

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang memiliki peran strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Pelayanan kesehatan yang bermutu dari rumah sakit harus sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat, (Rinami, 2015). Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain seperti tenaga medis, tenaga perawatan, bidan, *paramedic non* perawatan dan tenaga *non* medis (Undang-undang No. 44 Tahun 2009). Perawat merupakan segmen profesi terbesar dalam bidang kesehatan. Keperawatan sebagai suatu profesi di rumah sakit yang cukup potensial dalam menyelenggarakan upaya mutu, karena selain jumlah perawat yang dominan di rumah sakit juga pelayanannya menggunakan metode pemecahan masalah secara ilmiah melalui pendokumentasian proses keperawatan (Kemenkes, 2010).

Sebagai sebuah organisasi, rumah sakit membutuhkan kinerja perawat yang baik untuk mencapai pelayanan yang bermutu. Karena itu perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat untuk menunjang keberhasilan rumah sakit. Upaya peningkatan kinerja perawat menuntut peran manajemen dalam melakukan pendekatan kepemimpinan yang efektif. Keberhasilan rumah sakit sangat tergantung pada kemampuan pemimpinnya. Penelitian Dewi Lina (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro di Universitas Muhammadiyah Sumatera. Demikian juga dengan hasil penelitian Trang, Dewi (2014) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPKP Provinsi Sulawesi Utara.

Pemimpin dianggap sebagai panutan dalam berorganisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat paling atas (pemimpin). Seorang pemimpin harus mampu dan cakap dalam mengutarakan ide atau gagasan untuk dapat

mendorong maju bawahnya, memberikan petunjuk-petunjuk, mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi, mengajukan gagasan untuk perbaikan dan menerima masukan dari bawahan. Pemimpin sebuah rumah sakit juga harus memiliki kemampuan dalam menjalin kerja sama dengan orang lain, dengan beragam sifatnya, pandai melakukan pendekatan dan menghargai pendapat orang lain. Seorang bawahan akan menunjukkan kesetiaannya apabila mempunyai seorang pemimpin dengan kriteria di atas. Rumah Sakit sebagai sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang baik yang mampu melakukan hal di atas sehingga membuat perubahan menjadi lebih baik. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain Ardana et al (2012:179). Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya (Ole Pors, 2008).

Kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya dipengaruhi oleh jenis gaya kepemimpinan yang dipakai. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Nursalam, 2011) sehingga gaya kepemimpinan dipandang sebagai suatu kunci proses dalam keberhasilan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Nursalam, (2011) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja.

Di rumah sakit, gaya kepemimpinan kepala ruang perawatan dapat mempengaruhi kinerja perawat dibawahnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munparidi, (2018) bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum tirta musi palembang. Penelitian Wahyudi, (2016) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *caring* perawat, di sana di temukan bahwa sebagian besar 22 (71%) responden perilaku *caring* perawat dalam kategori baik. Terdapat hubungan yang signifikan antara

motivasi dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinjai, dimana pemberian motivasi menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat berpengaruh dalam keberhasilan pemberian motivasi tersebut sehingga akan meningkatkan perilaku *caring* perawat di bawahnya.

Kepala ruang merupakan tenaga perawat yang diberi tugas untuk memimpin satu ruang rawat, dan bertanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan, maka kepala ruang mempunyai peran sebagai *first line manager* di sebuah rumah sakit, yang diharapkan mampu melaksanakan fungsi manajemen keperawatan (Sitorus & Panjaitan, 2011). Kepala ruangan memerlukan suatu pemahaman tentang mengelola dan memimpin orang lain, dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan yang berkualitas dan aman. Asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang konsisten, kontinyu dan bermutu akan memberikan kesembuhan bagi pasien (Nursalam, 2014).

Profesionalisme, pengetahuan, ketrampilan intelektual, teknikal dan interpersonal perawat dalam memberikan asuhan keperawatan akan mencerminkan kualitas perilaku *caring* perawat. *Caring* merupakan esensi dari keperawatan yang membedakan perawat dengan profesi lain. Kemampuan *caring* perawat terhadap pasien memiliki nilai-nilai perawatan yang mengubah keperawatan dari pekerjaan menjadi profesi yang lebih terhormat. *Caring* mempraktikkan seni perawatan, memberikan kasih sayang, meningkatkan kesehatan dan martabat untuk meringankan penderitaan pasien dan keluarganya, juga memperluas aktualisasi diri perawat (Morrison & Burnard, 2009).

