

## **Praktik Kepemimpinan Pada Institusi Kesehatan: Studi Kasus di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di Jombang**

**Bagus Sulianto<sup>1</sup>, Risha Setyowati<sup>2</sup>, Najah Soraya Niah<sup>3</sup>, Widya Endah Pertiwi<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Husada Jombang

<sup>2</sup>Pusat Pengembangan Publikasi, Sekolah Tinggi Ilmu Husada Jombang

<sup>3</sup>Program Studi Diploma III Kebidanan, Sekolah Tinggi Ilmu Husada Jombang

<sup>4</sup>Program Studi Sarjana Gizi, Sekolah Tinggi Ilmu Husada Jombang

e-mail: [bagussulianto@stikeshusadajombang.ac.id](mailto:bagussulianto@stikeshusadajombang.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian bertujuan menampilkan bagaimana praktik kepemimpinan yang sedang berjalan pada institusi STIKes di Jombang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode Kuantitatif dimaksudkan disini untuk melihat data secara pengukuran angka dari hasil kuesioner yang akan di konversi kedalam tabulasi data untuk di abstraksi menjadi analisis. Hasil dari mini riset ini pula menyimpulkan bahwa praktik kepemimpinan disana asi pada tataran mencari dan beradaptasi dengan lingkungan institusinya. Elemen Kolaborasi (*collaboratin*) dan kompetensi pada atribut emosi (*emotion*) merupakan hal yang paling menonjol hampir di semua kepala institusi STIKes di Jombang. Kepala institusi STIKes di Jombang alangkah baiknya untuk lebih mendalami dan mengembangkan institusinya dari segi SDM hingga koleksi sehingga institusi tersebut lebih berkembang secara keseluruhan bukan hanya pada satu titik tertentu.

**Kata kunci:** *Praktik Kepemimpinan, Institusi Kesehatan*

### **Abstract**

The research aims to show how leadership practices are currently running at STIKes institutions in Jombang. This research uses quantitative methods. The Quantitative Method is intended here to view data by measuring numbers from the questionnaire results which will be converted into tabulated data for abstraction into analysis. The results of this mini research also conclude that leadership practices there are at the level of seeking and adapting to the institutional environment. Elements of collaboration (*collaboratin*) and competence in emotional attributes (*emotion*) are the most prominent things in almost all heads of STIKes institutions in Jombang. It would be good for the head of the STIKes institution in Jombang to further explore and develop the institution in terms of human resources to collections so that the institution develops more as a whole, not just at one particular point.

**Keywords:** *Leadership Practices, Health Institutions*

## PENDAHULUAN

Institusi merupakan tempat dimana pemikiran dan aktivitas bertemu. Seseorang yang pernah berkunjung ke institusi mengetahui benar apasaja yang terjadi di institusi. Staf institusi misalnya, ia merupakan penggerak kegiatan institusi mulai dari hal teknis hingga analisis. Staf institusi sendiri terdiri dari petugas institusi dan kepala institusi. Petugas institusi bertindak pada tataran teknis dan kepala institusi bertindak pada tataran analisisnya.

Institusi sendiri memiliki berbagai jenis, mulai dari institusi sekolah, institusi perguruan tinggi, institusi khusus dan institusi umum. Institusi perguruan tinggi pun memiliki berbagai jenis seperti institusi perguruan tinggi umum (universitas) dan khusus (sekolah tinggi, akademi). Perbedaan yang mendasar dari perustakaan di perguruan tinggi ialah jenis koleksi yang dimiliki. Koleksi yang dimiliki institusi perguruan tinggi didasarkan oleh program studi yang dimilikinya.

Pada masa saat ini institusi perguruan tinggi tengah banyak mengalami perkembangan, khususnya di institusi perguruan tinggi yang ber-*title*-kan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes). Jombang merupakan salah satu kabupaten yang memiliki STIKes yang cukup banyak, ada sekitar 6 perguruan tinggi yang berbrntuk STIKes. Institusi pada STIKes di Jombang banyak mengalami perkembangan. Para pegelola STIKes ini sudah mulai berpikir untuk mengembangkan intitusinya terlebih lagi soal institusinya.

Pada hakikatnya institusi merupakan salah satu pondasi penting dalam mengembangkan intitusi. Maka dari itu penting untuk mengembangkan institusi melalui tenaga SDM-nya. Tenaga SDM disini yang di maksud dari tataran petugas institusi serta kepala institusinya. Kepala institusi merupakan hal penting bagi berkembangnya institusi. Hal yang paling menonjol bagi berkembaangnya suatu institusi ialah bagaimana kepala institusi memprkaktikan kepemimpinannya dalam upaya pengembangan institusi.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian mini riset menggunakan metode kuantitatif. Metode Kuantitatif dimaksudkan disini untuk melihat data secara pengukuran angka dari hasil kuesioner yang akan di konversi kedalam tabulasi data untuk di abstraksi menjadi analisis.

### a. Populasi

Populasi di sini ialah staf institusi di beberapa STIKes (STIKes A, STIKes B dan STIKes C) di Jombang.

### b. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini digunakan teknik purposive sampling untuk pengambilan data. Purposive sampling dipilih karena sampel penelitian ini telah ditentukan secara kriteria yang dibutuhkan untuk penelitian atau dengan kata lain sudah ditentukan.

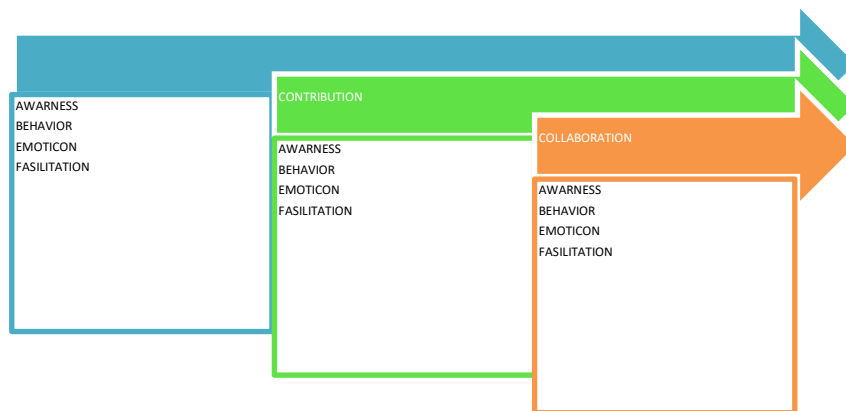
### c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan tabel *scoring evolving leadership practice assesment* dan *evolving leadership practice assesment scoring summary*. Tabel *scoring evolving leadership practice assesment* dan *evolving leadership practice assesment scoring summary* ini digunakan untuk mengukur dari hasil kuesioner yang telah di isi oleh petugas institusi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Praktik Kepemimpinan Olson

Perkembangan praktik kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk mengembangkan suatu organisasi atau lembaga atau pun kelompok sebagai tujuan mencapai visi dan misi. Dalam pengembangan praktik kepemimpinan ini ada beberapa hal yang dapat dijadikan dasar penilaian hal tersebut, salah satunya menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh The Olson Group, Inc. yang berjudul '*Evolving Leadership Practices Assesment*'. Kuesioner tersebut dikembangkan dari teori kepemimpinan '*Chaos and Complexcity*', yang diperkenalkan pertama kali pada tahun 1992 oleh Margaret Wheatly. Kuesioner ini merangkum 3 aspek penting dalam praktik pengembangan kepemimpinan yaitu *Conection*, *Contribution*, and *Colaboration* serta kompetensi-kompetensi pendukung.



**Bagan 1. Bagan Praktik Pengembangan Kepemimpinan Olson**

Bagan di atas merupakan ilustrasi ringkasan dari tiga pengembangan praktik kepemimpinan. Di dalam tiga pengembangan praktik kepemimpinan ini, pada setiap elemennya terdapat 4 sub elemen yang memaksimalkan praktik kepemimpinan itu berkembang. *Awareness*, *Behaviour*, *Emoticon* dan *Facilitation* merupakan sub-element dalam tiga prkatik pengembangan kepemimpinan tersebut. Dalam makalah ini penulis mencoba melihat bagaimana praktik pengembangan kepemimpinan itu berjalan pada beberapa Institusi STIKes di Jombang. Disana merupakan tempat dimana praktik pengembangan kepemimpinan itu berjalan dilihat dari sisi Pemimpin

yang memimpin sebuah lembaga institusi yang unik. Unik disini mempunyai arti institusi yang memiliki koleksi yang berbeda pada umumnya.

### **Temuan Data**

Hasil dari kuesioner yang telah di isi oleh petugas institusi paa masing-masing STIKes di Jombang, menunjukkan bahwa kepala institusi tersebut memiliki skor 105 poin. Skor tersebut di dapat dari lima petugas institusi pada tiga STIKes di Jombang, dengan rincian dua petugas dari STIKes A, dua petugas dari STIKes B dan satu petugas dari STIKes C. Sebenarnya ada empat STIKes di Jombang, namun satu STIKes yang lainnya (STIKes D) tidak dapat di konfirmasi keikutsertaannya dalam mini riset ini.

Hasil kuesioner pada setiap petugas yang berpartisipasi tersebut kemudian dijumlahkan kemudian di bagi lima sehingga didapatkannya skor rata-rata pada setiap item pernyataannya. Skala yang digunakan pada kuesioner ini berupa angka 1-5 yang menyatakan ketidaksetujuan hingga kesetujuan pernyataan pada item pernyataan.

### **Analisis Praktik Kepemimpinan Pada Institusi STIKes di Jombang**

Pada dasarnya setiap pengembangan praktik kepemimpinan yang berada di institusi ialah bergantung pada komunikasi antar personal dan kelompoknya. Komunikasi yang terjadi antar personal ataupun kelompok dapat terjadi melalui bahasa verbal ataupun non-verbal. Bahasa verbal merupakan kata-kata ataupun percakapan yang kita gunakan saat berbicara bertatap muka langsung. Sedangkan, bahasa non-verbal lebih kepada bahasa tubuh kita saat melakukan komunikasi secara personal ataupun kelompok.

Pada mini riset ini kepala institusi STIKes di Jombang memiliki kec-enderungan menggunakan bahasa non-verbalnya dalam menanggapi suatu permasalahan yang terjadi di institusi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil skor kuesioner yang menunjukkan pada angka 105 poin. Poin yang di peroleh tersebut bila dibaca menurut ringkasan hasil kuesioner praktik kepemimpinan Olson, kepala institusi di Jombang lebih kompeten disalah satu elemen dan atribut saja, *collaboration and emotion*. pada elemen kolaborasi kepala institusi STIKes di Jombang mendapatkan 48 poin, sedangkan untuk atribut emosi mendapatkan 36 poin.

Pada hasil kuesioner tersebut digambarkan bahwa sesungguhnya kepala institusi STIKes di Jombang memiliki potensi yang kuat untuk salah satu dari tiga praktik kepemimpinan yang harusnya dimiliki seorang kepala institusi (koneksi, kontribusi, dan kolaborasi). Kepala institusi tersebut dari hasil kuesioner juga menunjukkan memiliki satu atau dua kompetensi dari empat atribut kunci. Kompetensi pada praktek kepemimpinan ini mungkin hal baru bagi kepala institusi. Kepala institusi dalam zona poin ini, 105 poin merupakan level keua dari empat level praktik kepemimpinan yang dikembangkan Olson. Mereka, kepala institusi, orang yang emiliki tipe kepemimpinan yang tertarik dan memiliki rasa ingin tahu yan lebih banyak tentang bagaimana meningkatkan dan menggunakan praktik-praktik kepemimpinan dalam mengembagkan kemajuan institusinya. Secara khusus, kesadaran dan fasilitas mungkin merupakan atribut kompetensi kunci yang menjadi tantangan bagi kepala institusi.

Sebenarnya kepala institusi dengan skor ini merupakan kandidat yang baik untuk perbaikan institusi. Pada dasarnya kompetensi yang dimiliki kepala institusi dari hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan hubungan antara kepala institusi dan petugas sudah cukup baik untuk memulai perbaikan dan pengembangan institusi. Saling ketergantungan (antara anggota institusi) merupakan situasi di mana masing-masing anggota harus bergantung pada satu sama lain dan memanfaatkan kompetensi semua anggota untuk berhasil di tugas yang diberikan. Hal tersebut ini lah dimaksud atribut kompetensi kunci emosi-saling memiliki dan tergantung.

Sedangkan untuk aspek /elemen praktik kepemimpinan yang sesuai dengan hasil temuan data, Kolaborasi adalah tindakan yang mengacu pada cara kepala institusi melakukan pekerjaan utamanya. Kolaborasi dilakukan ketika masalah atau situasi yang terlihat kompleks, baru, asing, dan menantang. Berkolaborasi pada proyek dan program, anggaran, dan rencana strategis menciptakan rasa pemahaman bersama dan saling ketergantungan di antara anggota institusi. Hal ini juga menghasilkan solusi yang lebih efektif dan kreatif karena lebih banyak orang yang terlibat. Pemimpin, kepala institusi, harus mendorong kolaborasi karena dengan adanya kolaborasi akan mempercepat pengembangan institusi dan memecahkan masalah besar-kompleks secara lebih efisien.

Adapula tantangan yang dihadapi dalam mengembangkan institusi melalui praktik kepemimpinan kepala institusi diantaranya, *pertama*, teknologi informasi – menurut Wignjosebroto perubahan para paradigma berkaitan erat dengan teknologi informasi yang diperuntukan sebagai saluran produksi, memproduksi dan menyebarkan informasi. *Kedua*, belum banyaknya institusi yang menerapkan teknologi informasi di institusi serta layanan belum pada *user oriented*. *Ketiga*, menurut Ida Fajar tantangan lebih kepada membangun pustakawan yang komunikatif dan berpengetahuan.

Ketiga tantangan utama tersebut dialami oleh institusi STIKes di Jombang dalam mengembangkan institusinya. Kepala institusi yang harusnya lebih mahir ataupun ahli dalam bidang institusi pun tidak ubahnya menjadi tertinggal jauh dengan adanya teknologi informasi. Tidak banyak kepala institusi yang paam benar mengenai teknologi informasi menjadi mereka sedikit susah beradaptasi untuk mengembangkan institusinya. Tidak jarang pula kepala institusi tersebut tidak mau bertanya dan berkomunikasi dengan petugas lain di institusi ataupun orang lebih mengerti tentang teknologi informasi. Padahal dengan adanya teknoloi informasi institusi akan lebih cepat berkembang karena mengetahui kebutuhan dan tren terbaru untuk di institusinya.

## **SIMPULAN**

Penelitian bertujuan menampilkan bagaimana praktik kepemimpinan yang sedang berjalan pada institusi STIKes di Jombang. Hasil dari mini riset ini pula menyimpulkan bahwa praktik kepemimpinan disana asi pada tataran mencari dan beradaptasi dengan lingkungan institusinya. Elemen Kolaborasi (*collaboratin*) dan kompetensi pada atribut emosi (*emotion*) merupakan hal yang paling menonjol hampir

