

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan hal penting yang dapat menentukan kelancaran suatu organisasi salah satunya yaitu pelayanan di rumah sakit. Anwar (2010), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberi pengarahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengan sukarela.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan antara lain dalam kegiatan keperawatan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah masalah relasi antara pemimpin dan yang di pimpin, dan dalam keperawatan merupakan penggunaan keterampilan seorang pemimpin (perawat) dalam mempengaruhi perawat lain yang berada di bawah pengawasannya untuk pembagian tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai (Setyono, 2013). Pimpinan keperawatan dalam hal ini kepala ruangan yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi kinerja bawahan, memimpin, meminta, meyakinkan, mendesak dan membujuk bawahan untuk melakukan apa yang seharusnya dikerjakan dan tidak bergantung pada kapan mereka mau melakukannya demi tercapainya tujuan asuhan keperawatan (Nursalam, 2002).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pattiasina, 2011) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit di kota Ambon. Rivai (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan kepala ruang sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, demokrasi, partisipatif dan kendali bebas. Gaya kepemimpinan yang efektif akan menciptakan kedisiplinan dan tingkat motivasi kerja yang luar biasa untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Mahendra, 2014). Sementara gaya kepemimpinan yang tidak efektif akan menimbulkan kinerja yang buruk. Hal ini sejalan dengan penelitian (Arjuna, 2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

Gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan ada 4 jenis, dimana setiap ruangan berbeda kondisi akan berbeda pula gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan kepala ruangan tersebut akan berpengaruh pada kinerja perawat pelaksana disetiap ruangnya. Gaya kepemimpinan yang otoriter akan lebih khusus seperti di UGD, ICU maupun perawatan khusus lainnya. Sedangkan gaya kepemimpinan yang demokratis sering terdapat di ruangan rawat inap seperti di penyakit dalam maupun bedah (Mujisari, 2018).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wuryanto (2007), menyebutkan bahwa sebagian besar kepala ruang mengelola ruangan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Swesty, 2011) menunjukkan sebagian besar 72% kepala ruangan di rumah sakit Islam Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan 60,7% perawat pelaksana memiliki kinerja cukup. Menurut penelitian Agus (2014), di rumah sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati menunjukkan hasil gaya kepemimpinan demokratis sebagian besar digunakan kepala ruang 46%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan akan berpengaruh dengan hasil pada kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di ruangan bedah dan ruangan anak di Rumah Sakit Toto Kabila didapatkan bahwa jumlah perawat yang ada di ruangan bedah yaitu sejumlah 17 orang dan ruangan anak sejumlah 13 orang. Selain observasi awal peneliti juga melakukan wawancara terhadap salah satu perawat yang ada di ruangan bedah dan ruangan anak. Dari wawancara terhadap perawat di ruangan bedah dan ruangan anak didapatkan permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan. Hasil wawancara perawat di ruang bedah Rumah Sakit Toto Kabila antara lain: 1) kebijakan penegakan disiplin yang masih kurang, dimana apabila ada perawat yang terlambat masuk hanya akan mendapatkan teguran dari kepala ruangan. Seharusnya kepala ruangan memberikan sanksi terhadap perawat yang masih sering terlambat jika sudah lewat dari tiga kali. 2) adanya pelimpahan tugas dan tanggung jawab, dimana kepala ruangan pernah memberikan tugas dan tanggung jawabnya kepada perawat

yang ada di ruangan tersebut dengan alasan ada kepentingan di luar, seharusnya kepala ruangan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terlebih dahulu. Kepala ruangan bisa saja melimpahkan tugas dan tanggung jawabnya apabila kepala ruangan menjalankan cuti. Kepala ruangan dapat memberikan tugas dan tanggung jawabnya kepada seseorang yang telah dipersiapkan dengan baik atau memiliki keahlian yang tinggi atau lebih cakap tentang cara menyelesaikan masalah tersebut. Dan hasil wawancara yang didapatkan dari perawat diruangan anak yaitu, 1) kepala ruangan yang ada diruangan anak memiliki emosi yang naik turun, dimana kepala ruangan sering terbawa emosi dari luar, ketika terjadi masalah diluar pekerjaan kepala ruangan biasanya menjadikan perawat sebagai sasaran, sehingga ini tentu saja bukanlah contoh dari pemimpin yang profesional, karena menyangkutpautkan masalah pribadi dengan urusan pekerjaan. 2) pelimpahan tugas dan tanggung jawab pada perawat yang ada diruangan. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Rumah Sakit Toto Kabila”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalahnya yaitu kepemimpinan yang tidak efektif akan menimbulkan kinerja yang buruk, berdasarkan survey awal yang dilakukan di lokasi yang akan menjadi tempat penelitian didapatkan bahwa kebijakan penegakan kedisiplinan masih kurang, serta adanya pelimpahan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala ruangan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan sebelumnya maka yang menjadi masalah penelitian adalah “Bagaimana Gambaran Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan di Rumah Sakit Toto Kabila”.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui “Gambaran Gaya Kepemimpinan Manajer Keperawatan di Rumah Sakit Toto Kabila”.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan dalam ilmu keperawatan khususnya tentang penerapan gaya kepemimpinan kepala ruangan di “RSUD Toto Kabila Kota Gorontalo”

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Dapat menjadi bahan masukan bagi rumah sakit Toto Kabila dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik terhadap perawat-perawat yang menjadi bawahan.

b. Bagi Perawat

Dapat lebih menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang sehingga hasil kerja dalam hal ini wewenang kesehatan dirumah 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 dan juga untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa-mahasiswi jurusan keperawatan.

