

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap sistem kesehatan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). SDM Kesehatan umumnya disebut sebagai “semua orang yang berpartisipasi dalam upaya utama untuk meningkatkan kesehatan” oleh Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization), Sumber Daya Manusia Kesehatan menyumbang 80% dari dampak terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan (WHO, 2016).

Mengangkat UU No.36 Tahun 2009 tentang kesehatan, disebutkan bahwa pemerintah bertugas menyediakan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang seimbang dan menyeluruh bagi seluruh warga, khususnya di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), yang merupakan pelayanan kesehatan tingkat pertama. (Kemenkes RI, 2020)

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) berfungsi sebagai basis energi bagi pelayanan kesehatan di Puskesmas, dimana Puskesmas memiliki peran penting serta sangat diperlukan dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Pernyataan tersebut menerangkan bahwa kualitas atau mutu Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menentukan kualitas (mutu) dari pelayanan kesehatan yang diberikan Puskesmas, hal ini dapat dilihat dari proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu mencapai visi dari Puskesmas, bahkan bisa diwujudkan jika pegawai Puskesmas memiliki kemampuan untuk bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi (Guspaneza, 2017).

Pada dasarnya suatu organisasi tidak terlepas dari peranan kinerja pegawai dikarenakan hasil atau output dalam suatu organisasi akan berkorelasi secara langsung dengan kinerja pegawainya. Ini menunjukkan seberapa besar suatu organisasi bergantung pada kinerja pegawainya, dimana para pegawai harus selalu diperhatikan kebutuhan dan tuntutan supaya pegawai selalu berusaha untuk menciptakan kinerja yang baik. Pegawai akan termotivasi untuk berusaha semaksimal mungkin untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya jika basis sumber daya manusia dikelola secara efisien dan efektif. (Lestari, 2020).

Kinerja pegawai Puskesmas ialah kemampuan serta keahlian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan tertentu di dalam suatu organisasi yang diharapkan dapat melaksanakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan organisasi. Hal yang menjadi tantangan bagi pegawai Puskesmas yaitu untuk mengatasi tuntutan dalam penyelesaian tugas dengan baik supaya kepuasan dari masyarakat senantiasa terjaga dan terpelihara. Untuk itu, dalam menangani masyarakat Secara alami, pegawai harus berpengetahuan dan mampu memenuhi tanggung jawab mereka dalam memberikan layanan sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya (Guspaneza, 2017).

Adapun tiga (3) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu variabel individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang pegawai, dan demografi pegawai. Variabel organisasi meliputi Beban kerja, sumber daya, imbalan, kepemimpinan, dan struktur organisasi. Komponen yang terakhir yaitu variabel psikologi yang meliputi persepsi dan sikap pegawai, kepribadian, motivasi, dan kebiasaan belajar. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila

sub variabel dari masing-masing variabel di atas saling mendukung (Gibson et al 2012 dalam Silaen et al., 2021).

Kepemimpinan dan beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara kepemimpinan adalah proses membujuk orang lain untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan bersama, kepemimpinan itu sendiri adalah fungsi atasan yang mengikat dan fleksibel secara situasional. Kepemimpinan merupakan kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahannya sehingga mereka dapat melaksanakan tugas secara sukarela atas dasar kesadarannya guna mencapai tujuan dalam suatu organisasi (Huseno, 2016).

Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, dan mengarahkan pihak lain agar memiliki keinginan dalam mengemban tanggung jawab yang sama dengan hati yang tulus dan rasa tanggung jawab agar tercapainya tujuan organisasi (Khairunnisa, 2021).

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan arahan kepada seluruh pekerjanya guna tercapainya tujuan organisasi. Jika kepemimpinan tidak ada, maka tujuan individu dan tujuan organisasi tentunya tidak akan sejalan ataupun searah. Situasi seperti ini tentunya akan menyebabkan keadaan dimana seorang pegawai semata-mata hanya memiliki tujuan individu (perseorangan) (Lestari, 2020).

