

Jurnal Pengabdian Masyarakat Putri Hijau	Vol. 1 No. 2	Edition: Januari 2021 – Maret 2021
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JMPH	
Received: 20 Maret 2021	Revised: -----	Accepted: 27 Maret 2021

PENYULUHAN TENTANG KEPEMIMPINAN DALAM UNIT REKAM MEDIS RSU SEMBIRING

Counseling About Leadership In The Medical Record Unit Of Sembiring Hospital

Hengky Frenki Manulang¹, Jon piter sinaga²

¹Institut Kesehatan Deli Husada Delitua

²Institut Kesehatan Deli Husada Delitua

email : hengky.dhdt@gmail.com, sinagajonpiter18@gmail.com

Abstract

In an organization of urgency on the capability and capacity of a leader really needed an effort to run and maintain the organization to an organization that still walk and run functions as where it should be so reasonable that a leader in case this should continue to improve capacity as a leader. Community service activities in the form of This extension is a response to problems of capacity of a leader in managing the organization that he leads are often times encountered was the lack of capacity of a leader who in the end will result in less well-organized organization and ultimately led walk not the function of each part of an organization. This activity generally aims to provide knowledge in order to increase the capacity of the leadership element in managing the hospital medical record unit , and for the material in this out reach activity itself is material that is processed by the team based on the model of leadership theories . This activity was held at Sembiring hospital, Deli Tua Subdistrict . Overall, this activity ran smoothly starting from the preparation and planning stage, the implementation stage, until the report writing stage went smoothly without any significant obstacles. The enthusiasm of the participants extension consisting of the ranks of the sick as well as the leadership of the unit, especially medical records show that the activities of counseling is responded to well by the participants. Response positive that shown by these participants indicated that this activity brings impacts that are positive for the leadership of medical records , especially in the increase the understanding of the ranks of the hospital in order creation work order management that is optimal.

Keywords : *sembiring hospitals , elements of leadership hospitals , capacity leader*

Abstrak

Dalam suatu organisasi urgensi atas kemampuan serta kapasitas dari seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam usaha menjalankan serta mempertahankan organisasi agar organisasi tersebut tetap berjalan serta menjalankan fungsi sebagai mana mestinya sehingga wajar saja seorang pemimpin dalam hal ini harus terus meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa penyuluhan ini merupakan jawaban atas permasalahan kapasitas dari seorang pemimpin dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya yang sering kali ditemui masih lemahnya kapasitas dari seorang pemimpin yang pada akhirnya akan mengakibatkan kurang tertatanya organisasi tersebut dan pada akhirnya menyebabkan tidak berjalanya fungsi dari setiap bagian dari suatu organisasi. Kegiatan ini secara umum bertujuan untuk memberikan pengetahuan demi meningkatkan kapasitas dari unsur pemimpin dalam mengelola unit rekam medis rumah sakit , dan untuk materi dalam kegiatan penyuluhan ini sendiri adalah materi yang diolah oleh tim dengan berpedoman pada model dari teori-teori kepemimpinan. Kegiatan ini dilaksanakan di RSU Sembiring, kecamatan deli tua. Secara

keseluruhan kegiatan ini berjalan dengan lancar mulai dari tahap persiapan dan perencanaan, tahap pelaksanaan, hingga pada tahap penulisan laporan berjalan dengan lancar tanpa kendala yang berarti. Antusiasme dari para peserta penyuluhan yang terdiri dari para jajaran sakit serta pimpinan unit terutama unit rekam medis memperlihatkan bahwa kegiatan penyuluhan ini direspon dengan baik oleh para peserta. Respon positif yang diperlihatkan oleh para peserta ini mengindikasikan bahwa kegiatan ini membawa dampak yang bersifat positif bagi pimpinan unit rekam medis terutama dalam meningkatkan pemahaman dari jajaran rumah sakit agar terciptanya tata kerja manajemen yang optimal.

Kata Kunci : *RSU Sembiring, unsur pimpinan rumah sakit, kapasitas pimpinan*

1. PENDAHULUAN

Secara filosofis Rumah Sakit yang kuat adalah Rumah Sakit yang memiliki manajemen yang optimal. Sehubungan dengan pemahaman filosofis ini maka Rumah Sakit memiliki 2 (dua) makna penting yaitu, *pertama*, Rumah Sakit sebagai sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan, *kedua*, Rumah sakit sebagai subyek yang mampu mandiri dengan mengembangkan aset-aset lokal sebagai sumber penghidupan bersama yang akan dimanfaatkan untuk stafnya. Untuk mencapai kedua tujuan yang disebutkan di atas maka secara resmi dibentuklah pengelola rumah sakit yang disebut dengan manajemen rumah sakit.

Salah satu ciri kehidupan adalah bahwa setiap individu memiliki perbedaan sifat antara yang satu dengan yang lainnya. Kekhasan sifat dari masing-masing individu tersebut dapat menjadi ciri bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana dengan detail sifat seorang. Fakta ini tidak hanya dimiliki oleh manusia sebagai entitas individual, organisasi juga memiliki karakter tersendiri dan mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengidentifikasi bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan *organization culture* atau budaya organisasi. Definisi dari Sarplin dalam Susanto (2006: 120) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Definisi ini secara tersirat menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan aspek yang memiliki banyak unsur di dalamnya. Kembali kepada unsur yang terdapat di dalam budaya organisasi, menurut Sondang (1995: 233) budaya organisasi merupakan penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi. Definisi ini menjelaskan bahwa salah satu unsur yang memiliki peranan penting di dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi adalah unsur kepemimpinan.

Meskipun telah banyak undang-undang yang mengatur mengenai efektifnya penyelenggaraan rumah sakit namun hingga saat ini masih banyak ditemui berbagai persoalan yang berhubungan dengan rumah sakit. Seperti hasil observasi pada RSU Sembiring kecamatan deli tua, terdapat beberapa permasalahan pada unsur kepemimpinan diantaranya (1) minimnya program peningkatan strategi; (2) tidak optimalnya koordinasi.

Persoalan-persoalan tersebut erat kaitannya dengan pola kepemimpinan. Tingginya maladministrasi di instansi pelayanan rumah sakit akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran pimpinan terhadap peran strategis dan akan budaya organisasi dalam instansi Rumah sakit masih lemah. Dalam ruang lingkup Rumah sakit unsur pimpinan terdiri dari *Top Management dan middle*

management. Direktur rumah sakit merupakan unsur pimpinan tertinggi dalam manajemen rumah sakit. Sedangkan turunan dari unsur jabatan ini adalah kepala-kepala instalasi yang membawahi staf dan tenaga medis maupun non medis termasuk kepala instalasi rekam medis. Oleh karena itu dirasakan sangat perlu untuk memberikan suatu kegiatan yang sifatnya adalah pemahaman yang mendetil melalui peningkatan kapasitas unsur pimpinan di dalam menyelenggarakan roda manajemen. Dengan diadakannya kegiatan penyuluhan ini diharapkan akan mampu menciptakan kondisi penyelenggaraan manajemen dengan kinerja dan layanan yang optimal terutama pada instalasi rekam medis.

2. METODE

Pada kegiatan pengabdian pada masyarakat ini metode yang digunakan adalah dengan bentuk penyuluhan dengan menggunakan materi tentang konsep-konsep peningkatan kapasitas dan kemampuan pimpinan yang telah disusun dan diolah oleh tim pengabdian. Untuk detail mengenai teknik yang dilakukan dalam menyampaikan materi pada pelaksanaan kegiatan teknik yang digunakan adalah dengan metode ceramah, metode tanya jawab, dan pemberian hard copy, serta pemberian alat peraga yang telah dibuat berdasarkan materi yang disampaikan saat kegiatan dilaksanakan.

Pemilihan materi yang akan disampaikan dalam kegiatan didasarkan pada fakta observasi lapangan yang kemudian dielaborasi dengan konsep-konsep mengenai peran kepemimpinan. Peranan kepemimpinan dikategorikan dalam tiga bentuk yang bersifat pengambilan keputusan, interpersonal, informasional. Ketiga bentuk ini kemudian dijabarkan dalam kriteria-kriteria yaitu pengambilan keputusan, inciting atau penggerakkan, Spark, perencanaan dan pengawasan. Demi tercapainya tujuan kegiatan tim pelaksana akan memberikan alat peraga yang isinya adalah bagan peranan kepemimpinan dan unsur-unsur yang dapat digunakan untuk mengaktifkan kapasitas dan kemampuan unsur pimpinan dalam pengelolaan organisasi di instalasi terutama instalasi rekam medis. Luaran yang diharapkan adalah Meningkatnya Kapabilitas dan Kualitas Unsur Pimpinan di masing-masing instalasi terutama instalasi rekam medis.

