



## PENINGKATAN PENGETAHUAN KEPALA RUANGAN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TAHUN 2025

**Asmawati<sup>1</sup>, Conny Oktizulvia<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Pendidikan Profesi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan dan Ilmu Komputer Universitas Alifah  
Jalan Khatib Sulaiman No. 52 Padang, Indonesia Email: [wati.as45@yahoo.com](mailto:wati.as45@yahoo.com)

<sup>2\*</sup>Program Studi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Ilmu Komputer Universitas Alifah Jalan Khatib  
Sulaiman No. 52 Padang, Indonesia Email: [oktizulviaconny@gmail.com](mailto:oktizulviaconny@gmail.com)

\*email Koresponden: [wati.as45@yahoo.com](mailto:wati.as45@yahoo.com)

DOI: <https://doi.org/10.62567/jpi.v1i2.1041>

### Abstrak

Kepemimpinan merupakan salah satu determinan utama dalam mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Peran perawat manajer terutama sebagai pemimpin unit keperawatan, menjadi krusial dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoptimalkan potensi perawat melalui gaya kepemimpinan yang adaptif. Salah satu gaya kepemimpinan yang semakin relevan dalam konteks organisasi modern adalah **kepemimpinan spiritual**, yang menekankan nilai-nilai spiritualitas, kebermaknaan kerja, dan kesejahteraan holistik bagi perawat. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman perawat manajer tentang gaya kepemimpinan spiritual guna mendukung peningkatan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan. Kegiatan dilaksanakan menggunakan pendekatan **edukasi interaktif berbasis ceramah (lecture-based talks)** dan diskusi kelompok terfokus (focus group discussion) yang melibatkan 9 orang perawat manajer dari rumah sakit Umum Aisyiyah Padang. Waktu pelaksanaan pada 7 Februari 2025. Evaluasi pengetahuan dilakukan dengan **pre-test dan post-test** untuk menilai efektivitas kegiatan edukasi. Hasil menunjukkan terjadi peningkatan skor pengetahuan peserta dari 11,1% (pre-test) menjadi 88,9% (post-test), yang mengindikasikan adanya pemahaman yang lebih baik mengenai konsep dan implementasi kepemimpinan spiritual dalam praktik keperawatan. Hasil pengabdian ini diharapkan dapat diimplementasikan secara berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan spiritual perawat manajer untuk menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan nilai-nilai, sikap, dan perilaku calling, membership, dan altruism yang mendukung kinerja optimal perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

**Kata kunci:** Kepemimpinan spiritual, kinerja perawat, perawat manajer, rumah sakit.

### Abstract

Leadership is one of the main determinants in influencing nurse performance in hospitals. The role of nurse managers, especially as leaders of nursing units, is crucial in directing, motivating, and optimizing the potential of nurses through adaptive leadership styles. One leadership style that is increasingly relevant in the context of modern organizations is spiritual leadership, which emphasizes the values of spirituality, work meaningfulness, and holistic well-being for nurses. This community service activity aims to increase nurse managers' knowledge and understanding of spiritual leadership styles to support improved nurse performance in nursing services. The activity was carried out using an interactive educational approach based on lecture-based talks and focus group discussions involving 9 nurse managers from Aisyiyah General Hospital Padang. The implementation time was February 7, 2025. Knowledge evaluation was conducted with pre-test and post-test to assess the effectiveness of



educational activities. Results showed an increase in participants' knowledge score from 11.1% (pre-test) to 88.9% (post-test), indicating a better understanding of the concept and implementation of spiritual leadership in nursing practice. The results of this service are expected to be implemented in a sustainable manner in developing the spiritual leadership capacity of nurse managers to create a work environment full of values, attitudes, and behaviors of calling, membership, and altruism that support optimal performance of nurses and improve the quality of nursing services in hospitals.

**Keywords:** Spiritual leadership, nursing performance, nurse managers, hospital.

## 1. PENDAHULUAN

Terdapat berbagai gaya kepemimpinan keperawatan yang memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap profesi keperawatan, para profesional, dan patient outcomes. Kepemimpinan di rumah sakit di pandang sebagai elemen utama dalam penyediaan layanan yang terkoordinasi dengan baik dan terintegrasi (Sfantou et al., 2017). Setiap gaya kepemimpinan memiliki keunikan dan dampak tersendiri dalam bidang pelayanan keperawatan. Berbagai gaya kepemimpinan yang ada pada saat ini antara lain transformational, transactional, passive/avoidant leadership, servant, situational, authentic, charismatic, dan quantum secara luas telah banyak diimplementasikan dalam bidang pelayanan kesehatan (Carrara et al., 2017; Lee et al., 2019) termasuk di Indonesia saat ini.

