

Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Ketua Tim Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang

Yunita Yudaningsih¹, Untung Sujianto, Nico L. Kana²

¹⁾ *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang, Yunitayds@gmail.com*

²⁾ *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang*

Title : Association of Spiritual Aspect in Leadership Training with Improved Performance of Nursing Team Leader in Public Hospital of Semarang City

Abstrak

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kota Semarang. Kinerja perawat merupakan bagian integral dalam meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan rumah sakit, sehingga kinerja perawat harus selalu ditingkatkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan kepemimpinan spiritual terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Jenis penelitian adalah penelitian *kuantitatif* menggunakan *design pre –post test with control group* dengan cara melakukan intervensi, berupa kegiatan pelatihan dengan materi kepemimpinan spiritual pada kelompok *eksperimen*. Setelah dua bulan pelaksanaan pelatihan, dilakukan pengukuran kinerja ketua tim keperawatan, untuk melihat pengaruh kegiatan pelatihan tentang kepemimpinan spiritual terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan pada kelompok *eksperimen*. Cara pengambilan data kinerja ketua tim dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh perawat pelaksana. Populasi adalah seluruh ketua tim keperawatan dengan total sampling Analisis data menggunakan *T test* dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan.

Hasil penelitian menunjukkan rerata peningkatan kinerja ketua tim keperawatan pada kelompok *eksperimen* yang diukur sebelum pelaksanaan pelatihan, dengan nilai sebesar 59,38 dalam katagori kurang. Adapun setelah dilakukan pelatihan kepemimpinan spiritual terjadi peningkatan kinerja ketua tim keperawatan menjadi sebesar 77,04 dalam katagori baik. Dari analisis data mendapatkan dengan nilai mean (-

43,422) artinya terjadi kecenderungan peningkatan kinerja ketua tim keperawatan yang cukup bermakna pada kelompok *eksperimen*, yaitu sebesar 43,422. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tentang kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.

Kunci : Kepemimpinan spiritual. pelatihan. kinerja ketua tim

Referensi : 8 (2004-2014)

Abstract

Regional General Hospital Semarang is a Government owned hospital Semarang. Performance of nurse is an integral part in improving the quality of service that was provided to the hospital. Therefore, the nurse should always be improved performance. Research objectives This is the to analyze the influence of spiritual leadership training to increased performance of the Chairman of the nursing team in providing nursing services in hospitals.

This type of research is research kuantitatif with pre design – post test with control group by way of intervention, in the form of training activities with the material of the spiritual leadership of the group experiment. After two months of training, implementation of performance measurement is done nursing team Chairman, to see the influence of spiritual leadership training activities towards an increased performance of the Chairman of the team of nursing on the experimental group. How to capture performance data team Chair by using the questionnaire filled by nurse implementers. The entire population is the Chairman of the nursing team with the total sampling data analysis using T test with a test of One Sample Kolmogorov-Smirnov Test to see the influence of training towards performance improvement team Chair of nursing .

The results showed the average performance improvement team Chair of nursing group wants a measured prior to the implementation of training, with a value of 58.66 in the categories of less. As for spiritual leadership training, after an increase in the performance of the Chairman of the nursing team to 77.04 in categories either. From the analysis of data with the value of the mean (43,422) means going trend of performance improvement team Chair nursing a pretty meaningful group experiments, i.e. of 43.422. These values indicate that the training of spiritual leadership to increase the performance of the Chairman of the nursing team of the regional General Hospital Semarang.

