

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebijakan pembangunan kesehatan ditujukan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh masyarakat termasuk masyarakat pekerja. Penyelenggaraan upaya kesehatan kerja di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan bagian dari upaya pencapaian tujuan di atas dan merupakan upaya pengembangan sesuai dengan keadaan dan permasalahan yang ada di wilayah Puskesmas atau spesifik lokal sehingga untuk saat ini upaya kesehatan kerja lebih difokuskan pada puskesmas di kawasan industri. Upaya kesehatan kerja diharapkan dapat diintegrasikan dalam pokok kegiatan yang wajib dilaksanakan di Puskesmas (Kemenkes RI, 2015).

Puskesmas merupakan salah satu unit pelaksana teknis dinas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan kegiatan utama adalah kegiatan pencegahan dan promosi kesehatan (Permenkes 75, 2014). Puskesmas berperan sebagai ujung tombak dalam memberikan layanan kesehatan dasar (*primary health care*) yaitu pelayanan kesehatan minimal kepada masyarakat berupa layanan preventif, berkesinambungan, dan tentunya dapat diakses bagi seluruh masyarakat. Puskesmas di seluruh Indonesia saat ini berjumlah

9,599 buah dimana yang masih dalam kondisi rusak bahkan sampai ada yang tidak bisa difungsikan (Kemenkes RI, 2015).

Undang-undang (UU) Kesehatan Tahun 2015 menyebutkan bahwa upaya kesehatan kerja adalah upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Beban kerja perawat akan memberi dampak terhadap kualitas layanan, terutama dalam meningkatkan kinerja perawat (Kemenkes RI, 2015).

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 menjelaskan tentang tujuan tenaga kesehatan adalah : memenuhi kebutuhan masyarakat akan Tenaga Kesehatan; mendayagunakan Tenaga Kesehatan sesuai dengan kebutuhan masyarakat; memberikan perlindungan kepada masyarakat dalam menerima penyelenggaraan Upaya Kesehatan; mempertahankan dan meningkatkan mutu penyelenggaraan Upaya Kesehatan yang diberikan oleh Tenaga Kesehatan; dan memberikan kepastian hukum kepada masyarakat dan Tenaga Kesehatan (Kemenkes RI, 2015).

Sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan profesi termasuk tenaga kesehatan strategis dan tenaga kesehatan non profesi serta tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta

mengabdikan dirinya seperti dalam upaya manajemen kesehatan. (Kemenkes, 2009). Upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan belum memadai, baik jumlah jenis maupun kualitas tenaga kesehatan yang di butuhkan. Selain itu, distribusi tenaga kesehatan masih belum merata. (Depkes, 2009).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan. (Mangkunegara, 2012). Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Tarwaka, 2010). Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi beban yang terlalu tinggi yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryuni Sri (2013) menjelaskan bahwa tidak adanya hubungan antara stres kerja dengan mekanisme koping, adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat, adanya hubungan antara mekanisme koping dengan kinerja perawat serta tidak adanya hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja perawat. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat adalah mekanisme koping.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan Enny Nurcahyani (2016) yang menyatakan bahwa hasil diketahui bahwa responden memiliki tingkat stres

ringan sebanyak 108 orang (99,1%), sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 87 orang (71,5%), dan ada korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di rawat inap Panti Waluya Sawahan Rumah Sakit Malang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang ada di Puskesmas Cibalong bahwa pekerjaan yang dilakukan tenaga kesehatan masih sesuai dengan tugas yang diberikan, namun apabila jumlah pasien meningkat dan fasilitas yang mendukung aktivitas kerja masih kurang baik, membuat pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan tidak maksimal, ditambah program kerja yang sering diberikan kepada setiap pegawai puskesmas diluar pekerjaannya sebagai tenaga kesehatan dan kurangnya tenaga kesehatan lainnya yang mengakibatkan satu pegawai atau tenaga kesehatan di Puskesmas bisa memegang beberapa program sekaligus. Sehingga akan berdampak pada pekerjaan satu dengan yang lainnya. Jika berkelanjutan akan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang berujung pada penurunan kualitas pelayanan. Mengingat kerja manusia bersifat fisik dan mental, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. (Tarwaka, 2010).

B. Rumusan Masalah

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh petugas tersebut. Beban kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi beban yang terlalu tinggi

yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Cibalong Kecamatan Cibalong Kabupaten Tasikmalaya”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Cibalong Kabupaten Tasikmalaya.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya gambaran persepsi beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Cibalong Kabupaten Tasikmalaya
- b. Diketuainya gambaran kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Cibalong Kabupaten Tasikmalaya
- c. Menganalisis hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Cibalong Kabupaten Tasikmalaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu keperawatan, dan dapat dijadikan

referensi bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian mengenai hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja pegawai.

2. Bagi Profesi Keperawatan

Bagi profesi keperawatan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk motivasi dalam hal melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai lebih baik.

3. Bagi Puskesmas

Stres kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja perawat, maka manajemen puskesmas dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja perawat dengan cara meningkatkan motivasi.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada peneliti mengenai hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

