

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut *World Health Organization* (WHO) Rumah Sakit merupakan suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi dan medis yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun rehabilitatif, output layanan tersebut menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan. Rumah Sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan serta untuk penelitian biososial (Iqbal, 2022).

Bentuk upaya dilakukan pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat yaitu dikeluarkannya Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. (Rusmitasari & Mudayana, 2020).

Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit pasal 29 menyatakan bahwa rumah sakit wajib memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, dan pasal 40 ayat (1) menyatakan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit wajib dilakukan akreditasi secara berkala minimal tiga tahun sekali (Munthe & Panjaitan, 2022).

Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat berupa melaksanakan pembangunan di segala bidang, salah satu prioritasnya adalah pembangunan kesehatan. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang kesehatan, Rumah Sakit dapat mengetahui kinerja petugas pelayanan kesehatan dari para pasien dan pengunjung melalui umpan balik yang diberikan pasien kepada Rumah Sakit tersebut sehingga dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja petugas pelayanan kesehatan (Farhan Abdillah et al., 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan organisasi di masa sekarang hingga mendatang. Sebuah organisasi peran seorang kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan, kepemimpinan dapat digunakan oleh setiap orang dan tidak hanya berlaku di setiap organisasi saja. Kepemimpinan sangat dipengaruhi perilaku manusia baik perseorangan ataupun kelompok. (Rusmitasari & Mudayana, 2020)..

Mangkunegara (2013:2) MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan usaha yang menyenangkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, sehingga pemimpin harus memiliki pilihan untuk menyelesaikan kewajibannya. Pemimpin memainkan peran penting dalam mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan, pemimpin perlu melakukan pembinaan atau pengarahan kepada bawahan dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan sehingga pemimpin mampu memberitahu, menjelaskan, bekerja sama dan memonitor perilaku bawahan sesuai dengan situasi yang tepat dengan tujuan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang sudah disepakati bersama. (Arya et al., n.d.).

Dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi oleh organisasi yang merupakan cerminan dari perilaku dan sikap yang berada dalam organisasi tersebut baik itu pemimpin maupun bawahan, pemimpin biasanya memiliki karakteristik tersendiri mulai dari sifat, cara, dan gaya sendiri yang menjadi ciri khas sehingga dapat membedakannya dengan orang lain. Selain itu gaya dan perilaku pemimpin dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau bawahannya. (Fernanda, 2018) .

Seorang pemimpin mampu menjalin komunikasi dan hubungan yang efektif antara pimpinan dan tim kesehatan lain agar dapat melakukan tindakan sesuai dengan standar prosedur operasional yang berlaku. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan

memengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan para anggota kelompok atau karyawan, proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, serta memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Permadi kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar mencapai suatu tujuan umum (Malang & Kunci, 2022).

Berhasilnya suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan peranan dari pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan baik serta mencapai kinerja yang diharapkan. Peran pemimpin dalam memimpin dan memotivasi bawahannya sangat menentukan karena pegawai merupakan aset organisasi, yang harus ada dalam diri pemimpin yaitu pemimpin mempunyai ilmu yang tinggi. Kepemimpinan akan berat sebelah jika intelektual ditinggikan namun tata cara berorganisasi diabaikan. (Hifnie & Patria, 2019).

Kemampuan dalam memimpin dapat dikatakan mengacu pada keahlian mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, keahlian membimbing perilaku bawahan atau kelompok, agar tercapainya tujuan dari organisasi. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang dapat membawa organisasi yang bagus di setiap lini serta dapat bersaing dengan sehat agar menjadi yang terbaik dan selalu memperhatikan kesejahteraan dari pegawainya. (Farhan Abdillah et al., 2021).

Untuk mencapai kinerja yang baik seorang pemimpin harus memberikan pengarahan kepada pegawai atau karyawan serta selalu mengontrol kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi kinerja bawahannya. (X & Online, n.d.).

Pemimpin akan menjadi sebuah role model bagi para bawahannya sehingga peran seorang pemimpin tidak hanya berada dalam posisi pemerintah tetapi bisa menjadi sosok yang dapat dijadikan referensi bagi bawahannya dalam berfikir, bersikap, dan berperilaku. (Rialmi et al., 2020).

Kinerja yang baik adalah langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, maka perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja, kinerja menurut sedarmayanti adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Retnaningsih & Dwiantoro, 2020).

Pelatihan atau training harus dilakukan oleh petugas kesehatan secara merata agar petugas dapat menjalankan tanggung jawabnya

dengan baik tanpa harus menaruh bergantung dengan petugas yang lainnya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh pihak atasan, dengan adanya pelatihan para petugas diberikan arahan yang sesuai dengan proporsi mereka. Serta penghargaan yang didapatkan para petugas kesehatan dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang telah mereka lakukan selama bekerja diinstansi. (Di & Jailolo, 2022).

Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu yang dirintis sejak 4 Agustus 2005 (Perda No.5 Tahun 2005) yang secara aktif melaksanakan pelayanan kesehatan pada tanggal 28 September 2005. Dalam perkembangannya, RSUD Batara Guru berstatus type C sesuai keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.03.05/I/194/2012 tanggal 01 Februari 2012 yang kemudian berkembang menjadi Badan Layanan Umum Daerah pada tahun 2017

Kepemimpinan Direktur RSUD Batara Guru telah mengalami 3 kali pergantian sejak berdirinya. Pada tahun 2005-2008 kepemimpinan dipegang oleh Dra. Nadirah A.Machmud, Apt, MARS, tahun 2008 - 2016 kepemimpinan oleh dr. Suharkimin Sumar, M.Kes, tahun 2016 - 2019 oleh dr. Hj. Fatriwati Rifai dan terakhir tahun 2019-sekarang oleh dr. Daud Mustakim, M.Kes. keempat periode kepemimpinan masing-masing memberikan kontribusi bagi perkembangan RSUD Batara Guru Belopa.

Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Batara Guru Belopa dan mendapat informasi dari beberapa pegawai jika terdapat beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya mulai dari kehadiran dalam absensi datang-pulang dan kurang memperhatikan instruksi dari kepala ruangnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan suatu permasalahan pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan Otokratis dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Batara Guru Belopa ?
2. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan Demokratis dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Batara Guru Belopa ?
3. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan Laissez Faire dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Batara Guru Belopa ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Batara Guru Belopa.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Batara Guru Belopa.
- b. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja di RSUD Batara Guru Belopa.

- c. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan laissez faire terhadap kinerja di RSUD Batara Guru Belopa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu pengalaman berharga bagi peneliti sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat serta menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai bahan masukan dalam mendapatkan pengalaman berharga bagi peneliti dan memperluas wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai terhadap kinerja tenaga kesehatan.