

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak (RSI NU Demak) didirikan tahun 2001 oleh pengurus cabang Nahdlatul Ulama Demak, Jawa tengah. merupakan rumah sakit swasta milik Pengurus Besar Nahdlatul Ulama yang pengelolaannya dilimpahkan kepada Yayasan Hasyim Asy'ary Demak. Dimana memberikan pelayanan kesehatan melalui pelayanan keperawatan dengan menjadikan RSI NU Demak sebagai pusat rujukan pelayanan kesehatan yang terkemuka. Peningkatan pelayanan keperawatan yang baik diharapkan pasien dan keluarga di RSI NU Demak mendapatkan kepuasan dalam pelayanan dibidang kesehatan.

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, dimana untuk menjalankan tugas tersebut Rumah Sakit mempunyai 4 (empat) fungsi yang harus dilakukan adalah penyelenggara pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan dan penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penerapan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan

memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan (www.fkm.ui.ac.id/monitoring).

Sebagai organisasi yang berorientasi pada pelayanan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan pelayanan yang maksimal bagi pasien (Dila dan Rochmah, 2015). Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah sakit umum bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang menyeluruh bermutu dan terjangkau untuk semua lapisan masyarakat, baik pelayanan promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif (Djunawan dan Haksama, 2015) serta melaksanakan upaya rujukan (Departemen Kesehatan RI, Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Indikator menuju Indonesia Sehat 2010 Jakarta, 2001).

Sumber daya manusia di sektor kesehatan merupakan semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional dibidang kesehatan. Sumber daya manusia yang baik dapat tercapai apabila sumber daya tersebut berorientasi dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat (Brahmasari, 2014). Salah satu implementasi tugas pelayanan diwujudkan dalam masalah disiplin kerja yang memerlukan keteladanan dari seorang pemimpin. Kepemimpinan seseorang akan mewarnai pola kerja serta cara mengakomodasi seluruh fungsi yang ada dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Keberadaan seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan untuk mengkoordinir organisasi serta mengarahkan SDM dalam melaksanakan aktivitasnya. Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun,

memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan, menjalin jaringan komunikasi yang baik dan berusaha menjalin persahabatan, kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pimpinan dan bawahan (Robbins, 2015). Kenyataan di RSI NU Demak ada kecenderungan pemimpin masih bersikap otoriter yang menyebabkan SDM tidak bisa menyampaikan pemikiran, ide, gagasan dengan baik. Hal ini disebabkan karena rasa takut dimarahi sehingga SDM lebih banyak diam dan sekedar mengikuti perintah pimpinan. Kadang-kadang pemimpin cenderung menyalahkan SDM tanpa memberikan arahan bagaimana cara memperbaiki kesalahan tersebut supaya tidak terulang lagi.

Selain faktor kepemimpinan tersebut diatas bagi organisasi peningkatan kinerja SDM melalui faktor kompetensipun juga menjadi prioritas utama. Dimana saat ini banyak organisasi telah menemukan bahwa kemampuan SDM mereka adalah kunci untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif dan studi kompetensi telah memperoleh lebih banyak minat dan perhatian. SDM yang memiliki kompetensi tinggi untuk menunjang kinerja mutlak dibutuhkan karena orang-orang hebat dengan kompetensi tinggi sangat diunggulkan posisinya di seluruh bagian lembaga organisasi dan instansi (Suwendra, 2016). Konsep MSDM Berbasis Kompetensi atau *Competency Based Training (CBT)* menawarkan pendekatan baru yang dapat diterjemahkan tuntutan kebutuhan kompetensi kedalam kebutuhan kompetensi jabatan dan kebutuhan kompetensi

individu (Sedarmayanti, 2007). Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kenyataan akan berbicara lain apabila seorang SDM bekerja tidak pada bidang keahliannya, hal ini akan berakibat pada menurunnya tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki dapat mendukung sistem kerja.

