

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan (Bustami, 2020). Keberhasilan suatu organisasi di dalam sebuah Rumah Sakit dari beberapa faktor dengan salah satunya yaitu tingkat sumber daya manusia termasuk seorang perawat, selain itu pemimpin juga merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang dituju (Tribhuwana & Malang, 2019).

Menurut Profil Kesehatan Indonesia berdasarkan rekapitulasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Indonesia pada tahun 2021 sebanyak 1.850.926 orang yang terdiri dari 1.251.621 orang tenaga kesehatan (68,2%) dan 587.830 orang tenaga penunjang kesehatan (31,8%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 587.830 orang (46,9%) dari total tenaga Kesehatan, sebagian besar SDM kesehatan terdistribusi di Pulau Jawa (Kemenkes RI, 2022). Sementara itu berdasarkan data Tenaga Keperawatan yang didayagunakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2021 sebanyak 36 725 orang (BPS, 2022). Saat ini jumlah

perawat di Jakarta Timur berjumlah kisaran 7.948 orang. Sekitar 33,3% tenaga PNS, 39,7%, tenaga kontrak dan 26,9% pegawai tetap. Survei juga menunjukkan bahwa 76,6% tenaga perawat didominasi perempuan sedangkan 23,4% tenaga perawat laki-laki (PPNI, Jakarta Timur, 2022).

Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Kuntoro (2019) menyatakan pendapatnya bahwa keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Menurut Nurjannah (2019) kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat fasilitas pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit.

Nursalam (2020) menjelaskan bahwa dalam proses keperawatan yang dilaksanakan oleh tenaga perawat di rumah sakit terdapat pedoman yang digunakan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berupa standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan merupakan pedoman bagi perawat di Indonesia dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat generalis maupun spesialis diseluruh tatanan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, Puskesmas, maupun tatanan pelayanan kesehatan lain di masyarakat. Standar asuhan keperawatan mengacu pada proses keperawatan, yaitu: (1) standar 1: pengkajian, (2) standar 2: diagnosis keperawatan, (3) standar 3: perencanaan, (4) standar 4: implementasi, (5) standar 5: evaluasi.

Menurut Gibson dalam Ilyas (2021) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu organisasi yang mencakup

didalamnya yaitu kepemimpinan, hal ini disebabkan oleh karena kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Anwar (2020) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberi pengarahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengan sukarela.

Menurut Suyanto (2022) seorang pemimpin keperawatan berperan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga dan masyarakat. Kesemua peranan ini diwujudkan melalui gaya kepemimpinannya. Putra, *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa aktivitas pemimpin akan menunjukkan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi yang ia bawahi. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya.

Mangkunegara (2020) menambahkan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta harapan terpenuhinya kebutuhan. Menurut Suyanto (2022), kepala ruangan sebagai pemimpin operasional di bidang keperawatan memimpin perawat pelaksana sebagai sumber daya manusia secara langsung dalam menghasilkan asuhan keperawatan secara

profesional. Kepala ruangan merupakan jabatan yang penting karena kemampuan perilaku kepemimpinan kepala ruangan ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Asiri, *et al* (2019) di Kota Riyad Arab Saudi gaya kepemimpinan yang dilakukan yaitu otoriter dan laissez-faire, berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter ($p\text{ value}=0,027$) dan *laissez-faire* ($p\text{ value}=0,012$). Gaya kepemimpinan berperan peran penting dalam pengaturan perawatan kesehatan.

Penelitian Deniati & Yanti (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mayoritas bergaya kepemimpinan demokratis sebanyak 47 (78,3%). Kinerja perawat pelaksana mayoritas berkinerja baik sebanyak 43 (71.7%). Analisa bivariat menggunakan *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan ($p\text{ value} =0.000$ $\alpha=0.05$) artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan akan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk memberikan pendapatnya dan mendiskusikan suatu masalah dengan bersama-sama.

Andriani, *et al* (2020) dalam penelitiannya didapatkan hasil dari uji statistik *spearman rank* diperoleh nilai $p\text{ value} =0,000$, hasil ini menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat karena $p\text{-value} < 0,05$. Begitu juga dengan hasil penelitian Trevia, *et al* (2019) didapatkan hasil kinerja perawat pelaksana baik sebesar 67,3% dan didapatkan gaya kepemimpinan demokratis kuat sebesar 57,4% sehingga terdapat hubungan yang bermakna ($p<0,05$) antara gaya kepemimpinan demokratik ($p=0.001$) dan

otokratik ($p=0,013$) dengan kinerja perawat pelaksana menerapkan asuhan keperawatan. Sebagian besar kepala kepemimpinan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan menghasilkan kinerja perawat pelaksana yang baik sehingga perawat pelaksana memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan pada pasien dan terjalin hubungan yang baik antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana dan kepala ruangan setiap menyelesaikan masalah selalu memberi anggota lain mengeluarkan pendapat dan bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Bidang Keperawatan tahun 2024 pencapaian kinerja perawat berdasarkan standarisasi rumah sakit di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur ditemukan hasil rata-rata kinerja perawat hanya mencapai 68%. Adapun kekurangannya ditemukan dalam kejadian insiden keselamatan pasien begitu juga dalam hal pengisian asesmen keperawatan kurang lengkap dan pencapaian jam pelatihan karyawan masih kurang dari 3 jam per bulan.

Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur, peneliti mencoba melakukan wawancara non formal terhadap 10 orang pasien rawat inap, 6 orang pasien menyatakan kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan perawat pelaksana sehari-harinya. Perawat cenderung lamban memberikan pelayanan, tidak terampil melayani pasien dan kurang memberikan respon terhadap keluhan pasien. Hasil wawancara dengan 4 orang perawat pelaksana untuk menanyakan perihal peran kepala ruangan selaku pimpinan dalam penerapan asuhan keperawatan, dua orang menyatakan bahwa kepala ruangan kurang tegas misalnya dalam penentuan tugas antar perawat, kurang memberi kesempatan kepada perawat untuk menyampaikan

perasaan dan keluhan perawat, tidak ada memberi pujian atas hasil kerja perawat dan kurang peduli bila ada konflik di antara para perawat yang berhubungan dengan pekerjaan keperawatan. Sedangkan 2 orang lagi menyatakan puas dengan kepemimpinan yang diberikan oleh kepala ruangan kepada mereka. Kemungkinan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur masih belum optimal yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur Tahun 2023”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data didapat Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur terdiri dari 9 ruangan yang dikepalai oleh 9 orang, adapun jumlah perawat pelaksana sebanyak 175 orang. Berdasarkan survey awal yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur ditemukan 6 orang pasien menyatakan kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan perawat pelaksana sehari-harinya. Hasil wawancara dengan 4 orang perawat pelaksana menanyakan perihal peran kepala ruangan selaku pimpinan, dua orang menyatakan bahwa kepala ruangan kurang tegas. Kemungkinan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur masih belum optimal yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan.

Melihat fenomena tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur Tahun 2023?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur tahun 2023.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala ruangan di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur tahun 2023.
- 2) Mengetahui distribusi frekuensi kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur tahun 2023.
- 3) Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur tahun 2023.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perawat

Hasil peneliti ini dapat dijadikan masukan agar dapat menjalankan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga dalam melaksanakan kerjanya dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

1.4.2 Bagi Kepala Ruangan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menentukan gaya kepemimpinan yang tepat selama melakukan pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

1.4.3 Bagi Institusi Pendidikan

Hasil Penelitian dapat bermanfaat sebagai referensi terkait hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

1.4.4 Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan mata kuliah manajemen di lapangan sebagai bahan pengetahuan dan wawasan dijadikan sebagai sumber informasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya dengan variabel yang berbeda dan dengan sampel yang lebih banyak.

