

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan elemen utama dalam upaya menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas dan efisien. Sistem kesehatan global saat ini dihadapkan pada tantangan besar dalam meningkatkan performa tenaga medis, khususnya di fasilitas layanan primer seperti Puskesmas. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mencatat bahwa sekitar 57 negara mengalami krisis tenaga medis, yang berakibat pada penurunan kualitas pelayanan. Bahkan, WHO menyatakan adanya kesenjangan sebesar 15% antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga medis di fasilitas dan ketersediaan tenaga medis di fasilitas layanan primer di seluruh dunia. (Sadikin, 2023)

Dalam rangka mewujudkan Indonesia yang sehat, diperlukan dukungan tenaga medis yang kompeten sesuai kebutuhan. Keluhan masyarakat terhadap layanan kesehatan sering kali muncul karena mutu layanan yang belum optimal. Seiring perkembangan teknologi dan ilmu kedokteran, peningkatan mutu layanan yang belum optimal. Seiring perkembangan teknologi dan ilmu kedokteran, peningkatan mutu layanan menjadi krusial. Kualitas layanan serta kepuasan pasien kini menjadi strategi penting yang tak bisa diabaikan oleh para pembuat kebijakan di sektor kesehatan (Taryaman, et al., 2021).

Secara global, studi menunjukkan bahwa kinerja tenaga medis di layanan primer hanya memenuhi 67% dari standar yang ada. Penelitian lebih lanjut di 25 negara menunjukkan bahwa 45% tenaga medis mengalami kelelahan kerja (burnout), yang menurunkan performa sebesar 23%. Penyebab utamanya adalah beban kerja tinggi, keterbatasan fasilitas, dan sistem manajemen yang belum optimal (Ramalhoid et al., 2023).

Negara-negara di Asia menghadapi tantangan unik dalam hal ini. Di lima negara Asia, performa tenaga medis di Puskesmas hanya mencapai 58%. Studi di ASEAN menunjukkan adanya variasi performa: Singapura mencapai 82%, Malaysia 75%, Thailand 68%, dan Indonesia 63%. Masalah umum mencakup distribusi tenaga kerja yang tidak merata, sistem insentif yang belum efektif, serta kurangnya program pengembangan profesional berkelanjutan (Lin et al., 2022).

Di Indonesia, kinerja tenaga medis di Puskesmas masih menjadi isu utama. Penelitian oleh (Saputra, 2024) mengungkap bahwa hanya 63% Puskesmas memenuhi standar kinerja minimal yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan. Data dari Kementerian Kesehatan (2023) mengungkapkan bahwa dari 10.134 Puskesmas, hanya 52% yang menerapkan sistem manajemen kinerja secara baku. Survei nasional Kemenkes juga menunjukkan bahwa hampir separuh (47%) tenaga medis merasa tidak puas terhadap sistem evaluasi kinerja saat ini. Selain itu, Indonesia juga menghadapi keterbatasan dari sisi jumlah,

jenis, dan mutu tenaga kesehatan semesta, keberadaan tenaga medis sangat penting. Organisasi Dunia Kesehatan bahkan menempatkan Indonesia sebagai salah satu dari 57 negara yang mengalami krisis tenaga medis, dan minimal 80% tenaga kesehatan harus tersedia agar tujuan pembangunan kesehatan tercapai.

Sumber daya manusia kesehatan menjadi penggerak utama dalam organisasi pelayanan seperti Puskesmas, karena lokasi sumber manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu puskesmas. Keberhasilan institusi ini sangat ditentukan oleh bagaimana tenaga medis memanfaatkan peluang dan menghadapi tantangan dengan kapasitas yang dimilikinya (Cipta Perdana et al., 2024).

Peningkatan kualitas SDM kesehatan berdampak langsung terhadap pelayanan yang diberikan. Masyarakat kini lebih kritis terhadap layanan publik, termasuk layanan kesehatan. Reformasi sektor kesehatan bertujuan membuat layanan lebih efisien, efektif, dan dapat diakses oleh semua kalangan. Dengan meningkatnya pendidikan dan kesadaran akan pentingnya hidup sehat, tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan memuaskan pun semakin tinggi (Kurniawan K & Khatimah, 2023).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2010, Dinas Kesehatan Provinsi menjadi salah satu unit pelaksana pemerintah yang bertanggung jawab langsung

kepada Gubernur Sulawesi Selatan. Namun, masih terdapat kekurangan, seperti rendahnya motivasi pegawai yang berdampak pada kedisiplinan dan kinerja mereka. Motivasi internal dan pengakuan atas pekerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku para pegawai (Muhaimin & Herawati, 2022).

Menurut data dari laporan kinerja tahun 2023 Khusus di Sulawesi Selatan, berdasarkan data Dinas Kesehatan Provinsi tahun 2023, mencatat bahwa kinerja puskesmas baru mencapai 65% dari target yang ditetapkan. Dari 449 puskesmas yang ada di Sulawesi Selatan, tercatat bahwa 42% kekurangan tenaga kesehatan, dan 38% mengalami tingkat perpindahan pegawai yang tinggi. Faktor kepuasan kerja, kompetensi, dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Wantrimin Yulianti Tuanane et al., 2024).

Kinerja pegawai yang baik, tentu masing-masing kabupaten dan kota di Provinsi Sulawesi selatan berlomba-lomba untuk memperbaiki dan meningkatkan pelayanan publik di wilayah mereka, mulai dari Pendidikan hingga Kesehatan, begitu pula yang dilakukan oleh salah satu Kabupaten, yakni kabupaten Takalar. Khususnya Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi, terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan, baik melalui peningkatan kinerja pegawai maupun penyediaan sarana dan prasarana.

Peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong selatan Kabupaten Takalar Sulawesi Selatan berdampak langsung pada efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Tenaga medis memegang peran penting dalam mereka perlu memiliki semangat dan motivasi tinggi agar dapat mencapai produktivitas yang diharapkan.

Sumber Daya Manusia yang ada di Puskesmas merupakan aset utama yang perlu dibina dan dikembangkan, baik dalam hal motivasi, inisiatif, maupun keterampilan, agar mampu bekerja secara maksimal dengan pendekatan manajemen modern. Masa kerja dan hubungan antarpegawai juga menjadi komponen penting dalam menunjang kinerja tenaga kesehatan.

Dari hasil observasi awal, Puskesmas Bontomarannu memiliki 95 pegawai termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang bertanggung jawab memberikan pelayanan kesehatan kepada 14.968 orang berdomisili di Puskesmas Bontomarannu wilayah kerjanya yang terbagi dari enam desa. Namun, terjadi ketidaksesuaian antar tugas dan pekerjaan yang dijalankan. Banyak pegawai diberi tanggung jawab di luar deskripsi kerja mereka. Misalnya, perawat yang seharusnya membantu dokter dalam pelayanan kesehatan individu (UKP), juga diberi tugas mengikuti program-program kesehatan masyarakat (UKM), yang sebenarnya menjadi tanggung jawab profesi lain. Beban kerja yang tidak sesuai ini dapat menurunkan

semangat kerja dan menguras tenaga, yang seharusnya difokuskan pada tugas utamanya. Pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi akan sangat membantu dalam memaksimalkan peran tanggung jawab masing-masing tenaga kesehatan.

Dari hasil observasi awal, Puskesmas Bontokassi memiliki 76 pegawai termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang bertanggung jawab memberikan pelayanan kesehatan kepada 12.695 orang berdomisili di Puskesmas Bontokassi wilayah kerjanya yang terbagi dari enam desa. Namun, terjadi ketidaksesuaian antar tugas dan pekerjaan yang dijalankan. Banyak pegawai diberi tanggung jawab di luar deskripsi kerja mereka. Misalnya, perawat yang seharusnya membantu dokter dalam pelayanan kesehatan individu (UKP), juga diberi tugas mengikuti program-program kesehatan masyarakat (UKM), yang sebenarnya menjadi tanggung jawab profesi lain. Beban kerja yang tidak sesuai ini dapat menurunkan semangat kerja dan menguras tenaga, yang seharusnya difokuskan pada tugas utamanya. Pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi akan sangat membantu dalam memaksimalkan peran tanggung jawab masing-masing tenaga kesehatan. Hal ini sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Puskesmas.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi**

Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar Tahun 2025”, dengan fokus pada variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja.

B. Rumusan Masalah

- 1 Apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar
- 2 Apakah kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar
- 3 Apakah kemampuan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar
- 4 Apakah Lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian adalah

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di

Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan
Galesong Selatan Kabupaten Takalar

2. Tujuan Khusus

- 1 Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar
- 2 Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar
- 3 Untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar
- 4 Untuk mengetahui hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Praktis:

Penelitian ini dapat dijadikan panduan untuk meningkatkan pemahaman tentang Faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai puskesmas.

2. Manfaat Bagi Responden:

Adapun manfaat penelitian ini bagi responden yaitu menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat untuk mengatasi masalah dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

3. Manfaat Bagi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menyumbangkan ide atau solusi terhadap masalah terkait kinerja pegawai khususnya di puskesmas.