

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Para pemimpin sering tidak mengetahui dengan baik permasalahan yang terjadi di lapangan yang mungkin berdampak dalam pencapaian target. Para pemimpin sering hanya menatakan arah serta target yang harus dicapai walaupun tidak realistis. Kesulitan bertambah saat pemimpin tidak memberikan penjelasan serta sarana yang cukup untuk pencapaian target dan tidak mau tahu dengan permasalahan yang dihadapi pengikut. Para pengikut terlibat secara langsung dalam upaya pencapaian tujuan atau target, aktif dalam pemecahan masalah, serta mampu memberi masukan yang bermanfaat.⁽¹⁾

Pengikut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses kepemimpinan. Tidak ada pemimpin tanpa pengikut dan keberhasilan pemimpin tergantung pada para pengikutnya. Keberhasilan kepemimpinan dan pemimpinnya sangat ditentukan oleh perilaku, sikap, motivasi, semangat, disiplin kepuasan kerja dari para pengikutnya. Peran pengikut dalam kepemimpinan dewasa ini sangat berbeda dengan peran pengikut di masa yang lalu. Pada masa lalu orang berpendapat bahwa hubungan antara pemimpin dengan pengikut seperti hubungan antara pengembala dengan ternaknya. Pemimpin merupakan orang yang ditakdirkan untuk memimpin dan pengikut merupakan orang yang ditakdirkan untuk jadi orang yang dipimpin. Dewasa ini pandangan tersebut berubah sama sekali, kesuksesan

kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh pemimpinnya tapi juga ditentukan oleh para pengikutnya.⁽²⁾

Gaya kepengikutan adalah pola perilaku yang digunakan oleh pengikut dalam interaksi sosial dengan pemimpinnya. Istilah pola perilaku disini dipakai dalam pengertian dinamis, tidak statis. Artinya pengikut dapat merubah pola perilakunya dari satu jenis pola perilaku ke pola perilaku lainnya tergantung situasi yang dihadapinya. Dengan kata lain pengikut dapat menggunakan sejumlah perilaku dalam waktu dan situasi yang berbeda. Dalam kepemimpinan jumlah pengikut lebih banyak dari pada pemimpin walaupun dalam kepemimpinan kolektif. Dalam berinteraksi dengan pemimpinnya, pengikut berperilaku dengan pola tertentu.⁽²⁾

Di Indonesia Rumah Sakit sebagai salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit saat ini tidak saja bersifat kuratif tetapi juga bersifat pemulihan (rehabilitatif). Kedua pelayanan tersebut secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan (promotif) dan pencegahan (preventif). Dalam menjalankan tugas dan fungsi kegiatan di sebuah Rumah Sakit cukup kompleks karena tenaga yang bekerja di Rumah Sakit terdiri dari berbagai jenis profesi dan keahlian, medis maupun non medis.⁽³⁾

RSUD Arosuka Kabupaten Solok adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Solok yang berevolusi dari sebuah puskesmas dengan bersifat

penekanan pada preventif dan promotif menjadi sebuah lembaga rumah sakit sejak tanggal 2 Mei 2007 dan ditetapkan melalui Peraturan Bupati Kabupaten Solok Nomor 11 Tahun 2007. Seiring perkembangan Pemerintahan Kabupaten Solok Umumnya dan RSUD Arosuka khususnya ke arah yang lebih baik secara Sumber Daya Manusia (SDM) dan fasilitas yang lebih memadai maka pada tanggal 29 Desember 2009 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor :1166/Menkes/SK/XII/2009 tentang Peningkatan Kelas, maka RSUD Arosuka diakui sebagai rumah sakit yang tergolong tipe C.⁽⁴⁾

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Arosuka Kabupaten Solok dijumpai permasalahan komunikasi yang kurang menyambung antara pimpinan dengan bawahan. Sebagian besar tenaga SDM yang sekarang adalah tenaga yang tadinya melayani pasien untuk preventif, promotif sekarang lebih dititikberatkan pada kuratif. Tenaga profesional medis juga ada yang kontrak dan datangnya hanya 2x seminggu. Dalam hal koordinasi di RSUD Arosuka menunjukkan pimpinan puncak merasakan distribusi wewenang yang diberikan kepada bawahan kurang berjalan sesuai keinginannya. Meskipun telah diberikan wewenang namun semua permasalahan masih berpusat kepada pimpinan puncak.⁽⁵⁾

Kondisi pada RSUD Arosuka memperlihatkan bahwa pimpinan puncak telah berusaha untuk terbuka dan mempercayakan pada kemampuan bawahannya untuk melakukan tugas sesuai tupoksi mereka, namun dari pihak bawahan sendiri menyatakan adanya gap antara pimpinan yang sangat pintar dengan bawahan yang kurang percaya diri akan kemampuannya. Pimpinan tidak memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawan, karena pimpinan merasa sangat percaya pada

bawahan. Selain itu dihadapan pimpinannya para staf membicarakan sang pimpinan sambil menyindir, namun tidak dipahami oleh pimpinan dan ikut pula tertawa, bawahan juga kurang memahami informasi yang diberikan karena pimpinan terlalu pintar dan dalam menjelaskan terlalu *to the point* saja kurang mendetail seperti harapannya, pada setiap akhir penjelasan selalu ditanyakan paham atau tidak oleh pimpinan. Dan biasanya bawahan akan menganggukkan kepala saja. Di RSUD Arosuka pimpinan lebih menekankan hasil akhir tanpa mepedulikan proses yang dilakukan oleh bawahan. Pimpinan menjamin pelaksanaan kegiatan secara garis besar dan menyerahkan sepenuhnya kepada bawahannya. Hal ini memang menjadi kendala pada bawahan yang mempunyai kesulitan terutama dengan latar belakang yang tidak sesuai, misalnya membuat perencanaan alat kesehatan oleh pegawai dengan latar belakang non-medis.⁽⁵⁾

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan diketahui permasalahan terkait perilaku pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok yaitu secara umum kinerja dan kedisiplinan pegawai di RSUD Arosuka Solok sangat rendah, kecepatan dan ketanggapan dalam bekerja juga kurang, motivasi dalam bekerja kurang, selain itu pegawai RSUD Arosuka Solok banyak yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, saat jam bekerja beberapa pegawai tidak berada diruangan dan beberapa pegawai hanya duduk berkumpul sambil mengobrol.

RSUD Arosuka Kabupaten Solok memiliki Direktur baru mulai Januari Tahun 2017, sebagai satu-satunya Rumah Sakit yang berada di Kabupaten Solok, RSUD Arosuka di Kabupaten Solok dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan pelayanan prima kepada masyarakat. Kelley lebih lanjut menjelaskan dalam suatu

organisasi pada kenyataannya lebih banyak orang yang berlaku sebagai bawahan dibandingkan dengan sebagai atasan, penelitian ini menjadi penting agar dapat lebih memahami karakteristik seorang bawahan pada tempat kerja.⁽⁶⁾ Jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan, gaya kepengikutan lebih sedikit mendapat perhatian para peneliti. Khususnya di Indonesia peneliti tidak menemukan penelitian mengenai Gaya Kepengikutan di suatu Rumah Sakit.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Gaya Kepengikutan Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah gaya kepengikutan pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Diketuinya gaya kepengikutan pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuinya pola perilaku berpikir kritis pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
2. Diketuinya pola perilaku keaktifan bekerja pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

3. Diketuinya gambaran gaya kepengikutan pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Mengembangkan kemampuan berfikir dalam menganalisis dan menerapkan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan

2. Bagi Rumah Sakit

Sebagai informasi bagi pihak Rumah Sakit mengenai gaya kepengikutan pegawai yang diterapkan di Rumah Sakit.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan untuk masukan untuk peneliti selanjutnya dalam mengkaji permasalahan tentang gaya kepengikutan pegawai Rumah Sakit.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini terbatas pada analisis gaya kepengikutan pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok dengan dimensi derajat berpikir kritis dan derajat keaktifan dalam bekerja.