

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan dengan melibatkan berbagai kelompok profesi dari berbagai latar belakang pendidikan (Soeroso, 2003). Tim keperawatan merupakan salah satu komponen profesi yang dianggap sebagai kunci dari keberhasilan pemberian pelayanan di rumah sakit (Sumijatun, 2009). Hubungan kerja diantara perawat dengan tenaga kesehatan lain, pegawai lain, pasien dan keluarga berpotensi menimbulkan konflik (Swanburg, 2000). Konflik yang berkelanjutan dapat merusak kesatuan unit kerja dan seringkali menimbulkan situasi yang tidak menyenangkan (Suyanto, 2009), sehingga mengganggu hubungan kerja dan menurunkan produktivitas (Marquis & Huston, 2010).

Profesi perawat merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relatif besar jumlahnya. Menurut Aditama(2000;70), keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit, yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Bentuk kegiatan yang dilakukan oleh profesi keperawatan yang dilakukan secara terus menerus selama 24 jam kepada pasiennya. Hampir boleh dikatakan bahwa pelayanan inti dari kegiatan dirumah sakit, pelayanan keperawatan ini perlu tetap di perhatikan keberadaannya, terutama bagi para pegawainya yang melaksanakan tugas pelayanan kepada pasien. Tugas pokok pegawai pada jajaran bidang pelayanan keperawatan adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai dengan pedoman penerapan proses keperawatan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit (komisis akreditasi RS Depkes RI,1999:55).

Meningkatkan mutu keperawatan, dibutuhkan berbagai upaya. Peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan keperawatan sangat mutlak diperlukan. Penataan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat untuk melakukan yang terbaik, diperlukan seorang pemimpin (Robbins, 2007)

Pemimpin rumah sakit adalah penentu kebijakan tertinggi dalam operasional suatu rumah sakit. Dalam pelaksanaan tugasnya tersebut, pimpinan rumah sakit di bantu oleh kepala-kepala bagian atau bidang yang ada dalam rumah sakit. Kepala-kepala bidang yang secara langsung berhubungan dengan staf-staf rumah sakit dalam memberikan pelayanan yaitu para dokter, staf dan perawat (Kep.Menkes RI,1978:22)

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2003:2). Kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat bawaan yang berhubungan dengan intelegensi, kepribadian dan kemampuan. Menurut Ghiselli (dalam Handoko, 1998) menyatakan sifat-sifat kepemimpinan efektif adalah *supervisory ability*, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif. Warsito (2006) mengikhtisarkan empat ciri atau sifat utama kepemimpinan yaitu (1) kecerdasan, (2) kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan (4) sikap-sikap hubungan manusiawi. Monica (1998: 69) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah bekerja melalui individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Nimran (2004: 64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Kinerja perawat adalah penampilan hasil karya dari perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan.

Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada klien pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan, dalam upaya pemenuhan KDM, dengan menggunakan metodologi proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan, dilandasi etik dan etika keperawatan, dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan.

Kebutuhan dasar manusia merupakan unsur-unsur yang dibutuhkan oleh manusia dalam mempertahankan keseimbangan fisiologis maupun psikologis, yang tentunya bertujuan untuk mempertahankan kehidupan dan kesehatan. Kebutuhan dasar manusia menurut Abraham Maslow dalam teori Hirarki. Kebutuhan menyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima

kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri (Potter dan Patricia, 1997).

Berdasarkan penilaian kinerja perawat terhadap mutu asuhan keperawatan dilakukan melalui penerapan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) pada pedoman studi dokumentasi asuhan keperawatan, evaluasi persepsi pasien/keluarga terhadap mutu asuhan keperawatan dan evaluasi tindakan perawat berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) (Depkes, 2001). Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal, dibutuhkan tenaga perawat yang profesional. Profesionalisme perawat dalam bekerja dapat dilihat dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien yang dirawatnya.

Ditinjau dari konflik yang sering terjadi, masih banyak perawat yang kurang tepat dalam menggunakan waktu terlihat banyak perawat yang terlambat bekerja dan masih banyak perawat yang lalai dalam bekerja, kurang disiplinnya saat bekerja dan kurangnya tingkat kepatuhan perawat dan asal-asalan bekerja. Semua itu karena kurangnya adanya ketegasan seorang kepala ruangan dalam memimpin anggotanya dan belum bisa mengambil keputusan. Seorang pemimpin itu harus menjadi teladan dalam lingkungannya, paling sedikinya dia harus menjadi suri teladan mengenai segala apa yang diintruksikan, diajarkan, dan yang diharapkan dari anggotanya agar kinerja seorang anggota lebih baik.

Pemimpin harus bisa mengarahkan atau memberikan rangsangan intelektual yang individual dan harus memiliki karisma Karena banyak permasalahan yang timbul maka akan mempengaruhi kinerja perawat dan mengacaukan suatu organisasi dan akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien dalam suatu rumah sakit. Seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi anggotanya agar bisa memberikan motivasi bagi anggotanya untuk bekerja lebih baik agar meningkatkan mutu suatu organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit Sari Mulia di dapatkan data jumlah perawat mencapai 92 sedangkan koordinator ruangan ada 12 koordinator ruangan dari 12 ruangan, IGD, HD, Cendrawasih, Bayi, Nuri, Kenari, Oprasi, Merpati, Garuda 3, garuda 4, Garuda 5, garuda 7. Di dapatkan Dari hasil diskusi dengan beberapa koordinator dan perawat pelaksana didapatkan masih bervariasinya gaya kepemimpinan dalam mengkoordinir karyawan di masing-masing ruangan dan untuk pelaksanaan standar kinerja terlihat kurangnya dalam pemberian asuhan keperawatan dasar yang efektif

pelaksanaan kerja terlihat dalam melakukan tindakan belum semua perawat memberikan penjelasan yang jelas kepada pasien tindakan apa yang akan dilakukan terhadap pasien dan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan masih kurang efektif, lupa akan tanggung jawab diruangan contohnya melakukan Tanda-tanda Vital (TTV) dan pendokumentasian di buku laporan kurang efektif terlihat masih kosongnya buku laporan Tanda-Tanda vital dan Asuhan keperawatan dan ada juga pengisian buku asuhan keperawatan yang asal-asalan, dan untuk peraturan yang di terapkan kepala ruangan belum dijalankan sebagai mana mestinya dari koordinator ruangan terlihat saat observasi koordinator ruangan belum bisa berkerja sama dan kurang tegasnya koordinator ruangan dalam memberikan peraturan terlihat masih banyak peraturan yang di buat oleh koordinator ruangan belum dilaksanakan secara tepat, dan koordinator ruangan mengeluhkan, pelaksanaan kinerja perawat dirasakan kurang terutama perawat pelaksana yang baru, mereka melakukan asuhan keperawatan tidak sesuai dengan standar dalam pemberian asuhan keperawatan yang semestinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan Koordinator Ruangan Pada Pelaksanaan Tindakan Keperawatan Berdasarkan Kebutuhan Dasar Manusia Di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Koordinator Ruangan Pada Pelaksanaan Tindakan Keperawatan Berdasarkan Kebutuhan Dasar Manusia Di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin

2. Tujuan khusus

- a. Mengidentifikasi Gaya kepemimpinan Koordinator ruangan di rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin
- b. Mengidentifikasi Pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan kebutuhan dasar manusia di rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi peningkatan pengetahuan dan dapat menambah wawasan tentang kepemimpinan dan Pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan kebutuhan dasar manusia
- b. penelitian ini diharapkan dijadikan sumber informasi dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dirumah sakit Sari Mulia Banjarmasin

2. Praktis

- a. Meberikan data dalam penerapan bagi bidang ilmu manajemen keparawatan
- b. Sebagai inspirasi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang kualitas kinerja perawat
- c. Hasil penelitian ini dapat menembah wawasan ilmu pengetahuan terutama bidang keperawatan

