

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Gaya Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

House dalam Yukl, (2009) menemukan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Rowitz, (2010) mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah kreativitas dalam tindakan atau kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru (*creativity in action*). Kamus Besar Bahasa Indonesia mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah cara memimpin atau perihal memimpin. Arifin, (2012) mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, terdapat 3 implikasi kepemimpinan, yaitu :

- a. Harus melibatkan orang lain (bawahan/pengikut)
- b. Mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama (antara pemimpin dan anggota),
 - 1) Kekuasaan imbalan (*reward power*)
 - 2) Kekuasaan paksaan (*coersive power*)

- 3) Kekuasaan sah (*legitimate power*)
 - 4) Kekuasaan referensi (*referent power*)
 - 5) Kekuasaan ahli (*expert power*)
- c. Kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Palutturi (2013), mengemukakan bahwa, gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara atau pendekatan dalam menyiapkan arah, memotivasi orang dalam mencapai tujuan. Rivai (2014) mengemukakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

2.1.2. Prinsip Dasar Kepemimpinan

Covey dalam Arifin (2012) mengemukakan bahwa, terdapat beberapa prinsip dasar kepemimpinan, yaitu :

- a. Seorang yang belajar seumur hidup
- b. Berorientasi pada pelayanan
- c. Membawa energi yang positif

2.1.3. Teori Kepemimpinan

- d. **Teori Bakat (*Trait Theory*)**

Teori bakat menekankan bahwa setiap orang adalah pemimpin (pemimpin dibawa sejak lahir bukan didapatkan) dan mereka mempunyai karakteristik tertentu yang membuat mereka lebih baik dari orang lain (Marquis and Huston, 1998). Teori *trait* menyatakan

bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat, sebab individu yang lahir telah membawa ciri-ciri tertentu. Kepemimpinan adalah suatu fungsi dari kualitas seseorang dari suatu individu, bukan dari situasi, teknologi ataupun dukungan masyarakat. Ciri-ciri tersebut antara lain: pengetahuan yang luas, kemampuan mengajar, rasionalitas, objektivitas, kemampuan menentukan skala prioritas secara tajam, menjadi pendengar yang baik, fleksibilitas, sikap tegas, sikap antisipatif, sikap proaktif dan visionaris. Teori *trait* dalam kepemimpinan lebih bersifat deskriptif tetapi analitis dan prediktif rendah.

e. **Teori Perilaku**

Teori perilaku lebih menekankan pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana seorang manajer menjalankan fungsinya. Perilaku sering dilihat sebagai suatu rentang dari perilaku otoriter ke demokratis atau dari fokus suatu produksi ke fokus pegawai. Teori perilaku ini dinamakan sebagai gaya kepemimpinan seorang manajer dalam suatu organisasi.

Gaya diartikan sebagai suatu cara penampilan karakteristik atau tersendiri. Gaya didefinisikan sebagai hak istimewa dari si ahli dengan hasil akhir yang dicapai tanpa menimbulkan isu sampingan. Menurut Gillies dalam Nursalam (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh adanya pengalaman

bertahun-tahun dalam kehidupannya. Oleh karena itu, kepribadian seseorang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan. Gaya kepemimpinan seseorang cenderung sangat bervariasi dan berbeda-beda. Menurut para ahli, terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

2.1.4. Gaya Kepemimpinan

1) Gaya Kepemimpinan Menurut Tannenbau dan Warrant H. Schmitdt, (2006)

Menurut kedua ahli tersebut, gaya kepemimpinan dapat dijelaskan melalui dua titik ekstrem yaitu kepemimpinan berfokus pada atasan dan kepemimpinan berfokus pada bawahan. Gaya tersebut dipengaruhi oleh faktor manajer, faktor karyawan, dan faktor situasi. Jika pemimpin memandang bahwa kepentingan organisasi harus didahulukan jika dibanding dengan kepentingan individu, maka pemimpin akan lebih otoriter, akan tetapi jika bawahan mempunyai pengalaman yang lebih baik dan menginginkan partisipasi, maka pemimpin dapat menerapkan gaya partisipasinya.

