

## BAB 7

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Persepsi Staf Puskesmas terhadap gaya kepemimpinan dan fungsi kepemimpinan Kepala Puskesmas di 10 Puskesmas di Kota Cirebon, maka yang dapat penulis simpulkan adalah sebagai berikut :

1. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan kepala Puskesmas di 10 Puskesmas di Kota Cirebon, sebagian besar cenderung banyak menggunakan gaya kepemimpinan yang *Laissez faire* dari pada *Demokratik* dan *Otokratik*.
2. Dari hasil uji secara statistik didapatkan tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor-faktor *predisposing*, lingkungan dan *densitas* dengan tampilan gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas di 10 Puskesmas Kota Cirebon, dengan nilai P value keseluruhan lebih dari 0.005 , hasil uji statistik terlampir.
3. Berdasarkan hasil penilaian responden tentang kepemimpinan Kepala Puskesmas mereka, didapatkan banyak menerapkan gaya kepemimpinan yang *Laissez faire*, maka dalam menjalankan tugasnya Kepala Puskesmas banyak menyerahkan kepada bawahan, menentukan kebijakan dan keputusan diserahkan pada stafnya, fungsi kontrol atau pengawasan terhadap staf kurang dilakukan, sedikit berperan dalam mengarahkan dan membantu tugas stafnya, bila terjadi kekurangan dalam pelaksanaan program maka dianggap sebagai kelemahan dari para stafnya.
4. Hampir seluruh kepala Puskesmas di 10 Puskesmas di Kota Cirebon, dinilai kurang dalam memberikan semangat atau motivasi kepada stafnya.
5. Menurut hasil penelitian terhadap penilaian fungsi kepemimpinan oleh responden, secara keseluruhan mengenai empat fungsi kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Puskesmas di dapatkan Puskesmas J adalah yang tertinggi (terbaik) dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya

**Universitas Indonesia**

dengan nilai 121 point, sedangkan yg terendah (masih kurang) adalah Puskesmas D dengan nilai hanya 51 point.

6. Kemampuan Kepala Puskesmas dalam aspek mendelegasikan wewenang kepada stafnya dinilai oleh responden dari Puskesmas D dan Puskesmas C masih kurang, sedangkan dari 8 Puskesmas lainnya cenderung dinilai sudah baik.
7. Kemampuan Kepala Puskesmas untuk berkomunikasi dengan stafnya di nilai oleh responden dari Puskesmas D masih kurang, sedangkan 9 Puskesmas lainnya secara keseluruhan di nilai sudah baik.
8. Kemampuan Kepala Puskesmas untuk memberikan motivasi kepada stafnya di nilai oleh responden terbanyak di Puskesmas D menyatakan masih sangat kurang, sedangkan 9 Puskesmas lainnya secara keseluruhan cenderung sudah baik.
9. Kemampuan Kepala Puskesmas dalam hal untuk mengkoordinasikan tugas atau program pada stafnya di nilai oleh responden Puskesmas D dan Puskesmas E masih kurang, sedangkan 8 Puskesmas lainnya sudah baik.

## **7.2 Saran**

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk Dinas Kesehatan Kota Cirebon, sebaiknya dalam mengusulkan dan menetapkan posisi kepala Puskesmas, perlu dipertimbangkan bukan hanya dari segi pendidikan dan kepangkatan saja, tapi juga dengan menilai kemampuan, kemauan serta kecerdasan individu dalam hal menjalankan fungsi dan peran kepemimpinan sebagai leader, sesuai dengan ciri karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.
2. Untuk perbaikan kepemimpinan Kepala Puskesmas ke depan yang mendorong kinerja dan mutu layanan yang diberikan, perlu diadakan pelatihan-pelatihan kepemimpinan, monitoring evaluasi kinerja Kepala Puskesmas, penilaian kinerja para Kepala Puskesmas dll.

3. Untuk sub bagian pelayanan kesehatan dasar, sudah seharusnya dapat melakukan penilaian terhadap fungsi kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala Puskesmas, perlunya evaluasi dan memanfaatkan hasil survei maupun penelitian, untuk menilai sejauh mana keberhasilan kepala Puskesmas dalam memimpin dan membina Puskesmasnya untuk membantu meningkatkan kinerja para stafnya yang pada akhirnya dapat meningkatkan cakupan indikator program kerja yang dilakukan.
4. Rolling atau mutasi dan penggantian kepala Puskesmas sangat diperlukan apabila dinilai sangat kurang dalam menjalankan tugasnya dan untuk mencegah kejenuhan.
5. Untuk Kepala Puskesmas, sebaiknya ada upaya untuk mencoba menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi atau mendekati harapan stafnya, dengan demikian dapat terjalin hubungan yang baik dan harmonis sehingga dapat tercipta kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama.
6. Berdasarkan hasil penelitian fungsi kepemimpinan, pada aspek motivasi masih sangat kurang, sedangkan sebagian besar gaya kepemimpinan adalah cenderung *Laissez Faire*, untuk itu sebaiknya Kepala Puskesmas agar lebih kreatif dalam memberikan motivasi kepada staf agar tetap semangat dan terpacu untuk menampilkan *performa* kerja yang terbaik, sehingga walaupun pengawasan kurang tapi bila timbul kesadaran yg tinggi dari staf untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka keberhasilan program dapat lebih tercapai dengan efisien.
7. Untuk studi lebih lanjut sebaiknya perlu diteliti lagi tentang; (a) Kepemimpinan dan manajemen yang baik, (b) Kepemimpinan dan kepuasan kerja, (c) Kepemimpinan dan keamanan pasien, (d) Kepemimpinan dan kinerja Puskesmas dan (e) Kepemimpinan dan kepuasan pasien.