

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Menurut profil kesehatan Indonesia berdasarkan data dari SDM (Sumber Daya Manusia) kesehatan pada tahun 2022 jumlah Fasilitas Pelayanan Kesehatan di Indonesia berjumlah 2.019.438 orang, yang terdiri dari 1.440.130 atau (71,3%) orang merupakan tenaga kesehatan dan 579.308 atau (28,7%) orang merupakan tenaga penunjang kesehatan. Dalam ruang lingkup tenaga kesehatan, tenaga perawat mempunyai proporsi tertinggi yaitu, 39,15% atau sebanyak 563.739 orang (Kemenkes RI, 2023). Berdasarkan data dari badan pusat statistik pada tahun 2021 terdapat 50.680 orang tenaga perawat yang ditempatkan di fasyankes Provinsi Jawa Tengah (BPS, 2022).

Mutu layanan medis bergantung pada mutu layanan keperawatan yang diberikan oleh tenaga perawat yang kompeten (PPNI, 2022). Mutu pelayanan medis dipengaruhi beberapa faktor, faktor yang paling utama adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan yang di butuhkan untuk memberikan pelayanan medis di rumah sakit (Siagian & Harefa, 2019). Peningkatan mutu pelayanan keperawatan dicapai dengan berfokus pada kinerja perawat yang memiliki tingkat kompetensi tinggi. Hal ini memastikan layanan yang diberikan mampu secara efektif mendukung pelaksanaan tugas keperawatan (Citra & Putri, 2019).

Kinerja keperawatan merupakan kegiatan perawat melaksanakan wewenang dan tanggung jawab pekerjaanya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dalam pemberian pelayanan keperawatan (Pakpahan, 2021). Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat bergantung pada kinerja perawat yang memberikan pelayanan. Pelayanan yang baik merupakan jembatan untuk memberikan jaminan mutu pelayanan kesehatan kepada pasien di fasilitas pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit (Nurjannah, 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap pegawai mempunyai keahlian yang beraneka ragam sehingga kinerja setiap orang berbeda, kinerja pegawai lebih didasarkan pada prestasi kerja (Arianty et al., 2016). Kinerja perawat merupakan keberhasilan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, kinerja perawat mengacu pada kegiatan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sepenuhnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam pemberian pelayanan keperawatan. Keberhasilan pelayanan keperawatan tergantung pada kinerja tenaga keperawatan (Pakpahan, 2021).

Kinerja perawat dapat dinilai dari beberapa indikator yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan perawat antara lain: tanggung jawab, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, disiplin kerja, inisiatif dalam bekerja dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan (Dian Ariani et al., 2020). Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, faktor pribadi, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja perawat salah satunya yaitu kepemimpinan dan untuk mencapai kinerja yang baik maka semua pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan (Putri levina maria de haan, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan pribadi untuk mencapai tujuan (Putri levina maria de haan, 2019). Gaya kepemimpinan di setiap organisasi dianggap sebagai kunci menuju keberhasilan organisasi (Yoda Triadi, Raja Fitriana Lestari, 2021). Menurut Ronald Lippith dan Rapph K.White terdapat 3 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan *laissez faire* (Bakri, 2017).

Gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan konteks dan situasi organisasi memungkinkan anggota melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan mencapai tujuan bersama (Delima & Damayanti, 2021). Untuk mencapai tujuan bersama dalam budaya Indonesia itu biasanya melakukan musyawarah mufakat. Musyawarah mufakat merupakan nilai yang dihasilkan dari akar budaya bangsa

Indonesia. Musyawarah mufakat sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis yang selalu menerapkan musyawarah bersama dalam hal apapun (Sunarso, 2018).

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling baik diterapkan dalam suatu organisasi, karena pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan kelompok (Broto Rahardjo, Chriswardani Suryawati, 2019). Lebih dari itu, seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dapat menggunakan kedudukan dan jabatan yang dimilikinya untuk dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki bawahannya sehingga baik karyawan maupun perusahaan itu dapat berkembang secara bersamaan (Yulianto, 2018).

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang memahami dan menghormati karakteristik staf, mampu memotivasi staf, membuat rencana pemantauan dan evaluasi serta terbuka terhadap informasi (Broto Rahardjo, Chriswardani Suryawati, 2019). Gaya kepemimpinan demokratis cenderung melibatkan staf dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam menentukan metode dan tujuan kerja, serta menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih staf (Rahardjo, 2018). Selain melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis juga harus bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Juga mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat (Yulianto, 2018).

Gaya kepemimpinan demokratis terhadap perawat pelaksana dalam sehari-hari contohnya yaitu seperti kepala ruang selalu memberikan bimbingan, arahan, komunikasi yang baik sesama perawat dan menghargai ide-ide dari bawahan. Serta sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan seperti menangani bawahan yang melanggar kedisiplinan dengan melakukan pendekatan yang bersifat korektif dan edukatif. Kepala ruang yang demokratis juga selalu memastikan bahwa

semua pekerjaan terkoordinasi dalam sistem pelaksanaan kerja dengan rasa saling menghormati dan kerja sama tim yang baik (Yulianto, 2018).

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu kepala ruangan memberikan kesempatan perawat pelaksana untuk menyampaikan pendapatnya, mendiskusikan masalah bersama (Kiki Deniati & Putri Yanti, 2019). Indikator gaya kepemimpinan demokratis yaitu pengawasan yang adil oleh pengelola ruangan, penghargaan terhadap gagasan perawat, pertimbangan terhadap kemudahan kerja perawat, hubungan yang baik antara pengelola ruangan dan perawat, mampu beradaptasi dengan situasi, mendorong komunikasi yang baik dengan staf perawat, pengambilan keputusan bersama, dan pengembangan keterampilan staf perawat (Rahardjo, 2018).

Menurut hasil penelitian Kiki Deniati & Putri Yanti (2019) tentang “Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi” didapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 60 responden terbanyak memilih gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 46 responden (76,67%) dengan kategori kinerja baik sebanyak 42 responden (70%) dan dengan kategori kinerja kurang baik sebanyak 4 responden (6,67%). 14 responden (23,33%) memilih gaya kepemimpinan otoriter dengan kategori kinerja baik 1 responden (1,66%) dan dengan kategori kinerja kurang baik sebanyak 13 responden (21,67%). Hasil $p\text{ value} = 0.000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat.

Hasil Penelitian Shieva Nur Azizah Ahmad et al (2021) tentang “ Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit swasta”. Didapatkan hasil penelitian bahwa dari 50 responden dengan kategori gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis sebagian besar memiliki kinerja perawat pelaksana baik yaitu 44 responden (68,8%) dan kategori gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter sebagian besar memiliki kinerja perawat pelaksana cukup yaitu sebanyak 11 responden (17,1%). Didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$ yang

berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Hasil Penelitian Marlina Andriani et al., (2020) tentang “Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi”. Didapatkan hasil penelitian bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 50 responden didapatkan dari 18 responden yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 14 responden (28%) memiliki kinerja baik, dari 22 responden yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter sebanyak 17 responden (34%) memiliki kinerja cukup baik dan dari 10 responden yang menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire* sebanyak 8 responden (16%) memiliki kinerja cukup baik. Didapatkan nilai *p value* sebesar $= 0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil penelitian Yulianto (2018) tentang “Hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat dalam penatalaksanaan standar praktik profesional di ruang mawar merah kelas II Asempagus Kabupaten Situbondo”. Didapatkan hasil penelitian bahwa 7 dari 20 responden (35%) yang gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang perilaku baik dengan kinerja yang baik dan 4 dari 20 responden (20%) yang gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan perilaku baik dengan kinerja cukup. Hal ini menunjukkan pemimpin perilaku baik, cukup, kurang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana yang baik sekali, baik, cukup, kurang dan kurang sekali. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang sangat menentukan tingkat kinerja perawat.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal pada tanggal 12 Februari 2024 didapatkan jumlah perawat yang ada di ruang Mawar, Anggrek, Gardenia yaitu 37 perawat. Dari hasil wawancara peneliti dengan

9 orang perawat menyatakan bahwa sebagian besar kepala ruangan suka mengambil keputusan dengan cara musyawarah bersama bawahannya dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpendapat. Dari 6 orang perawat mengatakan kepala ruangan selalu memberikan pujian kepada bawahannya ketika bawahan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sedangkan dari 3 orang perawat mengatakan kepala ruangan tidak pernah memberikan pujian kepada bawahannya. Serta 6 dari 9 orang perawat mengatakan terkadang ada yang terlambat saat pergantian shift dan 3 orang perawat lainnya mengatakan tidak ada yang terlambat selalu tepat waktu. Dari 9 orang perawat menyatakan selalu tanggap ketika pasien meminta bantuan. Berdasarkan fenomena yang dijelaskan dalam latar belakang peneliti tertarik untuk mengidentifikasi salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal dan peneliti masih menduga gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal itu gaya kepemimpinan demokratis tetapi peneliti masih kurang yakin karena tidak semua ciri-ciri peneliti ambil maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal ? ”.

1.2 Tujuan Penelitian

1.2.1 Tujuan Umum

Untuk Mengetahui Adanya “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal”.

1.2.2 Tujuan Khusus

Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.2.1 Mengidentifikasi gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan kepala ruangan Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal
- 1.2.2.2 Mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.2.2.3 Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Aplikatif

Memberikan pengetahuan, kepustakaan dan pengalaman dalam meneliti hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap.

1.3.2 Manfaat Keilmuan

Memberikan Pengetahuan, Kepustakaan dan informasi keilmuan manajemen keperawatan khususnya tentang hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap.

1.3.3 Manfaat Metodologi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan tentang gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap.