BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia seseorang mencakup bakat intelektual dan kekuatan fisiknya, yang mewakili kemampuan bawaannya. Keturunan seseorang dan lingkungan tempat ia dibesarkan merupakan faktor utama yang menentukan kualitas seseorang, sedangkan keinginan untuk mencapai kebahagiaan dalam profesinya menjadi pendorong kinerjanya. Menurut Hasibuan (2003:244) Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pendirian dan pertumbuhan Puskesmas. Alasannya adalah karena manusia memiliki sumber daya bawaan yang dapat dikembangkan lebih lanjut melalui segala bentuk pekerjaan. Meskipun terdapat kemajuan teknologi, puskesmas tidak dapat mencapai fungsi penuhnya tanpa dukungan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten.

Pengembangan sumber daya manusia identik dengan pengelolaan sumber daya manusia. Peran utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk melaksanakan tugas-tugas seperti perencanaan strategis, pelaksanaan, perolehan bakat, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan inisiatif pertumbuhan organisasi untuk perusahaan atau organisasi. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia juga harus mengutamakan kesejahteraan pegawai dan membina interaksi interpersonal yang positif antar pegawai. Pemerintah harus menyediakan elemen-elemen penting ini kepada staf puskesmas untuk menumbuhkan kebahagiaan kerja, meningkatkan motivasi kerja, dan

menumbuhkan semangat kerja yang kuat. Faktor-faktor tersebut meliputi memastikan keselamatan kerja, kesehatan karyawan, lingkungan kerja yang sesuai, dan kompensasi yang adil.

Ada bermacam gaya kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinandemokratis, otokratis, afiliatif, laissez-faire, transformasional, transaksional, dansituasional. Setiap pemimpin memiliki atribut berbeda yang mereka berikan kepada organisasi sambil mengambil peran kepemimpinan. Berbagai gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan yang berbeda, bergantung pada metode komunikasi, strategi implementasi, dan perspektif individu. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang akan berdampak langsung terhadap kinerja bawahannya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi.

Tabel di bawah ini menampilkan jumlah pegawai yang bekerja di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi.

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai pada Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase Perkembangan (%)
2019	38	-
2020	39	2,63
2021	40	2,56
2022	41	2,5
2023	38	(7,31)

Sumber : Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi, Tahun 2024

Tabel di atas menggambarkan fluktuasi jumlah tenaga kerja di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi selama lima tahun terakhir. Jumlah orang yang bekerja di Puskesmas pada tahun 2019 sebanyak 38 orang, kemudian pada tahun 2020 sebanyak 39 orang, naik sebesar 2,63%. Pada tahun 2021, terdapat 40 orang yang bekerja di Puskesmas tersebut, meningkat sebesar 2,56%. Pada tahun 2022, terdapat 41 orang yang bekerja di Puskesmas tersebut, meningkat sebesar 2,5%. Penurunan terakhir terjadi pada tahun 2023, ketika jumlah orang yang bekerja di Puskesmas tersebut sebanyak 38 orang, yaitu sebesar 7,31%.

Tabel di bawah ini menyajikan informasi yang diperoleh dari survei yang dilakukan pada tanggal 21 Mei 2024 dan wawancara dengan Kepala Tata Usaha dan 5 orang pegawai Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi :

Tabel 1. 2
Hasil Wawancara Mengenai Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi

No.	Pertanyaan	Rangkuman Jawaban
1.	Apakah orang yang menduduki jabatan pimpinan di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi?	Pimpinan Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi mempunyai kecerdasan yang cukup untuk membimbing organisasi ini secara efektif.
2.	Apakah pimpinan Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi sudah menunjukkan kedewasaan atas tindakannya saat ini?	Memang benar bahwa para pemimpin menunjukkan kedewasaan ketika mereka bertindak.
3.	Apakah pemimpin mampu berinteraksi secara sopan atau besosialisasi dengan orang lain?	Pemimpin Puskesmas ternyata mampu berinteraksi atau besosialisasi dengan orang lain secara positif atau baik.
4.	Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas, apakah pimpinan mampu memberikan motivasi kepada pegawainya?	Tentu saja dengan membina interaksi sosial yang positif dengan pegawai.

No.	Pertanyaan	Rangkuman Jawaban
5.	Apakah pemimpin di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi dapat menghargai para pegawai?	Ya, pemimpin dapat menghargai para pegawai.
6.	Apakah bagi pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap karyawannya, membantu mereka mengubah pandangan mereka ke arah yang positif?	Pemimpin di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi belum berhasil dalam upaya mempengaruhi staf sehingga menghasilkan perbaikan yang signifikan dalam sikap mereka.
7.	Apakah pemimpin adalah orang yang memiliki kualitas watak yang diperlukan untuk memimpin organisasi?	Karena pemimpinnya adalah seorang dokter, maka ia berhak memimpin Puskesmas sebagai sebuah organisasi. Inilah alasan mengapa jawabannya adalah ya.
8.	Apakah pemimpin memiliki kepribadian yang sesuai dengan peran pemimpin?	Pegawai mempunyai banyak keakraban dengan pemimpin di bidang kepemimpinan.
9.	Di Kota Jambi, apakah pimpinan Puskesmas Paal Merah 2 berwenang mengambil keputusan eksekutif?	Tentu sebagai pemimpin puskesmas memiliki hak eksekutif.
10.	Apakah semua orang merasa nyaman dengan pemimpinnya?	Ya, pemimpin bersikap ramah.

Sumber : Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi 2024

Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi, dengan Kepala Tata Usaha dan lima orang personel sebagai narasumber. Hasil wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi adalah baik.

Salah satu cara untuk mengevaluasi keberhasilan seorang pemimpin adalah dengan melihat seberapa baik karyawannya menyelesaikan pekerjaannya. Seringkali gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat diketahui efektif atau tidaknya bagi karyawannya dengan melihat tinggi atau rendahnya kinerja karyawan tersebut. Dalam hal sikap, bawahan sangat dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan. Apabila pemimpin tidak memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya, maka akan menimbulkan berkembangnya hubungan yang tegang, yang pada akhirnya akan berkembang menjadi lingkungan kerja yang tidak nyaman antara pemimpin dan bawahan.

Kinerja berkenaan dengan hasil usaha seorang karyawan sehubungan dengan tingkat pencapaian dan jumlah pekerjaan yang telah mereka selesaikan sambil memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Wirawan (2009:5) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikasi suatu pekerjaan atau profesi sepanjang jangka waktu tertentu. Pertumbuhan suatu perusahaan sangat bergantung pada keberhasilan karyawannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan terutama dipengaruhi oleh tenaga kerjanya.

Peningkatan tingkat kinerja karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, peningkatan motivasi kerja, peningkatan kenikmatan dalam tugas-tugas mereka, dan yang paling penting, peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kemungkinan mencapai tingkat produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi.

Berikut pencapaian target yang diraih petugas Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi selama lima tahun terakhir:

Tabel 1. 3
Realisasi Kegiatan Pada Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Program	Target	Realisasi	Persentase %
2019	**Promosi Kesehatan** PHBS (Prilaku Hidup Bersih dan Sehat).	210 Rumah	126 Rumah	60
	Kesehatan Lingkungan TPM (Tempat Pengelolaan Makanan) Kesehatan Lingkungan yang memenuhi persyaratan kesehatan.	87 TPM	47 TPM	54,02
	Imunisasi Imunisasi Campak.	403 Bayi	255 Bayi	63,27
	Keluarga Berencana CPR (Peserta KB aktif).	3335 Orang	2395 Orang	71,81
	TB Paru Pengobatan penderita baru BTA terkonfir bakteriologi.	52 Orang	30 Orang	57,69
2020	**Promosi Kesehatan** PHBS (Prilaku Hidup Bersih dan Sehat).	210 Rumah	128 Rumah	60,95
	Kesehatan Lingkungan TPM (Tempat Pengelolaan Makanan) Kesehatan Lingkungan yang memenuhi persyaratan kesehatan.	87 TPM	49 TPM	56,32
	Imunisasi Imunisasi Campak.	403 Bayi	288 Bayi	71,46
	Keluarga Berencana CPR (Peserta KB aktif).	3335 Orang	2420 Orang	72,56
	TB Paru Pengobatan penderita baru BTA terkonfir bakteriologi.	52 Orang	32 Orang	61,53
	Covid-19 Pemberian Masker	350 Kotak	350 Kotak	100
	Covid-19 Penyuluhan dalam Gedung	15 Gedung	9 Gedung	60
2021	**Promosi Kesehatan** PHBS (Prilaku Hidup Bersih dan Sehat).	210 Rumah	132 Rumah	62,85

