

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif mencakup aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif bagi seluruh lapisan masyarakat.

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan, kegiatan perawatan mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Perawat merupakan Sumber Daya Manusia yang jumlahnya terbesar dan paling banyak melakukan kegiatan kontak atau hubungan dengan pasien di rumah sakit. Pelayanan keperawatan sesungguhnya dapat dianggap sebagai jantungnya rumah sakit dan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Keberhasilan pelayanan keperawatan merupakan indikator keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Tenaga keperawatan di rumah sakit mempunyai peranan penting dan strategis sebagai tolak ukur umum dalam menilai kinerja rumah sakit, anggapan ini berdasar karena perawat merupakan pendamping pasien selama 24 jam selama pasien dirawat di rumah sakit. Peran pendamping ini sangat didambakan oleh pasien karena pasien adalah orang yang terpaksa dipisahkan dari lingkungannya dan sering diliputi perasaan yang tidak menentu akibat penyakitnya sehingga pasien membutuhkan pendamping emosional dan bukan hanya orang yang mengurus kebutuhan fisiknya saja (Samsi, 1982). Perawat adalah salah satu unsur vital dalam rumah sakit. Perawat, dokter dan pasien

merupakan suatu kesatuan yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan (Karsinah, 1999). Departemen kesehatan mendefinisikan perawat adalah seseorang yang memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dimana pelayanan tersebut berbentuk pelayanan biopsikososial dan spiritual yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat.

Gibson, *et all* (1995) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku pegawai baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasi. Kinerja perawat adalah hal yang penting untuk diperhatikan rumah sakit, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan rumah sakit untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Rivai (2003) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Maka kinerja perawat adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok perawat dalam suatu rumah sakit menurut peran dan tanggung jawabnya. Lalu Seymour (dalam Cahyono dan Suharto, 2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian, kinerja perawat dalam suatu rumah sakit perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja perawat itu baik atau buruk.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar rumah sakit dan mendukung tercapainya tujuan rumah sakit,

dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006). Kinerja perawat erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja perawat perlu dilakukan oleh suatu rumah sakit. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2003). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja perawat tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang mempengaruhinya (Supardi, 2010). Adapun variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009) adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pimpinan kepada bawahan atau pegawai dalam rangka proses kepemimpinannya.

Dalam rumah sakit ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam rumah sakit yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009). Kepemimpinan pemimpin dalam suatu rumah sakit dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan rumah sakit yang biasa tertuang dalam visi dan misi rumah sakit (Suranta, 2002). Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak

sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002). Kemudian Basuki dan Susilowati (2005) menyatakan bahwa pemimpin merupakan titik sentral dalam manajemen, sedangkan manajemen merupakan titik sentral dari organisasi. Mulyadi dan Rivai (2009) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Handoko, 2003). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi (Suranta, 2002). Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu rumah sakit.

Rumah sakit Kepolisian Pusat RS Sukanto selanjutnya disebut Rumkit Polpus RS Sukanto merupakan rumah sakit milik Kepolisian dengan jumlah tempat tidur 416 terletak di jalan rumah sakit polri Kramat Jati Jakarta Timur. Rumkit Polpus RS Sukanto menyelenggarakan pelayanan kesehatan dalam bentuk pemeriksaan, pengobatan perawatan terhadap anggota POLRI, PNS dan keluarganya serta dukungan kesehatan untuk tugas operasional kepolisian, disamping itu juga memberikan pelayanan kepada masyarakat umum. Menurut data yang ada pada tahun 2010 menunjukkan bahwa BOR 67,4, LOS 7,53, TOI 3,38, pada tahun 2011 BOR sebesar 62,6, LOS 7,58, TOI 4,02, data komplek 0,15% Pada tahun 2012 BOR sebesar 60,2, LOS 7,56, TOI 2,01, data komplek 0,13%. Diluar angka tersebut masih banyak keluhan yang tidak

terdata secara administratif, data tersebut masih ada pelaksanaan tugas yang tidak optimal dari para perawat disamping seperti datang terlambat, pulang cepat, dinas digantikan oleh orang lain atau perawat junior, dan juga banyak dikeluhkan oleh penerima pelayanan seperti pelayanannya lama, perawatnya tidak ramah, pasien jatuh dari tempat tidur, banyak pasien yang belum ditangani dan pemberian informasi tidak jelas kepada pasien dan keluarga.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti ingin melihat lebih jauh hubungan persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan kepala komite keperawatan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diketahui bahwa kinerja perawat adalah hal yang penting untuk diperhatikan rumah sakit, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan sakit atau dengan kata lain keberhasilan pelayanan keperawatan merupakan indikator keberhasilan pelayanan kesehatan dan faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit. Namun hasil BOR dan LOS indikator pelayanan di ruang rawat inap terjadi penurunan dari 2010 – 2012, selain itu masih ada pelaksanaan tugas yang kurang optimal seperti datang terlambat, pulang cepat, dinas digantikan orang lain atau perawat junior, sering terjadi keluhan dan banyak pasien yang belum ditangani. Permasalahan demikian harus menjadi perhatian dari seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang membuka lebar

saluran komunikasi, menyediakan dukungan, dan pemudahan perilaku. Sehingga, pemimpin lebih mudah mempengaruhi bawahan, berinteraksi dalam meningkatkan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dan masalah-masalah yang ada ini nantinya dapat menjadi dasar untuk mengoptimalkan kinerja serta merancang sistem organisasi yang lebih baik

