

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah tempat yang kompleks di mana berbagai spesialis medis bekerja sama untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Manajemen sumber daya manusia, khususnya kepemimpinan di tingkat operasional, merupakan komponen penting dalam mencapai kualitas pelayanan yang baik di rumah sakit, menurut Shortell dan Kaluzny (2006). Effendy (2018)

Kepala ruangan di ruang rawat inap memiliki peran yang sangat penting dalam mengawasi dan mengelola kinerja perawat pelaksana, yang berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. "Azaare" dan "Gross" (2011)

Karena beberapa kepala ruangan di ruang rawat inap menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, masalah gaya kepemimpinan masih menjadi perhatian bagi mereka. Seorang kepala ruangan adalah seorang tenaga perawat profesional yang ditunjuk untuk mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di satu ruang rawat, terutama di ruang rawat inap (Depkes, 1994). Kepala ruangan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas perawat dan mengawasi perawat pelaksana lainnya. Seorang kepala ruangan harus memiliki pemahaman dan pengetahuan yang kuat tentang gaya

kepemimpinan yang tepat. Menurut Junimiserya Zalukhu dan Nikita G. C. Sembiring pada tahun 2023,

Cummings et al. (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif di ruang rawat inap dikaitkan dengan kualitas perawatan pasien yang lebih rendah, karena perawat yang tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan merasa kurang bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Ada perbedaan antara gaya kepemimpinan otoriter atau laissez-faire dan cara perawat berkomunikasi dan bekerja sama yang lebih baik. Menurut Azaare & Gross (2011), gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar perawat.

Kepala ruangan adalah pemimpin keperawatan yang menggunakan proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi. Untuk mengelola ruang perawatan secara efektif, kepala ruangan harus memiliki kemampuan manajerial dan kemampuan profesional yang diperlukan untuk mengatur terlaksananya pelayanan perawatan sehari-hari di ruangan, mengkoordinasi semua kegiatan pelayanan sehari-hari (Mahatvavirya & Girsang, 2021)

Karena kepemimpinan adalah inti dari manajemen organisasi, kepemimpinan merupakan komponen penting dalam menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit. Menurut Anggri Alfira (Yunita Assa, 2021), kepemimpinan yang ideal terjadi ketika tujuan dan keputusan kerja dibuat secara kolektif. Kualitas perawatan yang diberikan juga dipengaruhi oleh pendelegasian wewenang dan tanggung jawab pelaksanaan perawatan, pola

kerjasama dalam pemberian asuhan keperawatan, dan supervisi dan evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan (Siagian & Harefa, 2018).

Kepemimpinan transformasional (TL) adalah gaya kepemimpinan yang paling umum digunakan dalam keperawatan. Ini adalah gaya kepemimpinan relasional di mana para profesional termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan secara formal dari mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Afsar dan Umrani, 2020). Menurut Bass (1990), pemimpin transformasional membangun kepercayaan, bertindak dengan integritas, mendorong orang lain, mendorong pemikiran inovatif, dan mendidik dan mengembangkan individu. Menurut penelitian Trevia et al. (2019) dalam Yanti (2022), gaya kepemimpinan kepala ruang rawat inap di RSUD Mayjend HA Thalib Kabupaten Kerinci sebagian besar demokratis (57,4%), otokratik (68,3%), partisipatif (52,5%), dan laissez-faire (69,3%). yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan otokratik atau demokratis dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan. Gaya kepemimpinan partisipatif atau laissez-faire adalah gaya kepemimpinan yang paling berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan (Yanti, 2022).

Penelitian oleh Adriani dkk (2020) menemukan bahwa dari 50 orang yang disurvei, dari 18 yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, 14 orang (28%) memiliki kinerja baik; dari 22 yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, 17 orang (34%) memiliki kinerja cukup baik; dan dari

10 yang menggunakan gaya kepemimpinan laissez-faire, 8 orang (16%) memiliki kinerja cukup baik. Karena tidak semuanya cocok untuk semua kepala, jenis kepemimpinan yang diterapkan dalam fungsi-fungsi yang membutuhkan ketelitian, kepercayaan diri, kepekaan, kepedulian, dan keahlian teknis mungkin berbeda dari portofolio yang berfokus pada manajemen sederhana.

Salah satu cara untuk meningkatkan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah dengan mengajarkan kepala ruangan untuk memahami berbagai gaya kepemimpinan. Pelatihan semakin dianggap dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Gagasan ini didukung oleh beberapa teori. Perspektif universalistik adalah pendekatan yang paling umum digunakan dalam penelitian empiris tentang pelatihan. Metode ini menyatakan bahwa beberapa praktik sumber daya manusia selalu lebih baik daripada yang lain karena mereka meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, semua perusahaan harus mengadopsi praktik terbaik ini (Delery dan Doty 1996). Pelatihan, terutama pelatihan formal (Russell, Terborg dan Powers 1985; Bartel 1994).

Berdasarkan Uraian diatas, Maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Gaya kepemimpinan kepala Ruangan di ruang rawat inap di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen keperawatan, khususnya mengenai Gaya kepemimpinan kepala Ruangan di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi kepala ruangan, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk memperbaiki gaya kepemimpinan mereka dalam rangka meningkatkan kinerja perawat pelaksana.
2. Bagi manajemen RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja perawat.

3. Bagi perawat pelaksana, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja mereka.