Hal lain yang turut mempengaruhi kinerja ialah beban kerja. Pada dasarnya beban kerja yang diberikan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat berupa beban fisik, mental, bahkan sosial (Lestari, 2020). Kemampuan pegawai juga akan berada di bawah standar atau terus menurun jika beban kerja yang

diperoleh semakin tinggi. Kewajiban suatu instansi untuk menyelesaikan sejumlah tugas dalam kerangka waktu yang telah ditentukan dikenal sebagai beban kerja. Karena pegawai hanya memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugasnya, wajar apabila hasil yang dicapai kurang maksimal. Jika hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai (Irawati & Carrollina, 2017).

Kinerja pegawai akan menurun seiring berjalannya waktu jika beban kerja yang dibebankan kepadanya tidak diimbangi dengan kemampuan dan kompetensinya sendiri. Jika kedua hal ini tidak diimbangi dengan kemampuan pegawai sendiri, maka beban kerja akan terlalu berat (Rohman & Rully Moch.Ichsan, 2021).

Puskesmas Medan Sunggal merupakan bagian dari dinas kesehatan Kota Medan yang bertugas sebagai garda terdepan dalam melayani masyarakat dengan mempromosikan dan melindungi inisiatif untuk memaksimalkan manfaat kesehatan warga. Kelurahan Sunggal, Kelurahan Tanjung Rejo, Kelurahan Babura, dan Kelurahan Simpang Tanjung merupakan 4 (empat) Kelurahan yang terletak di Kecamatan Medan Sunggal yang menjadi wilayah kerja Puskesmas Medan Sunggal. Saat ini tingkat kinerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal mengalami penurunan. Hal ini dapat dibuktikan dengan data penilaian kinerja Puskesmas Medan Sunggal dimana nilai rata-rata penilaian hasil kerja pegawai tidak mengalami peningkatan (tetap) dari tahun 2017-2020, sementara pada tahun 2021 hasil kerja pegawai mengalami depresiasi. Terbukti pada tahun 2017 jumlah pegawai 75 orang dengan nilai rata-rata sebesar 76 dengan keterangan tingkat kinerja baik. Pada tahun 2018 jumlah pegawai 69 orang dengan nilai rata-rata sebesar 76 dengan keterangan tingkat kinerja baik. Pada tahun 2019 jumlah

pegawai 71 orang dengan nilai rata-rata sebesar 76 dengan keterangan tingkat kinerja baik. Pada tahun 2020 jumlah pegawai 70 orang dengan nilai rata-rata sebesar 76 dengan keterangan baik, dan yang terakhir pada tahun 2021 jumlah pegawai 66 orang dengan nilai rata-rata sebesar 72 dengan keterangan cukup.

Adapun sistem pengkategorian penilaian kinerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal tahun 2017-2021, dimana untuk rentang nilai >91 memiliki tingkat kategori sangat baik, rentang nilai 76-90 memiliki tingkat kategori baik, rentang nilai 61-75 memiliki tingkat kategori cukup, rentang nilai 51-60 memiliki tingkat kategori kurang, dan untuk rentang nilai <50 memiliki tingkat kategori buruk.

Sebagai data pendukung terkait penurunan kinerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal, dibuktikan juga dengan data tingkat absensi pegawai dimana pada tiga bulan terakhir di tahun 2022 tingkat ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan, yaitu dengan rata-rata persentase absen pada bulan Januari sebesar 19%, pada bulan Februari sebesar 29%, dan pada bulan Maret sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat suatu permasalahan terkait penurunan disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan adanya peningkatan ketidakhadiran pegawai Puskesmas Medan Sunggal yang turut mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

Data pendukung lain terkait penurunan kinerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal juga dibuktikan dengan data Standar Pelayanan Minimal (SPM) tahun 2021 dengan target yang harus dicapai sebesar 100%, namun kinerja program pada Puskesmas Medan Sunggal Masih ada yang belum mencapai target, diantaranya yaitu persentase ibu hamil yang mendapatkan pelayanan kesehatan yaitu sebesar 49,45%, persentase menurut Puskesmas wilayah Sunggal tahun 2022 persentase ibu bersalin yang mendapat pelayanan persalinan adalah 49,45

persen, persentase anak yang baru lahir yang mendapat pelayanan kesehatan 50,76 persen, persentase bayi yang mendapat pelayanan kesehatan 18 persen, persentase anak usia di bawah enam tahun yang mendapatkan pelayanan kesehatan sebesar 60 persen, dan persentase penderita TB yang mendapatkan pelayanan kesehatan sebesar 22,44 persen. Pendapat program ini tidak terlepas dari kemampuan orang yang memegang setiap program (Jefrison, 2017).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, penurunan kinerja di Puskesmas Medan Sunggal dilatarbelakangi oleh permasalahan kepemimpinan dan Beban kerja, dimana berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan peneliti kepada pegawai Puskesmas Medan Sunggal diperoleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam kinerja mereka, bahkan dalam pengambilan keputusan, penetapan tujuan, dan dalam memecahkan sebuah masalah juga tidak lepas dari peran kepemimpinan dari Kepala Puskesmas. Mereka juga menyatakan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Namun, pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan, beserta pengumpulan data awal yang dilakukan peneliti diketahui bahwa Kepala Puskesmas Medan Sunggal jarang berada di Puskesmas yang turut menyebabkan kurangnya pengawasan dari kepala Puskesmas terkait kinerja pegawainya. Ketidakhadiran Kepala Puskesmas dibuktikan dengan data absensi pegawai Puskesmas Medan Sunggal selama tiga bulan terakhir di tahun 2022, dimana rata-rata kehadiran Kepala Puskesmas yaitu 4 (empat) hari per minggunya dengan waktu kehadiran hanya 2-3 jam jika berada di Puskesmas, sehingga pegawai menyatakan kurang merasakan pengaruh pemimpin dalam manajemen Puskesmas, seperti halnya dalam pengambilan keputusan dan pemecahan

masalah, dimana kepala puskesmas jarang memberi akses kepada pegawainya dalam penyampaian pendapat. Selain itu, tingkat ketidakhadiran Kepala Puskesmas juga berpengaruh terhadap keharmonisan dalam berkomunikasi antara Kepala Puskesmas dengan pegawai, sehingga dengan jaranganya berkomunikasi terkadang pegawai sungkan apabila ada yang ingin didiskusikan kepada Kepala Puskesmas.

Selain kepemimpinan, permasalahan lain yang ditemukan di Puskesmas Medan Sunggal yaitu terkait beban kerja yang cukup tinggi, dimana didapati hasil wawancara peneliti kepada pegawai Puskesmas Medan Sunggal, yaitu pegawai mengeluh akan tugas yang diberikan cukup banyak. Hal ini disebabkan karena kurangnya Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), seperti tidak terdapatnya tenaga Administrasi, tidak terdapat tenaga Apoteker, serta tidak terdapat tenaga Rekam Medik, sehingga banyak dari mereka bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing. Pasien yang ramai terkadang membuat para pegawai kewalahan, terutama pasien yang meminta surat rujukan. Pegawai Puskesmas juga banyak yang memiliki dua pekerjaan yang berbeda sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam melayani pasien, bahkan mereka juga sering melayani pasien pada saat jam istirahat sehingga waktu istirahat mereka berkurang karena pasien yang terus berdatangan dan mendesak ingin diberi pelayanan kesehatan. Permasalahan ini menyebabkan pegawai Puskesmas merasakan tekanan terhadap beban kerja yang harus dikerjakan, sehingga turut menyebabkan penurunan kinerja pada pegawai Puskesmas Medan Sunggal.

Permasalahan di atas berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan & Dachi, 2021b) mengenai kepemimpinan, dimana hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan dan kinerja sebesar $0,000 < 0,050$. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa di Puskesmas Sigompul kepemimpinan dan kinerja staf berkorelasi secara signifikan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2021) mengenai beban kerja, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja dan kinerja sebesar $0,003 < 0,050$. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa di Puskesmas Ketapang II beban kerja dan kinerja pegawai berkorelasi secara signifikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan?.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan.

2. Mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Sebagai sarana pengembangan diri sesuai dengan ilmu yang didapat selama perkuliahan dalam mengkaji berbagai permasalahan di bidang kesehatan warga, penelitian ini bermanfaat bagi peneliti dengan berbagai pengalaman dan perbaikan dalam melakukan penelitian.

1.4.2 Bagi UPT Puskesmas Medan Sunggal

Memberi masukan dan informasi kepada instansi terkait yaitu UPT Puskesmas Medan Sunggal mengenai permasalahan kepemimpinan dan beban kerja serta dapat membantu Puskesmas dalam pengambilan keputusan yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

1.4.3 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat mengenai hubungan kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Medan Sunggal.