Seluruhan kegiatan dilaksanakan di RSUD Sembiring, kecamatan deli tua, kabupaten deli serdang, sumatra utara. Pada kegiatan ini lokasi yang digunakan bertempat di ruang diklat RSUD Sembiring. Khalayak sasaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah Unsur pimpinan masing-masing kepala instalasi terutama kepala instalasi rekam medis yang ditargetkan berjumlah ± 15 orang peserta. Dengan perkiraan pemaparan materi yang tuntas disampaikan berikut dengan diskusi interaktif ± 4 Jam kegiatan penyuluhan

3. HASIL

Materi yang akan disampaikan adalah tentang konsep-konsep mengenai peran kepemimpinan. Pada pemaparan ini terdapat beberapa pokok yang menjadi poin inti yang secara singkat akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemetaan atau proses identifikasi permasalahan yang sering muncul dalam suatu organisasi yang terbagi atas beberapa poin yang berkaitan dengan instalasi pelayanan pasien, kerahasiaan informasi, koordinasi, serta kapasitas dari seorang pemimpin
2. Peran strategis dari seorang pimpinan dalam usaha mengkoordinir para bawahannya dalam menentukan arah dalam artian mengarahkan menggiring mereka dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan dari rumah sakit sebagai suatu organisasi, sebagai agen perubahan yang mampu beradaptasi dengan kemungkinan perubahan yang terjadi yang dapat mengancam

keberadaan organisasi, sebagai penyambung lidah atau dengan kata lain menjadi seorang negosiator yang handal terutama jika berkaitan dengan kegiatan yang melibatkan pihak eksternal, serta yang terakhir adalah sebagai seorang yang terus mengajarkan kepada para bawahannya untuk terus memaksimalkan potensi yang mereka miliki demi mengoptimalkan pencapaian tujuan dari organisasi

3. Sebagai hasil dari terbentuknya kapasitas pemimpin yang mumpuni akan mengarahkan organisasi menciptakan kondisi yang dimana rumah sakit memiliki inovasi kerja, memiliki fokus yang lebih dalam memperhatikan setiap masalah yang muncul, memiliki orientasi tujuan yang jelas untuk dicapai, berpusat pada kepentingan semua masyarakat, agresif dalam bekerja, serta mampu menjaga kondisi yang stabil dari ancaman yang mampu meruntuhkan kondisi yang telah tercipta

Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk mengingatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. 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 (Siagian, 2009). Di bawah ini akan dikemukakan peranan kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu :

1. Peranan Pengambilan Keputusan Seseorang yang mendapat kepercayaan untuk menduduki jabatan pemimpin dituntut memiliki dalam hal pengambilan keputusan yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Ada tiga proses dalam pengambilan keputusan, yaitu:
 - a. *Intelligence activity*, yaitu proses penelitian situasi dan kondisi dengan wawasan yang inteligent.
 - b. *Design activity*, yaitu proses menemukan masalah, mengembangkan pemahaman dan menganalisis kemungkinan pemecahan masalah serta tindakan lebih lanjut, jadi ada perencanaan pola kegiatan.
 - c. *Choice activity*, yaitu memilih salah satu tindakan dari sekian banyak alternatif atau kemungkinan pemecahan masalah (Kartono, 2010).

2. Perencanaan

Dalam pengelolaan suatu organisasi perlu adanya perencanaan, karena dengan adanya perencanaan dapat membantu dalam pengembangan organisasi tersebut dan memiliki manfaat yang besar. Handoko menjelaskan, bahwa manfaat perencanaan itu sebagai berikut:

- a. Membantu manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan- perubahan lingkungan
- b. Membantu dalam kristalisasi persesuaian pada masalah-masalah utama
- c. Memungkinkan manajer memahami keseluruhan gambaran operasi lebih jelas
- d. Membantu penetapan tanggung jawab lebih berat
- e. Memberikan cara pemberian pemerintah untuk beroperasi
- f. Memudahkan dalam melakukan koordinasi diantara berbagai bagian organisasi
- g. Membuat tujuan lebih khusus, terperinci, dan lebih mudah di pahami.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan

kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

4. Penggerakkan atau pengarah (Actuating).

Actuating merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut (George R. Terry, 2004).

5. Kepemimpinan

Sebagaimana yang dikemukakan di atas bahwa pemimpin adalah seseorang yang mampu mengkoordinir bawahan serta yang dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

6. Motivator

Sebagaimana yang telah dijabarkan pada konsep tentang motivasi yang tersebut di atas bahwa seorang pemimpin harus dapat sebagai motivator yang mana seorang pemimpin dapat mendorong bawahannya atau memberikan motif untuk dapat melakukan sesuai yang kita inginkan dengan cara memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan yang kita harapkan.

4. PEMBAHASAN

Pada sesi tanya jawab yang mendapatkan kesempatan untuk bertanya pertama adalah kepala instalasi rekam medis rumah sakit sembiring, dengan inti “jika dihadapkan pada kondisi dimana di dalam organisasi memiliki sedikit sekali anggota yang berkompeten di dalam bidangnya, apa solusi yang tepat yang harus diambil oleh seorang pemimpin agar tujuan dari organisasi yang ada tetap berjalan?”. Dalam hal ini kemampuan dalam mengatur pembagian tugas serta kemampuan seorang pemimpin dalam membangkitkan semangat kerja dari seorang pemimpin juga berperan sangat krusial. Ke tiga hal tersebut sangat diperlukan ketika di dalam suatu organisasi terdapat kekurangan dari segi keanggotaan. 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.