Peran kepemimpinan dalam kapasitas organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan dan mencapai keberlanjutan telah diakui secara luas (Hughes et al., 2018; Lee et al., 2020; Subhaktiyasa & Sintari, 2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap seluruh aspek organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan dalam mencapai tujuan organisasi (Alblooshi et al., 2021; Subhaktiyasa, 2023). Crosby & Bryson (2018) serta Rudolph et al. (2018) menyatakan bahwa pemimpin harus mampu memotivasi dan membimbing individu untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, dalam konteks manajemen keperawatan, penerapan praktik kepemimpinan yang efektif memiliki potensi untuk menginspirasi dan mengarahkan perawat dalam menunjukkan perilaku asuhan yang unggul, sekaligus membangun lingkungan profesional yang mendukung terciptanya pelayanan pasien yang optimal (Huber, 2017). Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada perilaku yang baik dan humanistik yang berakar pada prinsip etika dan moral.

Menurut Robbins & Judge (2017), kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran. Kompetensi, bakat, dan seni diperlukan oleh seorang pimpinan untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasi atau bawahannya untuk kebaikan organisasi. Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Wen dkk., 2019). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan akan membawa organisasi menuju tujuan yang diinginkan. Begitu pula sebaliknya ketika seorang pemimpin tidak menerapkan gaya kepemimpinan atau gaya kepemimpinan tidak sesuai, maka tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Perawat adalah sumber daya manusia dan tenaga kerja terbesar dalam sistem pelayanan kesehatan di seluruh dunia, dan kinerja mereka memiliki dampak langsung terhadap produktivitas pelayanan kesehatan. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pengetahuan dan keterampilan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, tingkat kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, stres terkait pekerjaan dan kelelahan, pengawasan dan umpan balik yang mendukung, pelatihan, pengakuan, lingkungan kerja, insentif, promosi, remunerasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja perawat (dalam Daba et al., 2024).

Literatur pada masa sekarang ini menunjukkan bahwa ada banyak gaya kepemimpinan dalam keperawatan, antara lain kepemimpinan transformasional, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan servant, kepemimpinan afiliasif, kepemimpinan laissez-faire, kepemimpinan otokratis, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan humble, kepemimpinan clinical, kepemimpinan coaching, kepemimpinan



situasional, kepemimpinan visioner, dan kepemimpinan spiritual (Weiss et al., 2019). Salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi paradigma paling dominan dalam literatur kepemimpinan kontemporer saat ini adalah gaya kepemimpinan spiritual (Judge & Piccolo, 2004) yang ditetapkan sebagai tren yang paling signifikan dalam manajemen sejak tahun 1950-an (Howard, 2002, hlm. 230). Menurut Fry (2003, hlm. 694), kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa dan menjadi bagian dari keanggotaan (dalam Samul, 2024). Samul (2020) mengenalinya sebagai kemampuan untuk menginspirasi orang lain dan memotivasi mereka secara intrinsik dengan memberikan visi, nilai, harapan, dan hubungan yang penuh kasih.

Menurut Fry (2003 dalam Hidayat et al. 2019) kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membentuk nilai, sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain. Kepemimpinan ini menekankan pada ketinggian estetika, nilai-nilai, kemampuan berinteraksi, menyeimbangkan kepentingan pekerjaan dan diri sendiri, yang tentu saja dapat meningkatkan produktivitas dan keuntungan finansial. Spiritualitas di tempat kerja mendorong komitmen karyawan untuk produktivitas kerja dan mengurangi angka turnover.

Spiritualitas adalah aspek individu dan subjektif dari pengalaman manusia yang melibatkan pencarian makna, tujuan, dan hubungan dengan sesuatu di luar diri sendiri, baik melalui agama yang terorganisir, keyakinan pribadi, alam, atau refleksi eksistensial (Abou Zeid et al., 2022; Iqbal et al., 2020). Hal ini berfungsi sebagai sumber kedamaian batin dan transendensi, yang mencakup beragam keyakinan dan praktik dan menavigasi kompleksitas pengalaman manusia, baik secara pribadi maupun profesional (Wu et al., 2020). Kepemimpinan spiritual berakar pada model motivasi intrinsik yang terdiri dari visi, harapan/keyakinan, dan cinta altruistik untuk memotivasi bawahan dengan meningkatkan kesejahteraan spiritual mereka (Fry, 2003; Chen & Li, 2013 dalam Wu et al., 2020). Dalam penelitian sebelumnya, kepemimpinan spiritual telah terbukti berhubungan dengan kondisi psikologis positif karyawan dan mengurangi stres dan burnout (Chen & Li, 2013; Yang & Fry, 2018).

Kinerja tenaga kesehatan merupakan perhatian utama bagi banyak organisasi kesehatan (Islam et al., 2019). Perawat adalah sumber daya manusia yang sangat penting di rumah sakit dan layanan kesehatan primer. Kinerja perawat adalah ukuran seberapa efektif seorang perawat memenuhi peran dan tanggung jawab asuhan keperawatan langsung dan kualitas perawatan yang mereka berikan (Nyakamadi, 2019; Nyoorong & Simanjourang, 2021). Kinerja perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap daya saing rumah sakit, outcomes pasien, kualitas pelayanan kesehatan, dan pencapaian tujuan organisasi (Islam et al., 2019; Mc Dermid et al., 2012 dalam Daba et al., 2024).

