

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu pilar utama dalam upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Komitmen ini diwujudkan dalam dukungan terhadap agenda global Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya tujuan ketiga, yaitu menjamin kehidupan yang sehat dan mendukung kesejahteraan bagi semua usia. Salah satu strategi utama pemerintah Indonesia untuk mencapai tujuan ini adalah melalui penguatan pelayanan kesehatan primer yang diselenggarakan oleh Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), Menurut Armida Salsiah Alisjahbana dan Endah Murniningtyas dalam buku “Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia” (2022), puskesmas berperan sebagai ujung tombak pelayanan Kesehatan. Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dan memegang peranan strategis dalam meningkatkan aksesibilitas, efektivitas, dan efisiensi layanan kesehatan. Untuk memastikan hal ini, Kementerian Kesehatan melalui peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 telah menetapkan standar pelayanan puskesmas. Standar ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia (SDM), jejaring layanan, sistem informasi kesehatan, dan akreditasi.

Sudiarti (2021) mengemukakan sumber daya manusia merupakan

komptensi seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja seseorang guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Robin dalam Anwar Mangkunegara, 2024). Menurut (Priansa, 2021) kinerja merupakan tampilan hasil atau capaian kerja seseorang. Umumnya, kinerja dimengerti sebagai suatu catatan keluaran disuatu fungsi jabatan kerja maupun semua kegiatan kerja, selama kurun waktu tertentu. Sederhananya kinerja merupakan keberhasilan selama menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian tenaga kesehatan di UPTD Wilayah Kerja Puskesmas Kota Labuhan Batu, diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel kinerja adalah baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kota Labuhan Batu yang berarti kedua faktor ini secara kolektif menjadi kunci utama dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja dalam konteks ini mencakup dorongan internal tenaga kesehatan untuk mencapai tujuan, semangat dalam melayani, dan usaha ekstra dalam penanganan pasien. Dengan motivasi yang tinggi, tenaga kesehatan cenderung lebih berinisiatif, bertanggung jawab, serta lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Berbagai strategi seperti penghargaan, pengakuan atas prestasi, komunikasi terbuka, dan insentif non-materiil dapat semakin

memperkuat motivasi individu. Kompetensi bekerja meliputi pengetahuan teknis, keterampilan klinis, kemampuan analisis, serta karakter profesional seperti empati dan etika. Tenaga kesehatan yang kompeten mampu memberikan pelayanan berkualitas, mengambil keputusan yang tepat, serta bekerja efisien tanpa mengabaikan keselamatan pasien. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan rutin, supervisi, mentoring dan pembelajaran berkelanjutan menjadi sangat penting. Dapat disimpulkan bahwa faktor kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Menurut Simamora (2022): “manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi, karena organisasi harus dijalankan oleh orang-orang terpilih yang memiliki kualitas terbaik agar dapat menghasilkan sebuah organisasi yang unggul. Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang diperkerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistyowati:2021). Sudiarti (2020) mengemukakan sumber daya manusia merupakan kompetensi seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja seseorang guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan observasi awal pada UPTD Puskesmas Kota Labuhan Batu didapatkan bahwa sebagian besar motivasi kerja pegawai sudah baik, namun belum maksimal, beberapa masalah yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu

bahwa sebagian pegawai di puskesmas tidak memahami tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, terdapat indikasi bahwa kurangnya disiplin dalam bekerja menyebabkan pegawai lebih mementingkan program pribadi daripada kolaborasi tim. Selain itu pembayaran honor pegawai yang tidak dapat dilakukan secara langsung, serta adanya kontrak dengan gaji yang tidak tepat waktu, yang berdampak pada motivasi kerja pegawai.

Selain faktor motivasi kerja, kompetensi pegawai juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi sangat penting untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam proses sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan semakin baik kinerja yang dicapai (Andi, 2021). Menurut Edison, Anwar & Komariah (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan kepada hal-hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap.

Pada observasi awal di UPTD Puskesmas Kota Labuhan Batu kemampuan atau kompetensi tenaga kesehatan menjadi tantangan, meskipun sebagian besar tenaga kesehatan telah memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) dan sertifikat uji kompetensi, namun peluang untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau workshop masih terbatas. Hal ini berpotensi menghambat peningkatan kualitas pelayanan, terutama dalam menghadapi tantangan kesehatan masyarakat yang semakin kompleks, seperti peningkatan penyakit tidak menular (PTM) dan kebutuhan kesehatan berbasis teknologi.