

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Upaya pelayanan kesehatan dilaksanakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat baik upaya promotif, preventif, kuratif serta rehabilitatif yang diselenggarakan di fasilitas pelayanan kesehatan. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) memiliki peranan penting sebagai salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam sistem kesehatan nasional, khususnya dalam subsistem upaya kesehatan.⁽¹⁾ Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) bidang kesehatan tahun 2005-2025 pembangunan kesehatan diselenggarakan diantaranya dengan meningkatkan sumber daya manusia kesehatan.⁽²⁾

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada saat ini menjadi sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan sumber daya yang lain terhadap efektifitas organisasi. Kesuksesan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dikelola dengan baik. Sebaliknya, jika sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik maka efektivitas organisasi tidak akan tercapai.⁽³⁾ Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah berbagai jenis tenaga kesehatan baik klinik maupun nonklinik yang melakukan upaya medis dan intervensi kesehatan masyarakat.⁽⁴⁾

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia kesehatan merupakan masalah penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi.⁽⁵⁾ Kunci agar meningkatnya kinerja dalam suatu organisasi yaitu dengan memastikan semua

aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi khususnya pada kualitas, pelayanan serta produktivitas.⁽⁴⁾

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor individu, terdiri dari kemampuan/keterampilan (fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografi (umur, asal usul, jenis kelamin), faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi, desain pekerjaan dan faktor psikologis, terdiri dari mental/intelektual, persepsi, sikap/budaya, kepribadian, belajar/pelatihan, motivasi.⁽⁶⁾

Kepemimpinan merupakan faktor penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya sekedar jabatan yang diberikan kepada seseorang tetapi kepemimpinan memiliki makna yang lebih dalam karena ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Cara orang bekerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok akan dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan seorang pemimpin. Pemimpin dapat diartikan di dalam sebuah kalimat yaitu seseorang yang mampu mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian pemimpin diharapkan mampu mengarahkan potensi pegawainya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga terciptalah suatu kepuasan kerja.⁽⁷⁾

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yaitu suatu proses mempengaruhi atau mendorong seseorang bekerja untuk menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi akan memberikan dorongan, inspirasi dan semangat kerja bagi pegawai sehingga tercipta hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan pegawai. Seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja akan memberikan upaya maksimum untuk mencapai tujuan-

tujuan organisasi yang diinginkan. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik.⁽⁸⁾

Pelatihan sebagai suatu proses terintegrasi yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan dapat diartikan ke dalam sebuah kalimat yaitu suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan harus disusun dengan cermat dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁽⁹⁾

Melalui pelatihan yang diberikan kepada pegawai, kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat terpenuhi. Tidak hanya itu, dengan adanya pelatihan, maka pegawai juga dapat memperbaiki kekurangan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Tujuan dari pelatihan tersebut agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan harapan organisasi.⁽¹⁰⁾

Budaya Kerja juga berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Hal ini karena budaya kerja dapat menciptakan dorongan dalam diri pegawai agar mau memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Sehingga, semakin kuat budaya kerja, maka semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dari kelompok pegawai organisasi dalam bekerja. Dengan demikian, kesadaran dalam melakukan aktivitas pekerjaan tersebut harus didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan hal tersebut menjadi sifat serta kebiasaan para pegawai organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.⁽¹¹⁾ Salah satu penilaian indikator budaya kerja adalah disiplin. Disiplin merupakan kegiatan manajemen dalam melaksanakan standar-standar yang berlaku dalam sebuah organisasi. Ukuran kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan dapat dilihat dari absensi atau tingkat kehadiran pegawai. Disiplin merupakan salah satu budaya kerja yang harus dipertahankan karena disiplin akan menunjukkan suatu kinerja yang baik. Oleh karena itu, budaya kerja yang baik dalam sebuah organisasi akan berakibat pada peningkatan kinerja pegawai.⁽¹²⁾

Kota Padang memiliki 23 unit Puskesmas yang telah terakreditasi semuanya pada tahun 2018. Puskesmas Pauh Kota Padang merupakan salah satu Puskesmas yang memiliki akreditasi terendah yaitu akreditasi dasar.⁽¹³⁾ Akreditasi merupakan suatu bentuk pengakuan yang diberikan oleh lembaga independen penyelenggara akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri setelah Puskesmas tersebut memenuhi standar akreditasi yang telah ditetapkan.⁽¹⁴⁾ Akreditasi sebagai suatu bentuk evaluasi terhadap kinerja (pelayanan) yang diberikan dan fasilitas (sarana dan prasarana) yang tersedia. Dengan demikian, kinerja Puskesmas Pauh dapat tergambarkan dari akreditasi yang masih rendah.⁽¹⁵⁾

