

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut Badan Kesehatan Dunia (WHO), Rumah Sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna, penyembuhan penyakit dan pencegahan penyakit pada masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi atau rumah sakit tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia termasuk di dalamnya perawat (WHO, 2012).

Selain itu, salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan penerapan pengaruh dan bimbingan yang ditujukan kepada semua staf keperawatan untuk menciptakan kepercayaan dan ketaatan sehingga timbul kesediaan melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Pimpinan keperawatan harus mampu memimpin, meminta, meyakinkan, mendesak dan membujuk stafnya untuk melakukan apa yang seharusnya dikerjakan, tidak bergantung kepada kapan mereka mau melakukannya tetapi pada kapan klien dan rekan kerja memerlukan bantuan mereka, tidak berdasarkan atas kesukaan mereka tetapi pada apa yang

seharusnya dilakukan demi tercapainya tujuan asuhan keperawatan (Nursalam, 2011).

Tingkatan kepemimpinan dalam keperawatan dan peran perawat sebagai pengelola atau manajer terdiri dari *Top manajer* atau tingkat atas seperti Kepala Bidang/Manajer Keperawatan, *Middle manajer* atau tingkat menengah seperti Kepala Seksi Keperawatan atau Pengawas dan *First line manajer* atau tingkat bawah seperti Kepala Ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan. Kepala Ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan adalah manajer operasional yang merupakan pimpinan secara langsung mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Kepala ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan merupakan jabatan yang cukup penting dan strategis karena secara manajerial kemampuan kepala ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan.

Kinerja pemberi pelayanan kesehatan khususnya perawat pelaksana dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki Kepala Ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan. Kepala Ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan yang berkualitas sangat ditentukan oleh pemahaman tentang kepemimpinan, teori-teori kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan dan mampu mendorong bawahannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan yang ada (Rokhmaloka,

2011).

Nursalam (2011) dalam Kontesa (2014), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, pemimpin harus menyadari pentingnya penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, karena pemimpin merupakan motor penggerak, bukan saja terhadap alat-alat dan sumber keuangan serta material, tetapi juga manusia sebagai pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawannya.

Menurut Gillies (1996), Jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis dan *laissez-faire*. Gaya otoriter yang menganggap semua kewajiban untuk mengambil keputusan ada di tangannya. Gaya demokratis yang dalam mengambil keputusan juga mengikutsertakan bawahan dan gaya liberal atau *laissez-faire* yaitu tugas atau keputusan lebih banyak di tangan bawahan (Gibson, 1995 dalam Rokhmaloka, 2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu, psikologis dan organisasi. Salah satu sub variabel organisasi yaitu kepemimpinan yang tercermin dalam gaya kepemimpinan. Pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohayani pada tahun 2013 dan Putra dkk pada tahun 2014, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada hubungan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pati.

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) BUN merupakan salah satu rumah Sakit swasta yang ada di Kabupaten Tangerang. Rumah sakit ini diresmikan pada tanggal 09 Juni 2014. Visi Rumah Sakit adalah terwujudnya rumah sakit yang terpercaya dalam memberikan pelayanan bermutu, Humanis dan beretika . Salah satu misi yang ditetapkan untuk mewujudkan visi tersebut adalah dengan Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit yang profesional, beretika dan berintegritas tinggi dalam memberikan pelayanan. Untuk itu RSIA BUN Kabupaten Tangerang harus memiliki konsep manajemen yang baik khususnya manajemen sumber daya manusia (Profil RSIA BUN Tangerang, 2018). Peneliti melakukan pengambilan data pendahuluan tanggal 9 November 2018 tentang peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana di rawat inap. Melalui wawancara dengan 10 orang perawat pelaksana di ruangan yang berbeda, peneliti menemukan 3 orang (30%) mengatakan tidak menyukai gaya kepemimpinan kepala ruangnya. Hal ini dinilai dari beberapa perawat yang mengatakan pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan perawat sehingga motivasi perawat terhadap dirinya kurang dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini membuat perawat memiliki tingkat kejenuhan, rasa tertekan yang dialami selama melakukan pekerjaan bahkan sampai mudahnya terjadi konflik dengan kepala ruangan/ penanggung jawab ruangan. Kepemimpinan dalam keperawatan bisa dilihat melalui hubungan antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana. Persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan berdampak pada mutu pelayanan keperawatan.

Perawat yang memiliki persepsi baik terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan akan memberikan motivasi bagi perawat untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, persepsi yang tidak baik akan memberikan dampak negatif. Karena itu motivasi sangat penting untuk mendorong semangat kerja perawat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibu dan Anak Bun Kabupaten Tangerang."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Adakah hubungan peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang?"

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana karakteristik responden pada perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang?
2. Bagaimana peran dan persepsi perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang?
3. Bagaimana kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN

Kabupaten Tangerang?

4. Apakah ada hubungan antara peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden pada perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang.
- b. Mengidentifikasi peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang..
- c. Mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang.
- d. Mengidentifikasi hubungan antara peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang.

E. Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi Rumah Sakit

Sebagai data dasar dan bahan masukan rumah sakit dalam menyusun Program Peningkatan Sumber Daya Manusia, khususnya gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana

b. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang ada, termasuk para pendidik, dan penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan serta pemerintah secara umum.

c. Bagi Profesi Keperawatan

Sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan melalui penelaahan kinerja kerja perawat pelaksana dan hubungannya dengan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan.