

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan institusi Rumah Sakit untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan Istitusi Rumah Sakit, baik yang terencana maupun tidak terencana, dan aspek yang terpenting adalah dari perubahan individu. Perubahan pada individu tidak dapat dikatakan mudah, dikarenakan harus melalui banyak proses. Pemimpin disini dianggap sebagai panutan dalam berorganisasi, sehingga untuk terciptanya perubahan harus dimulai dari tingkat paling atas aatau pemimpin. Dengan demikian dalam berorganisasi perlu adanya pemimpin yang baik, yang mampu memotivasi perawat dalam Institusi Rumah Sakit sebagai penggerak perubahan dalam melakukan suatu tindakan (Swansburg dan Russel, 2010).

Belum adanya standart operasional prosedur tentang struktural penggantian manajer secara berkala dari instansi juga sangat mempengaruhi kondisi fisiologi dan perilaku individu. Individu dihadapkan pada kondisi yang harus siap menerima kapanpun dan dalam situasi apapun untuk bisa cepat beradaptasi dengan lingkungan kepemimpinan yang baru. Hal tersebut secara otomatis bisa disadari akan menimbulkan masalah baru di lingkungan organisasi, perlu adanya sikap pemimpin yang tepat untuk segera sigap dalam mengatasinya (Marquis dan Huston, 2010).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, dimana agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2008). Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Sedangkan Hersey mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja (Nursalam, 2011).

Seorang pemimpin harus mampu dan cakap dalam mengutarakan ide atau gagasan, baik secara lisan maupun tulisan. Ini penting bagi pemimpin untuk dapat mendorong kemajuan bawahan, memberikan dan menerima untuk kemajuan organisasi dan kepentingan bersama. Seorang pemimpin harus memberikan petunjuk, mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi, mengajukan gagasan dan menerima saran-saran yang datang. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang-orang dengan berbagai ragam sifat, sehingga mereka benar-benar dengan penuh kemauan dan kesetiaan di bawah kepemimpinannya. Kemampuan teknis diperlukan juga karena dengan memiliki kemampuan ini seorang pemimpin akan lebih mudah mengadakan koreksi bila terjadi kesalahan pelaksanaan tugas dari bawahannya (Swansburg, 2010).

Terdapat perbedaan perilaku yang diterapkan oleh manajer satu dengan manajer lain dalam mempengaruhi perilaku anggotanya. Mintogoro (dalam

Nursalam, 2011) mengatakan bahwa secara umum gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan bebas tindak (*laissez faire*). Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut mempunyai ciri tertentu. Gaya yang diterapkan oleh seorang kepala ruang dapat menjadi penilaian tersendiri oleh para perawat dan dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat (Nursalam, 2011).

Rumah Sakit Olahraga Nasional ini milik pemerintah pusat Kementerian Pemuda dan Olahraga, dengan memiliki 6 ruang perawatan yaitu Rawat Inap, ICU, IGD, VK, OK, IRJ/Poli, serta dengan mengedepankan beberapa ruangan khusus seperti *sport science* dan rehabilitasi medik. Rumah sakit tersebut memiliki tenaga kerja perawat sebanyak 51 orang perawat dengan pendidikan dari D3 keperawatan dan beberapa lulusan S1 keperawatan serta didukung 4 orang dokter spesialis tetap, 9 dokter spesialis tamu dan 25 orang dokter umum (Bagian Personalia RS Olahraga Nasional, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara selama satu minggu dengan 5 orang staf pelaksana, 2 staf menyatakan kepala ruang pernah meminta untuk membantu menyelesaikan tugas kelengkapan dokumentasi pada saat kondisi jaga atau waktu sibuk. Jumlah yang kurang seimbang antara perawat jaga dengan jumlah pasien yang banyak hingga 10 pasien, sehingga masalah dokumentasi sering tidak selesai tepat waktu mengingat tugas staf keperawatan harus dilakukan sebaik mungkin. Dokumentasi yang sering tidak tepat waktu ini menjadikan kepala ruang sering menegur kepada staf perawat. Adanya teguran yang sering ini, maka perawat menilai bahwa kepala ruang tidak demokratis. Berbeda

halnya dengan 3 perawat pelaksana lainnya bahwa dirinya tidak terpengaruh oleh gaya kepemimpinan kepala ruang, bagus tidaknya kepemimpinan yang dilakukan kepala ruang maupun staf justru dipengaruhi oleh masalah beban kerja dan masalah keluarga, sedangkan jika keluarga baik-baik saja, maka staf menilai bahwa kepemimpinannya menjadi baik. Di lain pihak, wawancara kepada 1 kepala ruang diperoleh gambaran bahwa kepala ruang dan pimpinan kurang memberikan arahan serta motivasi kepada bawahannya dikarenakan kurangnya waktu dan tatap muka.

