

GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DI PROVINSI GORONTALO

Irwan Yantu

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo
Email: irwan.yantu@ung.ac.id

ABSTRACT

The research took place in hospitals in Gorontalo Province, namely; Aloe Saboe Hospital, Islam Hospital, Multazam Hospital, Bunda Hospital, Otanaha Hospital, Toto Hospital, Ainun Habibie Hospital, Farmers and Fishermen Hospital, and ZUS Hospital. The research was conducted during the period April - October 2020. This research used a descriptive qualitative approach. Informants are selected using the snowball technique, namely the process of determining informants based on previous informants without determining the exact number by digging up information related to the required research topic. The informants in this study, namely all existing employees include the head of administration, the head of the support and service section, general practitioners, nurses, the planning division, staffing staff, and the division coordinators. The data were analyzed following the concepts given by Miles and Huberman which included data collection, data reduction, data presentation, and conclusion / verification. The results showed that the Hospital Director in the Gorontalo Province environment applies the three leadership styles but is more likely to be a democratic leadership style, namely leadership where the leader is always willing to accept and appreciate suggestions, opinions and advice from staff and subordinates, through deliberation forums to reach an agreement.

Keywords ; Authoritarian, Democratic, Laissez Faire

ABSTRAK

Penelitian mengambil lokasi di Rumah Sakit yang ada di Provinsi Gorontalo yakni; RSUD Aloe Saboe, RS Islam, RS Multazam, RS Bunda, RS Otanaha, RS Toto, RS Ainun Habibie, RS Tani Dan Nelayan, dan RS ZUS. Penelitian dilaksanakan selama rentang waktu April – Oktober 2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Informan dipilih dengan menggunakan teknik *snowball* yakni proses penentuan informan berdasarkan informan sebelumnya tanpa menentukan jumlahnya secara pasti dengan menggali informasi terkait topik penelitian yang diperlukan. Informan dalam penelitian ini, yaitu seluruh pegawai yang ada mencakup kepala tata usaha, kepala seksi penunjang dan pelayanan, para dokter umum, perawat, bagian perencanaan, staf kepegawaian, dan para koordinator bagian. Data dianalisis mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Direktur RS di lingkungan Provinsi Gorontalo menjalankan ketiga gaya kepemimpinan namun lebih cenderung pada gaya kepemimpinan Demokratis yakni kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat dan nasehat dari staff dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

Kata Kunci: Otoriter; Demokratis; Laissez Faire

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang besar dan untuk menjalankan kepemimpinan di organisasi yang besar diperlukan pemikiran dan tindakan yang besar pula serta kebijakan dan keputusan yang matang. Bukanlah perkara mudah menjalankan hal tersebut sebab diperlukan keterampilan dan kemampuan, metode dan gaya kepemimpinan yang tepat dalam melaksanakan kepemimpinan yang baik dari organisasi tersebut. Kepemimpinan organisasi rumah sakit memainkan peranan yang sangat penting bahkan dapat dikatakan salah satu faktor penentu dalam pengelolaan kegiatan pelayanan kesehatan. Sebuah Rumah Sakit harus dipimpin oleh seorang Kepala tenaga medis yang mempunyai kemampuan dan keahlian di bidang perumahnyasakit (UU No. 44 Tahun 2009 Pasal 34). Hal ini menuntut agar setiap pimpinan sebagai penyelenggara fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki kompetensi manajemen kesehatan masyarakat yang dibutuhkan. Kompetensi yang dimaksud dalam undang-undang ini pada hakekatnya tidak saja kompetensi manajerial, melainkan juga termasuk kemampuan untuk memimpin organisasi rumah sakit, yang kompleks dan kompetitif.

Secara struktural memang pimpinan rumah sakit adalah penentu kebijakan tertinggi dalam operasional suatu rumah sakit. Dalam pelaksanaan tugasnya tersebut, pimpinan rumah sakit dibantu oleh kepala-kepala bagian atau bidang yang ada dalam rumah sakit. Kepala-kepala bidangnya yang secara langsung berhubungan dengan staf-staf rumah sakit dalam memberikan pelayanan yaitu para dokter, staf dan perawat. Dengan demikian, sesungguhnya salah satu ciri pemimpin besar adalah menghasilkan sesuatu dan menyadari bahwa keberhasilannya menjalankan tugas karena adanya niat baik dan dukungan orang-orang disekitarnya (bawahannya). Hal ini dapat diwujudkan melalui gaya kepemimpinan. Pada beberapa penelitian juga tercatat bahwa gaya kepemimpinan seorang direktur rumah sakit sangat berimbang selain pada motivasi perawat, juga pada penerapan budaya keselamatan pasien (Nivalinda et al., 2013). Ini dikarenakan, gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam mendorong motivasi kerja perawat. Sehingga dukungan dari kepala rumah sakit sangat dibutuhkan (Rumah et al., 2019). Rohayani (2013) juga menuturkan dalam risetnya bahwa sistem pelayanan keperawatan rumah sakit yang efektif mesti ditunjang oleh gaya kepemimpinan yang baik. Lebih lanjut diungkapkan bahwa dalam rumah sakit, gaya kepemimpinan yang otokratis ataupun demokratis terbukti tidak cukup efektif dalam menciptakan pelayanan prima. Disarankan untuk menerapkan metode kepemimpinan situasional (Publikasi et al., 2014; Rohayani, 2013)

Melihat betapa pentingnya peran seorang pemimpin dalam hal menghadapi bawahan serta kendala-kendala yang terjadi dalam organisasi maka faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh besar dan gaya Kepemimpinan merupakan faktor pendukung yang menunjang keberhasilan seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya Kepemimpinannya agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pada tulisan kali ini, peneliti bermaksud untuk menggali seperti apa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para direktur Rumah Sakit di Provinsi Gorontalo.

II. METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di Rumah Sakit yang ada di Provinsi Gorontalo yakni; RSUD Aloe Saboe, RS Islam, RS Multazam, RS Bunda, RS Otanaha, RS Toto, RS Ainun Habibie, RS Tani Dan Nelayan, dan RS ZUS. Penelitian dilaksanakan selama rentang waktu April – Oktober 2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang menurut Moleong (2010) yaitu metode di mana peneliti mencoba memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

B. Teknik Pemilihan Informan

Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan dipilih dengan menggunakan teknik *snowball* yakni proses penentuan informan berdasarkan informan sebelumnya tanpa menentukan jumlahnya secara pasti dengan menggali informasi terkait topik penelitian yang diperlukan. Informan dalam penelitian ini, yaitu seluruh pegawai yang ada mencakup kepala tata usaha, kepala seksi penunjang dan pelayanan, para dokter umum, perawat, bagian perencanaan, staf kepegawaian, dan para koordinator bagian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik studi kepustakaan, dan studi lapangan.

D. Teknik Analisis Data

Data dianalisis mengikuti konsep yang yang diberikan Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh (Sugiyono, 2013).

III. HASIL PENELITIAN

Secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dengan 2 gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokratis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Wahjosumijo (2009) dimana gaya kepemimpinan yang diangkat meliputi gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan *Laissez faire* (bebas).

A. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak sedangkan para pengikut tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya. Gaya kepemimpinan otoriter dapat pula disebut tukang cerita. Pemimpin otoriter biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam gaya kepemimpinan ini sedikit sekali atau bahkan tidak ada peran serta bawahan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

Salah satu ciri dari gaya kepemimpinan otokratis terlihat dari cara pengambilan keputusan yang tidak melibatkan bawahannya. Hal ini dijelaskan oleh Kasie Pelayanan RS Toto yang mengatakan bahwa:

“Karena tidak bisa jika tidak melibatkan semua komponen dalam pengambilan keputusan, mengingat ini adalah organisasi yang besar. jadi Direktur hanya menetapkan yang sudah disepakati dalam musyawarah.”

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa para pimpinan rumah sakit selalu melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, namun pada saat pengambilan keputusan tetap dilakukan oleh direktur, dengan tetap mempertimbangkan hal-hal yang sudah disepakati dalam musyawarah. Lebih lanjut lagi oleh Kepala Kepegawaian RSUD Aloe Saboe menjelaskan mengenai keputusan direktur yang tidak bisa diganggu gugat, beliau mengatakan bahwa:

“Sebenarnya hal seperti itu dinamis, kadang memang ada hak prerogatif nya direktur yang kalau sudah diputuskan memang kita tidak bisa ganggu, tapi keputusan tersebut sudah di pilah-pilah sudah melalui musyawarah. Tapi jika hal tersebut demi kesejahteraan semua, walaupun sudah diputuskan tapi kalau ada aparat yang protes dan dirasa itu hal yang urgent maka akan dilakukan peninjauan kembali.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pengambilan keputusan direktur memang memiliki hak prerogatif dimana apabila sudah diputuskan maka tidak bisa diganggu gugat, adapun jika hal tersebut dianggap penting maka keputusan tersebut akan dilakukan peninjauan kembali.

Saat ditanyakan tentang pemberian hukuman terhadap bawahan apabila melanggar dan tidak melaksanakan perintah yang diberikan oleh atasan, Koordinator keperawatan RSUD Aloe Saboe menjelaskan bahwa:

“Kalau berbicara mengenai hukuman, disini juga diterapkan yaitu kepada bawahan yang malas, biasanya diberikan teguran lisan ataupun tertulis, dan hukuman diberikan merata kepada siapapun yang berbuat kesalahan.”

Berdasarkan penjelasan di atas, disimpulkan bahwa pemberian hukuman memang sangat perlu dilakukan untuk memberikan efek jera kepada aparat yang melakukan kesalahan. Itupun selama ini tidak ada pemberian hukuman berat. Koordinator Bagian BPJS RS Bunda menjelaskan bahwa;

“Hampir semua pekerjaan dikantor dibawah kontrol pak Direktur, tidak satu halpun yang terlewat. Jika ada sesuatu yang perlu di bahas seperti program atau adanya masukan dari masyarakat ataupun bagian kepegawaian maka kita mengadakan meeting dengan semua staff. Untuk mengetahui masalah yang ada di Rumah Sakit, biasanya staff akan menyampaikan informasi ataupun tanggapan tentang masalah yang didapatkan ke bagian kepegawaian dan akan dibahas”

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa jika ada masalah yang didapatkan oleh pegawai ataupun informasi dari masyarakat ataupun keluarga pasien serta program rumah sakit yang harus di bahas maka akan dilaksanakan rapat. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh direktur rumah sakit tentu memiliki resiko-resiko yang akan berdampak pada seluruh pegawai yang ada pada unit kerjanya, namun hal tersebut dapat dihindari dan lebih diperkecil mungkin, bila mana direktur dapat menimbang terlebih dahulu pengambilan keputusan dengan memaksimalkan pengumpulan informasi, namun bila mana proses tersebut tidak dilakukan

secara maksimal maka akan sulit bagi direktur dalam memilih pemecahan yang paling layak demi kepentingan bawahan maupun untuk peningkatan pelayanan terhadap pasien.

Saat menerapkan gaya kepemimpinan otoriter maka direktur akan memberikan tugas kepada bawahan diberikan deadline dan disertai dengan peringatan apabila tugas tersebut tidak selesai pada waktunya. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Adapun fungsi penting dari sistem punishment ini adalah membatasi perilaku, artinya hukuman akan menghalangi terjadinya pengulangan terhadap tingkah laku yang tidak diharapkan.

Pendapat di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutikno (2014) bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

B. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berbeda dengan kepemimpinan otokratis yang tidak melibatkan bawahan di dalam proses pengambilan keputusan, kepemimpinan yang demokratis justru selalu melibatkan bawahannya di dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diakui oleh Koordinator interna RS ZUS yang mengatakan bahwa:

“Memang direktur tidak lepas dari pengambilan keputusan. Apalagi rumah sakit yang fokusnya adalah ke pelayanan dimana yang harus bersentuhan langsung dengan pasien adalah para pegawai, jadi dalam pengambilan keputusan atau apapun jenisnya pegawai harus dilibatkan karena mereka yang lebih mengetahui suasana dilapangan.”

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pengambilan keputusan memang harus melibatkan bawahan karena bawahan yang lebih mengetahui situasi di lapangan, direktur juga selalu mempertimbangkan saran-saran atau pun pendapat dari bawahannya di dalam pengambilan keputusan. Selain dalam proses pengambilan keputusan, rata-rata Direktur RS Provinsi Gorontalo juga memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengerjakan tugas-tugas kantor, asalkan tetap mengacu pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing mengingat terlaksananya tugas-tugas kantor tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan seorang diri, tetapi dengan menggerakkan orang-orang yang dipimpinya, agar orang-orang yang dipimpin mau bekerja secara efektif. Selain itu, para direktur juga diketahui cenderung menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya terbukti dengan keseharian direktur yang selalu turun ke lapangan dan apabila memiliki waktu luang direktur menyempatkan diri untuk mengobrol dengan bawahannya, direktur juga selalu merespon dengan baik apabila terdapat perbedaan pendapat antara dirinya dengan bawahannya. Hal ini sebagaimana dituturkan oleh Koordinator Jiwa/Nafsa:

“Kalau komunikasi antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik, karena pada dasarnya direktur itu orangnya suka turun ke lapangan, untuk pejabat struktural juga setiap bulan ada rapat monitoring dan evaluasi

program kegiatan, jadi terpantau terus. Di waktu luangnya direktur juga sering mendatangi semua ruangan-ruangan untuk mengobrol dengan para stafnya.”

C. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Dalam gaya kepemimpinan ini bukan berarti kepemimpinan tanpa pemimpin, pemimpin tetap ada dan diperlukan akan tetapi peranannya minimal. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

Pengambilan keputusan harus dilakukan oleh pimpinan, tidak boleh dilakukan oleh bawahan, namun pada saat proses pengambilan keputusan disitulah harus ada peran serta dari bawahan untuk menyampaikan pendapat dan saran mereka mengenai keputusan yang akan diambil. Namun ada beberapa keputusan yang boleh diambil alih oleh bawahan, misalnya saja di rumah sakit yang berkaitan dengan pelayanan medis, tentu saja yang harus bertanggung jawab dan mengambil keputusan terhadap tindakan apa yang akan dilakukan oleh pasien adalah dokter yang bersangkutan. Jadi tidak harus menunggu pimpinan rumah sakit untuk mengambil keputusan, karena keputusan tersebut bisa diambil oleh dokter.

Pemimpin dengan tipe *laissez faire* ini cenderung tidak pernah memberikan pengarahan kepada bawahannya di dalam menjalankan tugas-tugas kantor, padahal pengarahan diperlukan agar bawahan mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Hal senada diungkapkan oleh salah seorang pegawai RS Otonaha yang mengatakan bahwa:

“Pengarahan tugas tidak harus dalam bentuk lisan, sekarang pengarahan tugas harus selalu tertulis dalam bentuk SK jadi dalam pemberian tugas didalamnya ada menimbang mengingat dan di dalamnya sudah terdapat petunjuk pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Didalam SK juga sudah tertulis waktu pelaksanaan tugas tersebut.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Direktur RS di Provinsi Gorontalo memberikan pengarahan dalam bentuk Surat Keputusan (SK), dimana dalam surat keputusan tersebut sudah terdapat waktu pelaksanaan serta petunjuk pelaksanaan dari masing-masing tugas.

Seorang pemimpin yang baik hendaknya sering memberi masukan- masukan kepada bawahannya karena hal tersebut dapat menunjang prestasi kerja bawahan. Seorang bawahan juga layaknya manusia biasa yang senang dengan adanya suatu perhatian dari orang lain, apabila perhatian tersebut dapat membantu kinerja mereka. Pengarahan-pengarahan tersebut bisa dalam bentuk melakukan orientasi tentang tugas yang akan dilakukan, memberi petunjuk umum dan khusus, bagaimana mempengaruhi anggota serta memotivasi para bawahan.

Ciri lain dari kepemimpinan *laissez faire* terlihat dari pemberian hukuman terhadap bawahan. dalam gaya *laissez faire* ini pemimpin jarang memberikan hukuman terhadap bawahan yang diketahui telah melakukan kesalahan. Padahal pemberian hukuman ini sangat diperlukan untuk memberikan efek jera kepada bawahan. Seperti yang terlihat pada kepemimpinan Direktur RS Tani dan Nelayan, beliau tak segan-segan akan memberikan hukuman terhadap karyawan yang berbuat kesalahan, hal ini dijelaskan oleh Bagian perencanaan RS Tani dan Nelayan mengatakan bahwa:

“Ya pernah suatu ketika salah satu perawat dia tidak bisa naik pangkat dalam waktu regular yang 2 sampai 2,5 tahun bisa naik pangkat tapi karena ada kesalahan yang dia buat kenaikan pangkatnya ditunda”

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa Direktur RS di Provinsi Gorontalo memberikan hukuman kepada bawahannya yang berbuat kesalahan dengan memperhatikan seberapa besar kesalahan yang dilakukan, apabila kesalahannya kecil maka hanya akan diberi peringatan saja. Tindakan disiplin yang diberikan oleh atasan ini bukan merupakan hasil akhir dari suatu persoalan, melainkan suatu awal dari proses peningkatan kualitas kerja karyawan.

IV. PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Dalam gaya kepemimpinan otoriter bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Direktur RS tentu memiliki resiko- resiko yang akan berdampak pada seluruh pegawai yang ada pada unit kerjanya, namun hal tersebut dapat dihindari dan lebih diperkecil mungkin, bila mana Direktur RSUD Tumbulilato dapat menimbang terlebih dahulu pengambilan keputusan dengan memaksimalkan pengumpulan informasi, namun bila mana proses tersebut tidak dilakukan secara maksimal maka akan sulit bagi Direktur dalam memilih pemecahan yang paling layak demi kepentingan bawahan maupun untuk peningkatan pelayanan terhadap pasien.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin yang otoriter, yakni setiap langkah aktivitas dan teknik diperintahkan oleh pemimpin satu persatu, sehingga langkah di masa depan selalu tidak menentu. Pemimpin biasanya mendiktekan tugas dan kerja lainnya untuk setiap anggota. Serta pemegang peran dalam memuji dan mengkritik adalah pribadi, tetapi tetap tidak aktif dalam kelompok kecuali hendak memperagakan sesuatu. Ia bisa ramah atau tidak manusiawi, tetapi tidak bersikap bermusuhan secara terbuka. Setiap pemimpin mempunyai gayanya masing-masing. Tidak ada gaya yang benar-benar sempurna, karena suatu hal pasti ada sisi baik dan sisi buruknya. Begitu pula gaya yang diterapkan oleh Direktur RS di Provinsi Gorontalo.

Saat menerapkan gaya kepemimpinan otoriter maka direktur akan memberikan tugas kepada bawahan diberikan deadline dan disertai dengan peringatan apabila tugas tersebut tidak selesai pada waktunya. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Adapun fungsi penting dari sistem punishment ini adalah membatasi perilaku, artinya hukuman akan menghalangi terjadinya pengulangan terhadap tingkah laku yang tidak diharapkan.

B. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apakah yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat mempergunakan pengetahuan para anggotanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa landasan dari kepemimpinan demokratis adalah anggapan dengan adanya interaksi dinamis maka tujuan organisasi akan tercapai. Untuk itu

seorang pemimpin harus selalu mementingkan musyawarah, dan mengesampingkan kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama. Dengan demikian tercipta hubungan serta kerja sama yang baik dan harmonis. Selain dalam proses pengambilan keputusan, Direktur RS Provinsi Gorontalo juga memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengerjakan tugas-tugas kantor, asalkan tetap mengacu pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing mengingat terlaksananya tugas-tugas kantor tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan seorang diri, tetapi dengan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya, agar orang-orang yang dipimpin mau bekerja secara efektif.

C. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Direktur RS di Provinsi Gorontalo memberikan hukuman kepada bawahannya yang berbuat kesalahan dengan memperhatikan seberapa besar kesalahan yang dilakukan, apabila kesalahannya kecil maka hanya akan diberi peringatan saja. Tindakan disiplin yang diberikan oleh atasan ini bukan merupakan hasil akhir dari suatu persoalan, melainkan suatu awal dari proses peningkatan kualitas kerja karyawan.

Dibalik banyaknya kekurangan dalam gaya *laissez faire* ini, ternyata juga memiliki kelebihan, salah satunya yaitu bawahan diberikan kebebasan didalam melaksanakan aktivitas organisasi. Dengan pemberian kebebasan ini maka karyawan akan lebih mudah dalam pelaksanaan tugas-tugas kantor sebab tidak adanya rasa tertekan yang dirasakan oleh bawahan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditetapkan kesimpulan bahwa Direktur RS di lingkungan Provinsi Gorontalo menjalankan ketiga gaya kepemimpinan namun lebih cenderung pada gaya kepemimpinan Demokratis yakni kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat dan nasehat dari staff dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

VI. SARAN

Mengacu pada uraian pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti merekomendasikan kepada para Direktur Rumah Sakit sebaiknya dapat mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis karena sampai saat ini bisa memberikan efek positif terhadap para bawahan dan perkembangan rumah sakit khususnya peningkatan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nivalinda, D., Hartini, M., & Santoso, A. (2013). Pengaruh Motivasi Perawat Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksana Pada Rumah Sakit Pemerintah Di Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2), 111649.
- Publikasi, N., Putriningrum, N., Studi, P., & Keperawatan, I. (2014). *Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan penerapan keselamatan pasien di rs pku muhammadiyah yogyakarta*. 1–18.
- Rohayani, L. (2013). *) *Managemen keperawatan, Ilmu Keperawatan, Stikes Jenderal Ahmad Yani Cimahi, Bandung, Jawa Barat*. 279–282.
- Rumah, D. I., Jiwa, S., Levina, P., & Haan, M. De. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2).
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.