

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN, LAMA MENJABAT,  
DAN MOTIVASI DIRI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN  
KEPALA RUANG DI RSUD Dr. MOEWARDI  
SURAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Meraih Derajat Sarjana  
S-1 Keperawatan**



Oleh:

**IHSAN FATHONI**  
J 210 040 014

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2008**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi dan pasar bebas mengakibatkan hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Sebuah organisasi harus dilandasi oleh keluwesan, tim kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, organisasi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan *status quo* akan tenggelam dan selanjutnya tinggal menunggu saat-saat keruntuhannya (Haryono, 1997). Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu mensikapi perkembangan zaman ini. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah ini, atau setidaknya tidak memberikan respon, besar kemungkinan akan memasukkan organisasinya dalam situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keruntuhan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi merupakan rumah sakit rujukan di eks karesidenan Surakarta. Tercatat pasien yang datang rawat inap pada tahun 2007 maupun patologis sebanyak 211.363 pasien dan jumlah pasien rawat jalan 512.622. Pasien mayoritas yang berkunjung ke RSUD dr. Moewardi Surakarta dengan umur antara 17-40 tahun (Rekam Medis RSDM, 2007). Selanjutnya jumlah pasien tersebut ditangani oleh 471 tenaga keperawatan tetap dan 722 tenaga keperawatan yang berstatus honorer. Sumber daya ini harus dimanajemen dengan baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik. Karyawan tingkat manajemen pada RSUD Dr.

Moewardi diberikan pelatihan-pelatihan yang memungkinkan mereka memberikan evaluasi terhadap kinerja bawahan.

Organisasi kesehatan seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta juga membutuhkan sumber daya manusia dan kepemimpinan yang berkualitas. Kepala ruang sebagai pimpinan harus dapat memilih dan memutuskan kebijakan terhadap bawahannya. Hasil wawancara pendahuluan dengan Kepala Seksi Keperawatan dan di dukung dengan profil Rumah Sakit menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki kepala ruang di RSUD Dr. Moewardi mayoritas adalah setingkat Diploma yaitu (Ahli Madya Keperawatan) sebanyak 31 orang, Sarjana Keperawatan 26 orang, dan 18 orang lulusan Sarjana Keperawatan Profesi. Berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan, mayoritas pimpinan (kepala ruang) di RSUD Dr. Moewardi mengadopsi gaya kepemimpinan jenis partisipasi 35%, demokrasi 55%, dan hanya 10% yang menggunakan gaya kepemimpinan *Laisses faire* dengan lama menjabat < 5 tahun sebanyak 44%, 6-10 tahun sebanyak 36%, dan > 10 tahun hanya 20%. Senioritas memberikan basis pemikiran yang obyektif dan adil karena sudah memiliki pengalaman yang lebih banyak.

Untuk menjabat kepala ruang dibutuhkan pengalaman dan masa kerja yang cukup. Hal ini berkaitan dengan tingkat kompetensi yang diharapkan dari kepala ruang untuk dapat memajemen ruang bagiannya menjadi organisasi yang solid dan tangguh. Kompetensi tersebut antara lain adalah kemampuan menciptakan dan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan bawahannya yakni perawat. Kompetensi ini sangat diperlukan agar kerja sama antar perawat dalam menangani pasien dapat berjalan dengan baik dan tingkat kesembuhan pasien lebih cepat. Hubungan harmonis antara pimpinan dan

bawahan harus diperhatikan, khususnya masalah yang menjadi perhatian para bawahan yaitu pola atau gaya atasan dalam memimpin.

Konsep kepemimpinan adalah perilaku seseorang dalam memimpin organisasi dan karyawannya. Seorang pimpinan memegang peranan dalam merumuskan keputusan dan mengambil kebijakan untuk bawahan atau karyawannya. Hal ini berarti perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang tegas, trampil, energik dan berkemampuan tinggi sehingga dapat bertahan dan dapat memanajemen sumber daya yang baik bagi organisasi. Dinamika kepemimpinan, fungsi, dan tipe kepemimpinan serta keterbatasan kepemimpinan maupun gaya kepemimpinan adalah persoalan yang perlu dipahami, demikian pula bagaimana seorang pemimpin bertindak sesuai perkembangan situasi yang dihadapinya (La Monica, 2003).

Kemampuan dan ketrampilan dalam organisasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan itu sendiri. Ada tiga variabel yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu pemimpin, pengikut atau bawahan dan situasi. Dimana ketiganya saling berhubungan dan berinteraksi. Seperti yang diketahui, tidak setiap orang yang ditunjuk menjadi seorang pemimpin bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tidak setiap pemimpin bisa menjadi pemimpin yang baik.

