

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit adalah suatu lembaga yang memberikan pelayanan kesehatan yang sangat penting untuk menyediakan ruang pelayanan seperti rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas tinggi dalam rangka mempercepat peningkatan penyembuhan secara menyeluruh, terjangkau, terpadu, dan diterima baik oleh masyarakat (Sari, 2016). SDM di rumah sakit diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam melayani pasien, sehingga dapat menciptakan sesuatu yang lebih baik dalam lingkungan kerja.

Menurut WHO (*World Health Organization*) menyatakan bahwa perawat di seluruh dunia berjumlah 19,3 juta perawat (Wahyu, et.al, 2018). Sedangkan berdasarkan data yang di dapat dari Badan Pusat Statistik (BPS), perawat di Indonesia berjumlah mencapai 511.191 orang perawat pada tahun 2021. Jumlah itu semakin meningkat (16,65%) dari tahun sebelumnya yang mencapai sebesar 438.234 orang perawat. Berdasarkan provinsinya, perawat yang paling banyak berada di daerah Jawa Timur, yaitu 66.295 orang perawat. Sementara itu, Kalimantan Utara menjadi Provinsi yang paling sedikit dengan jumlah perawat hanya 2.427 orang perawat. Kemudian, dari data Dinas

Kesehatan Provinsi Lampung Tenaga Keperawatan berjumlah 6.512 orang perawat. Serta menurut data dari DPD PPNI Kabupaten Pringsewu jumlah anggota perawat yang sudah terdaftar sebanyak 1.282 orang.

Salah satu profesi di bidang kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yaitu perawat. Perawat adalah tim pelayanan kesehatan yang ikut berperan penting baik tidaknya suatu pelayanan kesehatan di rumah sakit atau lembaga kesehatan lainnya karena selain jumlahnya yang dominan, perawat juga merupakan sebuah profesi yang sering berinteraksi dengan pasien atau keluarga untuk memberikan asuhan keperawatan setiap hari secara terus menerus sehingga kinerja perawat sangat menentukan kualitas rumah sakit, perawat juga berperan sangat penting dalam melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit dan tenaga kesehatan yang sangat sering berhubungan dengan pasien. Akan tetapi, kini masih banyak sekali keluhan pasien dan keluarganya tentang kinerja seorang perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan kepada pasien, hal ini sangat terlihat dari masukan pasien dan keluarga tentang pelayanan yang ada di rumah sakit terutama perawat (Maslita, 2017 dalam Lenny & Andi, 2019).

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan

mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan adalah suatu pernyataan yang menguraikan kualitas yang diinginkan terkait dengan pelayanan keperawatan terhadap klien (Fergie, et.al, 2015).

Standar yang ditetapkan oleh Depkes RI tentang pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan adalah 75%, pendokumentasian asuhan keperawatan yang tidak baik dapat dikaitkan dengan banyak variabel, antara lain motivasi kerja, stress kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar manusia yang kurang harmonis, supervisi dari atasan tidak efektif serta mungkin saja kejenuhan kerja (Supratman & Utami, 2009 dalam Masrih 2018).

Kinerja perawat yang rendah disebabkan karena sedikitnya staf atau staf tidak menerapkan asuhan keperawatanyang baik kepada pasien berdasarkan standar operasional dapat berdampak pada ketidakpuasan masyarakat dan pasien. Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi baik tidaknya kinerja perawat yaitu gaya kepemimpinan kepala ruang. Untuk memastikan kinerja perawat dalam melakukan pelayanan kepada pasien itu berkualitas, maka sangat diperlukan untuk melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja perawat salah satunya melalui kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan. Semakin banyak kinerja perawat yang rendah, maka kualitas perawat dalam

melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan pasien akan menurun. Seorang perawat dituntut untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efisien dan efektif (Junaid, 2016 dalam Lenny & Andi, 2019).

Seorang perawat yang professional dan diberi tanggung jawab lebih dan wewenang untuk memimpin dalam mengelola kegiatan suatu pelayanan keperawatan dan mampu memberikan contoh yang baik untuk staf atau bawahannya untuk memberikan pelayanan yang puas kepada masyarakat agar kualitas kinerja perawat baik di ruang rawat adalah kepala ruangan (Kemenkes, 2017 dalam Nadya, 2022). Kepala ruangan bertanggung jawab untuk memimpin dan mengarahkan suatu kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan. Pemimpin keperawatan harus mampu memimpin, meyakinkan, mengarahkan, meminta, mendesak dan membujuk staf atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pada saat kapanpun apabila rekan kerjanya membutuhkan bantuan mereka, dan mampu memberikan arahan pada staf atau bawahannya agar melakukan pekerjaan dengan apa yang seharusnya dilakukan untuk tercapainya kinerja yang baik yaitu mampu menerapkan asuhan keperawatan kepada pasien dengan baik (Redo & Ermi, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian Raida (2020) dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran tahun 2020 menyebutkan bahwa hasil yang didapat dari penelitiannya yaitu dari uji statistik menggunakan *Kendall Tau-b* dan *korelasi berganda* gaya

kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana didapatkan  $p\text{-value} = 0,002 < \alpha = 0,05$  yang artinya secara umum terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana. hampir seluruh responden sebanyak 21 responden (45,7%) dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis, sebanyak 26 responden (56,5%) dalam kategori kinerja baik.

