

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, dimana profesi perawat merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan. Pelayanan profesional perawat sangat menunjang mutu pelayanan yang diberikan sebagai *customer services* kepada pasien (Maria dkk., 2019).

Perawat sebagai salah satu sumber daya terpenting di rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Keperawatan memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Dengan demikian upaya untuk peningkatan pelayanan rumah sakit harus diikuti upaya peningkatan kinerja perawat Sutrisnoputri, 2018).

Kedisiplinan seorang perawat juga dibutuhkan dalam menjaga mutu dan kualitas pelayanan kesehatan. Kedisiplinan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan (asuhan keperawatan) kepada pasien sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit terhadap kliennya, hal ini berpengaruh terhadap proses penyembuhan pasien. Perawat yang disiplin adalah perawat yang mentaati peraturan rumah sakit dan peraturan profesi keperawatan. Perawat yang selalu

ada tepat waktu untuk pasien sangat memberikan kepuasan terhadap pasien akan pelayanan rumah sakit. Dimana perawat selalu datang tepat waktu, selalu melakukan kunjungan ke klien secara rutin, memberikan pengobatan sesuai dengan aturan medis, datang tepat waktu saat klien memerlukan pertolongan perawat (Rosdawati, 2017).

Peningkatan kinerja perawat sangat bermanfaat dalam peningkatan pelayanan asuhan keperawatan yang berdampak pada kepuasan masyarakat. Terbentuknya karakter disiplin kerja dan kinerja yang baik dalam diri perawat tidak terlepas dari unsur kepemimpinan dari atasan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dengan memberi inspirasi untuk mencapai target bersama dengan memberikan kebebasan kemampuan dan pandangan positif dalam organisasi. Seorang pemimpin yang baik akan mampu menggunakan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada bawahan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi salah satunya adalah perilaku disiplin dan kinerja yang baik (Wahyudi, 2016).

Kepemimpinan yang digunakan saat ini hanya pada standardisasi dan formalisasi sehingga hanya memenuhi ekonomi bukan karena pekerjaan yang dicintai. Ketika seseorang merasakan didalam dirinya ada kedamaian, karakter yang sangat kuat dan tindakan yang memberikan pengaruh pendorong perubahan dalam organisasi saat itulah menjadi pemimpin (Wibowo, 2012). Pemimpin merupakan figur penting dalam menjalankan organisasi. Seorang pemimpin harus kompeten dan memiliki sifat yang terpuji, seperti amanah, bijaksana, mampu memberi contoh setiap anak buahnya, dari itu akan menjadi pemimpin yang dihormati dan beribawa (Apandi, 2017).

Pemimpin yang memiliki dasar nilai spiritual maka akan amanah dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin berdasarkan nilai spiritual akan menyebarkan pengaruh positif pada kesehatan manusiawi dan psikologis serta

dapat dijadikan menerapkan *Spiritual Leadership*. Nilai-nilai spiritual memberikan perasaan kesempurnaan kehidupan. Suatu organisasi yang menerapkan spiritualitas akan merasa bermakna ditempat kerja, tampil lebih baik dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Islam mengajarkan bahwa pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya sehingga untuk menjadi pemimpin yang berkualitas perlu adanya kebiasaan (Parivash, 2017).

Hasil penelitian Asmaningrum (2011) menjelaskan bahwa penerapan *spiritual leadership* akan menginspirasi dan memotivasi pekerja dalam mencapai visi dan tujuan organisasi yang didasarkan pada nilai nilai budaya organisasi, yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan tenaga kerja yang memiliki motivasi, komitmen dan produktif. Pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat merupakan profesi yang paling sering berhubungan langsung dengan pasien, tidak lepas dari peran perawat yang dapat memberikan pelayanan dengan nilai – nilai professional secara menyeluruh dengan mencakup kebutuhan spiritual pasien pada asuhan keperawatan (Fradelos et al, 2015).

Enok (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelayanan keperawatan di rumah sakit membutuhkan pemimpin yang efektif. Salah satu model kepemimpinan yang menjawab masalah kepemimpinan dalam organisasi adalah *spiritual leadership* guna mengoptimalkan kinerja perawat. Kinerja perawat yang baik dapat dilihat dari segi bagaimana perawat memberikan pelayanan kesehatan salah satunya perilaku *caring*. Penelitian Ilkafah (2017) yang dilakukan di Rawat Inap RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar didapatkan hasil perilaku disiplin perawat termasuk kategori baik (82,5%) dan sejalan dengan penelitian Firmansyah (2019) yang dilakukan di RSAU Dr. M. Salamun Bandung dengan hasil perawat memiliki perilaku disiplin (52,1%)

Spiritual leadership dalam diri seorang perawat diharapkan dapat berdampak dalam terciptanya rasa spiritual pada pemimpin maupun pengikut,

serta terwujudnya kesejahteraan spiritual pada tingkat individu yang nantinya akan mempengaruhi pola pikir perawat bahwa setiap orang membutuhkan perhatian dalam hal spiritual. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang cukup bermakna tentang pentingnya spiritual leadership dalam perilaku perawat, oleh karena itu metode ini perlu dikaji lebih mendalam dan perlu dikembangkan melalui proses riset yang berkelanjutan. Hasil studi tentang pelayanan dan peningkatan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang yang dilakukan lembaga survey tahun 2014 didapatkan adanya karyawan terutama perawat dinilai kurang tanggap, kurang sigap, kurang komunikatif dalam memberikan pelayanan kesehatan. (Suwigyo, 2014)

Penelitian Sari (2018) yang dilakukan di RSIA Aisyiyah Samarinda pada saat dilapangan masih sering ditemukan perawat yang tidak tepat waktu sesuai jam kerja dan tidak mengikuti peraturan karena tidak memakai atribut lengkap sesuai yang ditentukan. Sureskiarti (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan nilai rata-rata disiplin kerja perawat kelompok intervensi sebelum penerapan spiritual leadership adalah 56,27 dengan nilai minimum 52 dan maksimum 61.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan review pada beberapa literature terkait apakah ada hubungan antara spiritual leadership dengan kinerja dan disiplin kerja perawat

B. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui *literature review* hubungan *spiritual leadership* dengan kinerja dan disiplin kerja perawat.

2. Tujuan Khusus

1. Mendiskripsikan kinerja perawat dengan menerapkan *spiritual leadership* berdasarkan *literature review*.

2. Mendiskripsikan disiplin perawat dengan menerapkan *spiritual leadership* berdasarkan *literature review*.
3. Menganalisis hubungan antara *spiritual leadership* dengan kinerja perawat berdasarkan *literature review*.
4. Menganalisis hubungan antara *spiritual leadership* dengan disiplin kerja perawat berdasarkan *literature review*.

C. Bidang ilmu

Literatur review yang dilakukan bidang ilmu manajemen keperawatan.

