

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut *World Health Organization* dalam buku Pemasaran Industri Jasa Kesehatan oleh Supriyanto dan Ernawati (2010), pengertian Rumah Sakit adalah suatu bagian dari organisasi medis dan sosial yang mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat, baik kuratif maupun preventif. Rumah sakit juga merupakan pusat untuk latihan tenaga kesehatan dan penelitian biologi, psikologi, sosial ekonomi dan budaya.

Rumah sakit adalah organisasi yang kompleks, karena rumah sakit merupakan industri yang padat sumber daya yaitu padat modal, padat teknologi dan padat karya dengan manusia dengan manusia yang memiliki latar belakang pendidikan berbeda – beda. Hal tersebut menunjukkan bahwa rumah sakit harus diimbangi dengan SDM yang ahli dalam bidang perumahsakit dan paham dalam menghadapi pasien dan keluarganya yang cenderung emosional (S. Supriyanto dan Ernawati, 2010).

Dalam suatu organisasi pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, termasuk dengan organisasi rumah sakit. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Menurut buku pedoman program pendidikan dan pelatihan Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur tahun 2018 menyatakan bahwa SDM merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan rumah sakit, karena meskipun rumah sakit

memiliki teknologi yang canggih tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas. Mulai dari pimpinan yang tegas hingga pegawai yang bermutu dan ahli dalam bidangnya. Sehingga organisasi dapat menghadapi persaingan yang semakin pesat dari berbagai penjuru.

Menurut Kasmir (2016) sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan berbagai macam SDM yang ada dalam sebuah organisasi, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan organisasi untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya.

Salah satu kebutuhan SDM adalah pimpinan yang dengan caranya dapat membuat rumah sakit atau organisasi lainnya berkembang seiring berjalannya waktu. Kepemimpinan sebagian besar dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Maka dari itu seorang pimpinan yang efektif harus tanggap dalam perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan pegawainya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi, memecahkan masalah organisasi dengan cepat, dan membuat keputusan dengan tegas.

Serta dibutuhkan pemimpin yang dapat mengontrol pengembangan karir pegawainya, dengan demikian pengembangan karir begitu penting sehingga banyak dari organisasi yang ada melakukan pelatihan dan pengembangan kepada

pegawainya. Pengembangan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku pegawai (Kasmir, 2016).

Sama halnya dengan Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur yang membutuhkan SDM yang berkualitas dengan pimpinan yang dapat mempengaruhi pegawainya untuk menjadi pegawai yang handal dan berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur merupakan rumah sakit khusus kejiwaan yang menangani masalah – masalah psikologis manusia, namun Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur juga mempunyai rawat darurat 24 jam untuk memenuhi syarat pengoperasian rumah sakit dan beberapa pelayanan kesehatan lainnya. Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur memiliki pelayanan manajemen sesuai standar untuk pengelolaan rumah sakit tersebut. Dengan demikian, banyaknya pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur dan banyaknya pegawai yang dimiliki rumah sakit, maka rumah sakit dituntut untuk melaksanakan pengembangan karir untuk pegawai yang ada di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur. Pengembangan karir pegawai yang dilakukan oleh Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur diharapkan dapat menghasilkan pegawai – pegawai yang dapat bekerja dengan keahlian yang dimiliki oleh masing – masing pegawai. Kebijakan perencanaan pengembangan pegawai di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur berlandaskan hukum salah satunya yaitu Peraturan Menteri Kesehatan No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengatakan bahwa penyelenggaraan manajemen karir PNS disesuaikan

dengan kebutuhan instansi. Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Pengembangan karir dilakukan melalui manajemen pengembangan karir dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Pada manajemen pengembangan karir dapat dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi dengan cara penugasan khusus. Dengan kebijakan tersebut pengembangan karir pada sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit harus sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, pengembangan karir pegawai sangat dibutuhkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang prima.

