

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah organisasi yang sangat kompleks dengan ciri-ciri yang dikenal sebagai padat karya, padat modal dan teknologi, padat tenaga terampil dan padat masalah. Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan ilmu dan teknologi serta informasi yang semakin canggih, menghadapi rumah sakit pada tingkat persaingan yang ketat dan dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Hal ini juga dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan kesadaran masyarakat yang menuntut untuk mendapatkan pelayanan yang semakin baik. Di Indonesia Sebagian besar rumah sakit dimiliki dan diselenggarakan oleh pemerintah dan selebihnya oleh swasta termasuk BUMN dan BUMD. Dalam kenyataannya sekarang, rumah sakit bukan lagi merupakan institusi pelayanan yang bersifat sosioekonomi yang mandiri sebagai konsekuensinya, rumah sakit harus dikelola sedemikian rupa agar efektif dan efisien mencapai tujuannya. Tujuan didirikannya rumah sakit adalah untuk memberikan pelayanan Kesehatan yang bermutu dan terjangkau kepada masyarakat. Kompleksitas organisasi rumah sakit cenderung menimbulkan berbagai masalah terutama yang menyangkut sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit adalah aset utama yang harus dikelola

sedemikian rupa agar mereka memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi serta berkomitmen untuk bekerja efisien, efektif, dan produktif. Pengelolaan SDM Rumah Sakit atau yang lebih dikenal dengan Manajemen SDM harus mampu untuk memberdayakan SDM melalui perencanaan, pengorganisasi, penggerakkan dan pengendalian yang baik dan terukur. Rumah Sakit baik milik Pemerintah maupun swasta adalah organisasi terbuka dimana pengaruh eksternalnya tidak dapat dihindari. Cushway (1994) mendefinisikan Manajemen SDM sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Sebagai suatu kebijakan organisasi, Manajemen SDM berfokus pada upaya mengelola SDM dalam dinamika interaksi dengan organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan (2001) menjelaskan bahwa kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM adalah mengintegrasikan elemen-elemen organisasi, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Salah satu bentuk komitmen yang diharapkan oleh rumah sakit pada umumnya adalah disiplin kerja dari para karyawannya, Menurut G.R Terry (1993 : 218), disiplin kerja dapat timbul dari sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. *Self Dicipline* yaitu disiplin yang timbul dair diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah

menjadi bagian dari organisasi sehingga secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

- b. *Command Discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman khususnya dari pimpinan

Rumah Sakit Pertamina yang selanjutnya disingkat dengan RS Pertamina Jaya terletak di Cempaka Putih Jakarta Pusat adalah rumah sakit BUMN milik Pertamina. Rumah sakit ini disamping melayani pasien-pasien karyawan Pertamina dan keluarganya juga melayani masyarakat umum. Saat ini RS Pertamina Jaya Cempaka Putih memiliki berbagai jenis tenaga utamanya tenaga dokter dan perawat. RS Pertamina Jaya juga memiliki berbagai sarana dan fasilitas pelayanan yang relative memadai untuk pelayanan medik dan keperawatan meliputi rawat inap dan gawat darurat, rawat inap, bedah, radiologi, laboratorium klinik, farmasi, gizi, IPRS termasuk pelayanan penunjangnya yakni administrasi, Disiplin kerja karyawan acapkali menjadi masalah dalam suatu organisasi seperti rumah sakit bahkan akibat kurangnya disiplin kerjanya dapat menyebabkan citra pelayanan rumah sakit menjadi terpuruk di mata masyarakat. Disiplin kerja yang baik adalah disiplin kerja yang tumbuh atas kesadaran diri sendiri. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar

dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kompleksitas manajemen di rumah sakit pada umumnya dan di RS Pertamina Jaya pada khususnya sudah barang tentu memerlukan disiplin agar mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada pelanggannya, Disiplin kerja karyawan khususnya perawat di rumah sakit di pengaruhi oleh banyak faktor antara lain perilaku atau gaya kepemimpinan dari para pemimpinnya. Perawat dalam kenyataannya sudah memiliki dasar untuk disiplin karena pendidikannya mengharuskannya untuk selalu disiplin namun Ketika berada dalam situasi bekerja bagaimanapun juga kedisiplinannya akan terpengaruh oleh sikap dan perilaku kepemimpinan atasannya sebagai penunjang pelayanan klinis, perawat memiliki peran yang menentukan dalam sistem pelayanan Kesehatan secara keseluruhan bahkan sangat menentukan keberhasilan pelayanan Kesehatan. Disiplin kerja perawat akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas kerjanya. Peranan pimpinan selaku penggerak organisasi bagaimanapun juga mempengaruhi disiplin kerja perawat terutama Ketika pemimpin dalam memberikan instruksi atau pengarahan perhatian, dan penghargaan kurang maksimal.

Pimpinan yang paling efektif adalah mereka yang membantu perawat mengikuti cara untuk mencapai hasil yang bernilai tinggi, secara mendasar ini menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi persepsi bawahan perawat tentang pekerjaan dan juga menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memberikan motivasi dan memberikan kepuasan kepada perawat agar selalu disiplin dalam bekerja. Jika perawat tidak disiplin dan tidak memberikan pelayanan yang baik kepada pasien akan memberikan dampak kepada rumah sakit dimana para pasien bisa beralih ke rumah sakit lain yang memberikan pelayanan lebih baik.

Dalam penyelesaian pekerjaan, Pemimpin juga menyerahkan wewenang atau kebebasan dalam penyelesaian tugas serta dituntut memiliki kemampuan dan kemauan (delegatif), sehingga bawahan bisa menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri untuk mampu menyelesaikan secara benar dan tepat waktu. Jika pemimpin jarang memberikan penghargaan kepada karyawan, pemimpin jarang berkomunikasi langsung dengan karyawan, perawat akan memberikan persepsi kurang baik sehingga dampaknya menjadi berkurangnya disiplin kerja perawat. diantaranya keterlambatan jam masuk kerja, tingkat absensi (dalam sebulan), penyimpangan kerja seperti meninggalkan tempat kerja tanpa keterangan, kelalaian kerja, dan kasus-kasus kecil lainnya yang berarti bahwa disiplin kerja itu tidak timbul begitu saja tanpa ada intervensi pihak lain dimana dalam penelitian adalah pimpinan.

Berdasarkan ulasan tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap RS Pertamina Jaya Cempaka Putih Jakarta”**

1.2 Identifikasi Masalah

Pekerjaan perawat di rumah sakit adalah pekerjaan yang menuntut disiplin yang tinggi. Berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja perawat antara lain kesadaran pegawai itu sendiri terhadap tanggung jawab pekerjaannya, kondisi sosial ekonominya, motivasi kerjanya, lingkungan kerjanya termasuk didalamnya perilaku atau gaya kepemimpinan atasan langsung ditempat kerjanya. Disiplin kerja berdampak pada produktivitas kerja dan suasana kerja. Sehingga masalah disiplin kerja dapat diidentifikasi dari berbagai faktor yang mempengaruhinya serta dampak yang ditimbulkannya. Sebagai identifikasi masalah disiplin kerja perawat pada RS Pertamina Jaya Cempaka Putih khususnya di bagian rawat inap dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Motivasi dan Produktifitas kerja yang belum optimal
- b. Peran pemimpin dalam pembinaan disiplin masih belum optimal
- c. Beban kerja perawat yang semakin bertambah kurang seiring dengan penambahan jumlah tenaga perawat

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah dan identifikasi masalah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya maka penelitian ini dibatasi pada masalah-masalah Hubungan Persepsi Perawat terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Inap RS Pertamina Jaya Cempaka Putih Jakarta.

1.4 Perumusan Masalah

Sebagai perumusan masalah penelitian ini diajukan pertanyaan :

“Apakah ada hubungan persepsi perawat terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Pertamina Jaya Cempaka Putih Jakarta”

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja perawat di RS Pertamina Jaya Cempaka Putih Jakarta

1.5.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan di RS Pertamina Jaya Jakarta

- b. Mengetahui tingkat disiplin kerja perawat di RS Pertamina Jaya Jakarta
- c. Menganalisis hubungan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan dengan disiplin kerjanya di RS Pertamina Jaya

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Peneliti

Mendapatkan wawasan dan pengalaman praktek manajemen sumber daya manusia di rumah sakit guna melengkapi teori yang didapat selama kuliah

1.6.2 Bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan dan evaluasi kebijakan manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut disiplin kerja para karyawannya

1.6.3 Bagi Fakultas

Menambah referensi kepustakaan tentang praktek manajemen SDM di rumah sakit