2) Gaya Kepemimpinan Menurut Teori X dan Teori Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor, (2010) dalam bukunya *The Human Side Enterprise*. Dia menyebutkan bahwa perilaku seseorang dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua kutub utama, yaitu sebagai Teori X dan Teori Y. Teori X

mengasumsikan bahwa bawahan itu tidak menyukai pekerjaan, kurang ambisi, tidak mempunyai tanggung jawab, cenderung menolak perubahan, dan lebih suka dipimpin daripada memimpin. Sebaliknya Teori Y mengasumsikan bahwa bawahan itu senang bekerja, bisa menerima tanggung jawab, mampu mandiri, mampu mengawasi diri, mampu berimajinasi, dan kreatif. Berdasarkan teori ini, gaya kepemimpinan dibedakan menjadi empat macam.

a) Gaya Kepemimpinan Diktator

Gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan menimbulkan ketakutan serta menggunakan ancaman dan hukuman merupakan bentuk dari pelaksanaan Teori X.

b) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pada dasarnya gaya kepemimpinan ini hampir sama dengan gaya kepemimpinan diktator namun, segala keputusan berada di tangan pemimpin, pendapat dari bawahan tidak pernah dibenarkan.

Tipe kepemimpinan ini 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 (Sutikno, 2014)

c) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Ditemukan adanya peran serta dari bawahan dalam pengambilan sebuah keputusan yang dilakukan dengan cara musyawarah.

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif (Sutikno, 2014)

d) Gaya Kepemimpinan Santai

Peranan dari pemimpin hampir tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan pada bawahan. Gaya kepemimpinan ini sesuai dengan teori Y (Azwar dalam Nursalam, 2015).’

3) Gaya Kepemimpinan Menurut Robert House

Teori ini berusaha menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja para bawahan (House, 1971). Berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Menurut teori ini ada empat gaya kepemimpinan, yaitu :

a) **Kepemimpinan Instruktif (*Directive Leadership*)**

Pemimpin menyatakan kepada bawahan tentang bagaimana melaksanakan suatu tugas. Memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan dan prosedur, mengatur waktu, dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka. Gaya ini mengandung arti bahwa pemimpin selalu berorientasi pada hasil yang dicapai oleh bawahannya.

b) **Kepemimpinan yang Mendukung (*Supportive Leadership*)**

Pemimpin berusaha mendekati diri kepada bawahan dan bersikap ramah terhadap bawahan. Memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka serta mengayomi para bawahannya.

c) Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

d. Kepemimpinan yang Berorientasi

Keberhasilan (*Achievement Oriented Leadership*) Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja, dan mengharapkan bawahan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut dengan seoptimal mungkin dan mengharapkan bawahan untuk terus berprestasi serta mengembangkan diri.

4) Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Kekuasaan dan Wewenang

Gillies dalam Nursalam, (2015) mengemukakan bahwa, gaya kepemimpinan berdasarkan wewenang dan kekuasaan dibedakan menjadi empat, yaitu:

a) Otoriter

Merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi diberikan hanya pada kepentingan tugas. Motivasi dilakukan dengan imbalan dan hukuman.

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak`

b) Demokratis

Merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf. Menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Membuat rencana dan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi diberikan seluas-luasnya dan terbuka.

c) Partisipatif

Merupakan gabungan antara otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut pada bawahannya.

Pemimpin meminta saran dan kritik staf serta mempertimbangkan respons staf terhadap usulannya. Keputusan akhir yang diambil bergantung pada kelompok.

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

d) Bebas tindak/Delegatif

Merupakan pimpinan official, karyawan menentukan sendiri kegiatan tanpa pengarahan, supervisi, dan koordinasi. Staf/bawahan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Pimpinan hanya sebagai sumber informasi dan pengendalian secara minimal.

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan

pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.

