

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Memberikan Pelayanan yang baik kepada pelanggan telah menjadi tujuan utama rumah sakit agar pelanggan tidak salah dalam menilai kinerja rumah sakit sebagai penyedia pelayanan kesehatan.

Sebagai institusi pelayanan kesehatan Rumah sakit terdiri dari bagian- bagian yang saling tergantung satu sama lain. Setiap organisasi memerlukan koordinasi dan komunikasi supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Tanpa koordinasi sulit bagi rumah sakit untuk berfungsi dengan baik. Oleh karena itu harus melakukan Koordinasi agar dapat menjalin komunikasi antara karyawan dengan karyawan, maupun pimpinan dengan karyawannya (Ivana Ariyani, 2016).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen, karena dengan adanya kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan semangat dalam melakukan tugasnya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat sifat antara lain Dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi kerja karyawan serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.

Sebaliknya dalam realitas sosial modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan sosial dan politik (Marpaung, 2014).

Pemimpin yang memiliki kharismatik harus mempunyai kesetiaan dan tanggung jawab dan dukungan dari pengikutnya. Pemimpin memiliki fungsi untuk memberikan konsultasi, bimbingan, motivasi dan memberikan nasehat kepada karyawan dalam rangka mencapai tujuan (Hekmatullah et al., 2021). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karir, motivasi, kepemimpinan (Marpaung, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia pada era globalisasi sangatlah penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari sebuah keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi akibatnya produktivitas serta kinerjanya dapat lebih meningkat. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua pegawai, manajer, semua organisasi, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Departemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang mengelola SDM serta dapat memberikan pengetahuan tentang organisasi, alat-alat yang diperlukan, pelatihan, layanan administrasi, konseling, nasihat hukum, pengawasan, dan manajemen bakat (Mukrimaa et al., 2016)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu bahwa Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang

karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi karyawan (Dr. Mardiana, 2021).

Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur merupakan rumah sakit milik pemerintah yang terletak di kota Surabaya yang sudah bertipe B yang resmi dibuka pada 17 April 1993 awalnya rumah sakit umum daerah haji merupakan rumah sakit tipe C lalu berkembang menjadi rumah sakit tipe B non pendidikan dan pada tahun 2008 rumah sakit umum daerah haji menjadi rumah sakit tipe B pendidikan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya RSUD Haji Provinsi Jawa Timur selalu memberikan pelayanan yang baik yang terlihat dalam capaian *balance scorecard* rumah sakit yang mengalami peningkatan realisasi indikator kinerja jika dibandingkan dengan capaian *balance scorecard* tahun 2020 dan 2021. Akan tetapi masih ada beberapa indikator kinerja yang masih belum mencapai target yang sudah ditetapkan. Berikut indikator *balance scorecard* yang belum mencapai target yaitu:

Tabel 1. 1 Realisasi Indikator Kinerja *Balance Scorecard* RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Tahun 2022

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	KET
		2022	2022	
Perspektif Proses Bisnis Internal				
Kejadian Tidak Cedera (KTC)	VOL	0	47	Belum Tercapai
Kejadian Nyaris Cedera (KNC)	VOL	0	15	Belum Tercapai
Kejadian Tidak Diinginkan (KTD)	VOL	0	20	Belum Tercapai
Kejadian Sentinel (KS)	VOL	0	3	Belum Tercapai
BTO	Kali	40-50	65,2	Belum Tercapai
ALOS	Hari	6-9	3,7	Belum

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	KET
		2022	2022	
				Tercapai
Perspektif Pertumbuhan & Pembelajaran				
Perawat Klinis (Pra PK, PK I, PK II ,PK III, PK IV, PK V, PK VI)	Orang	440	437	Belum Tercapai
Ners Generalis	Orang	132	112	Belum Tercapai
Ners Spesialis (medical bedah ,anak, kritis, maternitas, manajemen)	Orang	22	6	Belum Tercapai
S1 kebidanan	Orang	12	4	Belum Tercapai
Perspektif Pelanggan				
Keluhan Pelanggan	%	0	50,94	Belum Tercapai

Sumber Data: Bagian PPE , Bidang Keperawatan, Tim Patient Safety, Bidang Penunjang Medik Tahun 2022

Dari Tabel 1.1 diatas, terdapat indikator kinerja *balance scorecard* yang belum mencapai target hal ini bisa terjadi kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik yang bisa disebabkan karena pengaruh dari pemimpin yang kurang bisa dalam menggerakkan karyawan dalam bekerja. Pada perspektif bisnis dan internal terdapat data yang didapat dari bidang keperawatan Kejadian Tidak Cedera (KTC) terdapat peningkatan pelaporan dari 16 kejadian pada tahun 2019 menjadi 47 laporan pada tahun 2022. Adanya peningkatan ini menandakan banyaknya insiden yang sudah terpapar ke pasien tetapi tidak timbul cedera, pada jenis insiden Kejadian Nyaris Cedera berhasil diturunkan dari 263 pada tahun 2019 menjadi 15 kejadian di tahun 2022. Untuk Kejadian Tidak Diinginkan terdapat penurunan dari 38 pada tahun 2019 menjadi 20. Lalu pada Kejadian sentinel terdapat 3 laporan. Data yang didapat dari bidang penunjang

medik capaian pada ALOS masih belum memenuhi standar yakni 3,3 hari, begitu pula dengan capaian BTO. Hal ini dikarenakan adanya perputaran tempat tidur yang cukup cepat.

Pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran masih adanya kekurangan pada jenjang PK II sebanyak 22 orang, salah faktor penyebabnya adalah sebanyak 22 orang naik ke jenjang dari PK II ke PK III pada tahun 2022. Kekurangan tenaga perawat klinis (PK)II dipenuhi dari tenaga Perawat Klinis(PK) I yang direncanakan naik jenjang ke PK II pada tahun 2023 dan kelebihan tenaga pada PK III, selain itu dibutuhkan pula dukungan manajemen dalam pemenuhan pelatihan kompetensi dasar agar perawat klinis (PK) I bisa memenuhi kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk naik ke jenjang PK II. Kekurangan tenaga perawat klinis (PK) IV disebabkan oleh kualifikasi persyaratan yang cukup tinggi

Diketahui bahwa RSUD Haji Provinsi Jawa Timur membutuhkan tenaga perawat spesialis (ners spesialis) sebanyak 22 orang yang terdiri dari spesialis medikal bedah 8 orang, anak 2 orang, kritis 3 orang, maternitas 1 orang dan manajemen 8 orang. Dimana kebutuhan tenaga perawat spesialis mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan semester 1 Tahun 2022. Dimana semester 1 kebutuhan ners generalis 130 orang dan ners spesialis 18 orang.

Kompetensi perawat spesialis diperoleh dari pendidikan S2 keperawatan. Saat ini terdapat 3 orang perawat sedang menyelesaikan pendidikan S2 keperawatan peminatan medikal bedah. Pada tenaga kebidanan masih terdapat kekurangan tenaga S1 kebidanan sebanyak 8 orang. Disisi lain tenaga D3 kebidanan terdapat kelebihan tenaga sebanyak 8 orang.

Hal ini menunjukkan motivasi belajar tenaga keperawatan masih perlu ditingkatkan, karena kebutuhan tenaga perawat spesialis dan bidan ahli cukup tinggi akan tetapi minat belajar dirasa masih kurang. Pemberian motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan tenaga perawat atau bidan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang ahli sangat dibutuhkan. Selain itu, menetapkan kriteria pendidikan S1 Ners pada formasi kebutuhan tenaga keperawatan untuk perekrutan selanjutnya.

Pada perspektif pelanggan jumlah keluhan pelanggan Tahun 2022 mengalami peningkatan cukup signifikan sebesar 50,94% jika dibandingkan sebelum pandemi. Keluhan paling banyak berasal dari layanan penunjang, yakni depo farmasi, petugas pendaftaran, layanan rehabilitasi medik dan laboratorium. Peningkatan paling banyak terjadi di pelayanan rawat inap, dari 2 keluhan Tahun 2019 menjadi 12 keluhan Tahun 2022 atau sebesar 77,43%. Selain itu peningkatan keluhan juga terjadi di pelayanan penunjang dan rawat jalan sebesar 50% dan 65,52%.

Untuk dapat mencapai hasil kinerja yang optimal pemimpin dapat membantu dalam mencapai tujuan rumah sakit dengan memberi arahan dan dorongan ke karyawan untuk fokus pada tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus bisa memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan. Pemimpin harus berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dari kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, mereka harus memberikan dorongan dan memacu karyawan

dalam bekerja, Sehingga dapat memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Belum mencapainya target kinerja di tahun 2022 disebabkan karena masih belum optimalnya kinerja karyawan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur dalam mencapai realisasi indikator kinerja Tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja atau performa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diinginkan pemimpin.

