

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di lingkungan masyarakat dalam organisasi formal ataupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang dipercaya untuk mengatur orang lain. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai tujuan umum. Pemimpin perlu mengetahui kematangan pengikut sebab ada kaitan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan pengikut agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai (Zainal, 2014).

Gaya kepemimpinan dalam arti cara manajer untuk memengaruhi bawahan muncul sejak tahun 1940-an di Universitas Ohio dan Michigan di Amerika Serikat. Penelitian ini difokuskan pada perilaku dan sikap dari manajer dan supervisor, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mencari kepribadian bawahan dan sifat-sifat intelektual untuk posisi kepemimpinan (Sellgren, Ekvall, & Tomson, 2006).

Gaya kepemimpinan tidak dapat dilepaskan pada suatu proses kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki gaya dengan karakteristik yang bisa berbeda antara para pemimpin. Beberapa gaya kepemimpinan bisa dimiliki seorang pemimpin dalam pelaksanaan kepemimpinannya, namun ada gaya yang menonjol yang dipakai pemimpin dalam organisasi (Toni, 2008). Menurut K. Lewin, R. Lippitt dan R. White dalam Sullivan dan Decker, (2009) dalam mengidentifikasikan tiga dasar gaya kepemimpinan: Otoriter (pemimpin memegang semua kekuasaan dan pengaruh dalam mengambil keputusan), Demokratis (dimana pemimpin membagi bersama dengan kelompok kekuasaan dan pengaruh dalam mengambil keputusan), dan bebas kendali (semua kekuasaan dan pengaruh dalam membuat keputusan diberikan kepada kelompok).

Kepemimpinan dalam penerapan manajemen organisasi sangat tergantung pada gaya kepemimpinan (*leadership style*) seseorang. Seperti pada rumusan populer manajemen “Melaksanakan Suatu Pekerjaan Melalui Tangan Orang Lain”. Hal tersebut juga digunakan dalam penerapan manajemen kepala ruang di bidang keperawatan. Sementara manajemen kepala ruang di bidang keperawatan tidak sesederhana itu, karena berhubungan dengan pengakuan masyarakat atau profesi lain tentang eksistensi profesi keperawatan, partisipasi dalam pembangunan kesehatan dan citra profesi keperawatan itu sendiri (Nursalam, 2007). Kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Dalam organisasi rumah sakit, kepala ruang rawat inap adalah pimpinan yang langsung membawahi dan berhubungan langsung dengan perawat pelaksana di ruang rawat inap. Seorang kepala ruangan sangat memerlukan suatu pemahaman tentang bagaimana mengelola dan memimpin orang lain dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan yang berkualitas (Triwibowo, 2013)

Soekarso dkk (2010) dalam Triwibowo (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan pekerjaannya. Kepala ruangan sebagai pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinannya tergantung pada situasi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan karakteristik bawahan, karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan untuk memengaruhi perawat-perawat lain di bawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai. Menurut Putra (2008) seorang kepala ruangan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja tenaga keperawatan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 4-5 Maret 2016 di RSUD Panembahan Senopati Bantul bangsal penyakit dalam menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang di ruang penyakit dalam adalah gaya kepemimpinan cenderung otoriter dari 10 responden lima orang mengatakan gaya kepemimpinan otoriter, tiga orang mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dan dua orang mengatakan gaya kepemimpinan bebas

kendali/*laissez faire* serta beberapa perawat mengatakan kurang puas bekerja selama ini karena berbagai macam hal yaitu karna cara kepemimpinan kepala ruang otoriter, rekan kerja kurang kompak contohnya datang terlambat, dan gaji kurang mencukupi.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Keperawatan di Ruang Penyakit Dalam Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul?”

B. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis gaya kepemimpinan kepala ruang keperawatan di Ruang Penyakit Dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis gaya kepemimpinan otoriter kepala ruang keperawatan di Ruang Penyakit Dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul.
- b. Menganalisis gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang keperawatan di Ruang Penyakit Dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul.
- c. Menganalisis gaya kepemimpinan bebas kendali kepala ruang keperawatan di Ruang Penyakit Dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan pada bidang ilmu kesehatan khususnya manajemen keperawatan di masa sekarang dan akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi RSUD Panembahan Senopati Bantul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan evaluasi gaya kepemimpinan kepala ruang keperawatan dan terciptanya kenyamanan bagi perawat yang bekerja di ruangan tersebut.

b. Bagi Stikes Jenderal Achmad Yani

Untuk tambahan referensi bagi pembaca di perpustakaan khususnya dalam bidang manajemen keperawatan.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan pengamatan sebatas yang diketahui peneliti dalam penelusuran, gaya kepemimpinan kepala ruang. Beberapa penelitian sebelumnya antara lain:

1. Mamonto, (2013) melakukan penelitian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bitung”. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa sebesar 84,9% perawat pelaksana mengisi kecenderungan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratik dan 15,1% perawat mengisi gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah otokratik. Sedangkan untuk tingkat stres kerja perawat, sebesar 92,5% perawat mengalami tingkat stres ringan dan 7,5 perawat mengalami tingkat stres sedang. Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan tingkat stres kerja perawat dengan nilai signifikan 0,009 menunjukkan adanya korelasi yang signifikan. Persamaan penelitian terletak pada variabel *independent*. Perbedaan penelitian Mamonto dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti pada variabel *dependent*, waktu, tempat penelitian dan penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian kualitatif.
2. Ronsumbre, (2009) meneliti tentang “Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Perawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong”. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Jenis penelitian yang

digunakan adalah studi kasus dengan desain kasus tunggal holistik. Penelitian ini dilakukan di ruang perawatan penyakit dalam pria, ruang perawatan penyakit anak dan ruang perawatan ICU. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kepala ruang perawatan penyakit dalam pria menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, bebas dan otoriter. Ciri-ciri bawahan adalah masih ada bawahan yang terlambat masuk kerja dan bahkan tidak masuk kerja, operan pasien hanya lewat buku laporan jaga, ada perawat yang menggantikan tugas jaga perawat lain, terkadang waktu penyuntikan pasien terulur namun juga terdapat bawahan yang disiplin, responsibilitas tinggi, dan adanya kepatuhan, kepala ruang perawatan penyakit anak menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan bebas. Ciri bawahan adalah adanya kepatuhan dalam melaksanakan tugas, responsibilitas tinggi walau ada beberapa bawahan yang tidak disiplin. Kepala ruang ICU menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan bebas. Ciri-ciri bawahan adalah kepatuhan dalam melaksanakan tugas, responsibilitas tinggi walau masih ada beberapa bawahan yang tidak disiplin bahkan tidak masuk kerja. Persamaannya metode penelitian yang menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitian.