

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan kesehatan sebagai bagian integral pembangunan nasional, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang optimal. Salah satu institusi yang berperan dalam mencapai tujuan tersebut adalah rumah sakit (Departemen Kesehatan R.I., 1999).

Rumah sakit sebagai sebuah organisasi kerja yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, di dalamnya terdapat berbagai profesi sebagai media kerja dari karyawan dalam menjalankan fungsinya. Diantara sekian banyak profesi di rumah sakit, profesi perawat merupakan profesi yang banyak berperan dalam pelayanan kesehatan. Juga dilihat dari sisi kuantitasnya, umumnya jumlah tenaga perawat adalah yang terbanyak dibandingkan dengan profesi lain. Peraturan Menteri Kesehatan R.I. No 159b/Men.Kes/Per/II/1998 perawat harus mampu memberikan pelayanan keperawatan bermutu dan professional yang sesuai dengan tuntutan pemakai jasa pelayanan serta yang diselenggarakan melalui penerapan ilmu, teknologi sesuai dengan standar, nilai-nilai norma dan etika profesi keperawatan (Departemen Kesehatan R.I., 1991).

Kepemimpinan di rumah sakit diselenggarakan dengan pendelegasian wewenang kepada para karyawan dan mendukung berbagai macam upaya dan kreatifitas para karyawan, serta memberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam setiap pengambilan keputusan termasuk pembagian intensif. Namun demikian masih dirasakan adanya kekurangan didalam penyelenggaraan tersebut. Seorang pemimpin menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi. Perilaku dari gaya kepemimpinan ini selalu mendorong bawahannya untuk menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya serta memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi tinggi.

Pelaksanaan kerja antara pemimpin dan karyawan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan. Seorang perawat dalam sebuah rumah sakit harus bisa mengelola pasien yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam pemberian asuhan keperawatan perawat diatur dan dipimpin oleh kepala ruangan. Kepala ruangan tersebut akan menjalankan peran sebagai seorang manajer sekaligus menjalankan peran sebagai seorang pemimpin, mengatur dan mengarahkan para perawat bertugas (Nursalam, 2007).

Perawat yang profesional masing-masing perawat harus dapat memimpin dan mengatur dirinya sendiri. Tanpa kemampuan manajemen diri yang baik akan sulit sekali seorang perawat dapat memberikan

pelayanan asuhan keperawatan yang professional kepada pasien. Manajemen adalah sebuah kegiatan yang sangat kompleks namun teratur, sehingga jika manajemen dilaksanakan dengan baik akan mencapai kegiatan yang maksimal. Menurut Hersey dan Blankard (1993), manajemen adalah suatu proses melakukan kegiatan pencapaian tujuan organisasi melalui kerjasama dengan orang lain.

Manajemen keperawatan adalah suatu tugas khusus yang harus dilaksanakan oleh pengelola keperawatan untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan serta mengawasi sumber-sumber yang ada, baik sumber daya manusia, alat maupun dana, sehingga dapat memberikan pelayanan keperawatan yang efektif baik kepada pasien, keluarga dan masyarakat. Sebagai seorang manajer keperawatan harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan melalui orang lain. Keterampilan kepemimpinan dimiliki sehingga efektif dalam mengelola pelayanan dan asuhan keperawatan sesuai dengan perkembangan iptek dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, (Nursalam, 2012).

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin perawat dalam mempengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai. Setiap pimpinan mempunyai potensi yang berbeda dalam kepemimpinan, namun keterampilan ini dapat dipelajari

sehingga kemampuan kepemimpinan selalu dapat ditingkatkan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan manapun yang akan digunakan dalam menjalankan proses kepemimpinan akan sangat tergantung oleh situasi dan kondisi yang dihadapi. Kecenderungan gaya kepemimpinan ini merupakan penjabaran teori dari Paul Heresy dan Keneth H. Blanchard dalam mengukur kecenderungan seorang pemimpin di suatu unit organisasi pada tingkat ruangan atau seksi bidang keperawatan (Huston, 1998).

Rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan rumah sakit swasta tipe B yang merupakan amal usaha pimpinan pusat perserikatan Muhammadiyah yang memberikan pelayanan kesehatan juga digunakan sebagai tempat pendidikan bagi calon dokter, perawat, bidan, apoteker, fisioterapis dan ahli gizi. PKU Muhammadiyah Yogyakarta juga sebagai rumah sakit Islam swasta rujukan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah (Diklat, 2012).

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta walaupun sebagai rumah sakit rujukan di DIY dan Jawa Tengah pemberian pelayanan dan asuhan keperawatan oleh perawat belum maksimal. Dengan adanya praktikan dari berbagai program studi kesehatan yang magang juga sebagai rumah sakit pendidikan, sering mendapat komplain dari pasien dan keluarga pasien. Komplain tersebut dikarenakan perawat pelaksana sering mendelegasikan pemberian asuhan keperawatan pada praktikan tanpa ada

instruksi dari kepala ruangan yang seharusnya praktikan masih perlu pendampingan. Fakta yang terjadi di ruangan adalah praktikan salah memberikan obat ke pasien dan tidak ada tindak lanjut dari perawat pelaksana untuk disampaikan kepada kepala ruangan. Hal tersebut merupakan penyimpangan pemberian asuhan keperawatan yang merugikan pasien dan praktikan. Fakta tersebut diketahui peneliti saat melaksanakan *coasisten ners* di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta selama satu tahun.

