

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Teori

1. Persepsi

a. Definisi

Persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari serapan tertentu atau proses seseorang untuk mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008).

Menurut Devito (2011), persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar terhadap stimulus yang mempengaruhi indra seseorang tersebut. Persepsi mempengaruhi rangsangan (stimulus) atau suatu pesan yang diserap oleh seseorang dan makna apa yang seseorang berikan kepada orang lain saat orang lain mencapai kesadaran. Jalaludin Rakhmat (2007) mendefinisikan bahwa persepsi adalah pengalaman mengenai objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dari menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa, dan pencium. (Slameto, 2010)

Persepsi adalah suatu proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Persepsi merupakan keadaan *integrated* dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Apa yang ada dalam diri individu, pikiran, perasaan, pengalaman-pengalaman individu akan ikut aktif berpengaruh dalam proses persepsi (Jeny, 2012). Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi, persepsi adalah: (1) Proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera, (2) Kesadaran dari proses-proses organis, (3) (*Titchener*) satu kelompok penginderaan dengan penambahan arti-arti yang berasal dari pengalaman di masa lalu, (4) Variabel yang menghalangi atau ikut campur tangan, berasal dari kemampuan organisasi untuk melakukan pembedaan diantara perangsang-perangsang, (5) Kesadaran intuitif mengenai kebenaran langsung atau keyakinan yang serta merta mengenai sesuatu (Chaplin, 2014).

Menurut Setiadi (2008), bahwa persepsi adalah proses bagaimana rangsangan-rangsangan itu diseleksi, diorganisasi, dan diinterpretasikan. Rangsangan adalah setiap bentuk fisik, visual atau komunikasi verbal yang dapat mempengaruhi tanggapan individu.

b. Macam-macam Persepsi

Ada dua macam persepsi, yaitu:

- 1) *External perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsang yang datang dari luar diri individu.

- 2) *Self-perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsang yang berasal dari dalam diri individu. Dalam hal ini yang menjadi objek adalah dirinya sendiri.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Arisandy (2004) faktor utama yang mempengaruhi persepsi adalah :

- 1) Perhatian, terjadinya persepsi pertama kali diawali oleh adanya perhatian, tidak secara bersamaan, perhatian kita hanya tertuju pada satu atau dua obyek yang menarik bagi kita.
- 2) Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, baik itu kebutuhan yang menetap maupun kebutuhan yang sesaat.
- 3) Kesiediaan, adalah harapan seseorang terhadap suatu stimulus yang muncul, agar memberikan reaksi terhadap stimulus yang diterima lebih efisien sehingga akan lebih baik apabila orang tersebut telah siap terlebih dahulu.
- 4) Sistem nilai, sistem nilai yang berlaku dalam diri seseorang atau masyarakat akan berpengaruh terhadap persepsi seseorang.

d. Proses Persepsi

Proses terjadi persepsi tergantung pada sistem sensorik dan otak. Sistem sensorik akan mendeteksi informasi, mengubahnya menjadi influks saraf, mengolah beberapa diantaranya dan mengirimkannya ke otak melalui benang-benang saraf. Otak

memainkan peranan yang luar biasa dalam mengelola data sensorik, karena itu dikatakan bahwa persepsi tergantung pada empat cara kerja, yaitu: *deteksi* (pengenalan), *transaksi* (pengubahan diri dari satu energi ke bentuk energi yang lain), *transmisi* (penerusan), dan pengolahan informasi (Shaleh, 2008).

2. Perawat

a. Definisi

Sesuai dengan UU RI NO 38 tahun 2014 tentang keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat, baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Taylor C. L (2008) Perawat adalah seorang yang berperan dalam merawat dan memebantu seseorang dengan melindunginya dari sakit, luka dengan proses perawatan.

Secara sederhana, perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Namun pada perkembangannya, defenisi perawat semakin meluas. Kini, pengertian perawat merujuk pada posisinya sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada mayarakat secara profesional. Perawat merupakan tenaga profesional mempunyai kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan (Rifiani, 2013).

Perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien (Suwignyo, 2007).

b. Fungsi Perawat

Fungsi utama perawat adalah membantu pasien/klien baik dalam kondisi sakit maupun sehat, untuk meningkatkan derajat kesehatan melalui layanan keperawatan. Dalam menjalankan perannya, perawat akan melaksanakan berbagai fungsi yaitu: fungsi independen, fungsi dependen, dan fungsi interdependen.

1) Fungsi Independen

Fungsi independen merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia.

2) Fungsi Dependensi

Fungsi dependen merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas pesan atau instruksi dari perawat lain.

3) Fungsi Interdependensi

Fungsi Interdependensi merupakan fungsi yang dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan lain (Rifiani, 2013).

c. Peran Perawat

Menurut Rifiani (2013) keperawatan memiliki peran-peran pokok dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Peran pokok perawat antara lain sebagai berikut:

- 1) Care giver, sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat membantu klien mendapatkan kembali kesehatannya melalui penyembuhan. Perawat memfokuskan asuhan kepada kebutuhan kesehatan klien secara holistic, meliputi upaya pengembalian kesehatan emosi, spiritual dan sosial.
- 2) Client advocate, sebagai pembela untuk melindungi klien, perawat membantu mempertahankan lingkungan yang aman bagi klien dan mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan melindungi klien dari kemungkinan efek yang tidak diinginkan dari suatu tindakan diagnostik atau pengobatan. Perawat melindungi hak klien sebagai manusia dan secara

hukum, serta membantu klien dalam menyatakan hak haknya bila dibutuhkan.

- 3) Counsellor, sebagai pemberi bimbingan/ konseling klien.
- 4) Educator, sebagai pendidik klien.
- 5) Coordinator, sebagai koordinator agar dapat memanfaatkan sumber-sumber data potensi klien.
- 6) Collaborator, sebagai anggota tim kesehatan yang dituntut untuk dapat berkerjasama dengan tenaga kesehatan lain.
- 7) Change agent, sebagai pembaharu yang selalu dituntut untuk mengadakan pembaharuan-pembaharuan.
- 8) Consullan, sebagai sumber informasi yang dapat membenatu memecahkan masalah klien.

3. Kepemimpinan

a. Definisi

Pemimpin memiliki arti pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan disuatu bidang sehingga ia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, sedangkan kepemimpinan atau *Leadership* dipahami sebagai daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat yang tersedia dalam suatu organisasi (Setiawan, 2015).

Almahmoud (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai proses dimana seseorang mempengaruhi

sekelompok individu lain untuk mencapai tujuan bersama. Karena para pemimpin dan pengikut keduanya merupakan bagian dari proses ini, penting untuk menangani isu-isu yang dihadapi para pengikut sekaligus menjadi isu yang dihadapi para pemimpin.

Kepemimpinan adalah faktor yang paling berpengaruh dalam membentuk budaya organisasi, dan untuk memastikan bahwa perilaku, strategi, dan kualitas kepemimpinan yang diperlukan dikembangkan (Almahmoud, 2017).

Pendapat yang relatif sama dikemukakan oleh Nursalam (2013) seorang pemimpin keperawatan dituntut untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga dan masyarakat.

Kepemimpinan adalah aktifitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar bersedia diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Fleishman dalam Kuntoro (2010), kepemimpinan adalah mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk memiliki motivasi dalam mencapai suatu tujuan. Selain itu, kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu kegiatan yang menggunakan proses komunikasi untuk mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Ada lima unsur utama esensi kepemimpinan, yaitu (1) unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi. (2) unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi. (3) unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi. (4) unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi dan (5) unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya untuk menumbuhkan iklim kerja sama dalam menggerakkan sumber daya yang ada sehingga dapat mendayagunakannya dan berjalan secara efektif dan efisien.

Peran utama seorang kepala ruangan adalah mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Kepala ruangan bertanggung jawab untuk melakukan supervise pelayanan keperawatan pada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya (Nurhidayah, 2013).