Penilaian kinerja Puskesmas dapat dilihat dari pencapaian cakupan pelayanan kesehatan dengan target sasaran untuk masing-masing program yaitu 100%. Rata-rata hasil pencapaian kinerja pelayanan kesehatan Puskesmas Pauh pada tahun 2017 mencapai 84,13% sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 75,42%. Hal ini dapat dilihat dari program Kesehatan Lingkungan (Kesling) 85% menurun menjadi 84%, Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) 100% menurun menjadi 77%, Gizi 100% menurun menjadi 81%, Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) 83% menurun menjadi 59%, Kesehatan Jiwa 97% menurun menjadi 76%, Kesehatan Lansia 49,1% dan HIV 70,7%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian program-program pelayanan kesehatan di Puskesmas Pauh banyak yang belum tercapai.^(16, 17)

Penilaian kinerja Puskesmas juga dapat dilihat dari pencapaian kinerja berdasarkan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Target untuk masing-masing program yaitu 100%. Berdasarkan data pencapaian SPM tahun 2017 ada beberapa program yang mengalami penurunan pada tahun 2018. Hal ini dapat dilihat dari program pelayanan kesehatan ibu hamil 97,4% menurun menjadi 84%, pelayanan kesehatan ibu bersalin 97,41% menurun menjadi 89%, pelayanan kesehatan bayi baru lahir 92,55% menurun menjadi 80%, pelayanan kesehatan balita 82,25% menurun menjadi 54,2% dan pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) berat 97,3% menurun menjadi 76%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian program-program SPM di Puskesmas Pauh banyak yang belum tercapai.^(16, 17)

Berdasarkan data kehadiran petugas kesehatan Puskesmas Pauh pada tahun 2019, pada bulan Januari ada 45% petugas kesehatan yang kehadirannya tidak sesuai dengan jumlah maksimum kehadiran per bulannya, pada bulan Februari ada 40% petugas kesehatan, bulan Maret ada 36% petugas kesehatan, bulan April ada 34% petugas kesehatan, bulan Mei ada 26% petugas kesehatan, bulan Juni ada 21% petugas kesehatan, bulan Agustus ada 47% petugas kesehatan, bulan September ada 48% petugas kesehatan, bulan Oktober ada 31% petugas kesehatan dan bulan November ada 33% petugas kesehatan yang kehadirannya tidak sesuai. Untuk data keterlambatan petugas kesehatan Puskesmas Pauh pada tahun 2019 yaitu rentang keterlambatan setiap bulan mencapai 2-7 hari per orang.⁽¹⁸⁾

Berdasarkan wawancara peneliti dengan 10 informan didapatkan sebanyak 7 orang (70%) menyatakan kepemimpinan kurang baik karena pimpinan tidak bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukum bagi pegawai yang melanggar peraturan Puskesmas. Sebanyak 5 orang (50%) memiliki

motivasi kerja rendah karena kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, para pegawai juga kurang merasa ada tanggung jawab dengan program-program Puskesmas yang ada sehingga banyak program-program Puskesmas tidak mencapai target yang sudah ditetapkan. Sebanyak 6 orang (60%) menyatakan bahwa kegiatan pelatihan terkait masing-masing program seringkali diberikan pada orang yang sama, tanpa memberikan kesempatan pada anggota yang lain. Sebanyak 7 orang (70%) menyatakan budaya kerja kurang baik karena pegawai sebagian besar banyak yang terlambat datang ke Puskesmas. Tidak hanya itu, pegawai juga sering melanggar aturan dalam berpakaian seragam sehingga tidak sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian Henifah (2018) diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanten Kabupaten Tegal. Hasil penelitian Rafi Jody Kurnia (2016) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Okky Sandy Pranata (2018) diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang. Hasil penelitian Yanualimy Widhaswara (2017) di PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Budaya Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Pauh Kota Padang Tahun 2020”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu apakah ada hubungan kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan budaya kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020?