Berikut adalah jumlah pegawai PNS dan Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Menur Profinsi Jawa Timur :

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur

Status Kepegawaian	Jumlah
PNS	70
PPT BLUD Non PNS	22
Jumlah	92

Sumber: Data Sekunder Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur 2019

Berdasarkan hasil kuesioner dengan model pertanyaan tertutup penelitian Lestari (2019) pada saat magang yang ditujukan pada responden pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur tentang Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur tahun 2019 menurut persepsi pegawai menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Distribusi Penilaian Pengembangan Karir Pegawai Secara Keseluruhan di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019

No	Pengembangan Karir Pegawai	Jumlah	
		n	%
1	Kurang Baik	0	0
2	Cukup Baik	29	82,9
3	Baik	6	17,1
Total		35	100

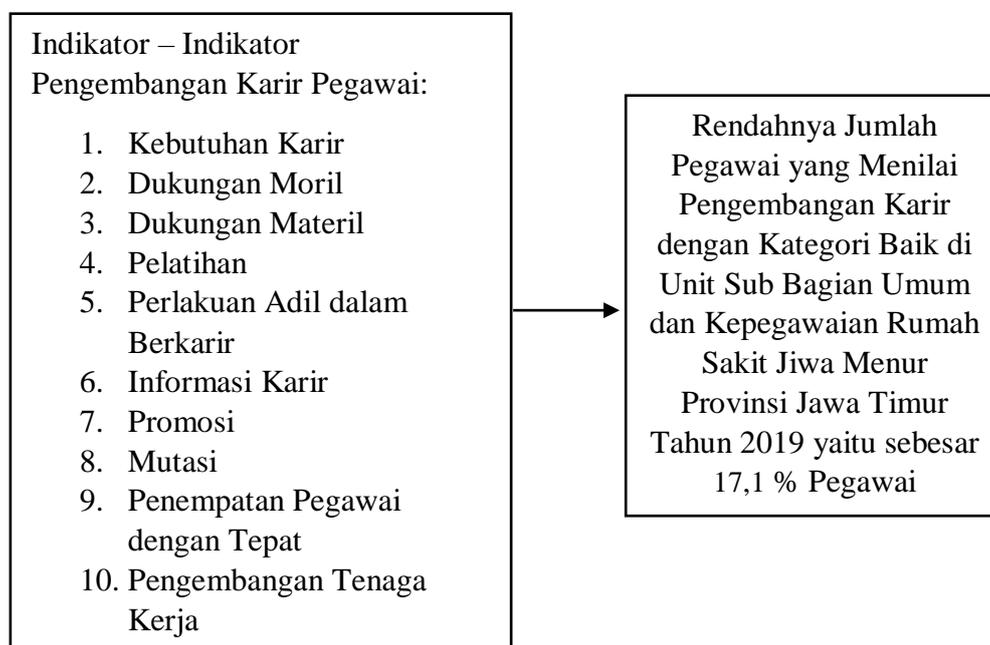
Pada Tabel 1.2 merupakan hasil survei awal yang dilakukan pada 1 Februari 2019 oleh 35 responden pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa hanya sebesar 17,1% pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang menilai pengembangan karir dengan kategori baik. Pengembangan karir pegawai memiliki sepuluh indikator yaitu indikator kebutuhan karir, indikator dukungan organisasi dalam bentuk moril, indikator dukungan organisasi dalam bentuk materil, indikator pelatihan, indikator perlakuan yang adil dalam berkarir, indikator informasi karir, indikator promosi, indikator mutasi, indikator penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat, dan indikator pengembangan tenaga kerja. Dari kesepuluh indikator tersebut dapat menunjukkan bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan masih belum maksimal terhadap pegawai, sehingga beberapa pegawai belum mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rendahnya jumlah pegawai yang menilai pengembangan karir dengan kategori baik di Unit Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 yaitu sebesar 17,1 % pegawai, yang seharusnya seluruh pegawai atau 100%

pegawai menilai pengembangan karir dengan kategori baik. Data tersebut dapat dijadikan sebagai *sampling* dalam penelitian ini yang akan dilaksanakan pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur karena ingin melihat lebih luas bagaimana kepemimpinan yang dimiliki pemimpin dan mengetahui pengembangan karir pegawai pada Bagian Tata Usaha. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menganalisis “Hubungan Kepemimpinan dengan Pengembangan Karir pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur”.