Didalam organisasi rumah sakit, kepala ruangan adalah pimpinan yang langsung membawahi perawat pelaksana dan pelaksanaan tugas perawat di ruang rawat inap merupakan suatu unsur proses dalam manajemen rumah sakit. Kepala ruangan berperan sebagai seorang manajer sekaligus sebagai seorang pemimpin. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana. Oleh karena itu, kepala ruangan

juga memiliki tugas untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat (Suyanto, 2009).

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala ruangan menurut Burgess (2013) antara lain:

- 1) Ketenagaan, yaitu mengidentifikasi dan mengusulkan jumlah kebutuhan tenaga keperawatan dan nonkeperawatan di unitnya kepada atasan dan memberdayakan tenaga yang sudah ada.
- 2) Manajemen operasional, yaitu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai manajer pemula dalam berhubungan dengan atasan dan bawahan guna mendukung tugas pokoknya.
- 3) Manajemen kualitas pelayanan, yaitu melaksanakan asuhan keperawatan profesional berdasarkan kaidah ilmiah dan etika profesi agar bisa dirasakan langsung oleh pasien, keluarga dan masyarakat serta menjamin mutu pelayanan keperawatan yang memuaskan semua pihak.
- 4) Manajemen finansial, yaitu melaksanakan tugas perhitungan keuangan dan logistik keperawatan (pengadaan dan pemanfaatan alat kesehatan dan material kesehatan).

Fungsi kepala ruangan menurut Marquis dan Houston (2000) dalam Fahrurozi (2014) sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, dimulai dengan penerapan filosofi, tujuan, sasaran, kebijaksanaan, dan peraturan-peraturan, membuat perencanaan jangka panjang dan jangka pendek untuk mencapai visi, misi,

dan tujuan organisasi, menetapkan biaya-biaya untuk setiap kegiatan serta merencanakan dan pengelolaan rencana perubahan.

- 2) Pengorganisasian, meliputi pembentukan struktur untuk melaksanakan perencanaan, menetapkan metode pemberian asuhan keperawatan kepada pasien yang paling tepat, mengelompokkan kegiatan untuk mencapai tujuan unit, serta melakukan peran dan fungsi dalam organisasi dan menggunakan power serta wewenang dengan tepat.
 - 3) Ketenagaan, dimulai dari rekrutmen, interview, mencari, orientasi dari staf baru, penjadwalan, pengembangan staf, dan sosialisasi staf.
 - 4) Pengarahan, mencakup tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia seperti motivasi untuk semangat, manajemen konflik, pendelegasian, komunikasi dan memfasilitasi kolaborasi.
 - 5) Pengawasan, meliputi penampilan kerja, pengawasan umum, pengawasan etika, aspek legal, dan pengawasan profesional.
- Seorang manajer dalam mengerjakan kelima fungsinya tersebut sehari-hari akan bergerak dalam berbagai bidang penjualan, pembelian, produksi, personalia dan lain-lain.

b. Teori Kepemimpinan

Menurut Robbins (2010), teori – teori awal kepemimpinan berfokus pada pemimpin (teori sifat) dan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggota kelompoknya (teori perilaku). Tujuh sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif :

- 1) Penggerak (*drive*). Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi. Mereka memiliki keinginan yang relatif tinggi terhadap keberhasilan, ambisius, memiliki banyak energi, tidak kenal lelah dalam aktivitasnya, dan menunjukkan inisiatif.
- 2) Hasrat untuk memimpin (*desire to lead*). Pemimpin memiliki hasrat yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain. Mereka menunjukkan kemauan untuk menerima tanggung jawab.
- 3) Kejujuran dan integritas (*honesty and integrity*). Pemimpin membangun hubungan terpercaya dengan pengikutnya dengan cara jujur dan tidak berkhianat, dan dengan menjaga konsistensi antara kata – kata dan perbuatannya.
- 4) Kepercayaan diri (*self confidence*). Pengikut mencari pemimpin yang tidak ragu-ragu. Dengan demikian, para pemimpin harus dapat menunjukkan kepercayaan diri agar dapat meyakinkan pengikutnya terhadap keputusan dan tujuan yang harus dicapai.

