

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem kesehatan nasional menyebutkan bahwa bentuk dari strata pelayanan kesehatan adalah rumah sakit dan kesehatan merupakan hak asasi manusia dan pemerintah berkewajiban menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat (Permenkes, No 949 Tahun 2007). Rumah sakit merupakan jalur rujukan medis, dan merupakan hirarki tertinggi dari upaya penyembuhan dan pemulihan penderita (Depkes RI, 2012). Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU, No 44 Tahun 2009).

Keberhasilan suatu organisasi (rumah sakit) tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM) termasuk didalamnya perawat. Selain itu, suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Putra, 2014). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri, dan gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya

membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Seorang pemimpin mempunyai peranan yang strategis yaitu sebagai manajer, semestinya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perkembangan dan pelayanan yang prima pada masa sekarang dan yang akan datang agar dapat lebih memahami tugas dan fungsi pokok sebagai pemimpin (Kartono, 2011).

Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap memimpin dalam politik. Gaya tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa, atau orientasi terhadap tugas dan orang. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif dalam pencapaian tujuan yang sudah direncanakan, sehingga pemimpin itu harus bisa melaksanakan kepemimpinannya, jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya (Kartono, 2011).

Berdasarkan teori kepemimpinan klasik bahwa gaya kepemimpinan terbagi atas tiga bagian besar yaitu gaya kepemimpinan otokratis yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang dilakukan diputuskan oleh pimpinan sematamata, gaya kepemimpinan demokratis yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan sedangkan gaya kepemimpinan *laizzes-faire* (*laizzes-faire leadership*) berpandangan bahwa individu-

individu tetap perlu dimotivasi oleh kekuatan dan dorongan internal dan individu-individu cenderung untuk diberi kesempatan mengambil keputusan sendiri tentang bagaimana melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya (Fahmi, 2013)

Dalam era globalisasi seperti saat ini banyak persaingan dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan mutu pelayanan sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan yang maksimal. Mutu pelayanan kesehatan dipengaruhi beberapa faktor, faktor yang paling menonjol adalah sumber daya manusia. Menurut Ilyas (2004) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci dari keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Untuk meningkatkan kualitas perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien membutuhkan peran kepemimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan perawat (Putra, 2014).

RSUD DOK II Jayapura merupakan rumah sakit umum pemerintah Tipe B, pendidikan dan sebagai sarana pelayanan kesehatan serta pusat rujukan dari rumah sakit lain yang ada di Jayapura maupun dari luar kota Jayapura. RSUD DOK II Jayapura terdiri dari ruang rawat inap 400 perawat dan ruang rawat jalan 56 perawat jadi jumlah perawat sebanyak 456 perawat .

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pihak Rumah Sakit Umum Daerah DOK II Jayapura, mengatakan bahwa dalam menentukan kepala ruang berdasarkan pengalaman kerja di Rumah Sakit Umum Daerah DOK II Jayapura minimal 4 tahun, memiliki sertifikat manajemen bangsal, memiliki pendidikan minimal S1 dan memiliki kompetensi. Sebagai perawat pelaksana harus bisa menyelesaikan dokumentasi selama 24 jam dan dengan sebaik mungkin dengan jumlah pasien yang berbanding terbalik dengan jumlah perawat pelaksana terutama pada saat berjaga pada shift siang dan malam hari. Sedangkan salah satu kepala ruang menyatakan bahwa melakukan rapat dan bertatap muka dengan perawat pelaksana selama sebulan sekali dalam membahas sistem, operan dan shift.

Hasil studi pendahuluan yang penulis peroleh pada bulan agustus 2020 di sebuah RSUD DOK II Jayapura ditemukan data belum optimal tujuan pelayanan keperawatan sehingga belum sesuai dengan visi misi keperawatan. Dalam hal ini terdapat beberapa jumlah perawat pelaksana yang berbeda – beda dengan pasien yang relatif sama di dalam suatu ruangan yang bekerja. Tetapi walaupun terdapat perbedaan itu di setiap ruangan selalu tercipta suasana ruang begitu senang tidak terlihat adanya beban kerja sebagai perawat pelaksana, tidak terlihat perselisihan dalam bertugas antar perawat pelaksana. Disamping itu terlihat kepala ruang juga mau untuk bertindak langsung ke pasien walaupun terdapat perawat pelaksana di ruang tersebut. Kepala ruang juga terlihat begitu akrab dan

mengedepankan hubungan yang baik dengan perawat pelaksana sehingga tidak terlihat adanya perbedaan jabatan. Sehingga pada penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Perawat Di RSUD DOK II Jayapura”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Perawat Di RSUD DOK II Jayapura ?”.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Perawat Di RSUD DOK II Jayapura.

1.3.2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran gaya kepemimpinan Di RSUD DOK II Jayapura.
- b. Mengetahui gambaran semangat kerja perawat Di RSUD DOK II Jayapura.
- c. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja perawat di RSUD DOK II Jayapura.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi pelayanan kesehatan

Meningkatkan pelayanan kesehatan dan meningkatkan kepuasan pasien di RSUD DOK II Jayapura.

b. Bagi institusi pendidikan

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan wawasan dan menjadi ilmu tambahan bagi dunia pendidikan dan khususnya Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Cenderawasih.

c. Bagi peneliti

Agar dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama dalam perkuliahan dan untuk melihat kenyataan secara langsung di lapangan.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan sebagai bahan rujukan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja perawat di RSUD DOK II Jayapura.