Keywords: spiritual Leadership training. the performance of the Chairman of the team

Bibliography : 63 (1989-2014)

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah faktor penting dalam penentuan strategi dalam mencapai misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi akan mendukung komitmen semua karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja sebuah organisasi.¹ Salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan di tempat kerja tidak terlepas dari nilai spiritual tertentu. Upaya penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah menanamkan nilai moral spiritual pada seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan spiritual di tempat kerja akan memberikan pengaruh yang positif pada kesehatan secara fisik dan psikologis.²

Teori kepemimpinan spiritual dikembangkan dengan menggunakan sebuah model motivasi intrinsik yang menggabungkan adanya visi, harapan / keyakinan, dan cinta altruistik. Nilai-nilai yang terakomodir melalui perasaan bermakna (*calling*) akan menjadi bagian (*membership*) pada organisasi. Dampak yang diharapkan adalah terbentuk rasa spiritual pada pemimpin maupun seluruh karyawan yang akan tercapai melalui kerja sama tim.

Kepemimpinan spiritual menjadi hal fundamental, mengingat tugas perawat di rumah sakit sangat unik karena dihadapkan

pada konflik kepentingan tentang moral, etik, komunikasi maupun interaksi dengan pasien, keluarga pasien, serta petugas kesehatan lain. Kepemimpinan spiritual merupakan sebuah paradigma baru dalam transformasi dan perkembangan organisasi yang didesain untuk mendorong terciptanya motivasi internal dan organisasi pembelajaran.³

Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit dan dapat dinilai kinerjanya, melalui penilaian kinerja aktual para pegawai dengan standar yang ditetapkan. Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit, merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat dalam pelayanan keperawatan adalah melakukan manajemen keperawatan, dengan harapan adanya faktor kelola yang optimal dapat meningkatkan keefektifan pembagian pelayanan keperawatan untuk menjamin kepuasan klien terhadap pelayanan keperawatan.

Peningkatan kinerja ketua tim keperawatan sangat bermanfaat dalam peningkatan pelayanan asuhan keperawatan yang akan berdampak pada kepuasan masyarakat. Karena melalui ketua tim perawat akan mempermudah penilaian terhadap kinerja perawat dalam berbagai hal, seperti perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan penelitian, pengembangan, dan hal lain yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja personel.⁴

Hasil studi tentang indeks kepuasan masyarakat terhadap pencapaian standar pelayanan minimal dan strategi pengembangan demi meningkatnya kinerja pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang yang dilakukan oleh salah satu lembaga survei pada tahun 2014 didapatkan bahwa data kepuasan pelanggan adalah 74,177%. Berdasarkan hasil survei tersebut didapatkan adanya karyawan, terutama perawat, dinilai kurang tanggap, kurang sigap,

kurang ramah, dan kurang komunikatif dalam memberikan pelayanan kepada pasien.⁵

Penelitian tentang pengaruh pelatihan dokumentasi asuhan keperawatan terhadap pengetahuan, sikap, dan praktek perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang pernah dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang memberikan saran agar perawat dapat meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan melalui pengembangan dan peningkatan pengetahuan, sikap, dan penguasaan aspek psikomotor secara individu.⁶

Berdasarkan hasil observasi peneliti, masih didapatkan kurang efektifnya kegiatan *pre* dan *post conference* serta operan jaga anggota tim keperawatan. Pada kegiatan tersebut merupakan media komunikasi yang efektif antara perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kondisi tersebut menyebabkan kurang maksimalnya pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Motivasi kerja perawat yang mengarah ke budaya materialistik menyebabkan berkurangnya rasa empati dan *caring* perawat kepada pasien.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang adalah karena Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang merupakan rumah sakit yang melayani seluruh lapisan masyarakat dan tidak menganut spiritual dan kepercayaan tertentu dalam pelaksanaan kegiatannya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Ketua Tim Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian *pre-post test* dengan *design with control group* untuk melihat pengaruh pelatihan kepemimpinan spiritual melalui model *check list* sebelum dan sesudah pelaksanaan pelatihan kepemimpinan spiritual dengan model ketua tim keperawatan masing-masing ruangan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang melalui penilaian kinerja ketua tim

keperawatan yang dilakukan oleh perawat pelaksana anggota tim keperawatan dan atasan langsungnya, yaitu kepala ruang.

