

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan menurut Tead, Tery, dan Hoyt (dalam Kartono, 2003) adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan antara lain dalam kegiatan keperawatan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah masalah relasi antara pemimpin dan yang dipimpin dan dalam keperawatan merupakan penerapan pengaruh yang ditujukan kepada semua staf keperawatan untuk menciptakan kepercayaan dan ketaatan sehingga timbul kesediaan melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Pimpinan keperawatan dalam hal ini kepala ruangan secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi kinerja bawahan, memimpin, meminta, meyakinkan, mendesak dan membujuk bawahan dalam hal ini perawat untuk melakukan apa yang seharusnya dikerjakan dan tidak bergantung kepada kapan mereka mau melakukannya demi tercapainya tujuan asuhan keperawatan (Nursalam, 2002: hal 54).

Kriteria atau standarisasi yang sangat dibutuhkan dalam sebuah konsep kepemimpinan adalah sesuatu yang berkaitan dengan efektifitas kepemimpinan itu sendiri, utamanya dalam meningkatkan kualitas baik dari segi keberhasilan maupun dalam memberikan pelayanan. Dalam sebuah

instansi tentu ada anggota/staf, klien, manajer yang berperan sebagai pemberi pelayanan (*service*) bagi mereka yang berkepentingan seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan hubungan-hubungan kerja sama yang harmonis di antara para anggota atau staf yang memberikan pelayanan (Kartono, 2006).

Untuk dapat menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis di antara para anggota atau stafnya, maka sangat diperlukan adanya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya (Putri dalam Rivai, 2002).

Menurut *University Of Iowa Studies* yang dikutip oleh Putri (dalam Robins dan Coulter, 2002) menyimpulkan ada 3 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif, dan gaya kepemimpinan laissez-faire (kendali bebas). Dari 3 jenis gaya kepemimpinan tersebut, maka gaya kepemimpinan yang baik dapat ditentukan oleh situasi dan kondisi dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard (dalam Muninjaya, 2004) mendasarkan pemikiran bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi. Kekuatan yang ada pada diri pemimpin dan yang dimiliki oleh kelompok (hubungan interpersonal di antara keluarganya),

serta situasi lingkungan (orientasi tugas) akan ikut menentukan gaya kepemimpinan seseorang jika ia berinteraksi dengan bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektifitas kerja yang positif bagi anggota. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mencapai harapan terpenuhinya kebutuhan (Putri dalam Agus, 2006).

Berpijak dari uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa dibutuhkan gaya kepemimpinan dalam setiap organisasi tak terkecuali dalam organisasi keperawatan agar tercipta pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Tujuan yang diharapkan dari optimalnya penerapan gaya kepemimpinan ini adalah agar tenaga keperawatan di rumah sakit memiliki hasil kerja yang tinggi dan berkualitas.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan kepala ruangan anak di rumah sakit belum optimal. Berdasarkan survey awal yang dilakukan di ruang rawat inap anak, sarana dan prasarana yang tersedia terdiri dari peralatan medis dan non medis. Jumlah perawat yang bertugas di ruang rawat inap anak berjumlah 20 orang, Selain observasi yang dilakukan, peneliti juga melakukan wawancara dan pengambilan data awal gaya kepemimpinan kepala ruangan. Permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang Anak BLUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe antara lain: (1) kebijakan penegakan disiplin yang masih kurang, (2) adanya pelimpahan tugas dan tanggung jawab, (3) masih

perlu membangun komunikasi dan interaksi yang lebih efektif dengan perawat di ruang anak.

Kajian penelitian yang relevan dengan kondisi/kenyataan di lapangan ini antara lain Penelitian Daniel (2012), menemukan hasil bahwa dengan gaya kepemimpinan otoriter ditemukan produktivitas kerja tinggi sebanyak 66,67% dan produktivitas kerja rendah sebanyak 33,33%. Dengan gaya kepemimpinan demokratis didapatkan produktivitas kerja sebanyak 45,45% dan produktivitas kerja rendah sebanyak 54,55%. Dan dengan gaya kepemimpinan laissez faire ditemukan produktivitas kerja tinggi sebanyak 15,38% dan produktivitas kerja rendah sebanyak 84,61%.

Berpijak dari uraian di atas, tampaknya terdapat kesenjangan atau masalah yang terjadi di BLUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo dalam hal gaya kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan oleh antara lain masih kurangnya penegakan kedisiplinan, pelimpahan tugas, serta perlu membangun komunikasi oleh kepala ruangan terhadap perawat. Hal ini merupakan titik acuan peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana di Ruang Anak BLUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

- 1.2.1 Kebijakan penegakan disiplin yang masih kurang diterapkan oleh kepala ruangan
- 1.2.2 Adanya pelimpahan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala ruangan,
- 1.2.3 Kurangnya komunikasi dan interaksi yang lebih efektif antara kepala ruangan dengan perawat di ruang anak.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi masalah penelitian adalah: “Bagaimana Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana di Ruang Anak BLUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana di Ruang Anak BLUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan otokratis kepala ruangan berdasarkan persepsi perawat pelaksana di ruang anak BLUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan berdasarkan persepsi perawat pelaksana di ruang anak BLUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kendali bebas kepala ruangan berdasarkan persepsi perawat pelaksana di ruang anak BLUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan dalam ilmu keperawatan khususnya tentang penerapan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Dapat menjadi bahan masukan bagi Rumah Sakit BLUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik terhadap perawat-perawat yang menjadi bawahannya.

b. Bagi Perawat

Dapat lebih menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan sehingga hasil kerja dalam hal ini pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat meningkat.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi tolak ukur untuk meningkatkan wawasan dalam bidang manajemen keperawatan khususnya untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan dalam sebuah organisasi keperawatan.

d. Bagi Institusi

Sebagai bahan referensi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya bagi mahasiswa-mahasiswi jurusan keperawatan.