

## BAB 1 : PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan di bidang kesehatan diselenggarakan dengan melakukan berbagai upaya dibidang kesehatan yang dilaksanakan secara menyeluruh, terencana, terarah, terpadu, dan berjenjang, mulai dari pusat sampai tingkat paling bawah. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bidang kesehatan merupakan salah satu komponen strategis pembangunan kesehatan guna mempercepat pemerataan pelayanan kesehatan dan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. <sup>(1)</sup>

Sumber daya manusia kesehatan (SDM Kesehatan) merupakan tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, Pendidikan, dan pelatihan, serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling mendukung guna mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Sistem Kesehatan Nasional pembinaan dan pengawasan SDM kesehatan dilakukan melalui sistem karir, penggajian dan intensif untuk hidup layak sesuai dengan beban tugas dan tata nilai dalam masyarakat agar dapat bekerja secara professional. <sup>(2)</sup>

Metode penilaian tersebut merupakan dasar bagi penempatan SDM kesehatan pada suatu posisi yang tepat, penyusunan insentif yang wajar dan transparan, pengembangan karier yang adil serta evaluasi bagi organisasi terhadap sumber daya yang dimiliki. Hal ini akan mendorong setiap SDM Kesehatan untuk meningkatkan produktifitas dan mutu pelayanan kesehatan. Suatu pelayanan yang bermutu ditandai dengan hasil kerja dan prestasi (kinerja) yang positif di berbagai bidang. <sup>(3)</sup>

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. <sup>(4)</sup>

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, mewajibkan setiap Pegawai Negeri Sipil menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan Pasal 12 ayat 2 UU Nomor 43 Tahun 1999 bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier. Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Hal ini memberikan implikasi yang cukup luas terhadap kinerja PNS, artinya bekerja sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya. <sup>(5,6)</sup>

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas sangat penting untuk diketahui. Menurut teori modifikasi Pabundu (2006), Nursalam (2008), Usman dan Husain (2011) serta Nawawi (2011) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal (kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang, sikap, fisik, keinginan, motifasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variable-variable personal lainnya) dan faktor eksternal (peraturan ketenagaan, keinginan pelanggan, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial). <sup>(7,8,9)</sup>

Puskesmas Kota Padang dalam pelaksanaan masing-masing program telah mendapatkan target sasaran dari Dinas Kesehatan Kota Padang setiap tahunnya

dalam bentuk SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Realisasi dari sasaran kerja pegawai adalah 100% dalam setiap programnya. Untuk setiap program di Puskesmas Seberang Padang, Sasaran Kerja Pegawai akan dicantumkan dalam bentuk laporan setiap bulan. Hal ini tentu saja disusun berdasarkan data dan luas wilayah masing-masing puskesmas. Rata-rata per bulan dalam laporan SKP seluruh program hanya mampu menyelesaikan target 73,26%. Hal ini dapat dilihat dari program Promosi Kesehatan (Promkes) hanya mampu merealisasikan 75%, program Kesehatan Lingkungan (Kesling) 72%, KIA 73,5%, Gizi 72,3%, P2P 73,5%. Permasalahan yang dihadapi adalah kegiatan masing-masing program berjalan sendiri-sendiri, kurang kerja sama antar program sehingga harus dilakukan kegiatan perprogram di waktu yang berbeda. Kerja sama lintas sektor masih kurang, harus dibangun untuk memudahkan penjangkaran kasus atau masalah kesehatan yang terjadi dalam masyarakat. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa dari realisasi pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Puskesmas seberang Padang banyak program-program puskesmas yang belum tercapai. <sup>(13,14)</sup>

Survei pendahuluan yang dilakukan kepada 12 orang responden diketahui 5 orang responden (41,6%) memiliki kinerja yang kurang baik, dalam hal budaya kerja seperti sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, serta berpakaian yang tidak sesuai dengan ketentuan. Pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh bawahan, tidak di tanggapi secara cepat oleh pimpinan. Kegiatan pelatihan yang terkait masing-masing program seringkali diberikan pada orang yang sama, tanpa memberikan kesempatan pada anggota program yang lain. Responden juga mengatakan ada petugas kesehatan yang di tempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga dalam menjalankan program tidak mengerti dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Penelitian Harry Rahmad Suda (2012), di Puskesmas Plus Mandiangin menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, pelatihan, budaya kerja dan penempatan kerja dengan kinerja pegawai ( $p$  value  $< 0,05$ ). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang Tahun 2017. <sup>(15)</sup>

## **1.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah faktor-faktor apa sajakah yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Seberang Padang tahun 2017?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

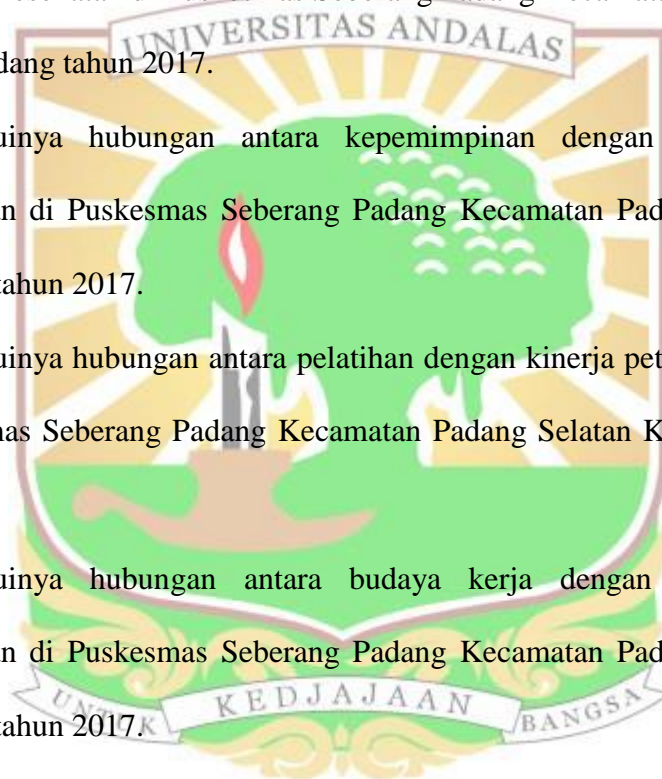
### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Seberang Padang tahun 2017.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Diketuainya distribusi frekuensi kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.
2. Diketuainya distribusi frekuensi latar belakang pendidikan petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.
3. Diketuainya distribusi frekuensi kepemimpinan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.
4. Diketuainya distribusi frekuensi pelatihan petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.

5. Diketuainya distribusi frekuensi budaya kerja petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.
6. Diketuainya distribusi frekuensi penempatan petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.
7. Diketuainya hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.
8. Diketuainya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.
9. Diketuainya hubungan antara pelatihan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.
10. Diketuainya hubungan antara budaya kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.
11. Diketuainya hubungan antara penempatan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2017.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.

## 2. Bagi Puskesmas Seberang Padang

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Puskesmas Seberang Padang dalam meningkatkan kinerja petugas kesehatan dan sebagai gambaran pentingnya peningkatan sumber daya manusia dalam institusi.

## 3. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan masukan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan bagi peserta didik dan akhirnya memperbaiki mutu pelajaran. Dan data hasil yang diperoleh dapat dijadikan dasar untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Seberang Padang tahun 2017.