Tahun	Program	Target	Realisasi	Persentase %
	Kesehatan Lingkungan TPM (Tempat Pengelolaan Makanan) Kesehatan Lingkungan yang memenuhi persyaratan kesehatan.	87 TPM	53 TPM	60,91
	Imunisasi Imunisasi Campak.	403 Bayi	270 Bayi	66,99
	Keluarga Berencana CPR (Peserta KB aktif).	3335 Orang	2435 Orang	73,01
	TB Paru Pengobatan penderita baru BTA terkonfir bakteriologi.	52 Orang	35 Orang	67,30
	Covid-19 Vaksin 1	13.500 Orang	12.461 Orang	92,30
	Covid-19 Vaksin 2	13.500 Orang	10.849 Orang	80,36
2022	**Promosi Kesehatan** PHBS (Prilaku Hidup Bersih dan Sehat).	210 Rumah	128 Rumah	60,96
	Kesehatan Lingkungan TPM (Tempat Pengelolaan Makanan) Kesehatan Lingkungan yang memenuhi persyaratan kesehatan.	87 TPM	25 TPM	28,73
	Imunisasi Imunisasi Campak.	324 Bayi	324 Bayi	100
	Keluarga Berencana CPR (Peserta KB aktif).	3476 Orang	3116 Orang	89,64
	TB Paru Pengobatan penderita baru BTA terkonfir bakteriologi.	57 Orang	26 Orang	45,61
	Covid-19 Vaksin 1	1.000 Orang	524 Orang	52,4
	Covid-19 Vaksin 2	5.500 Orang	5.297 Orang	96,30
	Covid-19 Vaksin 3 (Booster)	13.500 Orang	10.778 Orang	79,83
2023	**Promosi Kesehatan** PHBS (Prilaku Hidup Bersih dan Sehat)	210 Rumah	145 Rumah	69,04

Tahun	Program	Target	Realisasi	Persentase %
	Kesehatan Lingkungan TPM (Tempat Pengelolaan Makanan) Kesehatan Lingkungan yang memenuhi persyaratan kesehatan.	87 TPM	20 TPM	22,98
	Imunisasi Imunisasi Campak.	268 Bayi	268 Bayi	100
	Keluarga Berencana CPR (Peserta KB aktif).	3476 Orang	3452 Orang	99,30
	TB Paru Pengobatan penderita baru BTA terkonfir bakteriologi.	55 Orang	34 Orang	61,81

Sumber : Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi Tahun 2024

Tabel 3 di atas menunjukkan variasi pelaksanaan kegiatan di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi selama lima tahun terakhir. Tahun 2023 merupakan tahun persentase realisasi terendah yaitu pada program Kesehatan Lingkungan yaitu sebesar 22,98%. Capaian realisasi tertinggi terjadi pada tahun 2020, 2022, dan 2023 khususnya pada program covid-19 dan imunisasi yang sama-sama mencapai 100%.

Pusat kesehatan masyarakat dapat memenuhi tujuannya untuk meningkatkan kesehatan dengan memberdayakan berbagai kategori orang yang terlatih secara medis yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengatasi dan mengelola kondisi medis guna memulihkan dan mempertahankan kesehatan yang baik. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RepublikIndonesia Nomor 75/Menkes/SK/2014, Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang bertugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan primer masyarakat dan perseorangan. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan dan

mencegah masalah kesehatan, yang pada akhirnya bertujuan untuk mencapai tingkat kesehatan masyarakat tertinggi di wilayah operasionalnya. Adapun dari keterangan penulis, wajib bagi seluruh Puskesmas di Indonesia, termasuk Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi, untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan keputusan yang diambil Menteri. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk menyusun skripsi yang berjudul : **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS PAAL MERAH 2 KOTA JAMBI".** Tujuan dari skripsi ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini akan fokus pada analisis berbagai permasalahan utama yang diperoleh dari penjelasan komprehensif tentang latar belakang penelitian:

1. Jumlah pegawai dari tahun 2019 sampai 2022 meningkat dan terjadi penurunan jumlah pegawai pada tahun 2023.
2. Target kinerja pegawai pada Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi belum tercapai.
3. Program kesehatan lingkungan lima tahun terakhir pencapaian targetnya sangat rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, dengan memperhatikan uraian yang telah diberikan sebelumnya:

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Puskesmas Paal Merah 2 Kota jambi?

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diPuskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai tujuan berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan dankinerja pegawai di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinanterhadap kinerja pegawai di Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

Dalam rangka memberikan masukan kepada Puskesmas Paal Merah 2 Kota Jambi, khususnya mengenai cara pelaksanaan kepemimpinan dan kinerja. Tujuannya adalah untuk memperluas pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia, mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberi penulis pemahaman yang lebih mendalam mengenaimanajemen sumber daya manusia, khususnya kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan kinerja. Tujuannya adalah untuk memberikan landasan kontemplasi bagi penulis lain yang berminat

melakukan kajian terkait permasalahan serupa.