

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan baik di rumah sakit maupun puskesmas, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit maupun puskesmas (PPNI, 2011).

Puskesmas adalah suatu unit pelayanan kesehatan yang merupakan ujung tombak dalam bidang kesehatan dasar. Suatu puskesmas dituntut untuk lebih bermutu sesuai dengan masalah kesehatan masyarakat yang potensial berkembang di wilayah kerjanya masing-masing. Pelayanan dengan jangkauannya yang luas sampai pelosok desa, pelayanan Puskesmas yang bermutu akan menjadi salah satu faktor penentu upaya peningkatan status kesehatan masyarakat (Muninjaya, 2008).

Departemen Kesehatan Indonesia bekerjasama dengan *World Health Organization* (WHO) menilai terhadap 1.000 perawat dan bidan di 4 propinsi, hasil penilaian menunjukkan bahwa pada saat itu tidak terdapat sistem manajemen yang mendukung terwujudnya kinerja klinik yang baik. Atas dasar ini maka pada tahun 2001 berbagai pihak dengan dukungan dari WHO, Indonesia dan lembaga donor mengembangkan sebuah sistem peningkatan kinerja klinik bagi perawat dan bidan yang disebut sebagai Sistem Pengembangan Manajemen

Kinerja Klinik (SPMKK). Sistem ini telah diuji cobakan pada tahun 2002, dievaluasi pada tahun 2003-2004, dan pada saat ini telah diterapkan di 9 propinsi dan 35 kabupaten/kota. Lebih lanjut SPMKK telah dijadikan kebijakan nasional dengan nama baru yaitu Peningkatan Manajemen Kinerja (PMK) melalui SK Menkes.

Kinerja perawat pada tatanan klinis dapat diukur dengan menggunakan "indikator kinerja klinis" sebagai langkah untuk mewujudkan komitmennya agar dapat menilai tingkat kemampuan individu dalam tim kerja. Perawat diharapkan tumbuh kesadaran, kemauan dan mampu mengidentifikasi kualitas kinerja masing-masing, untuk dimonitor, diperbaiki serta ditingkatkan secara terus-menerus. Model pengembangan dan manajemen kinerja klinis (SPMKK) bagi perawat, dimulai dari elemen terkecil dalam organisasi yaitu pada tingkat "*First Line Manager*" (kepala ruang), karena produktifitas (jasa) berada langsung ditangan individu-individu dalam kerja tim (Tjahyono, 2006).

Upaya peningkatan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas sangat penting dan sudah merupakan tuntutan karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Termasuk kemampuan apakah dari segi pendidikan, pelatihan, dan lama kerja, juga motivasi kerja. Upaya mencapai kinerja yang baik, maka upaya tersebut harus dilaksanakan secara terpadu dan multi disiplin serta melibatkan seluruh tenaga kesehatan yang terkait (Innong, 2010).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam

rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kejelasan struktur organisasi, tujuan organisasi. Kemudian Faktor eksternal yaitu segala hal yang berasal dari pihak lain yang berpengaruh atau dari lingkungan, misalnya orang tua, rekan kerja atau pimpinan yang mempengaruhi seseorang untuk dapat berupaya lebih keras untuk mencapai tujuan Puskesmas.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja dari perawat ialah adanya motivasi. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi. Jika motivasi kerja rendah, maka kinerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan peluang tersedia. Motivasi kerja meliputi penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan dibutuhkan untuk mendorong kinerja dari perawat agar terus tercipta keberhasilan yang berkesinambungan (Farlen, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumiyati (2006) menunjukkan bahwa dari 12 responden yang mempunyai motivasi baik terdapat 10 responden (83,3%) berkinerja baik dan diantara 10 responden mempunyai motivasi kurang terdapat 8 responden (80%) berkinerja kurang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi baik maka akan mempengaruhi kinerja yang baik pula sedangkan jika perawat itu tidak mempunyai motivasi maka akan berpengaruh pada kinerja.

Puskesmas merupakan salah satu pusat mutu pelayanan kesehatan dan keperawatan terpenting bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Kebanyakan Puskesmas di Kabupaten Ciamis sekarang ini sudah

menerapkan sistem adanya Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Rawat Inap selama 24 jam yang memiliki aktifitas sangat kompleks dan rutin untuk memberikan suatu pelayanan gawat darurat pada pasien.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti bulan April 2017, di dapatkan data jumlah seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Ciawi sebanyak 40 orang. Menurut pengamatan penulis, motivasi perawat di Puskesmas Ciawi masih kurang optimal dapat dilihat dari kurangnya semangat dalam bekerja. Motivasi perawat yang kurang tersebut berpengaruh pada penurunan kinerja, ditunjukkan dengan perawat datang terlambat, pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurangnya kerjasamanya dengan teman sejawat. Hal tersebut juga ditunjukkan dengan keluhan pasien/keluarga bahwa sikap perawat kurang baik (kurang ramah), keterlambatan petugas kesehatan, dan sejumlah pasien mengeluhkan pelayanan kesehatan yang lambat. Melihat kondisi tersebut pihak Puskesmas Ciawi selalu menekankan kepada seluruh karyawan khususnya petugas kesehatan agar dalam bekerja harus selalu didorong dengan adanya motivasi kinerja yang tinggi agar dapat memberikan suatu pelayanan bagi kenyamanan pasien, karena dengan motivasi yang terus-menerus maka pelaksanaan kinerja perawat akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk mencari alternatif yang sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan program pelayanan kesehatan di puskesmas pada umumnya dan di Puskesmas Ciawi pada khususnya dengan judul “hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya”.

B. Rumusan Masalah

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairan dan berdedikasi. Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalahnya “apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui gambaran motivasi perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.
- b. Mengetahui gambaran kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.
- c. Mengetahui hubungan motivasi yang berhubungan dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan secara mendalam khususnya berhubungan dengan manajemen mutu kinerja perawat pada pelaksanaan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).

2. Bagi perawat

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dalam pelayanan keperawatan di Puskesmas dengan meningkatkan pengetahuan, motivasi, memberikan pelatihan keperawatan.

3. Bagi Puskesmas Ciawi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan manajemen mutu pelayanan terutama pada pelayanan keperawatan, memberikan masukan dan supervisi terhadap kinerja perawat dalam upaya mengembangkan pelaksanaan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinik (SPMKK) perawat di Puskesmas Ciawi.

4. Bagi FIKes Universitas Muhammadiyah

Merupakan pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan menjadi semangat untuk memacu peneliti-peneliti selanjutnya tentang pelaksanaan SPMKK perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.

5. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai acuan dalam penelitian yang akan dilakukan khususnya mengenai manajemen mutu kinerja perawat pada pelaksanaan pelayanan keperawatan.