

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang memiliki fungsi strategis khususnya dalam bidang kesehatan, maka dari itu rumah sakit dituntut untuk menyelenggarakan tugas dan kewajiban medis yang bermutu kepada masyarakat. Penyelenggaraan fungsi rumah sakit sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Hal ini penting karena inti penyelenggaraan fungsi rumah sakit yang bermutu dapat dilihat dari keterlibatan tenaga profesional dalam rumah sakit tersebut. Selain itu, fungsi rumah sakit akan menjadi optimal jika setiap tenaga kesehatan menurut jenis profesinya bekerja sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, standar operasional prosedur dan standar profesinya.

Tercapainya fungsi dan tujuan rumah sakit tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena keberhasilan suatu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya diantaranya adalah perawat. Oleh sebab itu, rumah sakit selalu berusaha meningkatkan kinerja perawatnya dengan harapan hasil kerja yang dilakukan oleh perawat tersebut mampu memberikan kemajuan tersendiri bagi rumah sakit.

Perawat merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, hal ini disebabkan

karena perawat sering berhubungan langsung dengan para pasien di rumah sakit bila dibandingkan dengan dokter atau profesi lainnya. Sehingga perawat merupakan profesi yang cukup potensial dalam penyelenggaraan upaya kesehatan, selain jumlahnya yang dominan, juga pelayanannya menggunakan metode pemecahan masalah secara ilmiah melalui proses keperawatan yang menjadi prinsip dasar dalam program *quality assurance*. Program perawat dalam menyukseskan program menjaga mutu secara menyeluruh menjadi sangat penting, karena perawat adalah kunci dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah pelayanan dan asuhan pasien dalam sistem pelayanan di Rumah Sakit (Idayanti, 2008).

Agar penyelenggaraan pelayanan keperawatan memenuhi standar pelayanan, maka diperlukan suatu perangkat instruksi atau langkah-langkah kegiatan yang dibakukan untuk memenuhi kebutuhan tertentu pada pasien, langkah-langkah kegiatan tersebut berupa Standar Operasional Prosedur (SOP). Tujuan umum Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah untuk mengarahkan kegiatan asuhan keperawatan dalam mencapai tujuan yang lebih efisien dan efektif sehingga konsisten dan aman dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan melalui pemenuhan standar yang berlaku (DepKes RI, 2006).

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari Enita salah seorang perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan pada tanggal 22 Oktober 2012, dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru telah menempuh beberapa cara diantaranya memberikan kesempatan karir kepada perawat yang berprestasi, memberikan pelatihan guna menambah keahlian pada perawat, memotivasi perawat agar senantiasa

menghadiri seminar-seminar kesehatan. Melalui proses peningkatan kinerja ini maka perawat diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan mengembangkan karirnya sebagai perawat.

Rivai & Sagala (2009), menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha untuk pembentukan sistem pengembangan karir secara baik dapat membantu karyawan dalam membantu kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Nurmansyah (2010) menjelaskan bahwa pelaksanaan rencana-rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir adalah kemajuan-kemajuan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Dari wawancara yang penulis lakukan pada Asril yaitu salah seorang pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru, wawancara dilakukan pada tanggal 22 Oktober 2012, dari hasil wawancara diketahui bahwa pelaksanaan pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru dilakukan dengan beberapa cara diantaranya: memberikan pelatihan-pelatihan tentang keperawatan, pemberian izin belajar kepada para

perawat, dan meningkatkan jabatan para perawat yang berprestasi dalam bekerja atau melaksanakan tugas.

Pada tanggal 23 Oktober 2012, Zaibah sebagai Kepala Bagian Keperawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru mengatakan antusiasme sebagian besar perawat dalam pengembangan karirnya sangatlah tinggi, ditandai dengan banyaknya perawat muda yang sekolah lagi. Sedangkan perawat senior atau yang sudah lama bekerja tidak begitu tertarik untuk melanjutkan pendidikan disebabkan oleh usia yang sudah tua dan daya tangkap yang lemah. walaupun pihak Rumah Sakit telah mengupayakan pengembangan karir bagi para perawatnya secara keseluruhan melalui berbagai macam program pengembangan karir namun kenyataannya masih ada sebagian perawat yang memiliki pengembangan karir yang buruk. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran perawat tentang pentingnya mengembangkan karir di dunia kerja.

Selanjutnya dari hasil wawancara yang sama dengan Zaibah pada tanggal 23 Oktober 2012 tersebut, beliau juga menambahkan bahwa kepala rumah sakit selalu mengalami mutasi dan pertukaran dari dinas pemerintahan, bahkan terkadang kepala rumah sakit yang baru tidak menjabat sesuai dengan periode yang semestinya, terkadang ada yang hanya 6 bulan menjabat lalu diganti dan bahkan ada yang baru 3 bulan menjabat sudah dimutasi lagi. Zaibah berpendapat bahwa hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja perawat karena adanya perbedaan cara pandang dengan kepala rumah sakit yang terus menerus diganti. Bagaimana tidak, belum sempat menyamakan pemikiran

dengan kepala rumah sakit yang baru tapi malah diganti terus menerus dan bahkan terkadang kepala rumah sakit yang dimutasi tidak berprofesi di bidang kesehatan.