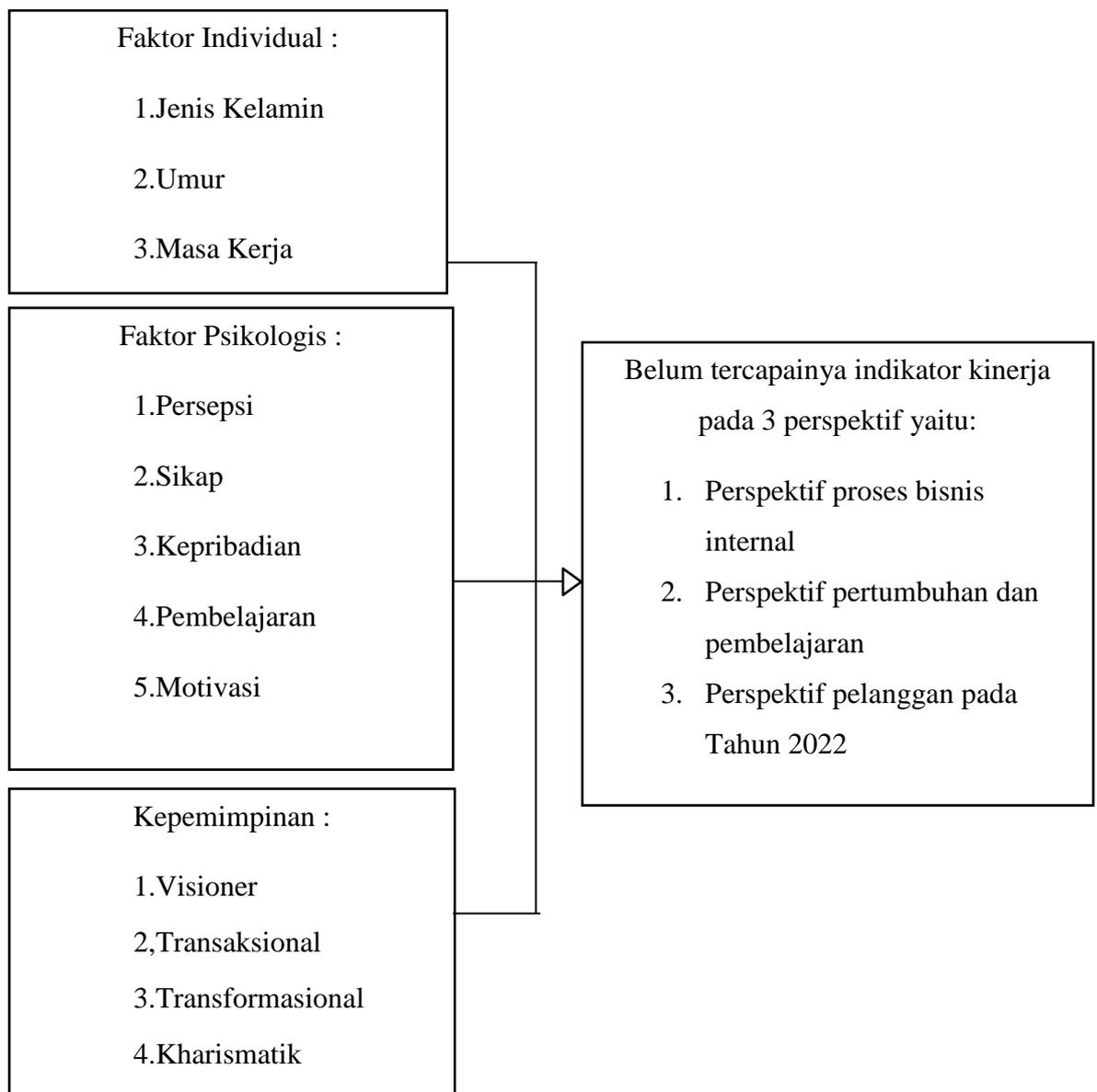
Kepemimpinan yang baik sangat diharapkan dalam mengembangkan karyawan serta membangun loyalitas karyawan demi meningkatkan produktivitas. Bahwa prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Marjaya & Pasaribu, 2019)

Dari uraian latar belakang dan pernyataan masalah diatas, peneliti membuat judul penelitian yang berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur"

1.2 Identifikasi Masalah

Sebuah masalah merupakan bagian dari suatu kegiatan yang terjadi karena adanya faktor dari penyebab masalah. Untuk mempermudah mengetahui penyebab atau akibat dari suatu masalah dapat digambarkan sebagai berikut

:



Gambar 1. 2 Identifikasi Masalah

Dari data masalah yang terdapat pada latar belakang, masih belum memenuhinya target pada indikator kinerja *balance scorecard* RSUD Haji Provinsi Jawa Timur pada perspektif bisnis internal, perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, dan perspektif pelanggan dikarenakan ada beberapa penyebab yang mengakibatkan tidak memenuhi sehingga masalah ini dapat diteliti dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit haji.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditentukan, maka batasan masalah pada penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Kepemimpinan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
2. Mengidentifikasi Kinerja Karyawan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

3. Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Rumah Sakit di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo, penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan masukan ke rumah sakit terutama pemimpin dalam meningkatkan kepemimpinannya.
3. Dapat memberikan masukan ke rumah sakit terutama karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

1.6.3 Manfaat Bagi STIKES RS Dr. Soetomo

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan, hardskill dan softskill mahasiswa yang nantinya dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan.