

## BAB 1 : PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, Puskesmas adalah fasilitas 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. Untuk mendukung fungsi dan tujuan Puskesmas diperlukan sumber daya kesehatan baik tenaga kesehatan maupun tenaga penunjang kesehatan.<sup>(1)</sup>

Sumber daya adalah suatu nilai atau potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik (*intangibile*). Gambaran mengenai situasi sumber daya kesehatan dikelompokkan kedalam sajian dan informasi mengenai sarana kesehatan dan tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang cukup yang ditunjang dengan sarana kesehatan yang lengkap akan meningkatkan produktifitas kinerja tenaga kesehatan dalam bekerja.<sup>(6)</sup>

Peningkatan mutu pelayanan yang baik tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi kunci yang sangat penting untuk keberhasilan dan kemajuan organisasi. Pengetahuan dan keterampilan tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh suatu organisasi kesehatan. Salah satu indikator keberhasilan organisasi kesehatan selain pelayanan profesi (*quality of care*) dan pelayanan manajemen (*quality of service*) adalah ketersediaan sumber daya manusia yang cukup dengan mutu yang tinggi.<sup>(3)</sup>

Organisasi pelayanan kesehatan menghadapi dua tekanan secara bersamaan. Pertama, tekanan tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dengan harga terjangkau. Kedua, sulitnya mendapatkan sumber daya yang semakin terbatas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Tekanan-tekanan tersebut membuat pimpinan organisasi terpecah konsentrasinya kepada dua pilihan yang secara bersamaan harus dikerjakan.<sup>(4)</sup>

Kinerja tenaga kesehatan merupakan topik yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kajian-kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personel. Ada tiga kelompok variabel yang berpengaruh terhadap kinerja personel yaitu : variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin), variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan), variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi) (Gibson 1987).<sup>(4)</sup>

Kepribadian adalah kesatuan organisasi yang dinamis sifatnya dari sistem *psikofisis* individu yang menentukan kemampuan penyesuaian diri yang unik sifatnya terhadap lingkungan. Setiap individu mempunyai kepribadian yang khas yang tidak identik dengan orang lain. Jadi ada ciri-ciri dan sifat-sifat individu pada aspek-aspek psikis yang mencerminkan sifat-sifat bawaan dan pengalaman. Kesesuaian kepribadian seseorang dengan pekerjaan yang dilakukannya mempengaruhi komitmennya terhadap tugas yang diberikan.<sup>(5)</sup>

Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Dengan memperoleh

pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik dan prestasi kerjanya akan meningkat.<sup>(7)</sup>

Kota Pariaman memiliki tujuh puskesmas dengan pencapaian Standar Pelayanan Minimal yang berbeda-beda. Puskesmas Pariaman merupakan Puskesmas dengan pencapaian SPM terendah dikarenakan terdapat beberapa program yang masih belum tercapai dan masih jauh dari target SPM.

Data yang diperoleh dari laporan tahunan Puskesmas Pariaman tahun 2015 masih banyak program yang belum tercapai sesuai target SPM. Cakupan ibu hamil dengan komplikasi yang ditangani 6,6 % sementara target SPM tahun 2015 adalah 75 %, cakupan neonatal dengan komplikasi yang ditangani sebesar 16,1 % sementara target SPM tahun 2015 adalah 75 %, cakupan Desa/ Kelurahan *Universal Child Immunization* (UCI) 54,5 % sementara target SPM tahun 2015 adalah 100 %, cakupan penjangkaran kesehatan siswa SD dan setingkat 86,2 % dan target SPM tahun 2015 100 %, cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit ISPA (Pneumonia) adalah 8,3 % sementara target SPM tahun 2015 adalah 100 %, cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit Diare adalah 55,52 %, sementara target SPM tahun 2015 100%, cakupan penemuan dan penanganan penyakit CDR TB adalah 57,9 % sementara target SPM tahun 2015 adalah 70%, dan cakupan RT yang memiliki SPAL yang memenuhi syarat 59,41% sementara target SPM tahun 2015 adalah 85%.<sup>(9)</sup>

Triwulan II tahun 2016 dapat terlihat program yang belum mencapai target : cakupan kunjungan ibu hamil K4 sebesar 46,5 % dengan target (96 %), pertolongan persalinan oleh bidan atau tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi kebidanan sebesar 45,3 % dengan target (92 %), cakupan pelayanan ibu nifas sebesar 42,5 % targetnya (92 %), cakupan neonatal dengan komplikasi yang ditangani 4,5 % dengan

target (79%), cakupan peserta KB aktif sebesar 41,3 % dengan target (66%), cakupan pelayanan kesehatan remaja sebesar 1,96 % dengan target (80 %).<sup>(10)</sup> Pencapaian kinerja program tidak terlepas dari kinerja individu yang memegang masing-masing program.

Survey awal dilakukan dengan mewawancarai enam orang pegawai Puskesmas Pariaman. Hasil wawancara didapatkan dari segi kepribadian tiga dari enam pegawai kurang menyukai pekerjaan yang diberikan kepadanya, dari segi sumber daya didapatkan tiga dari enam orang pegawai merasa penggunaan fasilitas kesehatan belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai, dari segi pengalaman dua dari enam pegawai sudah bekerja lebih dari lima belas tahun di puskesmas di profesi yang sama.

Hasil penelitian Krish Nugroho (2004) di Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian ( $pvalue=0,028$ ) dan sumber daya ( $p\ value < 0,05$ ). Hasil penelitian Isti Yulyaeni (2014) diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai  $p=0,004$  ( $p\ value < 0,05$ ).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Pariaman tahun 2016.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan bahwa masalah penelitian adalah : Apa saja faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai puskesmas Pariaman tahun 2016?

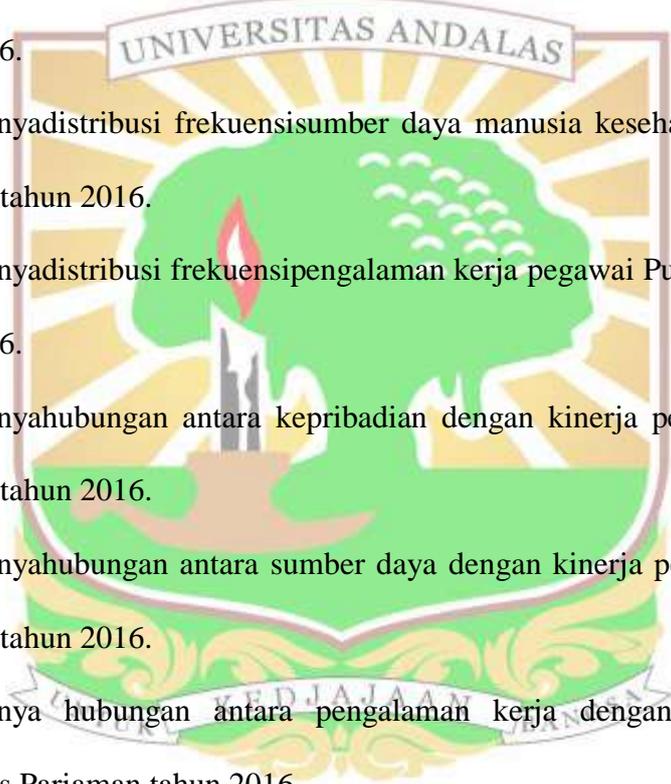
### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Pariaman tahun 2016.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Diketuhiyadistribusi frekuensi kinerjapegawai Puskesmas Pariaman tahun 2016.
2. Diketuhiyadistribusi frekuensi kepribadian pegawai Puskesmas Pariaman tahun 2016.
3. Diketuhiyadistribusi frekuensisumber daya manusia kesehatan di Puskesmas Pariaman tahun 2016.
4. Diketuhiyadistribusi frekuensi pengalaman kerja pegawai Puskesmas Pariaman tahun 2016.
5. Diketuhiyahubungan antara kepribadian dengan kinerja pegawai Puskesmas Pariaman tahun 2016.
6. Diketuhiyahubungan antara sumber daya dengan kinerja pegawai Puskesmas Pariaman tahun 2016.
7. Diketuhiya hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Pariaman tahun 2016.



### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Puskesmas Pariaman

Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Puskesmas Pariaman dalam pengambilan keputusan dan perencanaan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan masa akan datang.

2. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Unand

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya, terutama mahasiswa/i Fakultas Kesehatan Masyarakat Unand dalam kegiatan yang sama.

### 3. Bagi Peneliti

Merupakan pengalaman belajar dalam meningkatkan kemampuan di bidang penelitian sehingga dapat diterapkan pada institusi tempat peneliti bekerja nantinya.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup Penelitian ini melihat faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Pariaman tahun 2016 yang terdiri dari variabelindependen (kepribadian, sumber daya manusia kesehatan, dan pengalaman kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2016 sampai Mei 2017 di Puskesmas Pariaman tahun 2016.