Nursalam (2012) mengatakan, dengan model kepemimpinan yang optimal tentunya akan berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan rumah sakit. Proses yang dihasilkan dalam bentuk jasa dari rumah sakit untuk mencapai visi misi yang diharapkan merupakan salah satu peran tenaga perawat. Maka dari itu perawat dituntut harus bisa bertindak profesional. Termasuk di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta tenaga perawat yang sudah ada perlu ada komitmen dengan pemimpin ruangan masing-masing.

Upaya peningkatan kualitas pelayanan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, unsur sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dengan disertai kualitas pemimpin yang bisa mengkoordinir dan mengarahkan bawahannya. Kepala ruangan harus mampu mengidentifikasi isyarat-isyarat yang terjadi di ruangan dan bisa mengadaptasi perilaku kepemimpinan terhadap tuntutan di ruangan dimana ia memperagakan kepemimpinannya. Dengan kata lain pemimpin

harus mempunyai fleksibilitas yang bervariasi. Kebutuhan yang berbeda pada perawat menyebabkan mereka harus diperlakukan beda. Model gaya kepemimpinan ini adalah kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (1993), yang mempunyai empat gaya termasuk di dalamnya yaitu gaya instruksi, gaya konsultasi, gaya partisipasi dan gaya delegasi.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam memberikan asuhan keperawatan di ruangan menggunakan metode tim. Dalam satu ruangan ada beberapa perawat dan praktikan yang mempunyai latar belakang pendidikan yang bervariasi serta mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda. Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang efektif digunakan kepala ruangan untuk menyesuaikan situasi dan kondisi di ruangan perawatan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin melakukan penelitian untuk menganalisis lebih lanjut gaya kepemimpinan situasional kepala ruang perawatan rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan situasional (*instructing, consulting, participating* dan *delegating*) kepala ruangan perawatan rawat inap di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan situasional tersebut manakah yang lebih dominan diterapkan oleh kepala ruangan keperawatan rawat inap di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

3. Bagaimana gaya kepemimpinan situasional *instructing*, *consulting*, *participating* dan *delegating* tersebut manakah yang tidak diimplementasikan oleh kepala ruangan perawatan rawat inap di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan perawatan rawat inap di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Mendeskripsikan manakah gaya kepemimpinan situasional yang lebih dominan diterapkan oleh kepala ruangan keperawatan rawat inap di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Mendeskripsikan manakah gaya kepemimpinan situasional yang tidak diimplementasikan oleh kepala ruangan keperawatan rawat inap di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan informasi yang berguna bagi direktur rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Hasil penelitian ini secara akademis, akan bermanfaat sebagai referensi terhadap penelitian dalam bidang manajemen rumah sakit bagi mahasiswa atau khalayak umum yang ingin mengadakan penelitian dalam bidang ini.

3. Hasil penelitian bagi peneliti akan memberikan pembelajaran dan wawasan lebih luas teori dan praktek lapangan pendalaman materi leadership.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai “Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Ruangan Rawat Inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta” belum pernah diteliti. Penelitian serupa yang pernah dilakukan yaitu:

1. Agustinus (2009) melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Perawatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong”. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruang perawatan pada RSUD Sorong. Metode penelitian ini adalah metode kualitatif dan jenis penelitiannya adalah studi kasus. Hasil dari penelitian yaitu sebagian besar kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu fokus pada gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blankard yang terdiri dari empat gaya yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi.
2. Firmansyah (2009) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Untuk Membantu Promosi Kesehatan di Rumah Sakit Umum Sigli Tahun 2009”. Tujuan penelitian ini adalah

menganalisis pengaruh sumber daya manusia, kepemimpinan, organisasi, imbalan, desain pekerjaan terhadap kinerja perawat dalam melakukan promosi kesehatan. Jenis penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* dengan menggunakan instrument kuisioner dan *cek list*. Uji *statistic* yang digunakan adalah *chi square* dan *regresi logistic*. Penelitian yang dilakukan peneliti hanya mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang ada di ruang keperawatan rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sedangkan penelitian ini menguji pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti.

3. Aciyat (2005) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Persepsi Kebijakan Pimpinan Terhadap Tingkat Kepatuhan Perawat Dalam Menerapkan Standar Asuhan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Ambarawa Kabupaten Semarang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi produk kebijakan pimpinan meliputi peraturan, pedoman, pembagian tugas, pemecahan masalah, target kerja dan tingkat kepatuhan perawat dalam menetapkan standar asuhan keperawatan di IGD RSU Ambarawa. Metode penelitian ini menggunakan *observational research* dengan pendekatan *cross sectional*. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dan teknik *focus group discussion* atau diskusi kelompok terarah. Hasil pengujian masing-masing variabel persepsi produk kebijakan pimpinan dengan uji *Fisher Exact Probability* terhadap tingkat kepatuhan perawat dalam

menerapkan SAK yang mempunyai hubungan yang bermakna ($p\text{-value} = 0,05$) adalah meliputi peraturan, pembagian tugas, pemecahan masalah dan target kerja. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yaitu tempat penelitian ini berada di ruang IGD dan menganalisis pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti sedangkan peneliti melakukan penelitian di ruangan perawatan rawat inap dan hanya menganalisis deskriptif gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala ruangan.