

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sistem kesehatan nasional di Indonesia yang ada saat ini dilaksanakan oleh semua komponen bangsa Indonesia secara terpadu dan saling mendukung guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional. Pada hakekatnya penyelenggaraan sistem kesehatan nasional adalah untuk meningkatkan derajat dan kualitas sumber daya manusia sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945. (Perpres Nomor 72 Sistem Kesehatan Nasional, 2012).

Keberhasilan puskesmas dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. SDM yang seimbang antara upaya kuratif dan upaya promotif dan preventif. SDM di layanan kesehatan (tenaga kesehatan dan non kesehatan) merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pembangunan kesehatan harus ditujukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat masyarakat yang setinggi-tingginya,

sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Setiap orang berhak atas kesehatan dan setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan.

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) termasuk salah satu subsistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Persoalan SDMK harus diberi perhatian lebih dan dikelola secara optimal serta berkelanjutan dalam hal memenuhi hak-haknya. Hal itu dilakukan agar bisa mendapatkan SDM yang mampu, terampil, berkualitas, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan dan memecahkannya secara cerdas, baik dan benar (Kemenkes RI, 2020; Kemenkes RI, 2015).

Menurut Ratih (N. Maimanah, 2022), tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia di bidang kesehatan menjadi salah satu faktor penting dalam suatu organisasi agar dapat menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan. Organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai sebagai salah satu hal yang penting dalam setiap instansi karena hasil kerja, kualitas kerja, kerja sama antara pegawai dan disiplin dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuan

kerja dari pegawai itu kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kinerja yang di capai (Hakim, 2020)

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kompetensi dan motivasi bagi seluruh karyawannya. Kompetensi yang dimiliki oleh individu karyawan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Wandi & Hakiki, 2022)

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Muhammad, 2019:57 dalam (Wandi & Hakiki, 2022)).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang

anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2012). Motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku/ hasil kerja yang ditampilkannya. Motivasi merupakan suatu kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi juga hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal. (Mangkunegara, 2009)

Banyak faktor yang memengaruhi motivasi atau pendorong untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal bagi para pegawai antara lain faktor gaji dan atau insentif, kepuasan pribadi, status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, atasan dan lain-lain mempengaruhi motivasi kerja. Segingga, pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja yang ada pada para pegawai dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi pegawai yang ada kearah tercapainya kinerja pegawai.(Apridani et al., 2020)

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan sebuah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih

mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan masyarakat oleh puskesmas, bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Karena puskesmas bergerak pada skala pelayanan kesehatan dasar menjadikannya sebagai ujung tombak pemberi pelayanan kesehatan dimasyarakat, sehingga memberikan pengaruh dalam pembangunan kesehatan. Pembangunan kesehatan yang efektif harus didasari dengan penataan dan pengelolaan puskesmas yang baik, salah satunya adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan menciptakan kepuasan kerja. Upaya yang dapat dilakukan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah pemberian motivasi oleh para pemimpin puskesmas kepada para tenaga kesehatan sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja (Permenkes RI No.43 Pusat Kesehatan Masyarakat, 2019).

Puskesmas Manipi merupakan salah satu Puskesmas yang ada di Kabupaten Sinjai dengan kriteria Puskesmas Rawat Inap terpencil yang terletak di Jalan Persatuan Raya Manipi, Kelurahan Tassililu, Kecamatan Sinjai Barat, Kabupaten Sinjai. Jumlah Penduduk yang ada di Wilayah Kerja Puskesmas Manipi pada tahun 2022 sebanyak 17.714 Jiwa. Wilayah kerja Puskesmas Manipi terdiri dari 2 Kelurahan dan 4 Desa yaitu Kelurahan Tassililu, Kelurahan Balakia, Desa Barania, Desa Botolempangan, Desa Arabika dan Desa Gunung Perak dengan luas wilayah kerja yaitu 4.0m<sup>2</sup> (Profil UPTD Puskesmas Manipi Tahun 2022, 2022).

Puskesmas manipi merupakan salah satu unit kesehatan yang bertempat di Kecamatan Sinjai Barat, Kabupaten Sinjai. Berdasarkan data kepegawaian puskesmas Manipi pada tahun 2022 jumlah tenaga kesehatan tercatat sebanyak 102 orang yang terdiri dari 37 orang ASN, dan 65 orang non ASN.

Berdasarkan data profil puskesmas manipi jumlah kunjungan pasien di UPTD puskesmas manipi tahun 2020 sampai 2022 mengalami peningkatan yang signifikan. Jumlah kunjungan pasien pada tahun 2020 yaitu 7.697 kunjungan yang terdiri dari kunjungan UGD sebanyak 759 pasien, kunjungan rawat inap sebanyak pasien dan kunjungan poli umum sebanyak 6.316 pasien. Jumlah kunjungan pasien pada tahun 2021 yaitu 8.828 kunjungan yang terdiri dari kunjungan ugd sebanyak 561 pasien, kunjungan rawat inap sebanyak 392 pasien, dan kunjungan poli umum sebanyak 7.875 pasien. Dan jumlah kunjungan pasien pada tahun 2022 yaitu 11.308 kunjungan yang terdiri dari kunjungan ugd sebanyak 1.509 pasien, kunjungan rawat inap sebanyak 886 pasien dan kunjungan poli umum sebanyak 8.913 pasien. Berdasarkan data diatas jumlah kunjungan pasien dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan, hal ini dapat mempengaruhi beban kerja tenaga kesehatan.

Permasalahan kinerja yang timbul di Puskesmas Manipi tidak terlepas dari mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat yang menjadi modal dalam mempertahankan roda organisasinya. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada salah satu petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Manipi ada beberapa hal yang membuat kinerja petugas rendah diantaranya dikarenakan kurangnya penghargaan dan perhatian yang menjadi

salah satu faktor penyebab kurangnya motivasi petugas dalam melaksanakan tugas dengan maksimal.

Salah satu faktor yang disebutkan juga yaitu beberapa petugas kesehatan yang dianggap mampu oleh atasan diberi tugas tambahan, artinya petugas kesehatan tidak hanya melakukan satu tugas sesuai dengan uraian tugasnya tetapi harus merangkap tugas lain yang seharusnya dapat dikerjakan petugas kesehatan lainnya. Hal ini dapat menyebabkan beban kerja yang berlebih pada petugas sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja petugas.

Pengetahuan juga sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan dalam suatu pekerjaan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada salah satu petugas kesehatan mengatakan bahwa di puskesmas Manipi ada beberapa jabatan yang diisi tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan jabatan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja petugas tersebut karena pengetahuan yang dimiliki tidak sesuai dengan uraian tugas yang dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang yang tertulis diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan di UPTD Puskesmas Manipi Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai".

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian dan penjelasan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan di

UPTD Puskesmas Manipi Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Manipi Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Manipi Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai?
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Manipi Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai?

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dalam aspek teoritis pada umumnya mengenai perkembangan ilmu manajemen bisnis dan khususnya mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengelolakompetensi dan motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD puskesmas manipi kecamatan sinjai barat kabupaten sinjai.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi instansi

Penelitian ini sebagai bahan informasi, bahan masukan, dalam menetapkan ketentuan dan kebijakan agar meningkatkan kinerja petugas kesehatan dengan kompetensi dan motivasi.



b. Bagi masyarakat

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat sebagai pedoman pentingnya kompetensi yang sesuai dan pentingnya motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai bahan dasar pemikiran bagi pengembangan pembelajaran untuk melakukan penelitian dalam meningkatkan kinerja khususnya petugas kesehatan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang optimal.