Perilaku *caring* merupakan bentuk kinerja perawat yang dapat dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja. Terbentuknya perilaku *caring* juga sangat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang dianut oleh para perawat yang tercermin dalam visi, misi, dan tujuan rumah sakit. Watson, (2004, dalam Ardi Putri 2016, h32) menekankan dalam perilaku *caring* harus tercermin sepuluh faktor karatif yang berasal dari perpaduan nilai-nilai humanistic dengan ilmu pengetahuan dasar.

Sepuluh factor karatif *caring* adalah sebagai berikut : Pertama, sistem nilai *humanistik* dan *altruistik*. Kedua, menampakkan sikap penuh penghargaan. Ketiga, menanamkan *sensitivitas* atau kepekaan terhadap diri dan orang lain. Keempat,

mengembangkan hubungan saling percaya dan saling membantu. Kelima, meningkatkan dan menerima pengungkapan ekspresi perasaan negative maupun positif. Keenam, menggunakan metode sistematis dalam penyelesaian masalah *caring* untuk pengambilan keputusan secara kreatif dan mandiri. Ketujuh, meningkatkan proses pembelajaran dalam hubungan interpersonal. Kedelapan, menciptakan lingkungan yang suportif, protektif dan atau perbaikan mental, fisik, sosiokultural dan spiritual. Kesembilan, membantu memenuhi kebutuhan dasar manusia dengan penuh penghargaan dalam rangka mempertahankan keutuhan dan martabat manusia. Kesepuluh, mengizinkan untuk terbuka pada *eksistensial-phenomenological* dan dimensi spiritual *caring* serta penyembuhan yang tidak dapat dijelaskan secara utuh dan ilmiah melalui pemikiran masyarakat modern. Perawat mempunyai perilaku *caring* yang bervariasi.

Hasil penelitian Riza Desima (2013) di RSI Malang, didapatkan hasil bahwa dari 42 perawat yang bekerja di ruang rawat inap 12 perawat (28,57 %) memberikan perilaku *caring* yang baik dan 30 perawat (71,43 %) memberikan perilaku *caring* yang kurang baik. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Trifena Rumagit (2017) di RSUD GMIM Manado di ruang IGD dan ICU yang didapatkan hasil perilaku *caring* perawat yang masih rendah. Penelitian ini menemukan hasil 17 responden (56,7 %) mempunyai perilaku *caring* rendah karena masih ada perawat yang belum berkomunikasi terapeutik dengan pasien, sikap cuek, hanya datang memberikan injeksi kemudian pergi tanpa memberi senyum dan sedikit bicara.

Sedikit berbeda dengan penelitian Darmini, Yuliati (2017) di RS Badung di Bali ,yang melibatkan 148 responden disana ditemukan hasil 4,08 % responden kategori kurang dalam memberikan perilaku *caring* terhadap pasien, 50,0 % kategori cukup dan 45,95 % dalam kategori baik. Survey kepuasan pasien yang dilakukan oleh pihak RSUD Ganesha Giayar 2013 dalam penelitian Prihandani, Sherlyna (2015) hasilnya 77,5% menurun dari tahun sebelumnya yang mencapai 80,2 %, hasil penelusuran peneliti dengan manager keperawatan terkait survey kepuasan pasien menyebutkan bahwa banyak ditemukan keluhan pada pelayanan *paramedic* di rawat inap, terutama terkait perilaku *caring* perawat.

RSU PKU Muhammadiyah Delanggu merupakan salah satu Rumah Sakit swasta tipe D di kota Klaten yang memiliki 229 TT. Jenis pelayanan di RSU PKU

Muhammadiyah Delanggu meliputi IGD, ICU, Picu Nicu, KBRT, Kamar Bersalin, IBS, Hemodialisa, Rawat Jalan Spesialis dan Umum dan Rawat Inap. Jumlah perawat dan bidan sebanyak 166 orang dibagi dalam 14 unit dan masing-masing unit dipimpin oleh seorang Kepala Ruang. Berdasarkan data rekam medis tentang penilaian pelayanan perawat terhadap pasien yang dilakukan di unit rawat inap dimana salah satu indikator penilaian yaitu tentang salah satu faktor karatif caring Watson (2004, dalam Ardi Putri 2016, h32) yang ke sembilan yaitu membantu memenuhi kebutuhan dasar manusia dengan penuh penghargaan (dalam penilaian tentang pemenuhan kebutuhan nutrisi dan personal hygiene pasien) pada Desember 2017 mendapatkan hasil kurang baik (pemenuhan kebutuhan nutrisi pasien 46,9% dan pemenuhan kebutuhan personal hygiene 34%), dengan standart penilaian baik apabila $\geq 75\%$. Hasil penilaian pada Juni 2018 hasilnya juga masih kurang baik (pemenuhan kebutuhan nutrisi pasien 52,5% dan pemenuhan kebutuhan personal hygiene pasien 53,75%) walaupun sudah ada peningkatan. Hasil penilaian kebutuhan dasar manusia yang rendah tidak didapatkan disemua unit rawat inap, ada 3 unit rawat inap yang nilainya sudah cukup baik dan 3 unit rawat inap yang nilainya kurang baik. Hal ini yang menjadi salah satu faktor pendorong peneliti untuk melakukan penelitian terkait hal tersebut.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat pelaksana dari berbagai unit rawat inap terdapat perbedaan tentang karakter dan cara memimpin kepala ruang di masing-masing unit, ada kepala ruang yang selalu meminta pendapat, informative dan bersahabat ada kepala ruang yang kaku, tidak memberi kesempatan bawahan untuk berpendapat, ada kepala ruang yang tidak pernah menanyakan tentang kondisi pekerjaan bawahannya. Observasi yang dilakukan peneliti terhadap kepala ruang di unit rawat inap dalam menyelesaikan masalah diruangan masing-masing juga bervariasi, ada yang dengan segera mengkaji permasalahan dengan melibatkan bawahannya ada yang membiarkan masalah terjadi dan ada pula yang langsung memberikan peringatan kepada yang bersangkutan. Berdasarkan permasalahan yang ada dan uraian di atas maka penulis tertarik ingin mengetahui tentang hubungan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang terhadap perilaku *caring* perawat pelaksana di ruangan rawat inap yang ada di RSUD Muhammadiyah Delanggu.

B. Rumusan Masalah

Gaya kepemimpinan kepala ruang merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja perawat. Hasil wawancara dengan beberapa perawat pelaksana dari berbagai unit rawat inap terdapat perbedaan tentang karakter dan gaya kepemimpinan kepala ruang di masing-masing unit, ada kepala ruang yang selalu meminta pendapat, informatif dan bersahabat ada kepala ruang yang kaku, tidak memberi kesempatan bawahan untuk berpendapat, ada kepala ruang yang tidak pernah menanyakan tentang kondisi pekerjaannya. Kepala ruangan memerlukan suatu pemahaman tentang mengelola dan memimpin orang lain, dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan yang berkualitas dan aman.

Perawat memiliki perilaku *caring* yang masih bervariasi, ada yang sudah baik, cukup bahkan masih kurang. *Caring* merupakan esensi dari keperawatan yang membedakan perawat dengan profesi lain. Kemampuan *caring* perawat terhadap pasien memiliki nilai-nilai perawatan yang mengubah keperawatan dari pekerjaan menjadi profesi yang lebih terhormat.

Berdasarkan data rekam medis tentang penilaian pelayanan perawat terhadap pasien yang dilakukan di unit rawat inap dimana salah satu indikator penilaian yaitu tentang salah satu factor *karatif caring* dalam Watson (2004, dalam Ardi Putri 2016, h32) ke sembilan yaitu membantu memenuhi kebutuhan dasar manusia dengan penuh penghargaan (dalam penilaian tentang pemenuhan kebutuhan nutrisi dan personal hygiene pasien) pada Desember 2017 mendapatkan hasil kurang baik (pemenuhan kebutuhan nutrisi pasien 46,9% dan pemenuhan kebutuhan personal hygiene 34%), dengan standart penilaian baik apabila $\geq 75\%$. Hasil penilaian pada Juni 2018 hasilnya juga masih kurang baik (pemenuhan kebutuhan nutrisi pasien 52,5% dan pemenuhan kebutuhan personal hygiene pasien 53,75%) walaupun sudah ada peningkatan. Hasil penilaian kebutuhan dasar manusia yang rendah tidak didapatkan disemua unit rawat inap, ada 3 unit rawat inap yang nilainya sudah cukup baik dan 3 unit rawat inap yang nilainya kurang baik. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu .” Apakah ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana di RSUD Muhammadiyah Delanggu? ”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di RSUD Muhammadiyah Delanggu.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendiskripsikan karakteristik perawat yang ada di RSUD Muhammadiyah Delanggu.
- b. Mendiskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang di RSUD Muhammadiyah Delanggu.
- c. Mendiskripsikan tingkat perilaku *caring* perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu.
- d. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Muhammadiyah Delanggu.

3. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumbangan positif pada penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan perilaku *caring*.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi tenaga kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan melalui peningkatan perilaku *caring* perawat pelaksana dan penerapan gaya kepemimpinan kepala ruang yang sesuai.

2) Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan pengetahuan dan keilmuan masyarakat tentang gaya kepemimpinan dan *caring* di rumah sakit.

3) Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan dan perilaku *caring* perawat.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dikemukakan dengan menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi belum pernah dipecahkan oleh peneliti terdahulu, atau dinyatakan dengan tegas beda penelitian ini dengan yang sudah pernah dilaksanakan. Perbedaan yang dapat disampaikan misalnya variabel, metode, teknik sampling dan sebagainya.

Beberapa penelitian yang hampir sama dengan yang diteliti oleh peneliti :

1. Wahyudi (2016) tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan Perilaku Caring perawat di Ruang Perawatan Interna di RSUD Sinjai. Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 31 responden yang di ambil dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang diisi oleh responden dan peneliti. Untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan uji *Chi-square*, dengan analisis *univariat* dan *bivariat*. Hasil penelitian didapatkan ada hubungan penghargaan ($p=0,020$), lama kerja ($P=0,008$) terhadap perilaku *Caring* serta tidak ada hubungan bermakna antara motivasi ($p=0,219$) dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinjai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku caring perawat dan ada hubungan antara lama kerja perawat dan penghargaan yang diberikan RS dengan perilaku caring perawat. Bedanya dengan penelitian ini adalah Variabel, tempat, waktu, populasi dan sample.
2. Hanum, Latifah (2016)) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Pematangsiantar. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: pertama, Pegawai setuju dengan penerapan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai sudah baik. Kedua, hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 19,102 + 0,695X_1 + 0,462X_2$ berarti kepemimpinan dan kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,830$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan serta disiplin

kerja sebesar 69%. 4. Hipotesis H0 ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Beda dengan penelitian ini adalah variable, lokasi, waktu dan sample.

3. Prihandhani, Sherlyna (2015) tentang Hubungan Faktor Individu dan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Ganesha Gianyar. Penelitian ini menggunakan rancangan survei, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terhadap 48 perawat pelaksana pada bulan November-Desember 2014 di ruang rawat inap RSUD Ganesha. Data dianalisis secara *regresi logistik* untuk menilai hubungan variabel faktor individu dan budaya organisasi terhadap variabel perilaku *caring*. Hasil penelitian menunjukkan perawat pelaksana yang memiliki perilaku *caring* baik sebanyak 56,3%, sementara itu 54,2% perawat mempersepsikan budaya organisasi baik. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa hanya sistem *rewards* yang memiliki hubungan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana (OR=23,39; 95%CI: 1,53-356,94; p=0,023). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa hanya *system reward* yang memiliki hubungan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana. Beda dengan penelitian ini adalah variable, lokasi, waktu dan sample.