Pengaruh tingkat pendidikan dalam perkembangan sikap dan pemikiran pimpinan sangat besar sehingga dari tingkat pendidikan yang berbeda akan memunculkan sikap dan pemikiran yang berbeda pula (Haryono, 1997). Noesjirwan et al (1998) juga mengemukakan hal senada bahwa tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi jangkauan pemikiran dan wawasan individu yang bersangkutan. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang

maka semakin banyak informasi dan pengalaman yang didapat sehingga akan beda pula cara bersikap, berpikir, dan berperilaku apabila dibandingkan dengan individu yang berpendidikan rendah. Pendidikan secara formal dapat diperoleh dari institusi pendidikan dan dapat memberikan pemahaman dan perubahan kebiasaan, tingkah laku, pikiran, sikap, dan kreativitas individu.

Semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan, maka pengalaman orang tersebut semakin meningkat. Apabila telah mempunyai pengalaman kerja pada suatu bidang tertentu, maka seseorang akan mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang dilakukan tersebut. Melalui pengalaman ini orang secara sadar atau tidak sadar akan memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang, akan dapat meningkatkan kemampuan manajemen pimpinan tersebut.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri di kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Data yang sudah ada menunjukkan bahwa tingkat pendidikan kepala ruang di RSUD Dr. Moewardi mayoritas adalah Diploma, sehingga menarik

untuk diteliti tentang gaya kepemimpinan yang dijalankan. Berangkat dari fenomena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam tentang “Hubungan Tingkat Pendidikan, Lama menjabat, dan Motivasi diri dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di RSUD Dr. Moewardi Surakarta”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya pendidikan dan kepemimpinan dalam organisasi kesehatan. Penelitian dilaksanakan di RS. Moewardi karena ketersediaan sumber daya yang besar dan ruang-ruang perawatan yang lebih lengkap beserta manajemennya.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dikemukakan perumusan masalah penelitian sebagai berikut “Adakah hubungan antara tingkat pendidikan, lama menjabat, dan motivasi diri dengan gaya kepemimpinan kepala ruang di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan, lama menjabat, dan motivasi diri dengan gaya kepemimpinan kepala ruang di RSUD Dr. Moewardi.

### **2. Tujuan Khusus**

Untuk mengetahui:

- a. Tingkat pendidikan, lama menjabat, dan motivasi diri kepala ruang di RSUD Dr. Moewardi
- b. Gaya kepemimpinan kepala ruang di RSUD Dr. Moewardi
- c. Besarnya hubungan antara tingkat pendidikan dengan gaya

kepemimpinan kepala ruang.

- d. Besarnya hubungan antara lama menjabat dengan gaya kepemimpinan kepala ruang.
- e. Besarnya hubungan antara motivasi diri dengan gaya kepemimpinan kepala ruang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis sebagai berikut :

1. Bagi pendidikan keperawatan, penelitian ini diharapkan menjadi penyediaan data dasar, yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.
2. Bagi institusi RSUD Dr. Moewardi, untuk memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan kinerja dan kemampuan *leadership* bagi karyawan setingkat kepala bagian.
3. Bagi peneliti, memperoleh pengalaman dalam melakukan penelitian, disamping itu meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara tingkat pendidikan dengan gaya kepemimpinan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Beberapa penelitian yang merupakan penelitian yang hampr sama dengan penelitian yang sekarang yaitu:

1. Penelitian Sularso (2004) yang meneliti tentang pola dan gaya kepemimpinan situasional yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengambil sampel para Dosen di STIKES Kerja Sama Yogyakarta. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pola kepemimpinan yang hampir sama antar para dosen dengan latar belakang pendidikan dan umur yang berbeda. Karakteristik pola kepemimpinan

yang dapat membangkitkan kinerja lebih dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

2. Penelitian yang hampir sama mengenai gaya kepemimpinan dilakukan oleh Harsiwi (2003) yang meneliti tentang Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel karakteristik personal dan dimensi kepemimpinan. Penelitian ini mengambil sampel kepala puskesmas di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan karakteristik personal pemimpin, khususnya karakteristik tingkat pendidikan. Hal tersebut dapat terjadi karena semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi tingkat intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang dibutuhkan dalam kepemimpinan
3. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2002) yang melakukan penelitian dengan judul Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Kepemimpinan. Sampel yang diambil adalah mahasiswa Akademi Keperawatan Ngudi Waluyo di Boyolali. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar dan kuat pengaruh motivasi, pendidikan dan latihan, dan penalaran dalam meningkatkan hasil belajar kepemimpinan. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi, pendidikan dan latihan, dan penalaran terhadap hasil belajar kepemimpinan pada mahasiswa keperawatan..