Disamping faktor kepemimpinan dan kompetensi terdapat pula faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja SDM (Safitri,2013). Hal ini dapat diterjemahkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap perilaku SDM yang taat pada aturan yang berlaku, baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pelaksanaan tugas sangat memerlukan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis bagi seluruh SDM, dari pimpinan sampai pada tingkat SDM yang paling bawah, agar tercapainya suatu tujuan yang diharapkan. Namun kenyataan di RSI NU Demak masih dijumpai tindakan indisipliner dimana SDM masih suka kerja santai yang ditandai dengan masuk kerja datang terlambat.

Tabel 1.1
Data SDM Melakukan Finger Scan Tepat Waktu dan Terlambat Absen pada
Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak Tahun 2017

Tahun 2017(Bulan)	Tepat Waktu		Terlambat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Januari	185	88.1	25	11.9
Februari	189	90.0	21	10.0
Maret	190	90.5	30	14.3
April	194	92.4	16	7.6
Mei	190	90.5	20	9.5
Juni	195	92.9	15	7.1
Juli	184	87.6	26	12.4
Agustus	192	91.4	18	8.6
September	198	94.3	12	5.7
Oktober	194	92.4	16	7.6
November	193	91.9	17	8.1
Desember	176	83.8	34	16.2
Rata-rata	190	90	21	10

Sumber : RSI NU Demak, 2018

Keterangan : Jumlah karyawan 210 orang

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 210 SDM yang absen tepat waktu rata-rata sebanyak 190 karyawan (90%) dan terlambat mencapai rata-rata 21 SDM (10%). Berikutnya disajikan tabel capaian layanan Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak tahun 2015-2017.

Tabel 1.2
Capaian Layanan Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak
Tahun 2015-2017

Keterangan	Tahun			Standar
	2015	2016	2017	
BOR (%)	90,74	91,89	71,28	60-85
ALOS (Hari)	5,70	5,51	5,78	6-9
TOI (Hari)	0,44	0,41	1,56	1-3
BTO (Kali)	66,82	68,43	54,73	40-50
NDR (%)	41,2	37,1	34,1	<25
GDR (%)	79,2	71,1	68,3	≤ 45

Sumber : RSI NU Demak, 2018

Pada tabel 1.2 menunjukkan hasil capaian layanan Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak pada tahun 2015-2017. Untuk tingkat pencapaian

BOR (tingkat penggunaan hunian tempat tidur) dan TOI (jumlah jeda hari pemakaian tempat tidur pasien lama dengan pasien baru), BTO (jumlah tingkat pemakaian tempat yang digunakan dalam satu periode), NDR (tingkat kematian pasien setelah 48 jam perawatan) dan GDR (tingkat kematian pasien secara keseluruhan) sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun untuk jumlah rata-rata hari perawatan (ALOS) menunjukkan hasil perawatan masih di bawah standar yang telah ditetapkan. Untuk itu, masalah ini perlu mendapat perhatian, karena dikhawatirkan tujuan organisasi tidak tercapai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu perlu diteliti faktor-faktor penyebabnya, sehingga pencapaian hasil kerja memenuhi standar yang diharapkan.

Selain fenomena tersebut terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda (*research gap*) dari beberapa temuan penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian Rochmah (2015) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan SDM. Penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014) menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Sedangkan penelitian Brahmasari (2014) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian yang dilakukan oleh Suwendra (2016) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Berpijak dari fenomena maka dirasa perlu dikembangkan lebih lanjut dalam bentuk penelitian yang lebih spesifik dengan judul "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Kepemimpinan dan Kompetensi Yang Dimediasi Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap terhadap kinerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak ?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.

2. Mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi terhadap kinerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan terhadap disiplin kerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi terhadap disiplin kerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja SDM Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi guna pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kinerja SDM.

2. Bagi Pengetahuan dan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi kalangan peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja serta kinerja SDM.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian serta membandingkan antara

pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.