1.2 Kajian Masalah

Indikator – indikator yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai menurut Rivai (2003) sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kajian Masalah Pengembangan Karir Pegawai Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur

Dari kajian masalah diatas terdapat hasil rendahnya jumlah pegawai yang menilai pengembangan karir dengan kategori baik di Unit Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 yaitu sebesar 17,1 % pegawai, masalah tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator. Berikut adalah indikator – indikator yang menyebabkan timbulnya masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan karir

Kebutuhan karir adalah kebutuhan untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan dalam berkarir yang berarti organisasi memberikan fasilitas – fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung peningkatan karir pegawai guna mensejahterakan karir pegawai dengan program pendidikan dan pelatihan.

2. Dukungan organisasi dalam bentuk moril

Dukungan moril merupakan pemberian motivasi kepada pegawai untuk pengembangan karir pegawai yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja pegawai untuk mengisi posisi jabatan/ karir yang disediakan oleh organisasi.

3. Dukungan organisasi dalam bentuk materil

Dukungan materil merupakan dukungan yang berupa gaji, kompensasi, *reward* dan fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung pengembangan karir dalam jabatannya yang diberikan oleh organisasi sebagai umpan balik.

4. Pelatihan

Pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam bidang operasional sebagai program pengembangan karir pegawai sehingga dapat dengan mudah dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil merupakan perlakuan yang diberikan organisasi dalam kesempatan berkarir yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karir pegawai.

6. Informasi karir

Informasi karir adalah informasi yang diberikan organisasi sesuai kebutuhan sehingga pegawai dapat mengembangkan karirnya.

7. Promosi

Promosi merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain berupa pangkuan, jenis jabatan dan imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang berprestasi tinggi guna mendukung pengembangan karir pegawai.

8. Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan karyawan dalam satu tingkat organisasi dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya secara horizontal untuk pengembangan karir pegawai.

9. Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat

Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya untuk tercapainya tujuan organisasi dan untuk pengembangan karir pegawai.

10. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan tenaga kerja adalah organisasi memberikan program pendidikan untuk pegawai dalam meningkatkan potensi diri sebagai pengembangan karir.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah yang telah diuraikan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karir pegawai. Faktor – faktor tersebut antara lain kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja, dan semangat kerja. Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian terhadap faktor kepemimpinan saja. Karena menurut Syaiful Sagala dalam bukunya berjudul Pendekatan & Model Kepemimpinan (2018) yang menyatakan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan menarik perhatian dan terus dilakukan oleh para praktisi dan ahli untuk dipelajari, dikaji, dan diteliti. Dari hasil penelitian tersebut dapat menjelaskan model kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepemimpinan yang efektif, dapat memecahkan dan menyelesaikan masalah organisasi. Studi dan penelitian kepemimpinan penting sekali karena pemimpin memiliki peran amat penting untuk melindungi isu pengaturan organisasi terkait dengan distribusi kekuasaan, melaksanakan program dan kegiatan organisasi, pengelolaan anggaran, dimensi –

dimensi kepemimpinan yang bersifat kompleks, tugas dan fungsi kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan, usaha memperbaiki kepemimpinan dan lain terkait dengan kepemimpinan yang efektif

Pada faktor lainnya tidak diteliti dikarenakan pemimpin dapat mempengaruhi beberapa aspek pegawai. Menurut Nurlia dalam penelitiannya bahwa segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para pegawai dalam segala bentuk serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019?
2. Bagaimana Pengembangan Karir pegawai pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019?
3. Apakah ada hubungan antara Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kepemimpinan dengan pengembangan karir pegawai pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019.

1.5.2 Tujuan Khusus

Berikut ini merupakan tujuan khusus dari pelaksanaan penelitian pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur:

1. Mengidentifikasi Kepemimpinan pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019.
2. Mengidentifikasi Pengembangan Karir Pegawai pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019.
3. Menganalisis hubungan Kepemimpinan dengan Pengembangan Karir Pegawai pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2019.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

Peneliti mendapatkan pengalaman, pengetahuan dan keterampilan terkait dengan pengaplikasian ilmu administrasi rumah sakit serta dapat mengetahui hubungan antara kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai pada Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur.

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur

1. Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi mengenai kepemimpinan dalam pengembangan karir pegawai di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur.
2. Memberikan pandangan dan orientasi baru bagi pimpinan dan pegawai dalam pengembangan karir pegawai.

1.6.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi dan sebagai bahan dalam proses belajar mengajar yang dilaksanakan di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo.