

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia, Sumber Daya Manusia Kesehatan menyumbang 80% pengaruhnya terhadap pelayanan. Pemanfaatan tenaga kesehatan adalah tanggung jawab semua orang untuk mempercepat pembangunan kesehatan nasional Indonesia yang komprehensif. Melalui Komisi Khusus Sumber Daya Kesehatan, yang diharapkan mampu mengemban melaksanakan program secara terpadu, pemerintah memperjuangkan ketersediaan basis energi kesehatan. Pendelegasian khusus tenaga kesehatan tersebut dilakukan sesuai dengan petunjuk Pasal 23 ayat 2 UU No.36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan. Komisi Khusus Sumber Daya Kesehatan dibentuk untuk mendorong pemanfaatan puskesmas untuk mendukung inisiatif kesehatan individu dan warga tahap awal. (Kemenkes, 2020)

Salah satu aspek organisasi atau institusi yang berperan sangat penting adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini pegawai adalah sumber daya. Faktor terpenting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi adalah tenaga kerjanya. pegawai adalah warisan yang memiliki dampak signifikan terhadap kapabilitas institusi. Ditambahkan lagi, "Harus diketahui bahwa institusi dan karyawan sinkron." Peran kepemimpinan dalam mengumpulkan informasi untuk rencana penentu tujuan institusi rezim dan secara signifikan mempengaruhi arah kebijakan institusi. (Benjamin, 2019)

Posisi kepemimpinan adalah posisi di mana seseorang diberi tanggung jawab untuk memimpin bisnis atau industri dan melaksanakan tanggung jawab mengelola pegawai atau bawahannya sehingga tujuan perusahaan tercapai. Ini adalah area di mana organisasi mencari kepemimpinan yang mampu baik memimpin maupun mengarahkan dalam batas-batas spesifik masing-masing individu. (Jayani & Ruffaida, 2020)

Menurut Mangkunegara, kepemimpinan yang tercantum dalam aspek tubuh merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan. Tubuh dan arahan bekerja untuk memantau dan mengendalikan operasi suatu organisasi, dan kepemimpinan memainkan peran penting dalam hal ini. Akibatnya, posisi atasan di area bawahan harus memastikan bahwa bawahan berfungsi dengan baik dan memenuhi tujuan yang dimaksudkan. Salah satu faktor yang dapat menggerakkan, memfokuskan, mengarahkan, dan menginspirasi pegawai untuk unggul di tugasnya adalah pemimpin menggunakan kepemimpinan yang efektif. Karena dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja, seorang atasan harus mampu memusatkan bawahannya agar kompeten dalam tugasnya. (Usman, 2018)

Suatu kegiatan yang melibatkan, mencerminkan, dan mempertahankan sikap diri sendiri adalah dorongan. Untuk menjalani kehidupan normal dan untuk menginspirasi atau memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan mereka, Anda memerlukan dorongan.

Kemampuan pegawai juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan dorongan kegiatan. Atasan dapat mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan badan yang dilakukan telah berkembang dengan mengukur kemampuan. Menurut Mangkunegara (2005), seorang pegawai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya adalah hasil dari kegiatan. (Jayani & Ruffaida, 2020)

Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin dapat diukur dari kemampuannya memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan. Tujuan perusahaan. Untuk memotivasi orang lain, seorang pemimpin membutuhkan keterampilan motivasi, sehingga peran kepemimpinan memotivasi orang lain dapat dipenuhi dengan cara yang unik dalam jalinan kebersamaan.

Tanggung jawab pemimpin adalah menjadi pemikir analitis dan abstrak yang dapat mengidentifikasi masalah secara akurat. Untuk dapat memecahkan masalah secara efektif dan mengarahkan serta memotivasi pegawai atau staf ke arah yang sejalan dengan tujuan mereka untuk kebutuhan bersama, pemimpin harus mampu untuk menggambarkan semua profesi sehingga menjadi lebih nyata.

Kepemimpinan demokratis berarti bertindak sebagai atasan di tengah-tengah kelompok daripada sebagai orang yang buta hati. Inisiatif aturan mayoritas adalah seseorang yang mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sesuatu dalam pekerjaan mereka, kemudian mendorong

bawahan mereka untuk tanpa henti membangun energi pengembangan dan imajinasi mereka dan dalam menjalankan kewajibannya, otoritas perlu menyambut dan membutuhkan sentimen dan ide dari pertemuan tersebut, belum lagi analisis kebutuhan yang dapat diperoleh. Kemajuan pembelajaran sekolah dapat diperoleh sebagai korban kembali dan digunakan sebagai bahan penilaian dalam kegiatan selanjutnya. Atasan selalu mencoba membangun rasa kebersamaan, menginspirasi antusiasme, dan mendorong karyawan mereka untuk berbuat lebih baik. (Hasan, 2018)

Sebagai sarana pelayanan kesehatan yang disebut Puskesmas, Puskesmas mengutamakan promosi dan perlindungan di wilayah kerjanya untuk menyelenggarakan usaha kesehatan masyarakat dan usaha kesehatan perorangan tingkat dini. (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019, 2019)