2.2. Konsep Semangat Kerja

2.2.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan membuat individu tidak akan memperhatikan rasa lelah atau jenuh saat individu tersebut bekerja. Menurut Kholiq (2001) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Westra (Nurmansyah, 2011) mengemukakan bahwa, semangat kerja biasanya dipengaruhi keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

Moekijat (2014) mengemukakan bahwa semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuan dalam mencapai tujuan bersama. Inti dari kerja

yang bersemangat adalah kualitas hubungan antar individu antara karyawannya dengan manajer mereka, dan kepercayaan, penghormatan, serta pertimbangan yang di tujukan manajer kepada mereka setiap harinya. Memaksimalkan potensi karyawan, terutama tergantung pada sisi manajemen yang lebih aspiratif, yang mendukung keryawan, memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan inspirasi, memberikan tantangan positif, melakukan bimbingan dan membantu para karyawan untuk mampu meraih prestasi terbaik (Nelson, 2012).

2.2.2. Tanda-Tanda Menurunnya Semangat Kerja

Nurmansyah (2011) mengemukakan bahwa, beberapa pertanda yang dapat dilihat dari penurunannya semangat kerja adalah sebagai berikut : a. Menurunnya produktivitas kerja Menurutnya produktivitas dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang menurun, seperti jumlah barang yang dihasilkan, jumlah jam kerja efektif, atau menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

b. Tingkat absensi karyawan yang tinggi Seringnya karyawan absen menunjukkan semangat kerja yang rendah dan malas untuk datang ke kantor.

c. Tingkat kerusakan peralatan yang tinggi Karyawan yang kurang bersemangat kerja menyebabkan sering terjadi kecerobohan, sehingga potensi terjadinya kerusakan peralatan juga tinggi.

- d. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi Semangat kerja yang rendah sering mendorong karyawan untuk minta berhenti atau diberhentikan akibat kesalahan fatal yang dilakukannya.
- e. Tingkat kerusakan produksi yang tinggi Karyawan yang semangat kerjanya rendah cenderung kurang memperhatikan prosedur kerja yang benar, sehingga seringkali terjadi cacat produksi atau cacat jasa dalam melakukan pekerjaannya.
- f. Adanya kegelisahan di dalam organisasi Kebijakan yang dirasakan kurang tepat, perlakuan yang kurang adil, seingkali menjadi isu kegelisahan pada diri karyawan yang menjadi pembicaraan.
- g. Tuntutan karyawan makin sering Akibat kegelisahan yang terakumulatif, sering menimbulkan tuntutan-tuntutan dari karyawan kepada manajer dalam rangka penyelesaian kegelisahaan tersebut.
- h. Pemogokan Dampak akhir dari kegagalan manajemen menyelesaikan kegelisahan yang terjadi adalah pemogokan kerja yang dilakukan karyawannya.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Nurmansyah (2011) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya :

- a. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (*overlap*).

- b. Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan kurang menarik dan menantang.
- c. Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
- d. Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir.
- e. Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung keberhasilan kerjasama kelompok.
- f. Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- g. Pengaturan waktu kerja yang baku

2.3. Konsep Rumah Sakit

2.3.1. Pengertian Rumah Sakit

Rumah Sakit adalah intitusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2015).

Rumah sakit adalah institusi kesehtan professional yang pelayanannya diselenggarakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli lainnya. Di dalam Rumah Sakit terdapat banyak aktivitas dan kegiatan yang berlangsung secara berkaitan (Haliman & Wulandari 2012).

2.3.2. Tujuan Rumah Sakit

Tujuan Rumah Sakit Pengaturan penyelenggaraan Rumah Sakit (UU RI No. 44, 2009):

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.
- b. Memberikan perlindungan terhadap lingkungan rumah sakit dan keselamatan sumber daya manusia di rumah sakit.
- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.
- d. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit dan rumah sakit.

2.3.3. Fungsi Rumah Sakit

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemeliharaan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan peneltian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan (UU RI No. 44, 2009).

