

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang kegiatannya memberikan pelayanan berupa promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, dimana untuk mencapainya dibutuhkan kinerja pegawai khususnya perawat yang baik yang bersifat subjektif. Tenaga perawat merupakan yang paling dominan jumlahnya dan yang paling sering kontak langsung dengan pasien dan keluarga, sehingga peranannya sangat menentukan mutu serta citra rumah sakit. Pelayanan keperawatan menentukan nilai suatu pelayanan kesehatan sehingga perawat adalah salah satu unsur vital dalam rumah sakit (Januarti, 2017).

Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Oleh sebab itu, pihak rumah sakit harus terus memantau kinerja perawat (Danim, 2014). Peran perawat di dalam ruang inap sebuah rumah sakit sangat penting karena sebagai ujung tombak dan merupakan tenaga yang paling lama memberikan pelayanan, sehingga baik buruknya pelayanan suatu ruang rawat inap rumah sakit akan ditentukan oleh baik buruknya kerja dari perawat. Ketidakpuasan perawat dapat berpengaruh negatif terhadap pelayanan yang diberikan ke pasien, tingkat komplain pasien dan mungkin memperpanjang lama hari rawat pasien (Wang et al., 2016).

Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas (Kurniadih, 2013). Kinerja perawat dapat dinilai dalam beberapa komponen. Komponen penilaian kinerja perawat ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor: 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP), perilaku kerja dan prestasi kerja. Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat dilihat dalam dua aspek yaitu : 1) Aspek kuantitas adalah capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dari target *output* yang direncanakan, 2) Aspek kualitas adalah penilaian perilaku kerja. Dari dua aspek tersebut akan didapatkan nilai prestasi kerja yang merupakan penjumlahan $60\% \times \text{Sasaran Kerja Pegawai (SKP)}$ dan $40\% \times \text{perilaku kerja}$. Penilaian prestasi kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat. Salah satu upaya menjaga kinerja perawat tetap baik dengan menerapkan sistem jenjang karir di rumah sakit.

Agar peran perawat tersebut maksimal dibutuhkan kepemimpinan di dalam ruang rawat inap. Efek dari kepemimpinan kepala ruang yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat, sehingga kalau kepemimpinan tersebut tidak baik maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja perawat (Kleinman, 2014). Hal ini disebabkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah gaya pemimpin dalam kepemimpinannya (Hasibuan, 2014).

Namun demikian terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu: 1) variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi

sedangkan variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Gibson, 2013).

Gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku pemimpin dan pengalaman dalam kehidupannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan cenderung bervariasi antara satu pemimpin dan pemimpin lainnya (Nursalam, 2014). Menurut Khuong dan Hoang (2015) yang mengutip beberapa pendapat menyatakan bahwa tipe gaya kepemimpinan terdiri dari: kepemimpinan berorientasi tugas, hubungan, perubahan, partisipatif, karismatik, otokratis, etis sedangkan Lewin (1939) (dalam Marquis dan Huston, 2010) membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga kategori utama, yaitu kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire*.

Dalam memahami arti dari kepemimpinan lebih mudah dibandingkan dengan prakteknya. Kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan perilaku dari seorang pemimpin dibandingkan dengan keahlian yang dimilikinya. 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, 2014)

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan penerapan pengaruh dan bimbingan yang ditujukan kepada semua staf keperawatan untuk menciptakan kepercayaan dan ketaatan sehingga timbul kesediaan melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kepala ruang merupakan pemimpin keperawatan yang menggunakan proses manajemen untuk

