

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Proses Berpikir

Adanya tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dalam era globalisasi, maka peranan pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam usaha meningkatkan kompetensi seorang perawat dengan mempertahankan nilai-nilai profesional sebagai dasar untuk dapat mengembangkan karir serta dapat mempertahankan kinerja perawat agar lebih baik lagi.

Praktik Keperawatan Profesional melalui *servant leadership*. Pengembangan Karir dan kompetensi Perawat serta penilaian terhadap kinerja perawat merupakan suatu pendekatan profesional dalam manajemen keperawatan upaya dalam pengembangan karir perawat serta upaya pemimpin untuk memberikan pelayanan kepada bawahan khususnya bidang keperawatan melalui pemberian wewenang kepada pimpinan Keperawatan dalam mengelola sumber daya manusia Keperawatan sesuai dengan kondisi dan tuntutan lingkungan Rumah Sakit. Model Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) hal ini menunjukkan bahwa implementasi Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) menuntut kemandirian perawat dalam menjalankan Tugas pokok dan fungsinya. Salah satu faktor penentu keberhasilan MPKP adalah pemimpin keperawatan dan Kepala Ruangan, dituntut untuk mampu merencanakan program-

program kerja, melaksanakan rencana kerja ruangan, bersama pimpinan di atasnya. Pimpinan dan Kepala ruangan melakukan kaderisasi pengembangan karir perawat dan evaluasi ruangan, menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya yang ada, memotivasi bawahannya, serta menjadi sumber informasi bagi bawahan-bawahannya. Dalam mensukseskan pengembangan karier perawat, sedikitnya tujuh peran yang harus dilaksanakan oleh kepala ruangan yaitu sebagai edukator, manajer, *administrator*, *supervisor*, *leader*/pemimpin, inovator, dan motivator. Dalam upaya penerapan dan pengembangan Karir Perawat melalui model Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) berdasarkan kompetensi yang dimiliki perawat akan dapat menunjang nilai-nilai profesionalisme perawat hal ini akan tercapai apabila ada sinergi antara perawat dengan pimpinan yaitu didasarkan pada saling berhubungannya diantara hal-hal berikut: Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosio-emosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu (Thoha, 1983:65).

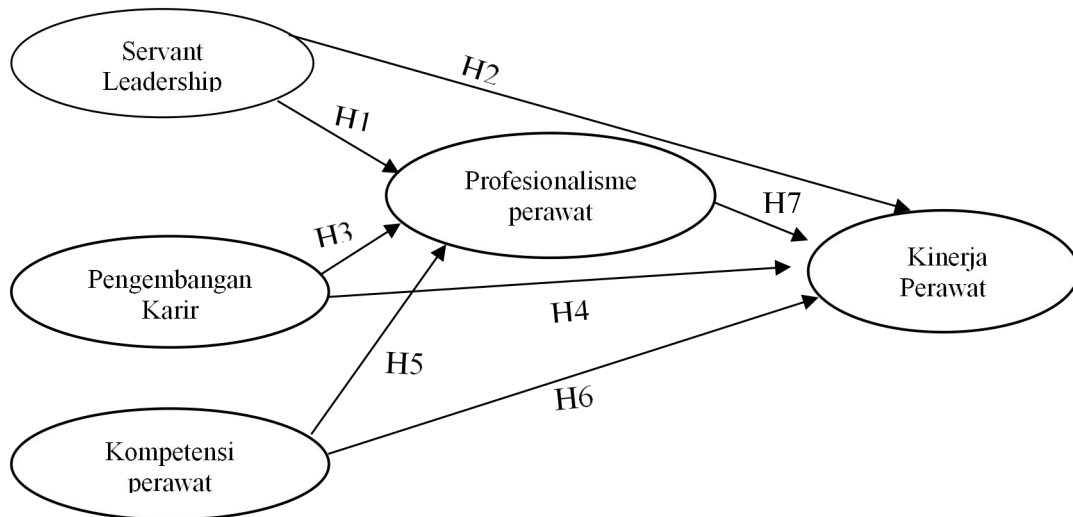
Dengan diberlakukannya Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP), tugas pokok dan fungsi kepala ruangan menjadi semakin kompleks. Kompleksitas tersebut terlihat dari banyaknya tugas dan tuntutan yang harus dilaksanakan oleh kepala ruangan, diantaranya kepala ruangan sebagai pemimpin, yakni harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan semua bawahannya untuk mau dan mampu melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik, sehingga tujuan ruangan dan Rumah sakit yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif

dan efisien. Tidak hanya itu, kepala ruangan juga dituntut untuk mampu melaksanakan kegiatan administrasi, manajerial, sebagai bentuk aplikasi otonomi ruangan maka kepala ruangan dalam peranannya sebagai pemimpin dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kinerja perawat di ruangan. Kesemuanya itu merupakan tugas dan peran kepala ruangan, yang membutuhkan keterampilan dalam melaksanakannya.

Kompleksitas tugas pimpinan dan kepala ruangan tersebut semakin terlihat dari ketidakseimbangan antara banyaknya tugas pimpinan keperawatan dan tuntutan kepada kepala ruangan dengan ketersediaan jam kerja. Faktor lain yang menyebabkan tugas kepala ruangan menjadi semakin kompleks adalah kesulitan kepala ruangan untuk mendelegasikan tugasnya dikarenakan kualitas perawat yang masih tergolong rendah, serta minimnya pembinaan kepada kepala ruangan sehingga menyebabkan kepala ruangan kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam upaya pengembangan Karir Perawat dapat dilaksanakan dengan Kredensialing Yaitu proses penetapan jenjang karir yang mempunyai 2 tahapan yaitu Assesmen Kompetensi dan Profesionalisme perawat.

Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam gambar 3.1. sebagai berikut:

Gambar 3.1.
Kerangka Konseptual



3.2. Hipotesis Penelitian:

- H1 : *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap profesional perawat di Rumah Sakit.
- H2 : *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keperawatan di Rumah Sakit.
- H3 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme Perawat di Rumah Sakit.
- H4 : Pengembangan Karir perawat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit.
- H5 : Kompetensi Perawat berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme perawat di Rumah Sakit.
- H6 : Kompetensi Perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit.
- H7 : Profesionalisme Perawat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit.