

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan seseorang dengan memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain, agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi tertentu, seseorang pemimpin harus melakukan upaya perubahan karakter. Hal ini dikarenakan, perubahan karakter merupakan strategi memecahkan permasalahan yang dihadapi. Tanpa perubahan karakter integritas yang kukuh, daya tahan menghadapi kesulitan dan tantangan, visi serta misi yang jelas, seseorang tidak akan pernah menjadi pemimpin (Thoha, 2013).

Menurut teori Gibson yang dikutip Mangkunegara, kinerja seorang petugas sendiri dipengaruhi beberapa faktor diantaranya faktor internal yang meliputi kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. sedangkan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja yaitu yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Mangkunegara, 2014b).

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu memengaruhi motivasi kerja SDM nya agar mereka mampu

bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab dengan alasan karyawan harus didorong untuk bekerja sama dalam organisasi, karyawan harus senantiasa di dorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja dan motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi (Kontesa, 2014).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, terlihat bahwa gaya yang digunakan para pemimpin adalah interaksi pemimpin dengan bawahannya, namun gaya tersebut tidak digunakan dengan baik sehingga terlihat pada 10 tenaga kesehatan Puskesmas Peureulak Barat, 6 tenaga kesehatan diantaranya memiliki kinerja yang rendah, hal ini terlihat dari tenaga kesehatan ada sering absen kerja, kerja yang setengah hati, pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan ada beberapa tenaga kesehatan yang bermalas-malasan dalam bekerja. Faktor yang membuat kinerja kerja kurang baik dikarenakan kepemimpinan kepala Puskesmas yang kurang memperhatikan keluhan-keluhan dari para tenaga kesehatan. Gaya kepemimpinan yang ada di Puskesmas Peureulak Barat yaitu pemimpin tidak pernah berkomunikasi dengan baik kepada bawahan, pemimpin tidak mau memperhatikan hasil kerja dari bawahan, pemimpin tidak mau membimbing bawahannya apabila bawahan tidak mengerti masalah dalam pekerjaannya, pemimpin tidak mau berbaur dengan bawahan, pemimpin terlalu kaku atau terlalu berwibawa kepada bawahannya dan pemimpin hanya mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan urusan pekerjaan, serta pemimpin terlalu arogan (marah-marah) ketika bawahan melakukan kesalahan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal diketahui dampak kurangnya kinerja pegawai UPT Puskesmas Ciawi terlihat dari lamanya proses pelayanan dari mulai pendaftaran, pemanggilan pasien, serta menunggu lama untuk mendapatkan obat serta kurang diperhatikannya kebersihan di sekitar puskesmas. Proses pendaftaran yang lamban bisa

dikarenakan oleh beberapa faktor seperti kurang tepatnya jam buka dan juga kurang disiplinnya pegawai. Hal tersebut juga dikarenakan banyaknya pasien yang mendaftar pada pagi hari serta kurang koordinasinya antar pegawai sehingga terkadang terjadi missed yang menyebabkan proses pendaftaran yang memerlukan waktu. Dari segi pemanggilan pasien lebih dikarenakan kehadiran dokter atau tenaga medis yang kurang on time sehingga para pasien menunggu lama sekitar 30 – 60 menit rata-rata dari yang sudah dijadwalkan sampai para tenaga medis datang ke Puskesmas.

Sedangkan jika dilihat dari pelayanan pemberian obat, dapat diketahui bahwa untuk mendapatkan obat yang sudah diresepkan oleh tenaga medis, waktu tunggu pun bisa sekitar 1 – 3 jam. Hal ini dikarenakan kurangnya SDM yang ada pada loket obat dan kurang diperhatikan oleh pihak puskesmas sehingga lama waktu tunggu mulai dari pendaftaran sampai pengambilan obat bisa menyita waktu pasien. Dan juga kebersihan yang kurang diperhatikan oleh petugas kebersihan Puskesmas Ciawi membuat para pasien menjadi kurang nyaman ditambah juga lamanya menunggu antrian seperti yang dijelaskan diatas menjadi pasien kurang mendapatkan pelayanan yang seharusnya diterima.

Berdasarkan hasil pengamatan awal diketahui bahwa permasalahan kurangnya kinerja pegawai di Puskesmas Ciawi diduga karena faktor kepemimpinan yang kurang menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya dengan maksimal. Jika dilihat dari fungsi-fungsi kepemimpinan yang paling terlihat di Puskesmas Ciawi adalah fungsi pengendalian atau controlling terhadap para pegawainya kurang diperhatikan.

Kinerja UPTD Puskesmas di Kabupaten Kuningan tidak optimal disebabkan oleh empat faktor, yaitu; (1) masyarakat kurang berpartisipasi, (2) kemampuan dan

kemauan/motivasi pegawai kurang, (3) kepemimpinan yang lemah, dan (4) dukungan sumber daya manajemen yang tidak memadai. Secara empiris penyebab tidak optimalnya kinerja pelayanan UPTD Puskesmas akibat dari lemahnya kepemimpinan Kepala UPTD Puskesmas, sehingga tidak mampu menggalang, membina dan mengembangkan partisipasi masyarakat, tidak bisa meningkatkan kemampuan dan kemauan/motivasi pegawai UPTD Puskesmas, tidak mampu menggali, menghimpun dan mengorganisasi sumber daya manajemen, serta tidak mampu melaksanakan manajemen pelayanan jasa kesehatan. Di lain pihak kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja pada organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah organisasi atau instansi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi atau instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Kontesa, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurmawilis, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Rokan Hulu dianjurkan untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinannya terutama pada aspek memberikan perhatian pada karyawan baru, menemukan keinginan karyawan serta memberikan informasi mengenai organisasi dan pihak rumah sakit juga harus lebih memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawannya terutama dalam aspek memberikan kebijakan promosi, penghargaan terhadap keberhasilan tugas serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri (Nurmawilis, 2010).

B. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala terhadap kinerja tenaga kesehatan.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari berbagai jurnal terkait.
- b. Menganalisis pengaruh faktor-faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menambah pengetahuan, pemahaman, pengalaman serta wawasan peneliti dalam melaksanakan penelitian sederhana secara ilmiah dalam rangka mengembangkan diri dan melaksanakan fungsi bidan sebagai peneliti (*researcher*).

2. Bagi Profesi Bidan

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan hasil penelitian dapat menjadi tolak ukur dalam gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PKM.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi, khususnya penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.