Hasil

Persentase ketua tim keperawatan berdasarkan jenis kelamin perempuan, adalah sebanyak 51 orang atau sebesar 85% dengan rentang umur (31 – 40 tahun) yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 73%. Persentase tertinggi pendidikan ketua tim keperawatan adalah ketua tim dengan pendidikan DIII Keperawatan/kebidanan yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 77% dengan pengalaman kerja selama 10 sampai 15 tahun yaitu sebesar 32 orang, atau sebesar 53% dan sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu 49 orang atau sebesar 82%.

Kinerja Ketua Tim Keperawatan Sebelum Mendapatkan Pelatihan Kepemimpinan Spiritual pada Kelompok Ekperimen

Hasil penilaian kinerja ketua tim keperawatan sebelum pelaksanaan pelatihan kepemimpinan spiritual pada kelompok eksperimen didapatkan nilai rata-rata sebesar 58,66. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja ketua tim keperawatan, berada pada kategori kurang. Dasar penentuan kategori penilaian kinerja perawat adalah Peraturan Kepegawaian dari Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2013 tentang penilaian kinerja dan indikator penilaian kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh bagian kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Indikator kinerja tersebut sebagai acuan dalam penilaian kinerja perawat, dengan rentang nilai sebagai berikut: < 50 adalah dalam kategori buruk, 51 – 60: kategori kurang, 61 – 75: kategori cukup, 76 – 90 : kategori baik, 91 – 100: kategori sangat baik.

Kinerja Ketua Tim Keperawatan Setelah Mendapatkan Pelatihan Kepemimpinan Spiritual pada Kelompok Ekperimen

Berdasarkan hasil penilaian kinerja ketua tim keperawatan setelah pelaksanaan pelatihan kepemimpinan spiritual pada kelompok eksperimen didapatkan nilai rata-rata kinerja ketua tim keperawatan sebesar

77,04. Nilai tersebut menunjukkan katagori penilaian kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja ketua tim keperawatan yang sebelum diberikan pelatihan pada katagori kurang, dan setelah diberikan perlakuan pada kelompok eksperimen yaitu pelatihan tentang kepemimpinan spiritual, meningkat menjadi baik. Jadi kegiatan pelatihan tentang kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan.

Analisis Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Ketua Tim Keperawatan terhadap

Peningkatan Kinerja Pelayanan Keperawatan pada Kelompok Eksperimen

Penilaian kinerja ketua tim keperawatan pada kelompok eksperimen sebelum pelaksanaan pelatihan kepemimpinan spiritual, mendapatkan nilai 58,66 dan setelah pelaksanaan pelatihan kepemimpinan spiritual mendapatkan nilai rerata kinerja sebesar 77,04. Berdasarkan penilaian kinerja ketua tim keperawatan sebelum dan sesudah pelatihan, yang diperoleh selama penelitian pada kelompok eksperimen, dapat dilihat pada Tabel 1, berikut:

Tabel 1 Tabel *Paired Sampel Test* pada kelompok eksperimen

	Paired Differences					T	Df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 tot_sebelum - tot_sesudah	-43,422	14,647	1,544	-46,490	-40,354	-28,124	89	,000

Berdasarkan Tabel *Paired Sampel Test* di atas, didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,001 yang berarti kurang dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang bermakna, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan nilai yang bermakna antara variabel sebelum dan variabel sesudah pelaksanaan pelatihan kepemimpinan spiritual.

Nilai *mean* (-43,422) menunjukkan nilai negatif yang berarti terjadi kecenderungan peningkatan kinerja ketua tim setelah pemberian pengetahuan tentang kepemimpinan spiritual pada ketua tim keperawatan sebesar 43,422.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan spiritual yang dilakukan oleh peneliti terhadap ketua tim keperawatan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.

Kinerja Ketua Tim Keperawatan Sebelum Mendapatkan Pelatihan Kepemimpinan Spiritual pada Kelompok Kontrol

Hasil penilaian kinerja ketua tim keperawatan sebelum pelaksanaan pelatihan

kepemimpinan spiritual pada kelompok kontrol, didapatkan nilai rata-rata kinerja ketua tim keperawatan sebesar 58,313. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja ketua tim keperawatan berada dalam kategori kurang.

Kinerja Ketua Tim Keperawatan Setelah Mendapatkan Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Pada Kelompok Kontrol

Berdasarkan hasil penilaian kinerja ketua tim keperawatan setelah pelaksanaan pelatihan kepemimpinan spiritual pada kelompok kontrol, didapatkan nilai rata-rata kinerja sebesar 59,38. Nilai tersebut menunjukkan katagori penilaian kinerja yang kurang. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada peningkatan kinerja ketua tim keperawatan pada kelompok kontrol.

Analisis Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Ketua Tim Keperawatan Terhadap Peningkatan Kinerja pada Kelompok Kontrol

Hasil penilaian kinerja pada ketua tim keperawatan sebelum pelaksanaan pelatihan adalah sebesar 58,31 dan sesudah pelaksanaan

pelatihan sebesar 59,38. Hasil analisis dengan *Paired Sampel Test*, maka dapat dilihat pada Tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2 *Paired Sampel Test* Pada Kelompok Kontrol

	Paired Differences					T	Df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 tot_sebelum - tot_sesudah	-3,522	14,333	1,511	-6,524	-,520	-2,331	89	,000

Berdasarkan Tabel 2 *Paired Sampel Test* pada kelompok kontrol di atas, didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,23. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti menunjukkan nilai yang tidak bermakna, sehingga tidak terdapat perbedaan antara variabel sebelum dan variabel sesudah pelatihan kepemimpinan spiritual pada kelompok kontrol.

Nilai *mean* (-3,522) menunjukkan nilai negatif akan tetapi tidak bermakna, artinya tidak terjadi perubahan kinerja yang dinilai dari peningkatan pengetahuan tentang

kepemimpinan spiritual pada ketua tim keperawatan secara bermakna yaitu hanya sebesar 3,522. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada kelompok kontrol tidak ditemukan perbedaan kinerja ketua tim keperawatan, sedangkan pada kelompok eksperimen terdapat peningkatan kinerja yang cukup bermakna.

Berdasarkan design penelitian yang telah dijelaskan pada bab III, maka diperoleh hasil penelitian tentang peningkatan kinerja ketua tim pada kelompok eksperimen terhadap kelompok kontrol, pada Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.3 *Group Statistics*

	Kategori	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Nilai Peningkatan	Ekperimen	101	16,8515	5,83676	,58078
	Kontrol	100	-,0400	3,69253	,36925

Tabel 4.4 *Independent Samples Test*

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Nilai Peningkatan	Equal variances assumed	19,821	,000	24,491	199	,000	16,89149	,68970	15,53143	18,25154
	Equal variances not assumed			24,544	169,251	,000	16,89149	,68822	15,53288	18,25009

Berdasarkan Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 diatas didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,000, yaitu nilai tersebut dibawah 0,05. Artinya terdapat peningkatan kinerja pada kelompok eksperimen terhadap kelompok kontrol secara *signifikan*, dengan nilai sebesar 16,89.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tentang kepemimpinan spiritual yang

dilakukan oleh peneliti terhadap ketua tim keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, secara bermakna berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan, meskipun hanya sebesar 16,89 %.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tentang kepemimpinan spiritual yang dilakukan oleh peneliti terhadap ketua

tim keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, secara bermakna berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan.

Pembahasan

Analisis Kinerja Ketua Tim Keperawatan Sebelum Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan

Pengetahuan merupakan hasil dari proses belajar mengajar dan pelatihan, setelah individu melakukan pengindraan terhadap suatu obyek tertentu.⁵ Analisis pengetahuan ketua tim keperawatan dalam pelaksanaan kerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan sebelum dilakukan pelatihan pada kelompok eksperimen ditunjukkan dengan penilaian kinerja dalam katagori kurang, yaitu 58,32. Sedangkan pada kelompok kontrol rerata kinerja sebelum pelatihan didapatkan kinerja sebesar 58,66. Nilai tersebut menunjukkan hasil kinerja pada katagori kurang. Hasil analisis penelitian menunjukkan rerata pengetahuan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum dilakukan pelatihan dokumentasi asuhan keperawatan pada kelompok eksperimen adalah tidak ada perbedaan dengan *p value* 0,06. Hal ini berarti bahwa nilai rata-rata pada kedua kelompok menunjukkan kinerja ketua tim keperawatan pelaksanaan pada tingkat yang sama. kepemimpinannya.

Pertimbangan atas kesamaan kriteria inklusi telah dipenuhi pada masing-masing kelompok. Secara umum gambaran kinerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sudah cukup homogen dan berdistribusi normal. Hasil analisis menunjukkan rerata kepemimpinan spiritual oleh ketua tim keperawatan pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum dilakukan pelatihan kepemimpinan pada kelompok eksperimen adalah tidak ada perbedaan dengan *p value* 0,06, berarti nilai $p \leq 0,5$. Hal ini berarti bahwa nilai rata-rata pada kedua kelompok, baik kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol, menunjukkan kinerja ketua tim keperawatan dalam katagori yang sama.

Perubahan kinerja ketua tim dimulai pada domain kognitif, dalam arti subyek

mengetahui terlebih dahulu tentang stimulus yang berupa materi atau obyek, sehingga menimbulkan pengetahuan baru pada subyek tersebut. Pengetahuan selanjutnya menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap subyek terhadap obyek yang diketahui dan disadari, sehingga menimbulkan respon berupa suatu tindakan tertentu. Tindakan positif tersebut, akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Analisis Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Ketua Tim Keperawatan terhadap Peningkatan Kinerja Keperawatan

Pengetahuan merupakan sebuah perubahan yang relatif menetap dalam perilaku yang dihasilkan dari pengalaman.⁷ Penelitian *Delphi Group* yang dikemukakan dalam *Setiarso, Triyono, Subagyo (2009)* menyebutkan bahwa 45 % aset pengetahuan tersimpan dalam pikiran karyawan dalam bentuk pengetahuan dan pengalaman sedangkan 55 % selebihnya berada di dokumen kertas dan dokumen elektronik.⁸

Pelaksanaan pelatihan tentang kepemimpinan spiritual oleh narasumber, yang sangat *expert* pada kepemimpinan dan keperawatan. Pelatihan kepemimpinan spiritual dilakukan pada 30 orang ketua tim sebagai kelompok eksperimen. Tahap penelitian selanjutnya adalah melakukan pengukuran kinerja ketua tim keperawatan oleh perawat pelaksana sebagai anggota tim keperawatan tersebut. Pengukuran kinerja dilaksanakan sebelum dan sesudah pelaksanaan pelatihan kepemimpinan spiritual pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Masing-masing ketua tim akan dinilai kerjanya oleh tiga perawat pelaksana di bawah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja ketua tim keperawatan pada kelompok eksperimen setelah dilakukan pelatihan mendapatkan nilai Mean (-43,422). Nilai tersebut menunjukkan hasil yang negatif, artinya terjadi kecenderungan peningkatan kinerja ketua tim keperawatan sebesar 43,422. Sedangkan kelompok kontrol mendapatkan nilai Mean sebesar -3,522, yang menunjukkan nilai negatif juga, akan tetapi tidak bermakna, artinya tidak terjadi perubahan peningkatan

kinerja pada ketua tim keperawatan pada kelompok kontrol secara bermakna, yaitu hanya sebesar 3,522. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan kinerja ketua tim keperawatan secara bermakna setelah pelaksanaan pelatihan kepemimpinan spiritual.

Mangkunegara (2005) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana staf mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang terbatas. Ketua tim keperawatan perlu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Bloom (2003) menyatakan, bahwa terbentuknya suatu perilaku baru dimulai pada domain kognitif dalam arti subjek terlebih dahulu terhadap stimulus yang berupa materi atau objek, sehingga menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap subjek terhadap objek yang diketahui dan disadari sepenuhnya tersebut akan menimbulkan respon yang lebih baik lagi berupa tindakan (*action*) sehubungan dengan *stimulus* yang telah diketahui.

Pengukuran kinerja ketua tim keperawatan setelah dilakukan pelatihan kepemimpinan spiritual, pada kelompok eksperimen terhadap kelompok kontrol ditunjukkan dengan peningkatan 16,89 %. Sesuai pendapat *Notoatmojo (2009)* dan *Suryabata (2008)* yang menyatakan bahwa untuk menghasilkan perubahan perilaku yang nyata diperlukan keterlibatan proses kompleks yang di pengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal individu. Menurut *Green*, perubahan perilaku termasuk dalam sikap kerjasama dalam berbagai kegiatan merupakan hasil perubahan setelah proses belajar, yaitu proses perubahan sikap dari yang tidak percaya diri menjadi lebih percaya diri pengetahuan atau keterampilannya yang makin bertambah. Perubahan perilaku terjadi karena adanya perubahan (penambahan) pengetahuan atau keterampilan serta adanya perubahan sikap yang sangat jelas. Pencapaian tujuan

pelatihan bermanfaat dalam membentuk perilaku untuk kinerja yang sesuai.

Adanya peningkatan pengetahuan ketua tim keperawatan tentang kepemimpinan spiritual merupakan suatu bentuk perubahan terhadap perilaku baru. Pengetahuan erat hubungannya dengan perilaku dalam melaksanakan tugas. Penerapan kepemimpinan spiritual memiliki kesinambungan dalam pelayanan kesehatan yang sesuai dengan standar dan menjadi tanggung jawabnya. Perubahan pengetahuan dimulai pada domain kognitif dalam arti subyek tahu terlebih dahulu terhadap stimulus yang berupa materi atau obyek, sehingga menimbulkan pengetahuan baru pada subyek tersebut, dan selanjutnya menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap subyek terhadap obyek yang diketahui dan disadari sepenuhnya dan menimbulkan respon berupa tindakan.

Kesimpulan

Disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Disarankan kepada RSUD Kota Semarang untuk dapat mengembangkan pelatihan tentang kepemimpinan spiritual secara berkesinambungan. Agar kegiatan pelatihan dapat memperoleh hasil yang optimal dan sesuai tujuan, maka aspek umur dan pendidikan peserta pelatihan perlu dipertimbangkan dalam suatu kegiatan pelatihan. Untuk memperoleh hasil penilaian kinerja perawat yang lebih obyektif dan optimal, maka dapat dilakukan penilaian melalui beberapa metode secara berkesinambungan, maka penilaian tidak hanya dilakukan melalui bawahan saja, tetapi bisa dikembangkan melalui rekan kerja, atasan, dan pengguna layanan.

Daftar Pustaka

1. Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2004.

2. Fry, L. W. *Toward a theory of spiritual leadership*. *The Leadership Quarterly*. 2003; 14, 693 -727.
3. Fry, L. W. & Whittington, J. L., Avolio, B., Gardner, W. & Walumbwa, F. (Eds.). *Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects, and Development Monographs in Leadership and Management*. 2005; Vol. 3, 183-200.
4. Tjahyono, K. *Pengembangan Instrumen Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) Seluruh Tenaga Klinik Puskesmas, pusat manajemen pelayanan kesehatan FK UGM bekerja sama dengan WHO*. 2006.
5. Suyanto. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Offset; 2009.
6. Setiarso, B., Hardjanto, N., Triyono, & Subagyo, H. *Penerapan Kwonladge Management pada Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2009.
7. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. *Profil Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang*. 2014.
8. Suwigyo. *Survey Indeks Kepuasan Pelanggan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang*. 2014.