BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain, agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. (Tohari, 2018) 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. (Usman et al., 2020)

Menurut Mangku negara, salah satu faktor yang memengaruhi kinerja ialah kepemimpinan yang termasuk dalam faktor organisasi. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, pimpinan bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi. (Mangkunegara, 2020) Sehingga peran pemimpin di lingkungan organisasi sangat vital serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. (Depitra & Soegoto, 2018) Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, karena dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja. (Susanto, 2018)

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 motaivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi. (Effendi et al., 2021)

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Andi Prayogi & Andi Prayogi, 2018) 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. (Monica, 2018) Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. (Marpaung, 2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. (Clinton et al., 2018)

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. (Clinton et al., 2018) Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. (Usman et al., 2020)

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan dalam memimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut pada suatu organisasi akan memberikan pengaruh terhadap suasana suatu organisasi dan iklim kerja dari organisasi itu sendiri, karena gaya kepemipinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin secara tidak langsung mengatur seperti apa sistem kerja dari organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tersebut memberikan warna terhadap organisasi itu sendiri, bahkan menciptakan budaya dalam organisasi yang ketika pemimpin baru masuk menggantikan pemimpin yang lama dengan gaya kepemimpinan yang berbeda membutuhkan waktu adaptasi bagi anggotanya untuk beradptasi dengan budaya baru yang diciptakan oleh pemimpin (Saputra et al., 2019)

Dalam menjalankan fungsi dan peranannya sebagai pemimpin, maka seorang pemimpin biasanya menerapkan gaya atau pendekatan dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dapat menerapkan pendekatan atau gaya apapun yang menjadi ciri khas dari pemimpin tersebut. Seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi pengikut dalam rangka memperoleh tujuan yang diharapkan. Tipe kepemimpinan yang mempunyai perbedaan dapat berpengaruh terhadap efektivitas atau kinerja organisasi. Oleh sebab itu maka peran kepemimpinan dalam organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianutnya (Latifah, 2021).

Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transaksional, dimana pemimpin mendelegasikan tugas-tugas kepada organisasi dengan model transaksi, gaya transformasional yaitu pembaharu, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan serta gaya kepemimpinan situasional yaitu Kepemimpinan situasional mengharuskan pemimpin buat menyesuaikan gaya mereka pada kecakapan serta komitmen bawahan. Pemimpin yang efektif yaitu mereka yang bisa mengetahui apa yang diharapkan bawahan, serta menyesuailan gaya mereka buat bisa memenuhi kebutuhan tadi (Shalahuddin, 2016).

Keberhasilan pelayanan kesehatan sangat tergantung pada keterlibatan perawat dalam menyediakan perawatan berkualitas bagi pasien, sehingga kepuasan pasien dapat dicapai. Oleh karena itu, penting bagi puskesmas untuk memiliki pemimpin yang mampu membimbing dan mengarahkan perawat dalam upaya mencapai kepuasan pasien (Rumaisha, 2019).

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dilapangan pada tahun 2023 terdapat 30 tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Kwandang. Dari hasil observasi awal peneliti terkait Identifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Puskes Kwandang yakni perbedaan penyesuaian gaya kepemimpinan, Perbedaan pandangan antara pemimpin dan anggota, Pengambilan keputusan yang dilakukan dengan mempertimbangkan kinerja anggota dengan sepenuhnya.

Sebagaimana observasi awal peneliti di Puskesmas Kwandang Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan efektivitas kepemimpinan terutama pada aspek memberikan perhatian pada karyawan baru, menemukan keinginan karyawan

serta memberikan informasi mengenai organisasi dan pihak puskesmas 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.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penyesuaian Gaya Kepemimpinan
2. Perbedaan pandangan antara pemimpin dan anggota
3. Pengambilan keputusan secara demokratis dan tegas

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti tertarik untuk menganalisis masalah tentang

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara Berdasarkan Aspek Transaksional?
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara Berdasarkan Aspek Transformasional?
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Puskesmas Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara Aspek Situasional Kepala?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Puskemas Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara Berdasarkan Aspek Transasksional
2. Untuk mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara Berdasarkan Aspek Trasnformasional
3. Untuk mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara Berdasarkan Aspek Situasional

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kualitas kepemimpinan yang maksimal untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil suatu kebijakan lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ke berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Institusi

   Hasil penelitian ini akan membantu institusi dalam menghadapi perubahan yang sering terjadi dalam lingkungan pelayanan kesehatan. Kepala puskesmas yang mampu mengenali perubahan situasional dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka akan memungkinkan institusi untuk beradaptasi dengan lebih baik terhadap tantangan baru dan perubahan kebijakan.

2. Bagi Tempat Penelitian

   Hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat utama berupa peningkatan efektivitas kepemimpinan di tingkat puskesmas. Penelitian tentang gaya kepemimpinan situasional membantu kepala puskesmas memahami kapan dan bagaimana mereka harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi yang sedang dihadapi. Ini akan berdampak positif pada pengambilan keputusan yang lebih baik, komunikasi yang lebih efektif, dan kinerja tim yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan untuk mengaplikasikan teori penelitian yang telah didapatkan sehingga dapat di jadikan acuan dalam penerapan pada kehidupan sehari-hari.

4. Bagi peneliti selanjutnya

   Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengaplikasikan teori penelitian yang telah didapatkan tentang penyusunan penelitian sehingga dapat di jadikan acuan dan mendapat informasi yang lengkap untuk dikembangkan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas kesehatan.