasil pengujian analisis regresi memperlihatkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya terlahir dari pemimpinnya dan pemimpin mencerminkan budaya organisasinya.

A16.	(Mattayang 2019)	Untuk menganalisis tipe-tipe kepemimpinan dalam gaya kepemimpinan	Indonesia	studi literatur	Penelitian perpustakaan ( <i>library research</i> ) Peneliti mempelajari dan mengumpulkan data melalui beberapa literatur dan sumber bacaan yang mendukung dan relevan dengan penelitian.	Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan maka ditarik kesimpulan yaitu tipe kepemimpinan meliputi tipe otoritas ( <i>autocrat</i> ); tipe peternalistik; tipe kharismatik; tipe kepemimpinan demokratis; dan tipe militeristik.
A17.	(Meyla Tazqiya Rakhma 2022)	Untuk menganalisis gaya kepemimpinan daalam dilema etis	Indonesia	studi literatur review	Penelitian ini mewacanakan arah penelitian di masa depan, dan memberikan kesimpulan singkat dari penelitian ini. Dalam	Penulis menyetujui bahwa pendapat mengenai etika tentang kepemimpinan telah membentuk dua aliran terpisah, yaitu kepemimpinan etis dan kepemimpinan tidak etis dimana yang pertama berfokus pada perilaku pemimpin etis yang patut dicontoh dan yang kedua berfokus pada perilaku pengawasan antisosial dan negatif

---

A18.	(AgungHartadi 2023)	Untuk menganalisis	Indonesia	kuantitatif	Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme.	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi. Untuk mengetahui tersebut, penulis menyebar kuesioner sebanyak 30 eksemplar untuk 30 responden.
A19.	(Dirham April 2019)	Untuk menganalisis	Indonesia	Social Learning	<i>Social Learning</i> merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.	Meskipun istilah yang dipergunakan tidak sama, tetapi maksudnya sama saja.

---

A20	(Rohaeni April 2016)	Untuk menganalisis	Indonesia	Library Research	Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku literature dan sumber bacaan lainnya yang terkait dengan masalah yang diteliti.	Dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan itu pada manusia.
-----	----------------------	--------------------	-----------	------------------	--	---

## PEMBAHASAN

### Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu indikator penentu keberhasilan dalam implementasi Tata Kelola di Rumah Sakit. Peranan seorang pemimpin sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Rumah Sakit adalah organisasi pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan standar yang tinggi dan menerapkan continuous quality improvement. Oleh karena itu, pemilihan dan penunjukan seorang pemimpin yang percaya pada perubahan dan dapat mengimplementasikan tata kelola klinis sebagai kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien sehingga dapat meningkatkan keunggulan organisasi dan menciptakan sikap positif terhadap program tata kelola klinik tersebut.

Menurut Hasibuan (2002) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.

### Peran pemimpin dalam unit rekam medis

Seorang administrator rumah sakit harus dapat memimpin organisasi dengan sukses dengan mempertimbangkan layanan kesehatan yang dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan sambil mempertimbangkan hak dan kewajiban karyawan. Akibatnya, peran kepemimpinan rumah sakit sangat penting. Studi (Juniati et al., 2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan rumah sakit. Kepemimpinan seperti itu menghargai perbedaan dan kemampuan staf dan memberikan kepercayaan kepada mereka untuk memecahkan masalah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pujiastuti, 2017) pada tabel 2 bahwa koefisien korelasi gaya kepemimpinan dengan mutu pelayanan kesehatan di RSB Waled sangat signifikan dan mempunyai hubungan positif. Dengan kata lain, semakin demokratis gaya kepemimpinan yang dipakai oleh atasan di RS Waled maka akan semakin baik mutu pelayanan kesehatan yang diberikan.

### Jenis konflik di Tim kerja Unit Rekam Medis

Persaingan antarprofesional merugikan pasien dan sistem layanan kesehatan. Bukti yang ada menunjukkan yakni konflik atau persaingan di sektor kesehatan mengganggu kolaborasi intra dan antarsektoral, dan juga dapat mengakibatkan stres yang semakin buruk termasuk kelelahan emosional bagi petugas layanan kesehatan. Persaingan antarprofesional juga

berimplikasi pada berkurangnya komitmen petugas layanan kesehatan terhadap layanan kesehatan, serta mendorong perilaku egois, yang akibatnya mengakibatkan penganiayaan atau tidak dilakukannya pengobatan terhadap pasien (Adigwe et al., 2023).