Pendapat lain juga penulis peroleh dari Else Triana yang bekerja sebagai Kepala Poli Psikologi di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru pada tanggal 23 Oktober 2012, ia berpendapat bahwa dalam melaksanakan tugasnya secara maksimum pegawai sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang baik yang mampu memotivasi para pegawainya untuk bekerja dengan tekun, sehingga tujuan Rumah Sakit dapat dicapai. beliau menambahkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik para perawat akan berlomba-lomba untuk memperoleh prestasi dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dipandang penting karena pegawai rumah sakit bisa saja berfikiran buruk tentang cara atasan dalam memimpin Rumah Sakit sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para pegawai Rumah Sakit itu sendiri.

Menurut Rivai & Mulyadi (2011), persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna lingkungan mereka. Persepsi itu penting dalam studi perilaku organisasi karena perilaku orang didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa itu realitas dan bukan mengenai realitas itu sendiri.

Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut Kartono (2006), adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis

di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan mengerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi tercapainya suatu tujuan tertentu.

Persepsi terhadap kepemimpinan sangat perlu dilakukan untuk mengetahui baik buruknya kepemimpinan seseorang. Hal ini dilakukan karena pemimpin memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Salah satu peranan kepemimpinan yang teramat penting dalam proses pengelolaan suatu organisasi adalah mengintegrasikan berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh berbagai satuan kerja dalam organisasi demi terjaminnya kesatuan gerak. Tidak kalah pentingnya adalah kegiatan pemantauan, yang dilakukan dengan penyelenggaraan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajerial melalui manajemen ini diketahui sejauhmana tingkat efisien, efektifitas dan produktifitas yang diinginkan dan ditetapkan tercapai sekaligus menemukan cara-cara mengatasi berbagai permasalahan, penyimpangan dan bahkan penyelewengan yang mungkin timbul.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada sejumlah pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru telah melakukan beberapa cara untuk meningkatkan karir perawatnya, namun pada kenyataannya masih ada perawat yang kurang memperhatikan pengembangan karirnya di Rumah Sakit tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran perawat dan beberapa faktor yang menghambat pengembangan karir itu sendiri sehingga kinerja perawat tersebut tergolong rendah. Padahal

sudah semestinya perawat yang merupakan profesi yang sangat potensial dalam suatu Rumah Sakit mampu mengembangkan karirnya agar kinerjanya juga mengalami peningkatan.

Secara keseluruhan, data yang diperoleh pada bulan Oktober 2012 di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru ditemukan bahwa Rumah Sakit tersebut selalu membuat program-program dalam upaya meningkatkan karir dan kinerja perawatnya secara keseluruhan. Walaupun demikian, masih terdapat perawat yang memiliki kinerja yang rendah hal ini diindikasikan dengan masih terdapat perawat yang memiliki kesadaran yang kurang dalam meningkatkan kinerjanya, masih ada perawat yang menolak meningkatkan karirnya disebabkan faktor usia, faktor kesibukan dalam membagi waktu, perawat yang memiliki kinerja yang baik hanyalah perawat yang memiliki insentif yang tinggi sementara perawat yang insentifnya rendah memiliki kinerja yang rendah pula, masih terdapat perawat yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerjanya di tempat kerja, selain itu para perawat dihadapkan dengan masalah pergantian kepala Rumah Sakit yang terus menerus terjadi dan mempengaruhi persepsi mereka terhadap kepemimpinan yang ada.

Dengan pola hubungan dalam pergantian masa jabatan kepala rumah sakit yang terus menerus terjadi seperti inilah yang mengakibatkan inisiatif dan daya kreasi menjadi sesuatu yang berharga mahal dan secara tidak langsung turut mempengaruhi rendahnya kinerja perawat di Rumah Sakit tersebut.

Berdasarkan gejala permasalahan di atas, maka penelitian tentang pengembangan karir dan kepemimpinan perlu dilakukan untuk mengetahui kinerja perawat pada Rumah Sakit Tampan Kota Pekanbaru. Untuk itu,

penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Pengembangan Karir dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka masalah utama yang akan dibahas pada penelitian ini adalah tentang “apakah ada hubungan pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru?”

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

D. Keaslian Penelitian

Sebelum penulis melakukan penelitian lebih lanjut tentang Hubungan Pengembangan Karir dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru. Penulis telah mempelajari penelitian yang dilakukan oleh Ernie Juliantie tahun 2012 dengan judul penelitian: Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Payung Sekaki Gugus I Kota Pekanbaru.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ernie Juliantie dengan penelitian yang penulis lakukan terdapat pada variabel penelitian yang meliputi pengembangan karir, kepemimpinan, dan kinerja.

Sedangkan perbedaannya adalah, penelitian yang dilakukan oleh Ernie Juliantie menggunakan subjek Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Payung Sekaki Gugus I Kota Pekanbaru, sementara subjek penelitian yang peneliti lakukan adalah Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian, adalah sebagai berikut:

1. Dapat menambah wawasan tentang hubungan antara pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.
2. Dapat memberikan informasi kepada pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru tentang hubungan pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja perawat.