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, adalah faktor individu dan organisasi. Faktor individu yang mempengaruhi kinerja perawat, mencakup:

1. Umur adalah jumlah tahun hidup perawat sejak lahir sampai ulang tahun terakhir yang dihitung berdasarkan tahun. Semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya, demikian pula psikologis serta menunjukkan kematangan jiwa. Usia semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Semakin meningkat usia seseorang maka semakin meningkat pula kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya namun pada kenyataannya yang penulis temukan di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur tidak adanya pengaruh bertambahnya usia dengan meningkatnya kinerja karena produktivitas seseorang menurun seiring dengan bertambahnya usia dan melemahnya kekuatan yang dimiliki oleh seseorang.

2. Perbedaan jenis kelamin dapat berdampak terhadap perbedaan kinerja perawat. Pada perawat pria yang mempunyai beban keluarga tinggi akan meningkatkan jam kerja per minggu, sebaliknya perawat wanita yang mempunyai beban keluarga tinggi akan mengurangi jam kerja per minggu. Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur. sebagian besar perawat berjenis kelamin wanita dan mempunyai beban keluarga tinggi. Namun demikian mereka tidak mengurangi beban kerjanya per minggu, melainkan menambah beban kerja per minggu.
3. Pekerja yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi akan memiliki kinerja yang berbeda dengan pekerja yang berpendidikan yang lebih rendah. Latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja kerja seorang perawat. Tenaga keperawatan yang berpendidikan tinggi memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan rendah. Perawat dengan pendidikan lebih tinggi diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Kenyataan di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur adalah justru perawat yang berpendidikan tinggi memiliki kinerja yang lebih rendah dari perawat yang berpendidikan rendah atau dengan perkataan lain perawat yang berpendidikan rendah justru memiliki kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik daripada perawat yang berpendidikan tinggi.
4. Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Setiap organisasi pelayanan kesehatan menginginkan turn overnya rendah dalam arti tenaga/karyawan aktif yang lebih lama bekerja dirumah sakit tersebut tidak pindah ke rumah sakit lain, sebab dengan turn over yang

tinggi menggambarkan kinerja rumah sakit tersebut tidak baik. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin baik kinerjanya. Berdasarkan profil keperawatan Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur penulis menemukan banyaknya perawat yang memiliki masa kerja yang telah lama tetapi pindah ke rumah sakit lain atau keluar tanpa keterangan dan alasan-alasan yang layak.

Selanjutnya faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Peran pemimpin dalam organisasi adalah memfasilitasi agar fungsi dan tanggung jawab setiap bawahan menjadi fokus. Pemimpin yang sukses harus memimpin dengan menciptakan atmosfir atau kondisi sehingga membuat setiap bawahan dapat berkontribusi secara total. Ada banyak cara bagi seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja para bawahan seperti mempengaruhi bawahan untuk bekerja lebih cepat atau melakukan sesuatu pekerjaan berkualitas dengan lebih baik dengan cara memberikan insentif/penghargaan/pujian khusus, memberikan dorongan tentang pentingnya pekerjaan dan mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur, pimpinan dalam mempengaruhi perawat dengan cara memberikan bimbingan dan arahan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guna meningkatkan kinerja setiap perawat namun masih terdapat perawat-perawat yang lalai dan memiliki kinerja yang tidak maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan lebih terfokus maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Dengan pertimbangan tersebut maka penelitian ini dibatasi pada upaya mengungkapkan informasi mengenai hubungan persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan kepala komite keperawatan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah maka peneliti membuat rumusan masalah, yaitu apakah ada hubungan persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan kepala komite keperawatan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur.
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur.
- c. Menganalisis hubungan persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta Timur.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam gaya kepemimpinan yang menjadi peningkatan kinerja pada perawat di rumah sakit.

2. Bagi Fakultas

- a. Terbinanya jaringan kerjasama yang baik antara tempat penelitian dan fakultas didalam menerapkan studi manajemen rumah sakit, khususnya dalam gaya kepemimpinan yang meningkatkan kinerja perawat.

- b. Sebagai bahan referensi bagi kepustakaan UEU, sehingga bermanfaat bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Peneliti

Merupakan kesempatan yang berharga untuk menambah wawasan dan pengetahuan dengan mengaplikasikan secara langsung ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan. Penelitian ini merupakan salah satu cara untuk menambah pemahaman dibidang penelitian mengenai hubungan persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan dan kinerja perawat di rumah sakit.