Hasil penelitian mengenai kinerja perawat masih belum optimal khususnya di Indonesia. Beberapa penelitian tentang kinerja perawat menunjukkan bahwa kinerja perawat masih tergolong rendah, sedang dan hanya separuhnya yang baik (Triwijayanti & Romiko, & Dewi, 2020; Waryantini & Maya, 2020; Putri & Febriani, 2021). Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam menentukan performa organisasi di rumah sakit (Hidayat, et al., 2019). Sampai sekarang ini, kinerja perawat menjadi topik yang sangat menarik untuk dikaji baik oleh praktisi maupun peneliti di bidang manajemen keperawatan.

Kinerja petugas kesehatan termasuk perawat profesional, terkait erat dengan produktivitas dan kualitas perawatan di dalam organisasi perawatan kesehatan (Awases et al. 2013 dalam Daba et al., 2024). Ketidacukupan penyedia layanan kesehatan dalam sistem layanan kesehatan membebani penyedia layanan kesehatan dan menurunkan kinerja individu. Oleh karena itu, menilai tingkat kinerja perawat dan faktor-faktor yang terkait sangat penting untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien yang sehat dan sakit (Carayon & Gurses, 2008 dalam Daba et al., 2024).

Hasil penelitian Suleman et al. (2022) penerapan gaya kepemimpinan spiritual mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Idawati & Mahadun (2022) juga memaparkan bahwa spiritual leadership memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi & Lubis (2022) dengan hasil kepemimpinan spiritualitas di tempat kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang



dilakukan oleh Hasanah et al. (2022) juga menunjukkan bahwa spiritual leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Diana & Dirdjo (2022) kepemimpinan akan berjalan efektif, disegani dan memiliki derajat yang tinggi bila seorang pemimpin memiliki 3 (tiga) kelebihan yakni kelebihan dalam bidang intelektual, jasmani (fisik) dan rohani (spiritual). Kualitas dari kepemimpinan spiritual ditunjukkan dari kejujuran, loyalitas, empati, rendah hati, integritas. Spiritual leadership dipandang sebagai sebuah upaya kekuatan yang memotivasi sehingga memungkinkan orang lain untuk menjadi lebih baik, berenergi dan terhubung atau terikat dengan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi sebuah dasar kekuatan untuk menerjemahkan spiritual survival ini menjadi sebuah feelings of attraction, ketertarikan dan caring terhadap kerja untuk menjadi lebih berkomitmen, produktif dalam perilaku berorganisasi (Hartati & Bunga, 2024).

Berdasarkan data tersebut, maka sangat diperlukan peran aktif dan partisipasi perawat manajer terutama kepala ruangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan terbaik guna memastikan kinerja perawat yang berkualitas, memajukan profesi, dan menciptakan lingkungan yang kondusif dalam pelayanan keperawatan itu sendiri. Terkait permasalahan kinerja perawat di Indonesia yang masih rendah dimana Standar Kemenkes menetapkan angka standar kinerja minimal mencapai 75%. Dari hasil penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang ditemukan bahwa pencapaian kinerja perawat selama dua tahun terakhir belum mengalami peningkatan optimal dari batas kategori standar kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat manajer, kepala ruangan sebagai pemimpin di unit pelayanan keperawatan masih belum optimal dalam memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengontrol kinerja perawat agar dapat memenuhi standar pelayanan yang berkualitas dan mengalami peningkatan melebihi standar yang telah ada.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa perawat manajer yang juga kepala ruangan sudah mulai menerapkan gaya kepemimpinan spiritual ini dalam pelayanan keperawatan. Hal ini didukung oleh budaya rumah sakit yang menerapkan konsep spiritual dalam pelayanan kepada pasien dan sesama karyawan. Sebagian perawat manajer khususnya kepala ruangan sudah menerapkan kepemimpinan spiritual tetapi belum maksimal dikarenakan belum memahami konsep gaya kepemimpinan spiritual secara teoritis dan aplikasi. Hal ini menjadi sebab dilakukannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memberikan peningkatan pengetahuan melalui edukasi lectured- based talks dan focus group discussion kepada perawat manajer (kepala ruangan) tentang gaya kepemimpinan spiritual guna meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

## 2. METODE PENELITIAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang dengan beberapa tahapan yang terstruktur. Tahapan tersebut mencakup persiapan, studi pendahuluan, survei lokasi, penyusunan surat permohonan izin, dan koordinasi antara pihak Universitas Alifah Padang dengan Direktur serta jajaran manajemen Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang. Tim pengabdian juga mempersiapkan materi edukasi, perangkat presentasi (spanduk, banner, leaflet, handout), serta perlengkapan pendukung dan pengaturan ruang kegiatan.

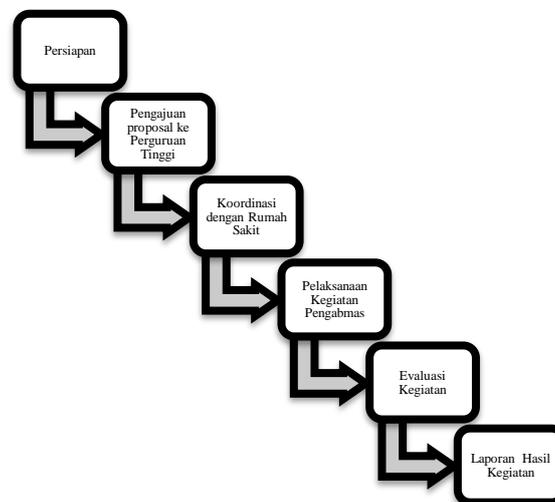
Kegiatan pengabdian dilakukan menggunakan pendekatan **edukasi interaktif berbasis ceramah (lecture-based talks)** dan diskusi kelompok kecil (focus group discussion) dengan komunikasi interaktif. Sebelum sesi edukasi dimulai, seluruh peserta diberikan pre-test untuk mengukur tingkat pengetahuan awal mengenai gaya kepemimpinan spiritual. Setelah materi edukasi selesai disampaikan, dilakukan post-test untuk menilai peningkatan pengetahuan yang diperoleh. Sesi tanya jawab dalam focus group discussion dilakukan dengan diskusi dan tanya jawab secara interaktif dilaksanakan guna memperkuat pemahaman materi kepemimpinan spiritual serta menggali pengalaman peserta selama menjadi.

Peserta kegiatan ini berjumlah sembilan (9) orang yang terdiri dari perawat manajer (kepala ruangan). Selain itu, kegiatan ini dihadiri oleh pihak **Diklat, Kasi Keperawatan, Ketua Komite Mutu,**



serta didukung oleh tim pengabdian yang terdiri dari dua orang dosen dan dibantu oleh dua orang mahasiswa. Kegiatan dilaksanakan pada hari Jumat, 7 Februari 2025, dimulai pukul 08.00 WIB sampai 12.00 WIB. Waktu 30 menit pertama digunakan untuk persiapan ruangan, pengaturan peralatan, penyusunan materi edukasi, dan instrumen pre-test dan post-test yang mencakup pertanyaan terkait pengetahuan tentang gaya kepemimpinan spiritual. Fasilitator utama kegiatan ini adalah tim pengabdian yang terdiri dari dua orang dosen pengabdian yang dibantu dengan dua orang mahasiswa pendamping. Adapun alur dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :

**Gambar 1.**  
**Alur Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat**



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan ini dilakukan dengan jumlah peserta sebanyak 9 orang yang terdiri dari perawat manajer (kepala ruangan). Selain itu, kegiatan ini dihadiri oleh pihak **Diklat, Kasi Keperawatan, dan Ketua Komite Mutu**. Sebelum pemaparan materi, tim pengabdian melakukan pre test dan post test mengenai materi gaya kepemimpinan spiritual. Setelah melakukan pot test, tim pengabdian kemudian memaparkan materi mengenai gaya kepemimpinan spiritual secara lectured-based talks. Setelah memaparkan materi edukasi oleh tim dosen pengabdian dilanjutkan dengan melakukan focus group discussion yaitu diskusi dan tanya jawab dengan seluruh peserta serta menggali pengalaman dan pemahaman peserta mengenai gaya kepemimpinan spiritual.

Kegiatan berlangsung selama tiga jam ini diikuti dengan antusias oleh seluruh peserta dari Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang. Selama kegiatan berlangsung moderator, pemateri, dan fasilitator berbagi tugas demi kelancaran proses kegiatan. Pemateri yang memaparkan materi dan menjawab pertanyaan dari para peserta dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab dengan peserta. Peserta dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini sangat aktif dalam sesi diskusi dan tanya jawab pada dua kegiatan tersebut. Pemaparan dan pemberian edukasi ini bertujuan memberikan peningkatan pengetahuan dan pemahaman kepada peserta dan diharapkan dapat menjadi sumber dalam menerapkan gaya kepemimpinan spiritual oleh perawat manajer untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.



Berdasarkan hasil pre test dan post test diketahui bahwa tingkat pengetahuan perawat manajer terkait gaya kepemimpinan spiritual sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Hasil Pengetahuan Perawat Manajer Terkait Gaya Kepemimpinan Spiritual Sebelum dan Sesudah diberikan Edukasi (n=9)**

Item Materi	Pre Test (%)	Post Test (%)
<b>Pengetahuan</b>		
<b>Baik</b>	<b>0%</b>	<b>88,9%</b>
<b>Cukup</b>	<b>11,1%</b>	<b>11,1%</b>
<b>Kurang</b>	<b>88,9%</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>100%<sup>^</sup></b>	<b>100%</b>

Pada tabel 1 diketahui bahwa sebelum pemberian edukasi tingkat pengetahuan perawat manajer terkait gaya kepemimpinan spiritual hanya 11,1% yang memiliki pengetahuan cukup dan 88,9% memiliki pengetahuan kurang. Setelah diberikan edukasi berbasis lectured - based talks tingkat pengetahuan perawat manajer meningkat menjadi 88,9% dalam kategori baik dan 11,1% dalam kategori cukup. Dari hasil edukasi, diketahui bahwa hampir seluruh perawat (88,9%) perawat manajer belum pernah terpapar dengan teori gaya kepemimpinan spiritual dalam pelaksanaan manajerial dan pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat berpengaruh dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kinerjanya serta akan memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini diperkuat oleh Girsang et al. (2023 dalam Hartati & Bunga, 2024) menyatakan bahwa pengaplikasian gaya kepemimpinan yang tepat bisa menyesuaikan dengan karakter, pekerjaan, dan kondisi yang ada memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja perawat.