#### **Gaya kepemimpinan dalam menyelesaikan konflik**

Salah satu aspek terpenting dalam menyelesaikan konflik di tempat kerja adalah manajemen konflik. Ketika layanan medis diberikan dalam suatu organisasi, perselisihan mungkin terjadi. Strategi untuk mengelola konflik secara efektif harus didasarkan pada gaya komunikasi dan perilaku profesional layanan kesehatan, terutama kepala departemen dan/atau pemimpin tim (Sulastien & Sudariani, 2020). Konflik dari dalam diri individu (*individual conflict*) Konflik yang ada didalam diri individu dapat menyebabkan seseorang merasa bimbang bingung sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak bisa dilakukan dengan maksimal. Peran seorang pemimpin harus dapat memberikan arahan terhadap bawahannya, yaitu :

- Memberikan waktu kepada bawahan untuk merenung dan memikirkan jalan keluarnya
- Apabila tidak berhasil, pimpinan mencari beberapa alternatif, saran, masukan yang baik dan memberikan rasa percaya diri kepada bawahan.

#### **Strategi penyelesaian konflik dalam unit Rekam Medis**

Konflik merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, konflik dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada bagaimana penanganannya. Dalam lingkup rekam medis di rumah sakit kepala ruang menjadi salah satu peran penting dalam penyelesaian konflik pada rekam medis.

Pengamatan awal penulis, selain jam kerja yang banyak tingkat stres pada perekam medis diakibatkan oleh kesalahan pengelompokkan berkas rekam medis, berkas rekam medis yang terlalu tebal, banyaknya pasien yang mendaftar.

Strategi coping yang paling efektif dalam lingkungan kerja perekam medis di RSIA Limijati Bandung yaitu dengan motivasi dan komunikasi karena strategi coping tersebut bisa mengurangi atau menuntaskan masalah yang dihadapi, sedangkan kegiatan seperti liburan ataupun melakukan hobi hanya mengalihkan stres yang sifatnya hanya sementara. Motivasi dari seseorang berupa dukungan atau arahan dari rekan kerja membuat stres bisa teratasi, sedangkan komunikasi yang baik untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi sehingga strategi coping tersebut efektif untuk mengurangi stres sehingga berimplikasi pada kondisi kerja yang lebih baik.

#### **Langkah-langkah pemimpin RMIK dalam mengelola konflik**

Pengelolaan konflik merupakan keterampilan yang penting sehingga harus dikuasai oleh perawat karena konflik tersebut merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari, teoritikus interaksional pada tahun 1970 memandang konflik sebagai suatu keharusan dan secara aktif mendorong organisasi untuk meningkatkan konflik sebagai alat untuk pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi.

#### **Pentingnya kepemimpinan efektif dalam rekam medis**

Kepemimpinan klinik (*Clinical Leadership*) semakin dianggap penting untuk meningkatkan kualitas perawatan pasien dan keberlanjutan pelayanan kesehatan. Kepemimpinan klinik atau medis dianggap sangat berperan dalam upaya peningkatkan kinerja organisasi, termasuk kualitas perawatan, keselamatan pasien dan perawatan yang hemat biaya. Kepemimpinan klinik merupakan pendorong upaya pengembangan visi pelayanan klinis di rumah sakit. Salah satu hambatan utama dan yang terpenting dalam penerapan tata kelola klinis di rumah sakit adalah lemahnya kepemimpinan organisasi dalam merespon perubahan. Pentingnya komitmen manajemen puncak dan juga kesediaan manajemen tingkat atas dan menengah untuk menindaklanjuti peningkatan pelaksanaan program tata kelola klinis.

Berdasarkan hasil tinjauan literatur beberapa penelitian yang mengukur peran pemimpin penting dalam mencapai perubahan budaya organisasi dan pengembangan rumah sakit. Hasil penelitian (Srimulyani & Hermanto., 2022), mengatakan keterikatan kerja terjadi melalui perubahan budaya organisasi yang dimulai dari perubahan cara pemimpin dalam memimpin organisasi, dan kepemimpinan yang kredibel menjadi praktik efektif dalam mencapai keunggulan kompetitif dalam pelayanan kepadakonsumen. Sedangkan hasil penelitian (Faida et al., 2023), mengatakan budaya kerja organisasi yang baik cenderung mendorong keberhasilan penggunaan

Rekam Medik Elektronik (RME), dimana manajemen kepemimpinanyang mencakup dukungan terhadap implementasi RME melalui sosialisasi visi dan misi, pembuatan regulasi yang mewajibkan penggunaan, sosialisasi dan motivasi petugas untuk menggunakan sistem secara berkelanjutan melalui pertemuan rutin, pemberian penghargaan kepada petugas yang patuh, serta pemberian sanksi kepada petugas yang melanggar, juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan penggunaan RME. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Ziari et al., 2019), didapatkan, sebagian besar partisipan mengemukakan bahwa budaya organisasi yang tidak pas adalah hambatan utama dalam melaksanakan program tata kelola klinik di rumah sakit.

## KESIMPULAN

Penerapan sistem kompensasi berbasis produktivitas juga dapat membantu perusahaan untuk mengurangi biaya tenaga kerja yang tidak efektif. Dengan mengukur kinerja karyawan secara akurat, perusahaan dapat menentukan siapa yang berhak menerima kompensasi yang lebih besar dan siapa yang perlu meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya yang lebih efektif dan meningkatkan efisiensi operasional.

Namun, penerapan sistem kompensasi berbasis produktivitas juga memerlukan perhatian yang seksama. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengukuran kinerja yang digunakan akurat dan adil, serta bahwa target yang ditetapkan realistis dan dapat dicapai. Selain itu, perusahaan juga perlu mengkomunikasikan sistem kompensasi dengan jelas kepada karyawan, sehingga mereka memahami bagaimana kinerja mereka akan dinilai dan bagaimana kompensasi mereka akan ditentukan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

## Saran

Gaya kepemimpinan yang perlumendapatkan perhatian agar lebih baik lagi adalah memperbaiki pada aspek perlunya pemimpin melakukan koordinasi dengan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi bawahan, serta mendelegasikan tugas kepada bawahan yang kompeten dibidangnya. Dengan melakukan koordinasi yang baik serta penugasan yang sesuai dengan kompetensi bawahan maka dapat memudahkan pemimpin dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih baik. Kinerja pegawai sebaiknya yang perlu dibenahi adalah pada peningkatan kualitas hasil pekerjaan, dengan demikian diharapkan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, A. Al, Nabilah, N., Luthfiansyah, F. A., Khairunisa, P., & Wasiyem, W. (2024). Kepemimpinan Dalam Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 13540–13546. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i4.38427> artikel 1.pdf. (n.d.).
- Dewi, F. S. P., Prayetni, P., & Antoro, B. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik pada Tenaga Kesehatan di RS Aka Medika Sribhawono Kabupaten Lampung Timur Tahun 2024. *Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 4(1), 198–210. <https://doi.org/10.57235/jetish.v4i1.3887>
- Diana, A., Putri, E., Windari, A. J., Hanifah, N., Kartika, H. A., Kencana, N., Studi, P., & Publik, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bpjs kesehatan. 7(1), 55–63.
- Kasus, S., Rumah, D. I., Permata, S., & Semarang, M. (n.d.). *KEPEMIMPINAN DALAM PENULISAN SPESIFITAS DIAGNOSIS SESUAI DENGAN ICD-10 BAGI TENAGA MEDIS*. 61–66.
- Manulang, H. F., & Sinaga, J. P. (2021). Penyuluhan Tentang Kepemimpinan Dalam Unit Rekam Medis Rsu Sembiring. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Putri Hijau*, 1(2), 29–35. <https://doi.org/10.36656/jpmph.v1i2.686>
- Meninting, D. I. P. (2023). *Nusantara Hasana Journal*. 3(5), 71–77.
- Miyana, M., Fahrizi, F., & Elina, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

- Bagian Rekam Medis RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(02), 53–60. <https://doi.org/10.24967/jmms.v2i02.543>
- Ramadhani, F. A., Amri, N. F., Shofwan, M., & Nasution, R. (2024). *Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Administrator Kesehatan Effective Leadership Styles for Healthcare Administrators*. 7(12), 4858–4864. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6533>
- AgungHartadi. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 14-19.
- Andhi Sukma Hanafi<sup>1</sup>, Chairil Almy<sup>2</sup>, M.Tirtana Siregar<sup>3</sup>. MEI 2018. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA." *TERHADAP KINERJA PEGAWAI*.
- Dirham. April 2019. "GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF." *Journal of Islamic Management and Bussines*.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, Edy Sulistio. November 2019. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*.
- Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, Suryo Ediyono. Maret 2021. "Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif." *Social, Humanities, and Education Studies* 144– 152.
- Mattayang, Besse. 2019. "TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS." *JURNAL OF ECONOMIC*.
- Meyla Tazqiya Rakhma, Salma Nisrina N F, Muhammad Fahmi Z, Neni Yulianita. Juni 2022. "GAYA KEPEMIMPINAN DALAM DILEMA ETIS : TINJAUAN LITERATUR GAYA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN." *Jurnal Common*.
- Rohaeni, Heni. April 2016. "MODEL GAYA KEPEMIMPINAN DAN MODEL GAYA KEPEMIMPINAN DAN." *Ecodemica*.
- Suwarno, Rizki Yudha Bramantyo. 2019. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI." *Jurnal Transparansi Hukum*.
- Tampubolon, Manner. Januari 2022. "DINAMIKA KEPEMIMPINAN." *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*.
- Trang, Dewi Sandy. September 2013. "GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal EMBA* 208-216.