Pertanyaan kedua, yang juga di ajukan oleh kepala instalasi rekam medis yang inti dari pertanyaannya adalah “apa tindakan yang seharusnya diambil jika anggota di dalam suatu organisasi cenderung memberikan kontribusi yang sedikit dan tidak mau untuk di ajak bekerjasama? Untuk tindakan awal permasalahan ini kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memberi semangat pada para bawahannya menjadi salah satu opsi, dimana

dalam urusan tersebut pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi para anggotanya untuk bekerja dan memberi kontribusi yang semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Berkaitan dengan hal diatas seorang pemimpin bisa menerapkan metode pemberian reward dan juga punishment pada para anggota organisasi tersebut. Dimana ketika seorang anggota memiliki kinerja yang baik dan berkontribusi besar bagi pencapaian tujuan organisasi pemberian reward bisa menjadi pilihan agar motivasi kerja dari anggota tersebut tetap terjaga. Namun pemberian reward terkadang tidak selamanya memunculkan hasil yang positif terkadang hal tersebut kurang berpengaruh terhadap peningkatan terutama dalam hal ini kontribusi dari anggota organisasi terkhusus untuk hal ini seorang pemimpin bisa memberikan suatu hukuman atau punishment untuk para anggotanya namun opsi ini juga bisa membawa dampak yang sebaliknya yang mengakibatkan motivasi kerja anggota semakin menurun tetapi punishment atau hukuman bisa menjadi salah satu tindakan tegas yang bisa diambil oleh seorang pemimpin untuk memacu kinerja dari para bawahannya yang memiliki kecenderungan bekerja tidak maksimal.

Selanjutnya di sesi kedua kesempatan ini diberikan pada direktur rumah sakit yang intinya adalah “dalam suatu organisasi terkadang masalah yang muncul tidak selalu melibatkan relasi antara pemimpin dan bawahannya tetapi juga sering terjadi konflik diantara para bawahan atau anggota itu sendiri, dalam hal ini apa yang perlu dilakukan seorang pemimpin untuk mengatasi konflik tersebut?” Untuk mengatasi masalah tersebut hal pertama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan manajerial dalam mengatasi konflik. Adapun cara pemimpin untuk mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi, yaitu:

1. 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 :

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

2. Konflik antar individu maupun antar kelompok

Ada beberapa strategi untuk mengurangi konflik di organisasi, yaitu:

a. Memecahkan masalah melalui sikap kooperatif

Bila dua kelompok atau dua individu memiliki tujuan yang berbeda karena masing-masing menganut sistem nilai yang berbeda, maka penyelesaian masalahnya ialah

- (1) Duduk bersama, berunding, dan bermusyawarah
- (2) Melihat masalah dengan kepala dingin dan mendiskusikannya
- (3) Melalui sikap kooperatif
- (4) Tidak selalu mau menang sendiri dan mengharuskan pihak lain mengalah.

b. Mempersatukan tujuan

Tujuan yang dipersatukan ini sama dengan tujuan yang harus dicapai oleh kelompok yang tengah berselisih. Melalui jalan kooperatif dan disertai rasa solidaritas tinggi, orang harus bisa bekerjasama atas dasar saling percaya-mempercayai satu sama lain.

c. Tindakan yang otoriter

Kepemimpinan otoriter dengan tindakan-tindakan yang tegas dan drastis itu disaat genting itu bisa menegakkan orde, bisa menjadi alat koordinasi yang efektif.

d. Mengubah struktur individual dan struktur organisasi

Cara lain untuk mengurangi konflik yaitu dengan cara mengubah struktur organisasi.

5. KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat melalui metode penyuluhan dengan topik “Penyuluhan tentang kepemimpinan dalam unit rekam medis rumah sakit umum sembinging ” Pada para kepala instalasi dan pimpinan manajemen rumah sakit sembinging terutama pada instalasi rekam medis telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan berjalan dengan lancar. Kerjasama tim pengabdian masyarakat dengan rumah sakit umum sembinging berlangsung optimal. Hal ini tercermin dalam kesuksesan pelaksanaan kegiatan, pengurusan jadwal dan perizinan yang relatif lancar, dan antusiasme peserta yang cukup pada saat kegiatan sehingga kegiatan ini sangat berkesan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. GrafindoPersada.
- Sujatno, Adi. 2008. *Traktat Etis Kepemimpinan Nasional*. Jakarta: Penerbit Wahana Semesta Intermedia.
- Sutarto.2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah MadaUniversityPress
- Terry, George R. 2004. Prinsip-prinsip Manajemen. Terjemahan J. Smith D. F. M. Jakarta: Bumi Aksara
- T.Hani. Handoko. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, Yogyakarta : BPFE