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Sydonia et,al (2014) dengan judul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado pada tahun 2014 berdasarkan hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa populasi seluruh perawat pelaksana sebanyak 94 orang dan sampel penelitian diambil sebanyak 54 orang perawat pelaksana. Desain penelitian adalah survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil uji *spearman rank*, tingkat kemaknaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian tersebut yakni terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan pada perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu pihak yang ada di RSUD Pringsewu wawancara di mulai pada tanggal 1 desember 2022, menunjukkan bahwa Rumah sakit umum daerah Pringsewu adalah satu-satunya rumah sakit pemerintah di Kabupaten Pringsewu yang bertipe C, semua jumlah perawat yang bekerja di Rumah sakit umum daerah Pringsewu sebanyak 94 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap. Ruang rawat inap yang ada di RSUD

Pringsewu ada 7 ruang rawat inap diantaranya yaitu ruang anak, ruang perinatologi, ruang bedah, ruang alamanda, ruang isolasi, ruang penyakit dalam, serta ruang VIP. Terdapat gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala ruangan Di RSUD Pringsewu, akan tetapi gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan kepala ruangan tersebut masih kurang tegas dalam mendampingi perawat pelaksana, sehingga kinerja perawat masih kurang disiplin, telat masuk dan pulang kerja sebelum waktunya. Selain itu, kinerja perawat masih kurang optimal dalam pengisian dokumentasi asuhan keperawatan seperti dibagian intervensi dan evaluasi.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan, Maka peneliti mengambil judul tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu Tahun 2023”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dimasyarakat masih terdengar keluhan tentang kinerja perawat dalam melayani masyarakat, ada yang menyebutkan bahwa perawat judes, kurang *care* dalam menangani pasien, perawat lambat dalam melakukan tindakan kepada pasien yang datang untuk berobat, perawat kurang ramah, semua ini mengkritik tentang kinerja perawat dalam melayani pasien. Hal tersebut akan berdampak pada kepuasan pasien, berbagai study yang berbasiskan populasi

perawat dan rumah sakit telah dilakukan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana, Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya yaitu “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu Tahun 2023”.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Daerah (RSUD) Pringsewu Tahun 2023.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Diketahui distribusi karakteristik responden kinerja perawat pelaksana melalui distribusi frekuensi usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja
- b. Diketahui distribusi frekuensi responden terhadap terhadap gaya kepemimpinan Kepala Ruangan
- c. Diketahui distribusi frekuensi responden kinerja perawat pelaksana terhadap penerapan asuhan keperawatan
- d. Diketahui hubungan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam penerapan asuhan keperawatan

## **D. Ruang Lingkup**

### 1. Lingkup Materi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu Tahun 2023

### 2. Lingkup Sasaran

Sasaran penelitian ini yaitu perawat pelaksana di ruang rawat inap.

### 3. Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Daerah Umum (RSUD) Pringsewu Tahun 2023

### 4. Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Mei 2023

### 5. Lingkup Metode

Penelitian ini dilakukan melalui metode survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

#### a. Bagi Institusi Universitas Muhammadiyah Pringsewu

Sebagai referensi dan bahan bacaan mahasiswa/i di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Pringsewu dan sebagai bahan perbandingan penelitian lainnya mengenai kemampuan Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan masukan dalam perkembangan ilmu pengetahuan selanjutnya khususnya dalam bidang ilmu manajemen keperawatan dalam mengetahui tentang gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau rumah sakit.

Dapat memberikan informasi mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di rumah sakit dan memberikan informasi yang adekuat dan akurat.

## **2. Manfaat Aplikatif**

a. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Rumah Sakit sebagai evaluasi kepala ruangan untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan lebih dari satu seperti gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter sehingga kepala ruangan dapat menyeimbangkan, dan supaya tidak dominan ke gaya kepemimpinan demokratis ataupun otoriter .

b. Bagi Perawat Pelaksana

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan perawat pelaksana sebagai evaluasi agar lebih baik lagi dalam menerapkan asuhan keperawatan, melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan terutama pada bagian intervensi dan evaluasi, lebih disiplin agar tidak ada lagi perawat yang telat masuk dan pulang sebelum waktunya.