2.3.4. Jenis-Jenis Rumah Sakit

Jenis-jenis Rumah Sakit di Indonesia secara umum ada lima, yaitu Rumah Sakit Umum, Rumah Sakit Khusus atau Spesialis, Rumah Sakit Pendidikan dan Penelitian, Rumah Sakit Lembaga atau Perusahaan, dan Klinik (Haliman & Wulandari, 2012). Berikut penjelasan dari lima jenis Rumah Sakit tersebut :

2.3.4.1. Rumah Sakit Umum

Rumah Sakit Umum, biasanya Rumah Sakit Umum melayani segala jenis penyakit umum, memiliki institusi perawatan darurat yang siaga 24 jam (Ruang gawat darurat). Untuk mengatasi bahaya dalam waktu secepat-cepatnya dan memberikan pertolongan pertama. Di dalamnya juga terdapat layanan rawat inap dan perawatan intensif, fasilitas bedah, ruang bersalin, laboratorium, dan sarana-prasarana lain.

2.3.4.2. Rumah Sakit Khusus atau Spesialis

Rumah Sakit Khusus atau Spesialis dari namanya sudah tergambar bahwa hanya melakukan perawatan kesehatan untuk bidang-bidang tertentu, misalnya, Rumah Sakit untuk trauma (*trauma center*), untuk Ibu dan Anak, Manula, Kanker, Jantung, Gigi dan Mulut, Mata, Jiwa.

2.3.4.3. Rumah Sakit Bersalin, dan lain-lain

Rumah Sakit ini didirikan sebagai tempat kegiatan pendidikan dan penelitian di Fakultas Kedokteran pada suatu Universitas atau Lembaga Pendidikan Tinggi

2.3.4.4. Rumah Sakit Lembaga atau Perusahaan

Rumah sakit ini didirikan oleh suatu lembaga atau perusahaan untuk melayani pasien-pasien yang merupakan anggota lembaga tersebut

2.4. Konsep Perawat

2.4.1. Pengertian Perawat

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

2.4.2. Fungsi dan Peran Perawat

2.4.2.1. 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 dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan memenuhi kebutuhan dasar manusia.

2. Fungsi Dependen

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

3. Fungsi Interdependen

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

2.4.2.2. Peran Perawat

Rifiani dan Sulihandari (2013), mengemukakan bahwa keperawatan memiliki peran-peran pokok dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Peran pokok perawat antara lain sebagai berikut:

a. Caregiver (pengasuh)

Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan sehingga ditentukan diagnosis keperawatan agar direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar manusia, kemudian

dapat dievaluasi tingkat perkembangannya. Pemberian asuhan keperawatan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.

b. *Client advocate* (advokat klien)

Perawat membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, juga dapat berperan mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien yang meliputi hak atas pelayanan sebaik-baiknya, hak atas informasi tentang penyakitnya, hak atas privasi, hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan hak untuk menerima ganti rugi akibat kelalaian.

c. *Counselor* (pembaharu)

Peran sebagai pembaharu dapat dilakukan dengan mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan (Nursalam, 2002).

d. *Educator* (pendidik)

Perawat berperan mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat serta tenaga keperawatan atau tenaga kesehatan kepada klien (individu, keluarga, kelompok atau masyarakat) maupun bentuk desiminasi lainnya. Pendidikan kesehatan akan terlaksana dengan baik jika sesuai dengan kebutuhan.

e. *Coordinator* (koordinator)

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

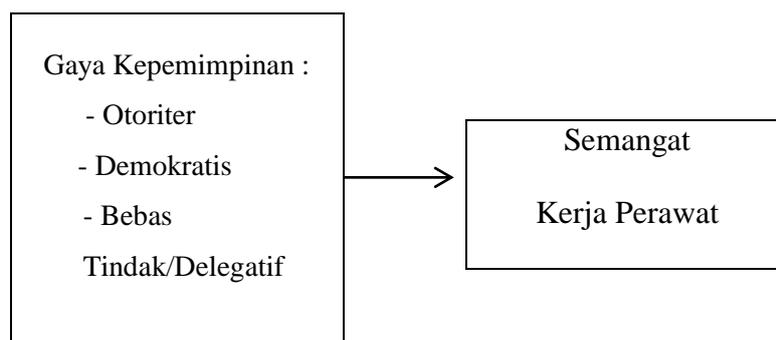
f. *Collaborator* (kolaborator)

Peran perawat disini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapi, dan lain-lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.

g. *Consultan* (konsultan)

Peran disini adalah sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan.

2.5. Kerangka Teori



Gambar 2.1. Kerangka Teori (Uliyah, 2010)