

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kematian ibu yang tinggi merupakan masalah di negara-negara miskin dan mencerminkan efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat. Lebih dari 90% kematian ibu terjadi di negara-negara terbelakang. Menurut Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2015, AKI Indonesia masih tinggi, yakni 305 per 100.000 kelahiran hidup. Untuk memberikan kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan bagi semua orang di segala usia dan menurunkan AKI di seluruh dunia menjadi kurang dari 70 per 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2030, sebagaimana tercantum dalam TPB Goal 3, angka ini masih jauh dari tercapai (United Nations, 2015).

Menurut statistik Riset Kesehatan Dasar, dari 100.000 kelahiran hidup di Indonesia pada tahun 2018, 78.736 di antaranya mengakibatkan kematian ibu. Masalah kebidanan atau nifas memiliki angka kematian ibu terbesar (Riskesdas, 2018).

Tingginya prevalensi AKI di Puskesmas sangat kontras dengan jumlah peserta KB. Perlu ditekankan bahwa pelayanan KB KIA tidak tersedia sebagaimana mestinya. Petugas yang bertugas mengawasi kinerja program terkait langsung dengan layanan yang memasok program (Vivit Andelina, 2018). pentingnya memaksimalkan pelayanan petugas dan memastikan pengembangan program dan kinerja Puskesmas sama-sama baik. Analisis yang lebih menitikberatkan pada kinerja akan memberikan dua aspek kunci, yaitu motivasi kerja dan kapasitas kerja, perhatian yang lebih besar (Rosyidah, 2009). Kinerja dapat diturunkan oleh kesalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Karyawan yang dapat bekerja dengan baik di bawah tekanan sangat dibutuhkan dalam sumber daya manusia. Kinerja seseorang merupakan hasil dari seberapa baik ia melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Wahyuni (2012) dalam Saka

Yulius (2014), asumsi apa pun yang kita miliki tentang bagaimana orang akan bertindak di dalam suatu organisasi akan mengungkapkan seberapa baik mereka berkontribusi di dalamnya.

Islam memiliki persyaratan kinerja yang mencakup kebutuhan karyawan untuk memiliki tujuan bekerja, dapat dipercaya, menghasilkan hasil, dan memiliki nilai-nilai keadilan dan kerjasama yang baik antar anggota atau antar karyawan untuk mencapai kinerja perusahaan yang sukses Tiwi Hartanti (2020).

Menyediakan sumber daya yang dibutuhkan adalah salah satu strategi untuk meningkatkan efektivitas staf. Karyawan bisa mencapai apa saja karena memiliki kemampuan, klaim Indra (2012). Pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman orang tersebut dapat digunakan untuk menentukan kapasitas ini.

Selain itu, karyawan itu sendiri mungkin berdampak pada kinerja. Motivasi kerja karyawan membantu untuk memenuhi keinginan kuat karyawan untuk bekerja seefektif mungkin. Untuk mencapai tujuan organisasi, orang perlu merasa termotivasi untuk bekerja keras dan menggunakan semua kemampuannya (Indra, 2012). Kerja petugas KIA di Puskesmas Kebun Lada Kota Binjai juga patut diacungi jempol. Baik faktor internal (variabel individu) maupun faktor eksternal (berasal dari organisasi dan masyarakat) dapat mempengaruhi efektivitas petugas KIA.

Peneliti menemukan ada 4 petugas pelayanan KIA KB dan 1 dokter jaga pada Januari 2021 berdasarkan hasil survei awal. Pengamatan menunjukkan bahwa meskipun banyak pasien terlihat, hanya ada dua petugas layanan yang hadir di rumah sakit. Agar kegiatan posyandu selesai, pegawai Puskesmas harus hadir.

Menurut seorang pegawai KIA KB, pekerja hanya mendapatkan pelatihan generik disebut sebagai pelatihan prajabatan tentang bagaimana mengembangkan nilai-nilai dasar pegawai sebelum menjadi pegawai negeri. Sulit bagi petugas untuk meningkatkan kemampuan

mereka karena kurangnya pelatihan di bidang ini. Untuk memenuhi tuntutan tempat kerja yang selalu berubah, keterampilan kerja harus terus diperbarui dan ditingkatkan. Petugas dengan keahlian luas dalam profesi lain sering kali beralih ke penegakan hukum. Para pejabat KB kini mulai mengenal dasar-dasar KB setelah berpindah dari disiplin ilmu lain.

Beberapa petugas petugas menggerutu karena mereka tidak mendapatkan dorongan yang cukup di tempat kerja. Sebagian besar masalah ini disebabkan oleh petugas yang membuat individu tidak mungkin bekerja. Belum lagi masalah internal petugas yang menyita waktunya. Petugas yang tidak ramah dan klaustrofobia membuat pekerjaan menjadi kurang menyenangkan.

Ternyata banyak pasien yang mengalami masalah KB berdasarkan informasi yang diberikan oleh pasien yang datang ke poliklinik. Salah satu pasien meminta untuk memakai kontrasepsi spiral setelah melahirkan tiga bulan sebelumnya. Jika ibu ingin menggunakan kontrasepsi jangka panjang dan belum melahirkan, dapat menggunakan KB Spiral. Kontrasepsi spiral tidak diperbolehkan untuk pasien yang masih dalam perawatan oleh dokter jaga. Karena itu, pasien terpaksa mengunjungi klinik lagi untuk menilai keadaan keluarga berencana. Beberapa petugas KIA-KB diperintahkan untuk memasang KB di salah satu rumah pasien setelah mereka mengeluh terlalu jauh dari rumah mereka untuk mendapatkan perawatan dari jarak jauh. Hanya pasien KIA yang memverifikasi vaksinasi dan masalah kehamilannya di depan gedung Puskesmas setiap bulan.

Tabel 1.1 Hasil Target Pencapaian Program KIA

No	Kinerja Program KIA	Target Pencapaian (%)
1	Cakupan K1	79,3
2	K4	79,3
3	KN1	82,3
4	KN2	82,3
5	KN3	82,3
6	Persalinan Nakes	81.1
7	Bumil Resti Ditangani	85,2
8	Neonatus Resti Ditangani	82,5

9	Pelayanan kesehatan anak Balita	85,1
10	Penguatan Imunisasi Rutin	84,2
11	Persalinan Oleh Dukun	-

Terlihat dari diagram dan statistik, program KIA berjalan baik pada tahun 2020 yang meliputi Kunjungan 1-4 (K1-K4), dengan pencapaian kinerja 79,3%, dan Kunjungan Neonatal 1-3 (KN1-KN3), dengan pencapaian kinerja sebesar 82,3%. Persalinan bayi baru lahir 81,1%, asuhan ibu hamil saat istirahat 85,2%, asuhan bayi baru lahir saat istirahat 82,5%, asuhan balita 85%, dan penguatan imunisasi rutin 84,2%.

Selain target Direktorat Kesehatan Keluarga, ada indikator lain yang belum memenuhi tolak ukur, seperti persentase persalinan di fasilitas kesehatan (87%), persentase kunjungan antenatal (80%), dan persentase kunjungan neonatus (86%). Hal ini sejalan dengan mewabahnya virus corona (Covid-19) (Direktorat Kesehatan Keluarga Direktorat Kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan RI, 2021).

Dengan bantuan tim peneliti dari Badan Litbang Kementerian Kesehatan, evaluasi pelayanan kesehatan di Puskesmas selama pandemi COVID-19 dilakukan melalui kajian cepat terhadap peran Puskesmas dalam penanganan Covid-19. wabah di Indonesia. Kunjungan pasien ke Puskesmas lebih sedikit (83,6%), Puskesmas melakukan kegiatan Poshandu lebih sedikit (45,9% tidak melakukan kegiatan, 34,4% kegiatan), cakupan imunisasi lebih rendah di Puskesmas (58,3%), dan Puskesmas yang melakukan kunjungan keluarga/PIS lebih sedikit - PK (39,9% tidak mengunjungi dan 42,4% mengurangi kunjungan), di antara faktor lainnya (Direktorat Kesehatan Keluarga Direktorat Kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan RI, 2021).

Epidemi COVID-19 telah secara signifikan mengganggu sistem perawatan kesehatan bagi orang-orang yang rentan dan juga masyarakat. Karena kurangnya akses ke perawatan kesehatan ibu dan anak yang disebabkan oleh epidemi COVID-19, lebih sedikit orang yang menggunakan layanan yang disediakan oleh institusi medis. Berdasarkan informasi dari 118

negara berpenghasilan menengah, diperkirakan, tergantung pada derajat gangguan, dampak pandemi terhadap akses layanan kesehatan ibu dan anak (KIA) akan meningkatkan angka kematian bulanan balita dan perempuan sebesar 8,3 menjadi 38,6% dan 9,8 hingga 44,7%, masing-masing.

Berdasarkan survei pendahuluan, dapat diduga bahwa alasan eksternal, seperti kurangnya tanggung jawab petugas KIA terhadap tanggung jawab yang diberikan, terbatasnya kesempatan pelatihan, dan kurangnya sumber daya manusia, adalah akar dari kinerja mereka yang di bawah standar. Kurangnya sumber daya dapat menjadi penyebab rendahnya bakat dan motivasi petugas pelayanan KIA.

Uraian di atas mendasari penelitian ini seputar pentingnya kemampuan dan motivasi kerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja petugas kesehatan. Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini diberi judul “Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Pelayanan KIA KB di Puskesmas Kebun Lada Kota Binjai”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian “Apakah Faktor Kemampuan dan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Petugas Pelayanan KIA KB di Puskesmas Kebun Lada Kota Binjai?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis adanya kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas pelayanan KIA KB di Puskesmas Kebun Lada Kota Binjai.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui kemampuan kerja petugas pelayanan KIA KB di Puskesmas Kebun Lada Kota Binjai.

2. Mengetahui motivasi kerja petugas pelayanan KIA KB di Puskesmas Kebun Lada Kota Binjai.
3. Mengetahui kinerja petugas pelayanan KIA KB di Puskesmas Kebun Lada Kota Binjai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Memberikan perspektif dan pengalaman penting dalam memperoleh pemahaman baru tentang motivasi kerja.

1.4.2 Bagi Dunia Pendidikan

Memberikan informasi tambahan, terutama ketika memeriksa pekerjaan profesional kesehatan, dan sebagai tolok ukur untuk penelitian masa depan yang akan menjadi dasar untuk penelitian berikutnya.

1.4.3 Bagi Puskesmas

Memberikan informasi atau titik tolak untuk menetapkan strategi peningkatan dan pengembangan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kebun Lada Kota Binjai dalam bidang lingkungan dan produktivitas tenaga kerja.

