

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) No.75 tahun 2014 menjelaskan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas didirikan sebagai pemberi pelayanan kesehatan tingkat I (PPK I) yang memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat sehingga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Widjaja, 2006).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Puskesmas merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Hal ini dapat diwujudkan apabila SDM yaitu Pegawai puskesmas mampu bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi (Gomes, 2009).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja seseorang atau kelompok dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, komitmen, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan budaya kerja (Mahsun, 2014, Nursyahfitri, 2010).

Baik buruknya prestasi kerja tidak menentukan besar kecilnya gaji/penghasilan, tetapi besaran gaji yang diterima tergantung pada pangkat dan masa kerjanya. Hal ini tidak seperti di organisasi-organisasi swasta, dimana prestasi kerja menentukan besar kecilnya gaji. PNS tidak termotivasi melakukan prestasi kerja yang baik, mereka hanya melaksanakan pekerjaan sebatas yang diperintahkan (belum ada fungsi *reward and punishment*) (Syarif Ahmad, 2014).

Setiap pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan. Selain sifat dari setiap individu itu sendiri juga banyak berpengaruh terhadap kemampuan pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan

individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Sunyoto, 2011).

Faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja anggota, diantaranya adalah menurunnya keinginan anggota untuk mencapai prestasi, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sejawat yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja dalam bekerja (Karmen, 2014).

Begitu halnya dengan pelayanan kesehatan, pencapaian kinerja pegawai Puskesmas dapat dilihat dari pencapaian target yang telah disesuaikan. Perubahan paradigma kesehatan yang lebih menekankan kepada usaha promotif dan preventif diharapkan dapat berdampak kepada penurunan angka kesakitan dan kematian, upaya tersebut dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh dukungan fisik sarana kesehatan baik Puskesmas, Rumah Sakit serta sarana yang melibatkan Peran Serta Masyarakat (Dinkes, 2016).

Di Kota Tasikmalaya tempat Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang memiliki fasilitas rawat inap memiliki kendala dalam pencapaian target sasaran kesehatan. Kendala utama sampai saat ini adalah kurangnya tenaga kesehatan pegawai serta penyebaran tenaga yang tidak merata sehingga dapat mempengaruhi pada kinerja pegawai puskesmas. Jumlah tenaga kesehatan di tiap Puskesmas belum memenuhi kuota sesuai dengan tugas dan fungsi

jabatannya. Salah satu contoh Puskesmas Kahuripan memiliki 13 orang perawat yang terdiri dari 6 orang PNS dan 7 orang perawat magang, hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Kahuripan masih kekurangan tenaga kesehatan sehingga ada beberapa orang perawat yang memegang jabatan rangkap. Keadaan ini tidak jauh berbeda dengan Puskesmas-puskesmas lainnya yang ada dilingkungan Kota Tasikmalaya (Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya, 2016).

B. Rumusan Masalah

Pencapaian target pelayanan kesehatan merupakan penilaian terhadap kinerja dari pegawai Puskesmas, namun dalam pencapaian pelayanan kesehatan tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya baik faktor internal maupun faktor eksternal (Maria Ulfa, 2016). Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan adalah tenaga kesehatan. Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada pelayanan kesehatan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat, meliputi faktor individu (motivasi), psikologi dan organisasi (beban kerja).

Puskesmas Kahuripan merupakan salah satu contoh Puskesmas di Kota Tasikmalaya yang memiliki jumlah perawat kurang memenuhi kuota dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana perawat di Puskesmas Kahuripan adalah sebanyak 6 orang perawat, tentunya hal ini belum sesuai dengan kebutuhan posisi jabatan yang di Puskesmas. Dari 6 orang perawat PNS tersebut 3 diantaranya telah memiliki jenjang pendidikan Ners, sementara 3

orang dengan jenjang pendidikan D3. Penempatan perawat di ruang rawat inap yang berstatus PNS hanya 1 orang dengan jadwal piket pagi sampai siang sehingga jaga pada malam hari dilakukan oleh perawat magang. Keadaan ini menjadikan kinerja perawat di Puskesmas Kahuripan kurang maksimal terlebih ada 1 perawat yang merangkap 2 bagian. Keadaan seperti ini tidak jauh berbeda dengan Puskesmas lainnya di lingkungan Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah hubungan motivasi dengan kinerja perawat di 6 Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang memiliki fasilitas rawat inap di Kota Tasikmalaya tahun 2018?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja perawat di 6 Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang memiliki fasilitas rawat inap di Kota Tasikmalaya tahun 2018.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuinya gambaran motivasi perawat di 6 Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang memiliki fasilitas rawat inap di Kota Tasikmalaya tahun 2018.
- b. Diketuinya gambaran kinerja perawat di 6 Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang memiliki fasilitas rawat inap di Kota Tasikmalaya tahun 2018.

- c. Menganalisis hubungan Motivasi dengan kinerja perawat di 6 Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang memiliki fasilitas rawat inap di Kota Tasikmalaya tahun 2018.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian terhadap masalah-masalah di atas diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis baik secara teoritis maupun praktis mengenai profesi keperawatan. Serta sebagai sarana aplikasi dalam menerapkan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan untuk menambah pengalaman dan wawasan, khususnya yang berhubungan dengan kinerja perawat.

2. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya

Sebagai bahan referensi di perpustakaan atau sumber data bagi peneliti lain yang memerlukan masukan berupa data atau pengembangan penelitian dengan topik yang sama. Serta menambah referensi dan menjadi salah satu acuan peneliti selanjutnya mengenai kinerja perawat.

3. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan profesi keperawatan, khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta meningkatkan kinerja yang baik.

4. Bagi Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya

Data yang dapat dipergunakan sebagai informasi dan masukan pada Dinas Kesehatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan referensi atau sumber data bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait kinerja perawat.