Berdasarkan survei awal penelitian yang telah peneliti lakukan melalui wawancara kuesioner di Puskesmas Medan Sunggal. Dari ke-43 pegawai yang bekerja di Puskesmas Medan Sunggal saya mengambil 15 pegawai untuk di lakukan penelitian awal, dengan menyebarkan kuesioner yang berisikan tentang pertanyaan gaya kepemimpinan manakah yang di gunakan oleh kepala Puskesmas Medan Sunggal. Menurut White & Lippit Harbani (2008), gaya kepemimpinan terbagi atas 3 gaya yaitu, otokratis, demokratis, dan gaya bebas. Berdasarkan hasil kuesioner kepada 15 pegawai Puskesmas dapat di tarik kesimpulan secara keseluruhan pegawai memilih gaya demokratis yang di gunakan

oleh kepala Puskesmas Medan Sunggal. Seperti yang di ketahui setiap gaya kepemimpinan memiliki kekuatan dan kelemahannya masing-masing. Gaya kepemimpinan yang di gunakan di Puskesmas Medan Sunggal yaitu gaya kepemimpinan demokratis, kekuatan dari gaya ini ialah pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan dan kelemahannya yaitu karena keputusan diperoleh melalui musyawarah, maka proses pengumpulannya akan memakan waktu lama. Negosiasi itu sulit karena setiap orang memiliki sudut pandang yang sangat berbeda, yang dapat mengakibatkan perselisihan jika keputusan tidak sejalan dengan pendapat para pegawai dari masing-masing badan utama. Maka dari itu, dalam penelitian yang telah saya lakukan benar adanya di temukannya permasalahan yakni terjadi pengambilan keputusan yang memakan waktu lebih lama akibat dari adanya perselisihan pendapat dan argumentasi dalam musyawarah mufakat, masih adanya beberapa pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan kerja, Serta tidak adanya pula insentif sebab insentif hanya di dapatkan dari pemkot dan penghargaan yang di dapatkan bawahan berupa ucapan penghargaan puskesmas tersebut sehingga berkurang pula indikator motivasi kerja yang akan saya teliti. dan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Sehingga, dari permasalahan-permasalahan tersebut dapat di simpulkan bahwa sebaik apapun suatu gaya kepemimpinan maka di dapati permasalahan dari gaya kepemimpinan demokratis.

Berdasarkan penelitian Sumardianti (2016) Berdasarkan hasil analisis informasi yang telah diuraikan sebelumnya, dilaporkan bahwa

secara bersama-sama atau simultan, semua gaya kepemimpinan fleksibel (Petunjuk, Diskusi, Partisipasi dan Deputi) memiliki pengaruh penting terhadap mendorong aktivitas karyawan. Semua elastik bebas berhubungan kuat dengan motivasi kegiatan dengan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan (Pengajaran, Diskusi, Partisipasi dan Deputi) mempengaruhi motivasi kegiatan pegawai sebesar 74,8%. Di sisi lain, lebih dari 25,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh elastis lain yang tidak termasuk dalam bentuk penelitian ini. Semacam gaya kepemimpinan, kebiasaan tubuh, semangat untuk kegiatan dan lain-lain (Thanthirige et al., 2016).

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Dorongan Aktivitas Karyawan Front Office di Sheraton Bandung Penginapan andamp;,” oleh Anton Fuziana tahun 2013, Towers”. Anton Fuziana (2013) menemukan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan mendorong aktivitas karyawan memiliki efek penting dan positif.

Berdasarkan penelitian uci wahyuni (2019) Dari hasil dan analisis informasi dan ulasan pada paragraf sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil eksperimen diperoleh asumsi awal bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan penting terhadap kemampuan paramedis di Puskesmas Kecamatan Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

2. Berdasarkan hasil percobaan, asumsi kedua bahwa impuls elastik berpengaruh secara parsial dan penting terhadap kemampuan paramedis di Puskesmas Kecamatan Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.
3. Berdasarkan hasil percobaan diperoleh asumsi ketiga bahwa elastisitas dan dorongan kepemimpinan secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kemampuan paramedis di Puskesmas Kecamatan Babussalam Kabupaten Rokan Ambang. (Franedy & Kadang, 2020)

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam di UPT Puskesmas Sunggal Area dengan judul skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Dorongan Aktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Daerah Sunggal Pusat pada tahun 2022.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas dapat di kemukakan masalah yang ada pada Puskesmas Medan Sunggal tersebut yaitu : Apakah gaya kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas Medan Sunggal ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas Medan Sunggal.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis wewenang pemimpin tidak mutlak terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal ?
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan terhadap motivasi pegawai Puskesmas Medan Sunggal ?
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal ?
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis komunikasi berlangsung timbal balik terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal ?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah di harapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menambah wawasan dan ke ilmuan peneliti terhadap bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap pegawai puskesmas dan mengembangkan ilmu dan kompetensi diri yang telah di dapat selama pembelajaran dalam masa perkuliahan dalam bidang kesehatan masyarakat.

1.4.2 Bagi UPT Puskesmas Medan Sunggal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada instansi terkait tentang kualitas kepemimpinan yang maksimal untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kesehatan, serta memberikan suatu gambaran dalam masalah yang ada pada Puskesmas agar dapat menjadi acuan puskesmas dalam memperbaiki permasalahan yang ada di Puskesmas sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil suatu kebijakan lebih lanjut.

1.4.3 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan referensi bagi mahasiswa fakultas kesehatan masyarakat mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinand demokratis terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas Medan Sunggal.