Spiritualitas adalah aspek individual dan subjektif dari pengalaman manusia yang melibatkan pencarian makna, tujuan, dan hubungan dengan sesuatu di luar diri sendiri, baik melalui agama yang terorganisir, kepercayaan pribadi, alam, atau refleksi eksistensial (Abou Zeid, Mennat-Allah G., et al., 2022 & Iqbal, M., Adawiyah, W. R. Suroso, A. & Wihuda, F. 2020). Hal ini berfungsi sebagai sumber kedamaian batin dan transendensi, yang mencakup beragam keyakinan dan praktik (Wu & Lee, 2020).



**Gambar 2.**



### Kegiatan Edukasi Lectured-Based Talks dalam Pengabdian kepada Masyarakat



**Gambar 3a.**

**Kegiatan Focus Group Discussion  
dalam Pengabdian kepada Masyarakat**

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian dunia lebih banyak mengarah pada fenomena karakteristik spiritual dalam kepemimpinan, dimana spiritualitas sebagai aspek alamiah dari sifat alamiah manusia (Tiew & Creedy, 2012) dianggap sebagai kapasitas yang melekat pada manusia untuk mencapai keunggulan ketika seseorang ditempatkan pada posisi di luar egonya. Hal ini diperoleh dengan beralih ke hal yang sakral dan apa pun yang memfasilitasi komunikasi, target, dan kolaborasi (dalam Daba et al., 2024).

Kepemimpinan spiritual mencakup pimpinan yang memotivasi dan menginspirasi dengan visi yang sangat baik dan budaya perusahaan yang didasarkan pada altruisme. Tujuan dari kepemimpinan spiritual adalah untuk memiliki visi yang kreatif di mana para pemimpin dan pengikutnya mendapatkan rasa bermakna sehingga hidup mereka memiliki tujuan dan perbedaan serta untuk membangun budaya berdasarkan nilai-nilai altruisme, yang dirasakan oleh para pemimpin dan karyawan sebagai kepemilikan, keanggotaan, dan rasa saling memahami (Fry et al., 2016). Hal ini diharapkan dapat meningkatkan level yang lebih tinggi dari individu dan organisasi seperti produktivitas dan komitmen organisasi, kinerja fiskal, kepuasan hidup pekerja, akuntabilitas sosial, manajemen karir mandiri, perilaku organisasi, keterikatan, dan kesetiaan (Beneficiel et al., 2014 dalam Jahandar et al., 2017).



**Gambar 3b.**

**Kegiatan Focus Group Discussion  
dalam Pengabdian kepada Masyarakat**



Gambar 4a.

Acara penutupan dengan foto bersama dan pemberian buku



Gambar 4b.

Acara penutupan dengan foto bersama dan pemberian buku

Setelah tahap edukasi berbasis lectured based talks kemudian dilanjutkan focus group discussion dengan peserta. Salah satu peserta menyampaikan pandangan bahwa “sebagai seorang perawat manajer yang bekerja di rumah sakit berbasis religius sebagian besar kami sudah menerapkan prinsip spiritual ini dalam pelayanan kami”. Hal ini dapat dilihat dari visi misi rumah sakit yang berbasis Islam dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam seperti keadilan, kejujuran, dan empati”.

Kepemimpinan spiritual merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, khususnya rumah sakit berbasis agama. Teori-teori tentang perilaku kepemimpinan menyatakan bahwa keterampilan kepemimpinan dapat dikembangkan dan ada berbagai model kepemimpinan yang dapat digunakan untuk memimpin orang lain (Sulistyo, 2009 dalam Hidayat et al., 2019). Kepemimpinan spiritual merupakan konsep yang relatif inovatif yang didefinisikan sebagai jenis kepemimpinan yang bertujuan untuk menciptakan kesesuaian visi dan nilai di seluruh individu, tim yang diberdayakan, dan tingkat organisasi dan mendorong tingkat yang lebih tinggi dari komitmen dan produktivitas organisasi (Nicolae et al., 2017). Kepemimpinan spiritual berakar pada model motivasi intrinsik yang terdiri dari visi, harapan/keyakinan, dan cinta altruistik untuk memotivasi bawahan dengan meningkatkan kesejahteraan spiritual mereka (Fry, 2003; Chen & Li, 2013 dalam Wu & Lee, 2020).

Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk menciptakan motivasi dalam diri sendiri dan orang lain sehingga individu dapat menikmati kesejahteraan spiritual melalui perasaan bermakna di tempat kerja dan rasa kebersamaan. Menurut Jahandar et al. (2017) dari nilai, sikap, dan perilaku tersebut dapat dikategorikan tiga kategori utama dalam kepemimpinan spiritual yaitu visi, cinta, altruistik, dan keyakinan (harapan). Menurut pemaparan salah satu peserta FGD menyatakan “sebagai pemimpin, memang kita harus berusaha untuk mengikuti perkembangan keilmuan terbaru dan kepemimpinan spiritual merupakan sebuah istilah yang



baru bagi kami akan tetapi dari organisasi kami sudah lebih awal merumuskan kepemimpinan spiritual dalam pembentukan rumah sakit ini dengan menrapkan nilai-nilai spiritual. Dari materi yang sudah disampaikan saya berpikir bahwa dalam bekerja kita harus selalu melibatkan nilai-nilai religius dengan menyeleraskan visi organisasi dengan unit rawat kami untuk mencapai kinerja pelayanan yang lebih baik lagi serta menjadi lebih bijaksana dalam menganalisis berbagai situasi dan kondisi terkait pelayanan keperawatan". Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual harus memiliki kriteria visi untuk penerapannya.

Hasil diskusi lebih lanjut terkait kepemimpinan spiritual salah satu peserta juga menanyakan tentang bagaimana rasa cinta dan altruistik bagi seorang pemimpin dalam mengayomi bawahannya. Menurut literatur, altruisme terdiri dari rasa persatuan, koherensi, dan kesejahteraan yang dihasilkan oleh kehati-hatian, kekhawatiran, dan rasa syukur bagi diri sendiri dan orang lain. Kategori cinta dan altruistik terdiri dari tiga subkategori yaitu (a) Melayani staf; merupakan sebuah keyakinan bahwa perawat manajer dalam memperhatikan perawat di unit dengan berbagai cara yang bersifat melayani. Misalnya ketika ada perawat yang sakit maka perawat manajer memberitahu agar tidak perlu masuk kerja dan kami yang bekerja hari itu akan melakukan yang terbaik untuk pelayanan. (b) Karakteristik humanistik kepemimpinan spiritual di mana sifat-sifat yang penting ada dalam nilai-nilai spiritual seperti kebaikan hati, simpati, kejujuran, keberanian, integritas, kepercayaan diri, kesetiaan, dan kerendahan hati (Jahandar et al., 2017). Implikasinya dapat kita lihat pada salah satu contoh yaitu seorang pemimpin harus jujur dan dapat dipercaya (amanah) dan seorang pemimpin spiritual harus mudah memaafkan apakah anggotanya atau orang lain, pasien, baik hati, ramah, dan bersahabat dengan seluruh anggota di unitnya. Poin terakhir (c) Keadilan; merupakan pemahaman bahwa seorang pemimpin harus bisa menempatkan segala sesuatu pada tempatnya. Implikasi yang dapat diterapkan oleh leader spiritual adalah dengan kesetaraan di semua bidang yang ada di unit atau organisasi. Contohnya seorang kepala ruangan juga harus berlaku adil dalam melihat kesempatan memberikan reward atau penghargaan kepada anggota di unit kemudian juga harus bisa menilai dengan objektif kinerja bawahan sesuai tujuan dan target organisasi dan individu tanpa memandang faktor-faktor lain. Contoh lainnya seorang pemimpin spiritual harus bisa berlaku adil dengan menempatkan segala sesuatu pada posisinya sesuai dengan alur yang tepat.

Seorang pemimpin spiritual dituntut mampu mempromosikan keyakinan dan harapan kepada staf untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan (kinerja). Dengan adanya spiritualitas seorang perawat manajer harus mampu menginternalisasikan pemahaman spiritualitas kepada anggota dengan menjadi contoh melalui perilaku diri sendiri terlebih dahulu. Seorang perawat manajer harus bisa mendefinisikan spiritualitas untuk dirinya sendiri terlebih dahulu baru, menerima bahwa ada kekuatan yang lebih tinggi yaitu Tuhan dalam kehidupan manusia. Implikasinya dapat diterapkan dalam bekerja maka seorang pemimpin harus yakin dan mampu mencontohkan dan membawakan kepada dirinya bahwa ada kekuatan yang lebih tinggi dan mengawasi setiap gerak gerik kita dalam kegiatan apapun termasuk dalam bekerja terutama ketika melayani pasien.

Dari paragraf di atas dapat disimpulkan bahwa setiap perawat manajer dan staf perawat dalam bekerja harus meyakini bahwa ada kekuatan yang lebih tinggi dan meyakini bahwa spiritualitas yang ada dalam diri akan mendorong perawat untuk menampilkan kinerja yang lebih baik. Sebagai manusia kita bisa berpikir bahwa setiap apa yang kita lakukan untuk pasien kita mulai dengan berdoa mengharapkan kekuatan dari Tuhan untuk menyembuhkan dan setiap kinerja yang dilakukan akan mendapat balasan dari Tuhan (Jahandar et. al., 2024). Hasil ini juga diterima dan disampaikan oleh peserta bahwa "kami dalam melakukan pelayanan kepada pasien selalu memulai dengan berdoa, mengajak pasien dan keluarga berdoa dalam setiap tindakan atau prosedur dimulai dengan mengucapkan Bismillahirrahmanirrahim".

Dari hasil edukasi dan FGD dapat ditarik kesimpulan bahwa makna kepemimpinan spiritual dalam penerapan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja perawat harus bisa memberikan rasa kesejahteraan spiritual yang didefenisikan sebagai rasa transendensi, panggilan, dan keanggotaan dalam organisasi (Fry et al., 2016). Peran dari perawat manajer dengan menunjukkan rasa pengertian, rasa hormat, dan koneksi antar anggota akan menghasilkan kepuasan pada anggota dalam organisasi. Selain



itu juga menimbulkan kepercayaan terhadap pemimpin dan organisasi. Pemimpin spiritual menganggap bahwa kerja sama tim sebagai hal yang penting dimana semua tugas-tugas dilaksanakan secara kolektif dan kolaboratif. Pada akhirnya kepemimpinan spiritual akan membuat perbedaan pada perawat dalam melakukan pelayanan kepada pasien dengan menemukan makna dan tujuan hidup. Pemimpin spiritual dapat membuat lingkungan kerja menyenangkan dan membangkitkan semangat kerja anggota, serta memberikan nilai dan makna di tempat kerja sehingga bisa meningkatkan motivasi untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelayanan keperawatan dan organisasi.

#### 4. KESIMPULAN

Peningkatan pengetahuan tentang kepemimpinan spiritual terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk menciptakan motivasi dalam diri sendiri dan orang lain sehingga individu dapat menikmati kesejahteraan spiritual melalui perasaan bermakna di tempat kerja dan rasa kebersamaan. Pemahaman yang mendalam mengenai nilai-nilai spiritualitas seperti keikhlasan, integritas, empati, dan makna kerja sebagai ibadah mendorong perawat untuk bekerja lebih profesional, penuh tanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan holistik. Kepemimpinan spiritual tidak hanya memperkuat hubungan antar individu dalam tim keperawatan, tetapi juga membentuk budaya kerja yang harmonis dan bermakna. Oleh karena itu, penting bagi institusi pelayanan kesehatan untuk memasukkan pelatihan kepemimpinan spiritual dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia demi peningkatan kualitas pelayanan keperawatan secara menyeluruh.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Alifiah Padang, Unit Penelitian dan Pengabdian Masyarakat serta Direktur Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang beserta seluruh jajaran, Kepala Diklat, Ketua Komite Keperawatan, Ketua Komite Mutu beserta perawat manajer yang telah berpartisipasi dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Sfantou, D. F. Laliotis, A. Patelarou, A. E. Sifaki-Pistolla, D. Matalliotakis, M. & Patelarou, E. (2017). Importance of Leadership Style towards Quality of Care Measures in Healthcare Settings: A Systematic Review. *Healthcare* (Basel, Switzerland), 5(4), 73. <https://doi.org/10.3390/healthcare5040073>
- Carrara, G. L. R. Bernardes, A. Balsanelli, A. P. Camelo, S. H. H. Gabriel, C. S. Zanetti, A. C. B. (2017). Use of instruments to evaluate leadership in nursing and health services. *Revista gaucha de enfermagem*, 38(3), e2016-0060 from <https://doi.org/10.1590/1983-3826495>
- Lee, J. Lee, A. Kim, H. Shin, M. Yun, S. M. Jung, Y. Chang, W. H. Kim, Y. H. (2019). Different brain connectivity between responders and nonresponders to dual-mode noninvasive brain stimulation over bilateral primary motor cortices in stroke patients. *Neural Plasticity*, 2019, 3826495. <https://doi.org/10.1155/2019/3826495>
- Hughes, David J. Allan, Lee, Amy, Wei Tian, Alex, Newman, Alison, Legood. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations, *The Leadership Quarterly*, Volume 29, Issue 5, 2018, Pages 549-569
- Lee, A. Legood, A. Hughes, D. Tian, A. W. Newman, A. & Knight, C. (2019). Leadership, creativity and innovation: a meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1-35. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1661837>



- Subhaktiyasa, P. G. & Sintari, S. N. N. (2024). Elevating Performance: Spiritual Leadership and Mitigation of Counterproductive Work Behavior in Higher Education. *Indonesian Journal of Educational Research and Review*, 7(2), 467–476. <https://doi.org/10.23887/ijerr.v7i2.76966>
- Crosby, B. C. & Bryson, J. M. (2018). Why leadership of public leadership research matters: And what to do about it. *Public Management Review*, 20(9), 1265–1286. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1348731>
- Alblooshi, M. Shamsuzzaman, M. & Haridy, S. (2021). The relationship between leadership styles and organisational innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338–370. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>
- Rudolf, Cort. W. Savoula, Rachel S. Zacher, Hannes. (2018). Leadership and Generations at work : A Critical Review. *The Leadership Quarterly* 29 (1). DOI: 10.1016/j.leaqua.2017.09.004
- Huber, D.L. (2018). *Leadership & Nursing Care Managements* 6th Edition. Missouri; Elsevier
- Robbins, P. S. & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education.
- Wen, T. B. Ho, T. C. Kelana, B. W. Y. Othman, R., & Syed, O. R. (2019). Leadership styles in influencing employees' job performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 55-65.
- Weiss, S. A. Tappen, R. M. & Grimley, K. A. (2019). *Essentials of nursing leadership and management*. Seventh edition. F. A. Davis Company.
- Samul, J. (2024). Linking Spiritual Leadership with Other Leadership Concepts: A Literature Review of Four Decades. *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241252402>
- Fry L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.200309001>
- Samul J. (2020b). Spiritual leadership: Meaning in the sustainable workplace. *Sustainability*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su12010267>
- Hidayat, AAA. Agustin, R. Anggraini, D. (2019). Spiritual Leadership Model for Head Nurse at a Private Hospital in East Java, Indonesia. *Pakistan Journal and Medical Health Science* 14 (3).
- Abou Zeid MAG, El-Ashry AM, Kamal MA, Khedr MA. (2022). Spiritual leadership among nursing educators: A correlational cross-sectional study with psychological capital. *BMC Nurs*. 21(1):1–12.
- Iqbal, M. Adawiyah, WR .Suroso, A. Wihuda. F. (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government hospitals. *Int J Ethics Syst*. 36(3):351–69.
- Wu, WL. & Lee, YC. (2020). How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: The mediating roles of calling and psychological capital. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(17):1–13.
- Chen, C. Y. & Li, C. I. (2013). Assessing the Spiritual Leadership Effectiveness: The Contribution of Follower's Self-Concept and Preliminary Tests for Moderation of Culture and Managerial Position. *The Leadership Quarterly*, 24(2), pp. 240-255.



- Yang, M. & Fry, L. W. (2018). The Role of Spiritual Leadership in Reducing Healthcare Worker Burnout. *Journal of Management, Spirituality, & Religion* 15(4), 1-20. Diakses dari <https://doi.org/10.1080/14766086.2018.1482562>
- Islam, R. Othman, MF. Osman, N. & Raihan, Md. A. (2019). Impact of Global Leadership Behaviors on Performance of Multinational Companies. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7 (3), Article 3. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7397>
- Nyakamadi J. (2019). Stres kerja dan kinerja perawat. Uganda.
- Nyorong, M. Simanjorang, A. & Jauhari, J. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Datu Beru Takengon. *Jurnal La Medihealthico*. 2(6):57–66.
- Daba, L. Beza, L. Kefyalew, M. et al. Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: a facility-based cross-sectional study. *BMC Nurs* 23, 312 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01979-w>
- Suleman, A. R. Bingab, B. B. B. Boakye, K. O. & Sam-Mensah, R. (2022). Job Rotation Practices and Employees Performance: Do Job Satisfaction and Organizational Commitment Matter?. *SEISENSE Business Review*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.33215/sbr.v2i1.730>
- Idawati, K. & Mahadun, H. (2022). The Role of Spiritual Leadership in Improving Job Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3). <https://Doi.Org/10.21776/Ub.Jam.2022.020.03.10>
- Silalahi, A. D. & Lubis, R. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan melalui Spiritualitas Islam. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 2(4), 113–119. <https://www.j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/article/view/483>
- Hasanah, A. L. Nurhidayah, N. & Hardaningtyas, R. T. (2022). Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Djaya Beton. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(16). <http://Jim.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/View/15696>
- Diana, D. & Dirdjo, M. M. (2022). Hubungan Kepemimpinan Spiritual (Leadership Spirituality) dengan Kinerja Perawat: Literature Review. *Borneo Studies And Research*, 3(2), 1416–1435. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/2687>
- Hartati, T. & Bunga, A.L. (2024). Penerapan Model Spiritual Leadership Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)* Volume 6 (1) DOI : <https://doi.org/10.31539/joting.v6i1.8975>
- Iqbal, M. Adawiyah, W. R. Suroso, A. & Wihuda, F. (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(3), 351-369.
- Wu, W. L. & Lee, Y. C. (2020). How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: The mediating roles of calling and psychological capital. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6364.



- Jahandar, P. Tafreshi, M. Z. Rassouli, M. Atashzadeh-Shoorideh, F. & Kavousi, A. (2017). Nurses' perspective on spiritual leadership: A qualitative study based on Fry's spiritual leadership model. *Electronic physician*, 9(11), 5721.
- Fry, L. Latham, JR. Clinebell, SK. Krahnke, K. (2016). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *JMSR*. 15:1–26. doi: 10.1080/14766086.2016.1202130.
- Nicolae, M. Ion, I. & Nicolae, E. (2017). Spiritual leadership: implications for managerial action. In *Business Ethics and Leadership from an Eastern European, Transdisciplinary Context: The 2014 Griffiths School of Management Annual Conference on Business, Entrepreneurship and Ethics* (pp. 15-21). Cham: Springer International Publishing.