- 5) Kecerdasan (*intelligence*). Pemimpin harus cukup cerdas agar dapat mengumpulkan, menyatukan dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka harus dapat menciptakan visi, memecahkan persoalan, dan mengambil keputusan yang tepat.
- 6) Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan (*job-relevant knowledge*). Pemimpin yang efektif memiliki pengetahuan tingkat tinggi mengenai perusahaan, industri, dan permasalahan teknis. Dengan pengetahuan yang mendalam, pemimpin dapat membuat keputusan terbaik dan memahami implikasi keputusan tersebut.
- 7) *Extraversion*. Pemimpin adalah orang yang energik dan penuh semangat. Suka bergaul, tegas dan jarang sekali berdiam diri atau menarik diri.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Fahrurrozi, 2014).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan (Suarli, 2012).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Isnaeni, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya

kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Fahrurozi, 2014).

d. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut para ahli, terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi (Nursalam, 2013) antara lain:

1) Menurut Hersey dan Blanchard

Membedakan empat gaya kepemimpinan dimana keempat gaya kepemimpinan tersebut memiliki ciri-ciri tiap gaya kepemimpinan yaitu : (1) Intruksi, tinggi tugas dan rendahnya hubungan, komunikasi sejarah, pengambilan keputusan berada pada pemimpin dan peran bawahan sangat minimal, pemimpin banyak memberikan pengarahan atau instruksi yang spesifik serta mengawasi dengan ketat. (2) Konsultasi, tinggi tugas dan rendahnya hubungan, komunikasi dua arah, peran pemimpin dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan cukup besar, bawahan diberi kesempatan untuk memberi masukan dan menampung keluhan. (3) Partisipasi, tinggi hubungan tapi rendah tugas, pemimpin dan bawahan bersama-sama memberi gagasan dalam pengambilan keputusan. (4) Delegasi, rendah hubungan dan rendah tugas, komunikasi dua arah, terjadi diskusi

dan pendelegasian antara pemimpin dan bawahan dalam pengambilan keputusan pemecah masalah.

2) Gaya kepemimpinan menurut Lippits dan K. White

Terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu: Otoriter, demokrasi, dan liberal atau Laissez Fire yang mulai dikembangkan di Universitas Iowa.

a) *Otoriter*

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri antara lain: (1) Wewenang mutlak berada pada pemimpin. (2) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin, (3) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin. (4) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan. (5) Pengawasan terhadap sikap. (6) Tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat. (7) Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan, (8) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat. (9) Tugas-tugas bawahan diberikan secara intruktif. (10) Lebih banyak kritik daripada pujian. (11) Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat. (12) Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman, kasar dalam bersikap. (13) Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

b) *Demokrasi*

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri antara lain: (1) Wewenang pimpinan tidak mutlak. (2) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan. (3) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. (4) Komunikasi berlangsung timbal balik. (4) Pengawasan dilakukan secara wajar, prakarsa dapat datang dari bawahan. (5) Banyak kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan saran dan pertimbangan. (6) Tugas-tugas yang kepada bawahan lebih bersifat permintaan daripada intruktif. (7) Pujian dan kritik seimbang. (8) Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas masing-masing. (9) Pimpinan meminta kesetiaan bawahan secara wajar. (10) Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak. (11) Terdapat suasana saling percaya, saling menghormati, dan saling menghargai. (12) Tanggung jawab keberhasilan organisasi ditanggung bersama-sama.

c) *Liberal atau Laissez Faire*

Kepemimpinan gaya liberal atau laissze Faire adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia berkerja sama untuk mencapai tujuan dengan lebih banyak menyerahkan pelaksanaan berbagai kegiatan kepada bawahan. Ciri gaya kepemimpinan ini antara lain; (1) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan. (2) Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan. (3) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan. (4) Prakarsa selalu berasal dari bawahan. (5) Hampir tidak ada pengarahan dari pimpinan. (6) Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok. (7) Kepentingan pribadi lebih penting dari pada kepentingan kelompok. (8) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perorangan.

3) Gaya kepemimpinan berdasarkan kekuasaan dan wewenang menurut Gillies (1996) dalam Nursalam (2013) yang dibedakan menjadi empat.

a) *Otoriter*, merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri yaitu: (1) Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. (2) Pemimpin menentukan

semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. (3) Informasi diberikan hanya pada kepentingan tugas. (4) Motivasi dilakukan dengan imbalan dan hukuman.

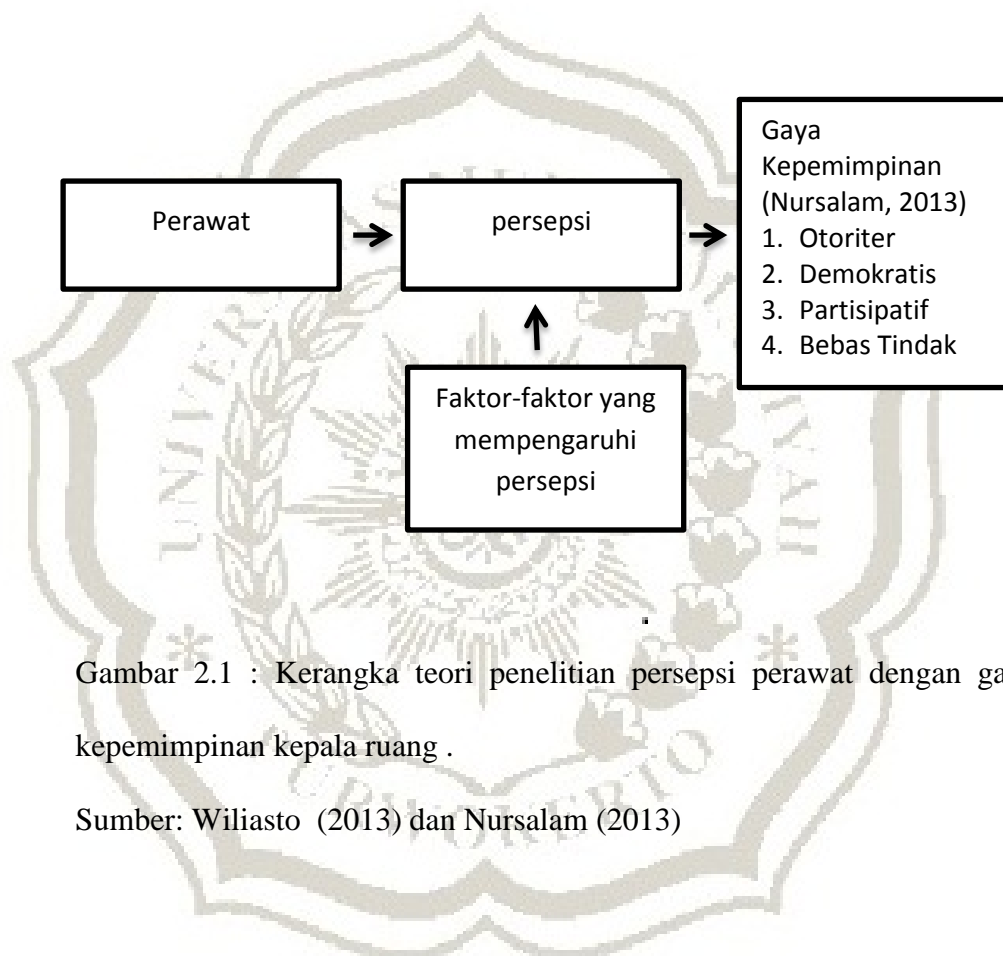
b) *Demokrasi*, merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri: (1) Menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide-ide staf. (2) Motifasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. (3) Membuat rencana dengan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi diberikan seluas-luasnya dengan terbuka.

c) *Partisipatif*, merupakan gabungan antara otoriter dan demokrasi, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut pada bawahannya. Pemimpin meminta saran dan kritik staf serta mempertimbangkan respon terhadap usulannya. Keputusan akhir yang diambil bergantung pada kelompok.

d) *Bebas tindak*, merupakan pemimpin official, karyawan menentukan sendiri kegiatan tanpa pengarahan, supervisi dan koordinasi. staf/bawahan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Pimpinan hanya sumber informasi dan pengendalian secara minimal.

B. Kerangka Teori

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut diatas, maka peneliti dapat menyusun kerangka teori penelitian sebagai berikut:



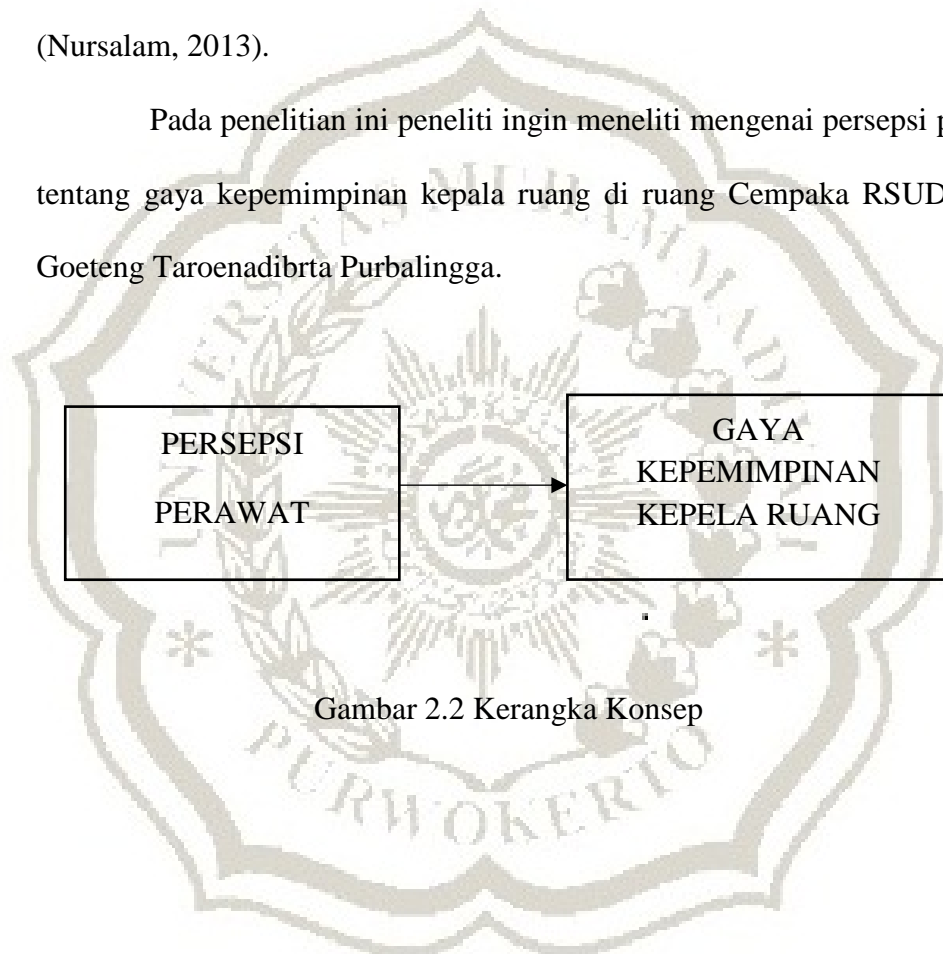
Gambar 2.1 : Kerangka teori penelitian persepsi perawat dengan gaya kepemimpinan kepala ruang .

Sumber: Wiliasto (2013) dan Nursalam (2013)

C. Kerangka Konsep

Konsep merupakan abstraksi dari suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (baik variabel yang diteliti maupun yang tidak diteliti) (Nursalam, 2013).

Pada penelitian ini peneliti ingin meneliti mengenai persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang Cempaka RSUD Dr. R Goeteng Taroenadibrta Purbalingga.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep