

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja disuatu lingkungan organisasi atau disebut juga pegawai dan karyawan. Sumber daya manusia berperan sebagai tenaga kerja dalam organisasi sehingga menjadi aset penting dalam organisasi karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan organisasi, dan tenaga kesehatan juga merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan. Kelangsungan hidup organisasi harus menjadikan pegawai atau karyawan sebagai fokus utama yang mendapat perhatian oleh suatu organisasi karena sumber daya manusia yang baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula.

Adapun karakteristik sumber daya manusia dalam organisasi yaitu: kemampuan kerja, motivasi, dan kinerja, ketiga karakteristik tersebut saling berkaitan dengan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Motivasi dapat dilihat dari aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Dari situ akan tercermin kinerja yang dihasilkannya. Motivasi seseorang muncul karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan motivasi juga dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan dengan cara-cara tertentu.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan pasal 1 ayat 6 mengamanatkan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan

dan/atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Peranan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan hendaknya mampu mempunyai sikap rasional juga memiliki semangat pengabdian yang tinggi, kreatif, inovatif, berdisiplin, berwawasan ilmu dan terampilan serta dapat memegang teguh etika profesi ketenagaan kesehatan.

Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat karena pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit, akan tetapi seperti yang kita lihat diberbagai puskesmas masih banyak perawat yang mempunyai kinerja yang kurang baik. Profesi keperawatan merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relatif besar (50%) jumlahnya dalam suatu kegiatan Puskesmas. Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis, salah satu diantaranya adalah tenaga perawat. Tenaga perawat mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual dan dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan.

Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang profesional

dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawab perawat dalam melayani pasien. Pelayanan keperawatan yang dilakukan kepada pasien di rumah sakit melalui asuhan keperawatan yang diharapkan menjadi berdaya guna dan berhasil guna. Kinerja perawat melalui pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila memiliki tanggungjawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain disamping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula (Mangkunegara, 2005). Kualitas pelayanan profesional suatu Rumah Sakit dapat dilihat dari penampilan kinerja rumah sakit tersebut.

Fenomena umum yang sering terjadi di puskesmas sekarang ini yaitu banyak perawat yang kurang care dengan pasiennya dan bahkan ada juga perawat yang judes. Selain itu masih ada pula perilaku kerja dari perawat yang datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja dan kurang kerja sama antar teman sejawatnya. Hal ini membuat kinerja perawat semakin menurun.

Terkait masalah kinerja, berdasarkan observasi awal menunjukkan bahwa permasalahan sekarang ini yang terjadi yaitu perilaku kerja dari perawat yang kadang datang terlambat dan bersantai dijam kerja dengan bermain handphone. Halini juga diperkuat dengan adanya kejadian perawat yang salah memberikan obat kepada seorang pasien. Di kutip dari berita online SuaraJelata.com terkait dengan masalah oknum perawat di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat yang memberikan obat salah kepada Bapak Sahibe (42) warga dusun Soppeng, Desa Turungan Baji pada hari minggu 04 Maret 2018. Berdasarkan keterangan dari anak pasien pada saat pasien diberi obat ternyata salah diberi obat

karena yang dibutuhkan adalah obat tetes mata tapi obat tetes telinga sehingga kondisi ayahnya semakin parah dan matanya semakin bengkak. Hal ini membuat kepala Dinas Kesehatan Andi Suryanto Asapa angkat bicara dan mengaku akan segera mengevaluasi. Terkait perawat yang main HP saat ada pasien, beliau mengintruksikan kepada semua perawat yang bekerja di puskesmas tersebut bahwa selama pelayanan tidak ada yang boleh bermain handphone.

Tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Jika seorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi.

Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi itu sendiri (Mangkunegara, 2005). Menurut Herzberg dalam kondisi tersebut dapat dipengaruhi atas dua faktor antara lain faktor diri sendiri (internal) meliputi: prestasi, pengakuan orang lain, tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan (eksternal), meliputi: kondisi kerja yang aman dan nyaman, hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja, gaji dan status.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 31 Tahun 2018 tentang Aplikasi Sarana, Prasarana, dan Alat Kesehatan menjelaskan bahwa sarana adalah bangunan yang sebagian atau seluruhnya berada diatas tanah/perairan, ataupun bawah tanah/perairan dan digunakan untuk penyelenggaraan atau penunjang pelayanan. Prasarana adalah alat, jaringan, dan system yang membuat suatu sarana

dapat berfungsi. Alat kesehatan adalah instrument, apparatus, mesin dan/atau implant yang tidak mengandung obat digunakan untuk mencegah, mendiagnosis, menyembuhkan dan meringankan penyakit, merawat orang sakit, memulihkan kesehatan pada manusia, dan/atau membentuk struktur dan memperbaiki fungsi tubuh. Aplikasi Sarana, Prasarana, dan Alat Kesehatan yang selanjutnya disingkat dengan ASPAK adalah suatu aplikasi berbasis web yang menghimpun data dan menyajikan informasi mengenai Sarana, Prasarana, dan Alat Kesehatan pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan.

Upaya untuk mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, maka upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan atas prestasi seorang tenaga kesehatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan mengikutsertakan dalam seminar dan pelatihan-pelatihan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut tentunya akan disambut baik oleh banyak pegawai atau perawat di Puskesmas tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah saja faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan motivasi terhadap capaian ASPAK (Aplikasi Sarana Prasarana dan Alat Kesehatan) Puskesmas di Kabupaten Malang?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan motivasi terhadap capaian ASPAK (Aplikasi Sarana Prasarana dan Alat Kesehatan) Puskesmas di Kabupaten Malang

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1 Mengidentifikasi pengaruh kemampuan tenaga kesehatan pada Aplikasi Sarana Prasarana dan Alat Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Malang
- 2 Mengidentifikasi pengaruh Motivasi Aplikasi Sarana Prasarana dan Alat Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Malang
- 3 Mengidentifikasi pengaruh Kemampuan dan Motivasi pada Aplikasi Sarana Prasarana dan Alat Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Malang
- 4 Menganalisis pengaruh Kemampuan dan Motivasi pada Aplikasi Sarana Prasarana dan Alat Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Malang

4.1 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta pengembangan ilmu dalam bidang kesehatan terutama kebidanan. Penulis berharap hasil penelitian dapat

digunakan sebagai studi pustaka sehingga menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan motivasi terhadap capaian ASPAK Puskesmas di Kabupaten Malang

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Sebagai pengalaman nyata peneliti dan penerapan ilmu yang didapat selama diperkuliahan
- b) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi institusi maupun instansi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan motivasi terhadap capaian ASPAK Puskesmas di Kabupaten Malang

