**KEPEMIMPINAN EFEKTIF**

* **Deskripsi Singkat Kebijakan Publik**

Dalam beberapa tahun belakangan ini, ketika pemerintahan di berbagai negara menghadapi persoalan yang semakin kompleks dan multidimensi, maka tampil sebagai wacana yang kian populer dengan kebijakan publik. Dalam kehidupan modern seperti sekarang ini, kita tidak bisa lepas dari kebijakan publik, mulai dari tingkat RT sampai dengan tingkat internasional. Kebijakan dapat ditemui di berbagai bidang, mulai dari kesehatan, politik, sosial, budaya, pertahanan, dan bidang lainnya. Oleh karena luasnya dimensi dari kebijakan publik tersebut, maka sudah sewajarnya setiap individu mengetahui sedikit banyak mengenai kebijakan publik.

Istilah kebijakan publik (public policy) membicarakan mengenai proses, rangkaian atau pola aktivitas dan keputusan yang didesain untuk kepentingan publik, mempunyai tujuan dan maksud tertentu dan mempunyai akibat-akibat yang dapat diramalkan. Dari pengertian ini terlihat bahwa kebijakan publik memiliki beberapa aspek penting yaitu proses, maksud, tujuan dan akibat-akibat yang dapat diramalkan. Jadi terlihat bahwa kebijakan selalu berkaitan dengan suatu isu yang penting.

Kenyataan membuktikan bahwa setiap hari tidak ada satu media massa baik cetak maupun elektronik yang tidak membahas mengenai kebijakan, baik kebijakan kesehatan, politik, ekonomi, sosial dan sebagainya. Lewat media massa tersebut masyarakat dapat memperoleh informasi mengenai berbagai isu dan permasalahan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Selain itu Kebijakan publik akan selalu memperoleh perhatian yang luas karena menyangkut kepentingan orang banyak, berdampak luas pada instansi tertentu serta masyarakat, berhubungan dengan nilai-nilai yang berkembang pada masyarakat, misalnya keadilan, berdampak pada anggaran. Misalnya kebijakan mengenai obat generik dikeluarkan oleh pemerintah karena menyadari bahwa sebagian besar masyarakat tidak mampu membeli obat paten, sehingga perlu diproduksi obat sejenis dengan harga murah namun kualitasnya tidak jauh berbeda.

* **Pengertian Kebijakan pubik.**

Kebijakan public menurut Abidin (2002) disimpulkan terdapat pemaksaan. Kebijakan pemerintah dengan kewenangannya dapat memaksa masyarakat untuk mematuhinya, sebagai kebijakan umum, teknis dan operasional pada tingkat pelaksana. Istilah publik terdapat tiga pengertian aspek yaitu: subyek = pemerintah, sisi obyek = umum dan lingkungan = masyarakat.

Kebijakan public terdapat dua dimensi yaitu: internal mengenai proses, rangkaian, pola aktivitas dan keputusan internal, contoh: pengaturan tata cara dan persyaratan penempatan dokter PTT. Eksternal: untuk kepentingan masyarakat, contoh: immunisasi.

Sehingga kebijakan pubik, disimpulkan sebagai pedoman, yaitu keputusan strategis yang diambil sebagai pedoman bertindak untuk mengarahkan kegiatan manajerial dalam level organisasi yang bersentuhan dengan kepentingan public.

* **Kriteria Kebijakan Publik**

Kriteria kebijakan publik yang baik adalah sebagai berikut (Harun, 2007):

1. Memperhatikan output dan fokus kepada pencapaian tujuan.
2. Efek samping atau eksternalitas dari kebijakan apakah menghasilkan efek negatif atau positif?
3. Efisisensi yaitu apakah kebijakan dan individu-individu yang terkait dengan implementasi kebijakan dapat menjalankannya dengan efisien? Dengan perhatian cakupan dan hasil yang diperoleh.
4. Strategi; apakah teori-teori dan asumsi-asumsi menjadi dasar bagi kebijakan atau program tersebut?.
5. Pemenuhan (compliance) yaitu apakah kebijakan atau program memenuhi atau sesuai dengan sistem hukum di negara tersebut? bersifat konstitusional dan konsisten dengan sistem hukum dan peradilan.
6. Keadilan (justice); yaitu bersifat adil dan obyektif?
7. Dampak intervensi yakni apakah kebijakan secara statistik terjadi pencapaian signifikan atau tidak.

* **Siklus Kebijakan Publik**

Siklus kebijakan publik menurut Dunn (1994)yaitu proses yang terdiri dari:

1. Perumusan masalah, bertujuan untuk menetapkan / menyusun agenda (masalah: kebutuhan, nilai, kesempatan yang tidak terealisasikan)
2. Formulasi/penyusunan.

Menurut Thomas Dye terdapat sembilan model: kelembagaan, proses, kelompok, elit, rasional, teori permainan, pilihan publik, system, juga pengamatan terpadu, demokratis serta strategis.

1. Penyaringan/rekomendasi yaitu memberi pengetahuan relevan tentang manfaat, dampak.
2. Implementasi: bentuk program
3. Evaluasi untuk keefektifan dan kesenjangan.
4. Bila ada kesenjangan maka diidentifikasi, perumusan dan kembali ke awal.

* **Jenis dan Hirarki Kebijakan Pubik**
* Klasifikasi berdasar tipologi:

1. Kebijakan distributif, contohnya kebijakan pemerintah dalam pengeluaran untuk bidang kesehatan, dan lain-lain.
2. Kebijakan pengaturan, contohnya pengaturan penempatan tenaga kesehatan disemua wilayah Indonesia.

* Kebijakan publik juga dapat dibedakan berdasarkan bentuk yaitu sebagai berikut (Nugroho, 2007):

1. Kebijakan dalam bentuk peraturan-peraturan pemerintah yang tertulis dalam bentuk peraturan perundang-undangan, misalnya SK Menkes mengenai Standar Pelayanan Minimal bagi Kabupaten / Kota.
2. Kebijakan dalam bentuk peraturan-peraturan yang tidak tertulis namun disepakati yang dikenal dengan konvensi-konvensi,

* Berdasarkan pihak terlibat dalam pembuatan kebijakan, Trias politica, menurut Nugroho (2007):

1. Kebijakan publik tertinggi oleh legislatif contohnya pembuatan UUD.
2. Kebijakan bentuk kerjasama antara legislative dengan eksekutif, contoh UU no 40, 2009 tentang RS
3. Kebijakan dibuat oleh eksekutif.

* **Pengertian Kebijakan Kepemimpinan**

Kebijakan pelatihan kepemimpinan merupakan kebijakan yg dikeluarkan pemerintah melalui Menteri Kesehatan dalam bentuk Peraturan Menteri Kesehatan RI No.971/2009, yang mengatur tentang standar kompetensi pejabat structural kesehatan termasuk Rumah Sakit.

Kepemimpinan dalam pasal 5 (lima) termasuk dalam kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh pejabat structural RS (Utama, Madya dan Pratama). Pelatihan kepemimpinan untuk Direktur antara lain dalam pasal 10, ayat 2 harus dipenuhi sebelum atau paling lama satu tahun pertama setelah menduduki jabatan.

* **Manfaat dan Tujuan Kepemimpinan**

Manfaat dan tujuannya agar penempatan pejabat sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki dalam mengemban tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan dan kedudukannya serta dapat mencapai sasaran yaitu meningkatkan kinerja SDM dalam pemberian layanan kesehatan kepada para pasien.

Ketetapan ini bersifat positif, namun dampaknya harus secara serentak dilakukan pembenahan, bagaimana penyelenggaraannya, kurikulumnya harus berbasis kompetensi, modulnya dan akuntabilitasnya. Apabila pejabat structural RS tidak mengikuti pelatihan kepemimpinan maka bagaimana bentuk sangsinya bagi pejabat tersebut.

Oleh karena itu pelatihan kepemimpinan sangat diperlukan agar dapat dicapai penempatan the right man on the right place yang dapat mengarahkan RS di Indonesia mempunyai daya saing tinggi .

* **Peran Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Shortell dan Kaluzny (2006), disimpulkan sebagai gabungan yaitu kemampuan, proses, mempengaruhi, fokusnya adalah system manusia (pengikut), sasarannya adalah penyelesaian tujuan (Robbins, 2006, Weichrich dan Koontz (1993).

Kepemimpinan berkualitas menurut R. Daft (2005), penting dalam meningkatkan kualitas peran yang sangat berpengaruh seperti semangat, integritas, keberanian, rendah hati dan berkomitmen moral.

Kepemimpinan Pancasila penting sebagai peran dalam mewujudkan perilaku pemimpin yang berakar pada nilai-nilai moral, spiritual, etika, budaya, social dan semangat yang diwariskan oleh nenek moyang perlu dibahas juga.

Paradigmanya bertumpu pada:

1. Berciri pikir modern yang tercermin pada tiga hal:

a) berorientasi jauh kedepan (visi),

b) birokrasi pola pikir ilmiah,

c) berpegang pada prinsip efisiensi dan efektifitas.

2. Pola pikir dijiwai empat azas, yaitu:

a) Azas kebersamaan atau azas integralistik,

b) Azas kekeluargaan dan gotong royong,

3. Komitmen terhadap: Rumangsa handarbeni (mendorong melaksanakan tugas secara bertanggung jawab), Melu hangrungkebi (siap berkorban untuk melaksanakan tugas kepemimpinannya), mulat sarina hangrasa wani (terbuka terhadap kesalahan didalam dirinya).

* **Visi, Misi Pemimpin Visioner**

Visi masa depan sebuah organisasi yang benar adalah gagasan yang akan menggerakkan orang untuk bertindak sehingga organisasi akan berkembang dan mengalami kemajuan.

Kekuatan visi yang benar akan : Menghasilkan komitmen dan memberi motivasi kepada orang, Memberi arti bagi kehidupan para karyawan, Menentukan standar keberhasilan, menjembatani masa sekarang dan masa yg akan datang.

Karakteristik pernyataan misi yaitu: tetap, menyatakan secara luas tujuan dan sasaran organisasi, harus mencan tumkan keunikan organisasi dan mengidentifikasikan cakup an operasional jasa dan pasar.

* **Pendelegasian**

Delegasi ialah pelimpahan wewenang. Wewenang adalah hak yang diserahkan kepada seseorang didalam oganisasi untuk mengambil keputusan. Sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugasnya.

Pendelegasian wewenang artinya ada tugas-tugas pimpinan yang dapat dilimpahkan, Unit yang menerima pelimpahan tersebut harus mampu melaksanakan wewenang dan tugas-tugas yang dilimpahkan.

Mendelegasikan tanggung jawab kepada orang lain adalah perilaku yang secara universal mengarah pada perbaikan kinerja. Tingkat kinerja yang dicapai tergantung pada tingkat seberapa cocok perilakunya dengan tuntutan perilaku dari pekerjaannya. Menurut Marquis dan Huston (1998) dalam Nursalam (2002) bahwa pendelegasian adalah Penyelesaian suatu pekerjaan melalui orang lain. Dapat juga diarti kan sebagai suatu pemberian suatu tugas kepada seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tujuan organisasi.

Pendelegasian adalah bagian dari manajemen yang memerlukan latihan manajemen profesional yang dikembangkan untuk dapat menerima pendelegasian tanggung jawab secara struktural (Swanburg, RC., 2000). Menurut kamus Webster, pendelegasian adalah mempercayakan pada orang lain.

Manfaat pendelegasian sebagai alat bantu manajemen kinerja karena meningkatkan kineja kelompok kerja, organisasi dan ketrampilan manajemen anda melalui pencapaian hasil bersama orang lain dan memiliki –staf yang lebih mampu dan antusias.

* **Berpikir Kritis**

Menurut Tappen, 1989, berpikir kritis adalah ketrampilan dalam mengembangkan atau mencari alternatif untuk pemecahan masalah dan mengadopsinya sebagai pendekatan dalam pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab.

Berpikir kritis merupakan perpaduan antara perilaku, pengetahuan dan keterampilan dalam menganalisa keadaan. Berpikir kritis adalah salah satu komponen penting dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk mempertimbangkan pemecahan masalah yang akan diambil.

* **Analisa Kritis**

Analisa kritis menurut Wilson, G, 1993, adalah memahami seberapa luas pemikiran alternative yang dikembangkan tergantung dari seberapa kritisnya proses tersebut dalam organisasi. Perlu dibuat penilaian, memperhatikan cara sistem itu digunakan, apa yang dapat dihasilkan , bagaimana hasil out put tersebut digunakan serta kesalahan apa saja yang dapat terjadi

* **Pertanyaan Dalam Analisa Kritis**

1. Apakah isu tersebut nyata ?
2. Asumsi apa yang paling utama ?
3. Apakah ada bukti nayata yang valid dan dapat dipercaya ?
4. Yang harus dicari adalah:

* Akurasi data, \* Konsistensi, \*Adanya hubungan/keterkaitan
* Efek dari kasus, \*Memasukkan dalam bingkai pertimbangan
* Identifikasi secara jelas tentang nilai dan perasaan

1. Apa yang keluar/tampak

* Bias, \*Apa yang menimbulkan munculnya emosi
* Tidak konsisten, \*Kontradiksi, \*Klise

1. Apakah ada konflik dengan sistem nilai yang dianut ?

* **Pemecahan Masalah**

Masalah menurut Gaspersz (2007:253) didefinisikan sebagai kesenjangan (gap) antara situasi sekarang dan target yang diinginkan. Demikian pula menurut Downs (Nutt) dikutip dari Salusu, sering juga disebut perbedaan antara das sollen dan das sein.

Menurut Tappen, 1995, pemecahan masalah adalah bimbingan dalam bekerja untuk mengambil keputusan dalam situasi yang sulit. Pemecahan masalah merupakan suatu proses, strategi untuk mengorganisir serta menata pola pikir. Pemecahan masalah adalah bagian dari pengambilan keputusan , merupakan proses sistimatis dan berfokus pada analisa situasi yang sulit ( Marquis B.L & Huston C.J, 2000 )

* **Pengambilan Keputusan**

Menurut Sondang P. Sagian pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakekat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang atas alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat.

Proses pengambilan keputusan menurut Robbins dan Coulter 1996, merupakan serangkaian tahap yang terdiri dari delapan langkah yang berawal dengan :

* mengidentifikasi suatu masalah dan
* kriteria keputusan dan
* memberi bobot pada criteria itu,
* kemudian menyusun,
* menganalisis dan
* memilih alternatif yang dapat memecahkan masalah itu,
* melaksanakan alternatif itu dan berakhir dengan
* mengevaluasi efektifitas keputusan tersebut.
* **Pengendalian Kepemimpinan**

Pengendalian adalah poses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Pengendalian dalam kepemimpinan menurut Nawawi (2003:59-71) dilaksanakan untuk memberdayakan semua dan setiap anggota organisasi secara keseluruhan menjadi efektif dalam pencapaian tujuannya. Inti kegiatan pengendalian adalah menggerakkan anggota organisasi yang sifatnya tergantung pada saat terjadi interaksi kepemimpinan.

Makna pengendalian dilakukan untuk menjaga agar kegiatan mempengaruhi anggota selalu terarah ke tujuan yang telah disepakati bersama dan mencegah peserta menghindari anggota melakukan kegiatan yang menyimpang dari tujuan. Tetapi bila dalam pelaksanaannya ditemukan cara yang lebih efektif dan dengan resiko rendah, dan lain-lain, maka pemimpin harus mengambil keputusan dengan menetapkan penggunaan cara baru.

\_TERIMA KASIH\_