di semua kepala institusi STIKes di Jombang. Kepala institusi STIKes di Jombang alangkah baiknya untuk lebih mendalami dan mengembangkan institusinya dari segi SDM hingga koleksi sehingga institusi tersebut lebih berkembang secara keseluruhan bukan hanya pada satu titik tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahidin, Udin. 2014. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kualitas Dosen Dan Sumber Belajar Terhadap Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Universitas Pamulang)." *Inovasi*, no. Vol 1, No 1 (2014): INOVASI. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Inovasi/article/view/1025/832>.
- Amri, Yulis Nuryanti; Masduki Asbari; Multi Nadeak; Jainuri Jainuri; Lala Hucadinota Ainul. 2022. "Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Information System Success Model: Analisis Praktik e-Learning Di Perguruan Tinggi." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, no. Vol 4, No 3 (2022): June Pages 3201-5000: 3691–3703. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/2791/pdf>.
- Haekal, Muhammad. 2021. "Aspek Sustainability Di Perguruan Tinggi Islam: Antara Konsep Dan Praktik Kepemimpinan Berkelanjutan." *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, no. Vol 5, No 2 (2021): Evaluasi: Edisi September: 179–90. <https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/evaluasi/article/view/673/pdf>.
- Hayati, Rahmi, Dian Armanto, and Yessi Kartika. 2023. "Kepemimpinan Pendidikan." *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 3 (2): 32–43. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.450>.
- Hermanto. 2004. "Hubungan Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Dengan Kesejahteraan Dosen Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus Di Lingkungan Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (Aptisi) Komisariat Iv/A Jawa Barat)." *Paradigma: Jurnal Ilmu Pengetahuan Agama, Dan Budaya*, no. Vol 5 No 2 (2004): Paradigma: Jurnal Ilmu Pengetahuan, Agama dan Budaya: 1–16. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/paradigma/article/view/1090/959>.
- Kamalia, Laode, Asbath Said, Sartini Risky, and Ahmad Mudatsir. 2020. "Praktik Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan." *Shautut Tarbiyah* 25 (November): 1–18.
- Khie11, Waska Warta; Haura Karlina; Zakia Hary Nisa; Sak. 2023. "Kepemimpinan Dan Kewirausahaan Dosen Di Era Industri 4.0 Dalam Mewujudkan Inovasi Dan Kreativitas Mahasiswa Di Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Pertiwi Indonesia)." *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, no. Vol. 8 No. 1 (2023): Naturalistic: Jurnal Kajian Penelitian dan Pendidikan dan Pembelajaran: 139–45. <https://journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/view/4094/1903>.
- Laugu, Nurdin. 2015. *Representasi Kuasa Dalam Pengelolaan Perpustakaan*. Yogyakarta: Gapernus Press.
- Minan, Muh. 2019. "Praktik Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Perspektif Al-Qur'an." *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 1 (1): 177–96.

- <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i1.53>.
- Ratnaningsih, Sari Puspita; Ika Zenita. 2017. "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Work-Family Conflict Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi 'X.'" *Jurnal EMPATI*, no. Jurnal Empati: Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017 (Januari 2017): 374–78.  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15158/14654>.
- Sarnoto, Ahmad Zain, and Nanang Gunadi. 2013. "Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru." *Madani Institute : Jurnal Politik, Hukum, Ekonomi, Pendidikan Dan Sosial-Budaya* 2 (1): 57–66.  
<https://doi.org/10.53976/jmi.v2i1.105>.
- Su'ud, Muh. 2017. "Risensi Buku Kepemimpinan: Teori Dan Praktik." *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha* 23 (1): 433. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.205>.
- Sunarta, Sunarta. 2013. "Memilih Pemimpin Dalam Praktik Kepemimpinan Organisasi Sekolah Di Era Global." *Informasi* 39 (2): 69–82.  
<https://doi.org/10.21831/informasi.v0i2.4445>.
- Syafaruddin. 2015. "Kepemimpinan Dan Perubahan Institusi Pendidikan (Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan)." *Seminar Nasional HMJ MPI FITK UIN SU*, 1–8.