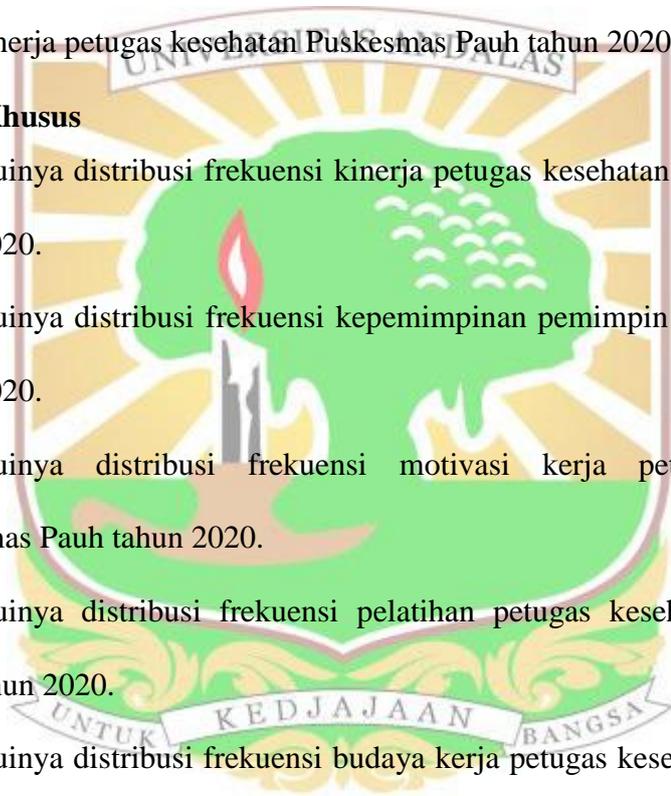
1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Diketuainya hubungan kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan budaya kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuainya distribusi frekuensi kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020.
2. Diketuainya distribusi frekuensi kepemimpinan pemimpin Puskesmas Pauh tahun 2020.
3. Diketuainya distribusi frekuensi motivasi kerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020.
4. Diketuainya distribusi frekuensi pelatihan petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020.
5. Diketuainya distribusi frekuensi budaya kerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020.
6. Diketuainya hubungan kepemimpinan dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020.
7. Diketuainya hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020.
8. Diketuainya hubungan pelatihan dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020.



9. Diketuainya hubungan budaya kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

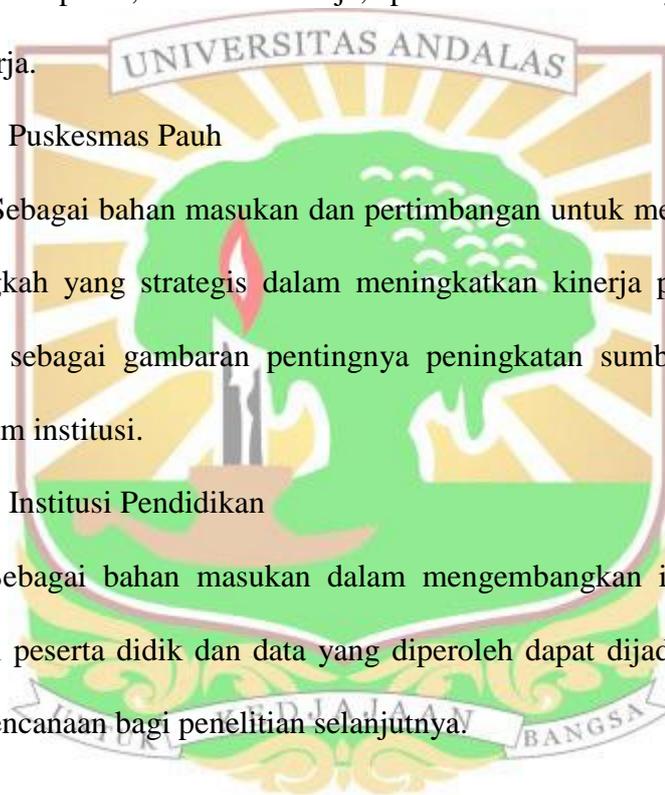
Menambah wawasan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan budaya kerja dengan kinerja.

2. Bagi Puskesmas Pauh

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk melakukan langkah-langkah yang strategis 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 data yang diperoleh dapat dijadikan dasar dalam perencanaan bagi penelitian selanjutnya.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020. Adapun variabel dependen adalah kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pauh tahun 2020, sedangkan pada variabel independennya adalah kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan budaya kerja.