Rapat dalam suatu ruangan diadakan tidak pasti dan tidak terjadwal, dapat dilakukan hingga 4 bulan sekali, sehingga kurangnya pertemuan membuat minimnya sharing informasi atau berupa masukan dan keluhan dari perawat. Ada beberapa perawat mengatakan bahwa mereka suka terlambat bekerja dan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya sebagai staf maupun perawat di rumah sakit tersebut. Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 staf tersebut dan seorang kepala ruang, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan gambaran gaya kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta.

2. Tujuan Khusus

1. Mendiskripsikan gaya kepemimpinan direktif kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta.
2. Mendiskripsikan gaya kepemimpinan konsultatif kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta.
3. Mendiskripsikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta.
4. Mendiskripsikan gaya kepemimpinan delegatif kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan terutama tentang gaya kepemimpinan kepala ruang, serta menerapkan pengetahuan dan keterampilan peneliti tentang manajemen kepemimpinan keperawatan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi bagi pembaca tentang gaya kepemimpinan kepala ruang. Selain itu, penelitian ini juga

dapat dijadikan sebagai bahan referensi terkait informasi tentang gaya kepemimpinan kepala ruang sehingga dapat dijadikan acuan untuk pelaksanaan program atau kebijakan bagi instansi terkait.

E. Keaslian Penelitian

1. Purba, dkk (2013) :“Gambaran gaya kepemimpinan dan manajemen konflik kepala ruangan yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana di Instalasi Rindu A RSUP H. Adam Malik Medan”, Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan sampel 72 orang perawat pelaksana, dengan menggunakan metode *sampling proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner meliputi kuesioner data demografi, gaya kepemimpinan dan manajemen konflik. Analisis data dilakukan dengan analisis univariat. Hasil analisis univariat dari gaya kepemimpinan kepala ruangan yang dipersepsikan perawat pelaksana adalah partisipatif dan manajemen konflik yang dipersepsikan perawat pelaksana adalah kompromi.
2. Hardiyansah (2014) : “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Ambarawa”, Jenis penelitian dengan deskriptif korelasional dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa sebanyak 300 orang pada tahun 2013. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *proporsional sampling*, teknik analisis data dengan chi-square. Hasil penelitian menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya

kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Ambarawa. Dari nilai korelasi yang didapatkan arah korelasi adalah positif yang dimana tingkat hubungan dari dua variabel independent dan variabel dependent sedang. Dengan tingkat hubungan yang sedang maka motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain.

3. Pratiwi,dkk (2014) : "Gambaran kepemimpinan efektif kepala ruangan instalasi rawat inap dalam penerapan budaya keselamatan pasien di RSUD Haji", Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode *survey deskriptif*. Populasi penelitian semua kepala ruang dan perawat pelaksana berjumlah 108 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian kepemimpinan efektif kepala ruang (75%) tergolong tinggi, dan perawat pelaksana menilai kepemimpinan kepala ruang (52%) tergolong tinggi. Penilaian perawat untuk kepala ruang terdapat 60 perawat (60%) menilai kepala ruang dengan kepemimpinan efektif tinggi memiliki penerapan budaya keselamatan tinggi, jika di dibandingkan hasil ini lebih tinggi dari pada kepala ruang yang memiliki kepemimpinan efektif rendah dan penerapan budaya keselamatan pasien tinggi, hanya terdapat 40 perawat (37,5%). Kesimpulan penelitian kepemimpinan efektif kepala ruang tergolong tinggi dalam penerapan budaya keselamatan pasien.

Berbeda dengan penelitian-penelitian di atas, penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental, dengan rancangan *cross sectional study* untuk mendeskripsikan suatu variabel tertentu. Rancangan *cross sectional* merupakan rancangan penelitian yang pengukuran atau pengamatanya dilakukan secara

simultan pada satu saat atau sekali waktu. Model pendekatan yang digunakan adalah *point time* yaitu untuk setiap obyek penelitian yang dilakukan pada saat yang sama.