

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

World health organization (WHO) mengambil kebijakan dengan mengembangkan suatu model yaitu meningkatkan kinerja untuk pegawai. Model ini dikenal dengan sistem pengembangan manajemen kinerja klinis (SPMKK), diterapkan Puskesmas dan Rumah Sakit.

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.⁽¹⁾ 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).⁽²⁾

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.⁽³⁾

Kinerja pegawai puskesmas merupakan kemampuan seseorang pegawai puskesmas dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu didalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan. pegawai puskesmas dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik agar kepuasan dari masyarakat tetap terjaga. Menangani masyarakat yang datang berkunjung, para pegawai harus terampil dan mampu untuk melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.⁽⁴⁾

Robbins dalam Ilyas menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor organisasi dan psikologi. Pengaruh faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografi. Sedangkan faktor psikologi, seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, supervise, dan control.⁽⁵⁾ Menurut Wexley dan Yukl, faktor yang mempengaruhi kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.⁽⁶⁾

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Tanpa disiplin, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan memiliki prinsip dan kesadaran untuk mematuhi aturan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁽⁷⁾

Motivasi merupakan kebutuhandan sekaligus pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi pegawai. Oleh karena itu dalam rangka

meningkatkan kinerja suatu organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Motivasi Pegawai puskesmas harus selalu dipacu dengan berbagai macam cara agar kinerja Pegawai puskesmas meningkat. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.⁽⁸⁾

Insentif dari dana kapitasi ini merupakan salah satu bagian dari imbalan. Insentif salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena insentif adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Setiap Pegawai puskesmas yang tergabung didalamnya akan memperoleh insentif dari dana kapitasi tersebut, yang akan mempengaruhi kinerja Pegawai puskesmas dalam menyediakan pelayanan kesehatan pada masyarakat.⁽⁹⁾ Sehingga dengan insentif dari dana kapitasi yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Puskesmas Alai adalah salah satu Puskesmas di Kota Padang yang memiliki 2 (dua) cakupan wilayah kerja yaitu Gunung Pangilun dan Alai Parak Kopi. Berdasarkan dari laporan tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang Puskesmas Alai memiliki rata-rata pencapaian program kesehatan terendah tahun 2015 sebesar 66,70%. Berdasarkan data dari 6 (enam) program pokok yang ada di Puskesmas Alai Kota Padang yang tidak mencapai target yaitu program promosi kesehatan yaitu untuk cakupan rumah tangga ber-PHBS target 100% tahun 2014 tercapai 78,33%, tahun 2015 terjadi penurunan menjadi 75,95%, cakupan desa siaga aktif target 80%, tahun 2014 tercapai 50%, tahun 2015 pencapaian tetap tidak terjadi peningkatan maupun penurunan dari tahun sebelumnya tahun

sebelumnya yaitu 50%. Program Kesehatan Lingkungan untuk cakupan TPM memenuhi syarat kesehatan target 100% tahun 2014 tercapai 89,68%, tahun 2015 terjadi penurunan menjadi 80,6%, cakupan rumah sehat target 80%, tahun 2014 tercapai 72,07% , tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian menjadi 70,3%, cakupan penduduk dengan jamban sehat target 80%, tahun 2014 tercapai 78,97%, tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian menjadi 76,8%, Pada program KIA dan KB, untuk cakupan kunjungan bayi target 90% tahun 2014 tercapai 74,12% , tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian menjadi 71,05%, cakupan pelayanan anak balita target 90% tahun 2014 tercapai 78,33%, tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian menjadi 75,49%, cakupan penanganan komplikasi kebidanan target 80% tahun 2014 tercapai 55,3%, tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian menjadi 43,87%, cakupan neonatus dengan komplikasi yang ditangani target 80% tahun 2014 tercapai 38,8%, tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian menjadi 26,56%, cakupan peserta kb aktif target 70% tahun 2014 tercapai 50,76%, tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian menjadi 53,42%, cakupan balita sakit di MTBS tahun 2014 target 100% pencapaian 98,6%, tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian menjadi 93,94%, cakupan bayi di MTBS tahun 2014 target 100% pencapaian 75,65%, tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian menjadi 71,27%. Pada program Gizi, untuk pencapaian cakupan balita ditimbang berat badan (D/S) target 80% yang tercapai tahun 2014 57,58% tahun 2015 terjadi penurunan pencapaian 55,88%, cakupan penjangkaran kesehatan siswa SD dan setingkat target 100% tahun 2014 tercapai 83,67%, tahun 2015 terjadi penurunan menjadi 77,8%, cakupan bayi 0-6 bulan ASI eksklusif target 75%, tahun 2014 tercapai 61,59%, tahun 2015 terjadi penurunan menjadi 60%. Pada program penanggulangan dan

pemberantasan penyakit menular yaitu pencapaian cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit TBC BTA+ target 80 % tahun 2014 tercapai 13,15%, tahun 2015 terjadi penurunan menjadi 12,5 %, penemuan penderita pneumonia yang ditangani dan ditemukan target 100% tahun 2014 tercapai 32,05%, tahun 2015 terjadi penurunan menjadi 28,44%, penemuan dan penanganan penderita diare target 100% tahun 2014 tercapai 87,43%, tahun 2015 terjadi penurunan menjadi 71,09%.^(10, 11)

Berdasarkan rekapitulasi SKP dan DP3 Pegawai puskesmas Alai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki rata – rata nilai kualitas (mutu pekerjaan) tahun 2015 sebesar 85,67 dan terjadi penurunan tahun 2016 sebesar 82,23, rata-rata nilai komitmen Pegawai puskesmas Alai tahun 2015 sebesar 85,64 tahun 2016 terjadi penurunan sebesar 80,21, rata-rata nilai kedisiplinan Pegawai puskesmas Alai tahun 2015 adalah 81,45 dan menurun pada tahun 2016 menjadi 75,43. Rata-rata nilai kerjasama pegawai tahun 2015 adalah 83,04 dan juga terjadi penurunan pada tahun 2016 menjadi 79,18 . rata-rata nilai orientasi pelayanan pegawai tahun 2015 adalah 80,26 dan menurun pada tahun 2016 menjadi 78,12.

Kinerja pegawai puskesmas Alai diketahui semakin menurun. Hal ini ditandai dengan banyaknya program Puskesmas yang tidak mencapai target. Penyebabnya yaitu banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai puskesmas. Sehingga hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal, karena Pegawai puskesmas hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Selain itu banyaknya masyarakat yang mengeluh dan rendahnya tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Indeks Kepuasan Pasien (IKP) Puskesmas Alai tahun

2016 yaitu sebesar 77,45%. Keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas yaitu adanya lama waktu tunggu di loket antrian karena pegawai yang bertugas terlambat datang, kurangnya edukasi pegawai terhadap masyarakat dan tidak ada kesempatan untuk menanyakan lebih lanjut/lebih dalam mengenai penyakit yang diderita karena pegawai puskesmas harus menangani banyaknya masyarakat yang berkunjung. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi mutu pelayanan Puskesmas dan akan berdampak pada kinerja Pegawai puskesmas Alai.

Berdasarkan hasil wawancara, keluhan datang dari beberapa pegawai puskesmas mengenai pembagian insentif dana kapitasi diketahui bahwa pembagian insentif sangatlah tidak adil. Hal ini dikarenakan menurut mereka Pegawai dengan latar belakang DIII Keperawatan dengan beban kerja dan resiko kerja yang lebih tinggi mendapatkan insentif yang sama dengan pegawai latar belakang DIII Kesehatan lingkungan, karena poin pendidikan adalah sama yaitu 60 poin. Dokter gigi juga mengatakan adanya ketidakadilan dalam pembagian insentif dana kapitasi. Hal ini dikarenakan berdasarkan indikator pendidikan, baik dokter umum maupun dokter gigi mendapatkan point yang sama yaitu 150 point. Padahal menurut dokter gigi ia mempunyai resiko kerja lebih tinggi dari pada dokter umum.

Berdasarkan rekapitulasi absensi menunjukkan masih dijumpainya pegawai yang terlambat datang ke puskesmas, dalam tiga bulan terakhir (Agustus-Oktober tahun 2016) terhitung 76 kali keterlambatan pegawai dengan jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 23 orang. Adanya peningkatan keterlambatan Pegawai puskesmas bulan Desember-Februari 2017 terhitung 82

kali keterlambatan dengan jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 24 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja Pegawai puskesmas Alai Kota Padang.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Karam (2011) tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Perawat Puskesmas di Kota Bau-Bau Kendari Tahun 2011 di dapatkan nilai ($p\ value = 0,001$), maka dengan demikian ada hubungan antara disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja tenaga perawat di Puskesmas Bau-Bau. ⁽¹²⁾

Sehubungan dengan permasalahan diatas. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan disiplin, motivasi kerja dan pembagian insentif dana kapitasi program jaminan kesehatan nasional terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Alai Kota Padang tahun 2016”**.

1.2 Perumusan masalah

Bagaimana hubungan disiplin, motivasi kerja dan pembagian insentif dana kapitasi program jaminan kesehatan nasional terhadap kinerja Pegawai puskesmas Alai Kota Padang tahun 2017 ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan disiplin, motivasi kerja dan pembagian insentif dana kapitasi program jaminan kesehatan nasional (JKN) terhadap kinerja Pegawai puskesmas Alai Kota Padang tahun 2017

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui distribusi frekuensi kinerja pegawai puskesmas Alai Kota Padang

2. Diketahui distribusi frekuensi disiplin kerja pegawai puskesmas Alai Kota Padang
3. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja pegawai puskesmas Alai Kota Padang
4. Diketahui distribusi frekuensi pembagian insentif dana kapitasi di Puskesmas Alai Kota Padang
5. Diketahui hubungan antara disiplin kerja terhadap tingkat kinerja pegawai puskesmas Alai Kota Padang
6. Diketahui hubungan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pegawai puskesmas Alai Kota Padang
7. Diketahui hubungan pembagian insentif dana kapitasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Alai Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi baru dan memperkuat hasil-hasil studi yang berkaitan dengan disiplin kerja ,motivasi kerja dan pembagian insentif dana kapitasi terhadap tingkat kinerja Pegawai puskesmas.

2. Bagi Puskesmas Alai Kota Padang

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk melakukan langkah-langkah yang strategis dalam memberikan pengarah dan evaluasi terhadap kinerja Pegawai puskesmas Alai Kota Padang dan sebagai

bahan masukan untuk memperbaiki dan penyempurnaan kinerja Pegawai Puskesmas Alai Kota Padang.

3. Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan teori-teori yang pernah dipelajari selama mengikuti perkuliahan dan pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup hubungan disiplin, motivasi kerja dan pembagian insentif dana kapitasi program JKN terhadap kinerja Pegawai puskesmas Alai Kota Padang Tahun 2017 yang terdiri dari variabel independen (Disiplin kerja, motivasi, dan pembagian insentif dana kapitasi) dan variabel dependen (kinerja Pegawai puskesmas).

