BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Merujuk pada data dan hasil analisis yang telah disajikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dari tujuh kepala ruangan di Unit Rawat Inap RSU Harapan Ibu Purbalingga adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan hasil sebanyak 75%.
2. Tingkat pengembangan profesional perawat di Unit Rawat Inap RSU Harapan Ibu Purbalingga adalah tinggi yaitu sebanyak 57,1%.
3. Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pengembangan profesional perawat di Unit Rawat Inap RSU Harapan Ibu Purbalingga, dibuktikan dengan nilai *p-value* = 0,445 atau lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Bagi Institusi RSU Harapan Ibu Purbalingga
   a. Analisis Faktor Lain

      Manajemen RSU Harapan Ibu Purbalingga disarankan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap pengembangan profesional perawat. Analisis ini dapat mencakup kebijakan institusi, sistem penghargaan, dukungan dari rekan kerja, serta motivasi pribadi perawat.

   b. Penguatan Program Pengembangan Diri

      Meskipun tingkat pengembangan profesional perawat tergolong tinggi, rumah sakit tetap perlu memperkuat program pengembangan diri yang ada. Hal ini bisa dilakukan dengan mempermudah akses perawat ke pelatihan, seminar, dan

pendidikan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

c. Berikan pelatihan kepemimpinan

Sediakan pelatihan berkelanjutan, terutama bagi kepala ruang yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter, agar mereka dapat lebih mengadopsi unsur-unsur kepemimpinan demokratis. Pelatihan ini dapat menekankan teknik delegasi, kemampuan mendengarkan secara aktif, serta membangun kesepahaman di antara anggota tim.

d. Fasilitasi *Mentorship*

Padukan perawat senior yang memiliki pengalaman dan pengetahuan luas dengan perawat baru atau yang lebih muda. Pendekatan ini akan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung serta memastikan transfer pengetahuan berjalan efektif di dalam unit.

2. Bagi Kepala Ruangan

a. Mempertahankan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepala ruang disarankan untuk terus mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis yang telah diterapkan, karena gaya ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan partisipatif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi perawat.

b. Peran sebagai Mentor

Kepala ruang dapat berperan lebih aktif sebagai mentor dan fasilitator bagi perawat, membantu mereka merencanakan jalur karier serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional secara individual.

c. Memberikan Dukungan Personal sebagai Katalisator Pengembangan Profesional

Kepala ruang dapat mengadakan pertemuan individual secara berkala untuk membahas aspirasi dan tujuan karier perawat, memberikan umpan balik konstruktif yang menekankan area perbaikan, serta memberikan penghargaan atas pencapaian, baik

kecil maupun besar. Pendekatan ini menunjukkan kepedulian kepala ruang, memotivasi perawat, dan menegaskan bahwa upaya mereka dihargai oleh institusi.

3. Bagi Perawat atau Responden
   a. Mempertahankan Komitmen Tinggi

      Perawat dianjurkan untuk tetap mempertahankan komitmen tinggi terhadap pengembangan profesional. Motivasi intrinsik dan kesadaran akan pentingnya peningkatan kompetensi merupakan aset penting yang perlu terus dijaga demi menjaga kualitas asuhan keperawatan yang optimal.

   b. Proaktif dalam Berkontribusi

      Perawat diharapkan tetap proaktif dalam menyampaikan masukan dan ide kepada kepala ruang serta manajemen institusi, untuk meningkatkan sistem dan program pengembangan profesional yang ada.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya
   a. Menambahkan Variabel Eksternal

      Peneliti berikutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel eksternal yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, beban kerja, dan kebijakan institusional. Pendekatan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan profesional perawat.

   b. Menggunakan Desain Penelitian Lain

      Untuk meneliti hubungan sebab-akibat, peneliti berikutnya dapat menggunakan desain penelitian alternatif, seperti kohort atau eksperimental.

   c. Melakukan Penelitian Kualitatif

      Penelitian kualitatif, seperti wawancara mendalam, dapat dilakukan untuk mengeksplorasi lebih jauh persepsi dan pengalaman perawat mengenai pengembangan profesional, yang mungkin tidak terungkap melalui pendekatan kuantitatif.