E. Penelitian Terkait

1. Vesterinen, S., *et al.* (2010) meneliti tentang "*Nurse Managers' Leadership Styles in Finland*". penelitian ini mengevaluasi bahwa untuk mengetahui 'persepsi gaya kepemimpinan manajer perawat
2. Rostandi, J., *et al.* (2007) meneliti tentang "*Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Di Instalasi Rindu A RSUP H. Adam Malik Medan*". Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh kepada perubahan perilaku orang lain secara langsung maupun tidak. Gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku pimpinan itu sendiri. Kepala ruangan berperan sebagai pemimpin untuk mengatur dan memimpin perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. Perawat banyak berinteraksi dengan tenaga kesehatan lain, pegawai lain, pasien dan keluarga pasien dan berpotensi menimbulkan konflik. Konflik adalah suatu kondisi yang ditimbulkan karena adanya perbedaan pendapat atau perbedaan cara pandang antara individu yang berinteraksi. Kepala ruangan harus mampu mengambil inisiatif untuk memfasilitasi penyelesaian konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan dan

manajemen konflik kepala ruangan yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana di Instalasi Rindu A Rumah Sakit Umum Pusat (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. Disarankan pada penelitian selanjutnya agar menggunakan metode observasi dan wawancara untuk mengurangi bias pada hasil penelitian

3. Siregar s. (2009) meneliti tentang *“pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala bidang terhadap kinerja pegawai pelayanan keperawatan jiwa di rumah sakit jiwa provinsi sumatra utara”*

Keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit, yang berperan penting dalam menyelenggarakan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hampir boleh dikatakan bahwa pelayanan inti dari kegiatan rumah sakit, merupakan pelayanan yang dilakukan oleh jajaran bidang pelayanan keperawatan ini untuk menghasilkan kinerja pelayanan yang baik, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala bidang keperawatan/pimpinan yang baik. Dari evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja pegawai di jajaran bidang keperawatan, baru sekitar 50-60 persen proses keperawatan pasien yang terdokumentasi di catatan medik (rekam medik pasien). Artinya, hasil kerja di pegawai di jajaran bidang pelayanan keperawatan jiwa tersebut dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala bidang secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pelayanan keperawatan jiwa di rumah sakit jiwa di daerah provinsi sumatra utara. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey. Respondn dalam penelitian ini adalah berjumlah 110 orang. Alat ukur yang di gunakan adalah kusioner. Dengan analisis data yang digunakan dengan uji regresi

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai.

4. Jami (2014) meneliti tentang “Gaya Kepemimpinan Koordinator Ruang Pada Pelaksanaan Tindakan Keperawatan Berdasarkan Kebutuhan Dasar Manusia Di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin”. Penelitian ini Menggunakan metode pendekatan rancangan *cross sectional* yaitu variabel sebab atau resiko dan akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur atau dikumpulkan secara simultan (dalam waktu yang bersamaan) Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Koordinator Ruang Pada Pelaksanaan Tindakan Keperawatan Berdasarkan Kebutuhan Dasar Manusia Di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Koordinator Ruang dan Pada Pelaksanaan Tindakan Keperawatan Berdasarkan Kebutuhan Dasar Manusia Di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin dengan jumlah sample untuk koordinator ruangan berjumlah 12 orang responden sedangkan untuk perawat pelaksana berjumlah 78 orang responden dan alat ukur yang di gunakan adalah lembar observasi (kusioner). Dari hasil penelitian ini di dapatkan dari 12 orang responden koordinator ruangan dimana gaya kepemimpinan koordinator ruangan lebih di dominasi pada gaya kepemimpinan demokrasi sedangkan untuk 78 responden perawat Pelaksanaan Tindakan Keperawatan Berdasarkan Kebutuhan Dasar Manusia didapatkan hasil dengan nilai skor rata-rata 76-100% yang dimana kategori ini dikatakan Baik.