

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia kesehatan menjadi subsistem dalam Sistem Kesehatan Nasional yang memiliki peran utama dalam pelaksanaan upaya kesehatan dan pencapaian Universal Health Coverage dan juga Sustainable Development Goals. Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan bagian terpenting dalam peningkatan kesehatan masyarakat di Indonesia. Sumber daya manusia kesehatan juga dikatakan sebagai komponen kunci untuk menggerakkan pembangunan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat. Sebesar 80% keberhasilan dari pembangunan kesehatan di Indonesia ditentukan oleh sumber daya manusia kesehatan. (Aprianto & Zuchri, 2021).

Berdasarkan pada Undang-Undang nomor 43 Tahun 2019 tentang pusat kesehatan masyarakat dijelaskan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya diutamakan pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai upaya pelayanan kesehatan tingkat pertama (PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Puskesmas merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan kualitas proses yang akan

dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Hal ini dapat diwujudkan apabila SDM yaitu Pegawai puskesmas mampu bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi.

Pada dasarnya suatu organisasi tidak lepas dari peranan kinerja pegawai dikarenakan kinerja pegawai akan berbanding lurus dengan output pada suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya, dimana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhan dan tuntutan agar pegawai selalu memiliki kinerja yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk mencapai visi dari organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan Tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki (Prasetyo et al., 2021).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga (3) variabel yaitu variabel individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang pegawai, dan demografis pegawai. Selanjutnya yaitu variabel organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan beban kerja. Variabel yang terakhir yaitu variabel psikologis yang terdiri dari persepsi dan sikap pegawai, kepribadian, motivasi, dan pola belajar. Masing-masing variabel mempunyai sub-variabel yang saling terikat satu sama lain sehingga sub-variabel tersebut dapat menunjukkan kinerja seorang individu dalam mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Silaen, 2021).

Kinerja pegawai puskesmas merupakan kemampuan seseorang pegawai puskesmas dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu didalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan. pegawai puskesmas dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik agar kepuasan dari masyarakat tetap terjaga. Menangani Masyarakat yang datang berkunjung, para pegawai harus terampil dan mampu untuk melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya (Essi Guspaneza, 2020).

Kepemimpinan dan beban kerja merupakan hal penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi seseorang agar ikut dalam pencapaian tujuan bersama, sedangkan proses kepemimpinan itu sendiri merupakan fungsi dari pemimpin, pengikat dan variabel situasional. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau

bawahannya agar bisa melakukan suatu pekerjaan atas dasar kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Huseno, 2016).

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan arahan kepada semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Jika kepemimpinan tidak ada, hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi tentunya akan menjadi tidak searah. Situasi seperti ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang pegawai hanya memiliki tujuan perseorangan (Lestari, 2020).

Hal lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat memberikan beban tersendiri bagi pegawai baik beban fisik, mental, maupun sosial (Lestari, 2020). Apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan kurang optimal atau bahkan semakin menurun pula. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah ataupun sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai tentunya dapat menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya memiliki waktu yang sedikit dalam menyelesaikan tugasnya. Apabila hal semacam ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri (Irawati & Carollina, 2017).

Saat ini Puskesmas memegang peranan yang sangat esensial bagi peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas secara realitas dipandang sebagai salah satu instansi ujung tombak bagi pembangunan kesehatan. Dalam pelaksanaannya, Puskesmas tidak jarang dihadapkan dengan berbagai kendala yang berhubungan dengan diskonsistensi kebijakan dan permasalahan internal

dari organisasi tersebut. Beberapa penelitian terkait permasalahan di Puskesmas yaitu distribusi tenaga kesehatan yang kurang merata, minimnya sarana dan fasilitas kesehatan di beberapa daerah terpencil dan luasnya cakupan wilayah kerja dan kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan untuk masyarakat.

UPT Puskesmas Medan Helvetia merupakan salah satu puskesmas induk di kecamatan Medan Helvetia dan UPT Puskesmas Helvetia berada di wilayah kelurahan Helvetia. UPT Puskesmas Helvetia ditetapkan menjadi puskesmas rawat jalan berdasarkan surat Keputusan Walikota Medan Nomor 440/367/VII/2018 tahun 2018 tentang penetapan puskesmas menjadi puskesmas rawat jalan dengan ijin operasional puskesmas nomor 445/158.35/IV/2021. Sumber Daya Manusia di UPT Puskesmas Helvetia meliputi tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Puskesmas Helvetia sudah memenuhi tenaga dokter, dokter gigi, apoteker, perekam medis, analisis medis, asisten apoteker sanitarian dan nutritionis. Mempedomani Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 dan Petunjuk Teknis Penyusunan Restra.

Puskesmas Medan Helvetia merupakan bagian dari dinas kesehatan Kota Medan yang bertugas sebagai garda terdepan dalam melayani masyarakat dengan menyelenggarakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Puskesmas Medan Helvetia terletak di Kecamatan Medan Helvetia yang terdiri dari 7 (tujuh) Kelurahan yaitu Kelurahan Cinta Damai, Kelurahan Dwi Kora, Kelurahan Helvetia, Kelurahan Helvetia Tengah, Helvetia Timur, Kelurahan Sei Sikambing C II dan Kelurahan Tanjung Gusta.

Saat ini tingkat kinerja pegawai Puskesmas Medan Helvetia mengalami penurunan. Hal ini dapat dibuktikan dengan data penilaian kinerja Puskesmas Medan Helvetia dimana nilai rata-rata penilaian hasil kerja pegawai tidak mengalami peningkatan (tetap) dari tahun 2019-2022, sementara pada tahun 2023 hasil kerja pegawai mengalami penurunan. Terbukti pada tahun 2019 jumlah pegawai 75 orang dengan nilai rata-rata sebesar 76 dengan keterangan tingkat kinerja baik. Pada tahun 2020 jumlah pegawai 71 orang dengan nilai rata-rata sebesar 76 dengan keterangan tingkat kinerja baik. Pada tahun 2021 jumlah pegawai 69 orang dengan nilai rata-rata sebesar 76 dengan keterangan tingkat kinerja baik. Pada tahun 2022 jumlah pegawai 65 orang dengan nilai rata-rata sebesar 76 dengan keterangan baik, dan yang terakhir pada tahun 2023 jumlah pegawai 60 orang dengan nilai rata-rata sebesar 74 dengan keterangan cukup.

Berdasarkan laporan kinerja dinas Kesehatan kota medan tahun 2022 capaian realisasi dan kinerja indikator kinerja dinas Kesehatan kota medan peningkatan Upaya pelayanan Kesehatan masyarakat untuk presentasi cakupan jaminan kesehatan semesta / universal health coverage dengan target pada tahun 2022 sebesar 85,0 % serta capaian pada tahun 2022 sebesar 113,09 %. Adapun sistem pengkategorian penilaian kinerja pegawai Puskesmas Medan Helvetia, dimana untuk rentang penilaian 6.000 memiliki tingkat kategori sangat baik, rentang nilai 5.500 memiliki tingkat kategori baik, rentang nilai 5.000 memiliki tingkat kategori cukup, rentang nilai 4.500 memiliki tingkat kategori kurang, dan untuk rentang nilai < 4.000 memiliki tingkat kategori buruk.

Sebagai data pendukung terkait penurunan kinerja pegawai Puskesmas Medan Helvetia, dibuktikan juga dengan data tingkat absensi pegawai dimana pada tiga bulan terakhir di tahun 2023 pada tingkat ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan, yaitu dengan rata-rata persentase absen pada bulan oktober sebesar 46%, pada bulan November sebesar 50%, dan pada bulan Desember sebesar 52%. Hal ini menunjukkan adanya suatu permasalahan dengan menurunnya disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan adanya peningkatan ketidakhadiran pegawai Puskesmas Medan Helvetia yang turut mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

Data pendukung lain terkait penurunan kinerja pegawai Puskesmas Medan Helvetia juga dibuktikan dengan data Standar Pelayanan Minimal (SPM) tahun 2022 dengan target yang harus dicapai sebesar 100%, namun kinerja program pada Puskesmas Medan Helvetia Masih ada yang belum mencapai target, diantaranya yaitu persentase ibu hamil yang mendapatkan pelayanan kesehatan pada usia produktif yaitu sebesar 54,50%, persentase pelayanan kesehatan pada usia lanjut sebesar 51,60%, persentase kesehatan ibu hamil yang mendapatkan pelayanan kesehatan sebesar 50,30%, Persentase pelayanan kesehatan bayi baru lahir yang mendapat pelayanan kesehatan sebesar 55,30%, dan persentase anak usia pendidikan dasar yang mendapatkan pelayanan kesehatan sebesar 52,20%, (Puskesmas Medan Helvetia, 2022).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, penurunan kinerja di Puskesmas Medan Helvetia dilatarbekangi oleh permasalahan kepemimpinan dan Beban kerja, dimana berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan peneliti kepada pegawai Puskesmas Medan Helvetia 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. Dimana rata-rata kehadiran Kepala Puskesmas yaitu 4 (empat) hari per minggunya dengan waktu kehadiran hanya 3-4 jam jika berada di Puskesmas, Selain itu, Kepala Puskesmas juga berpengaruh terhadap keharmonisan dalam berkomunikasi antara Kepala Puskesmas dengan pegawai.

Kehadiran kepala puskesmas memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai di Puskesmas Medan Helvetia. Kepala Puskesmas memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengawasi operasional puskesmas. Kehadiran kepala puskesmas memengaruhi pengambilan keputusan, koordinasi tim, dan implementasi program kesehatan. Kepemimpinan yang efektif dari kepala puskesmas dapat meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan kesehatan. Kehadiran Kepala Puskesmas dapat dipengaruhi oleh beban kerja pegawai di puskesmas. Semakin padat tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai, semakin sulit bagi Kepala Puskesmas untuk selalu hadir. Pelaksanaan pemeriksaan pasien, koordinasi dengan staf, dan pengawasan program adalah beberapa aspek yang memengaruhi beban kerja.

Ketidakhadiran kepala puskesmas Medan Helvetia dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas Medan Helvetia beberapa pegawai mengeluhkan di karenakan tidak hadir nya kepala puskesmas ada beberapa pegawai lain yang menurun kinerjanya di karenakan merasa tidak ada yang mengawasi kinerja pegawai puskesmas tersebut.

Penurunan kinerja pegawai di puskesmas dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja. di Puskesmas Medan Helvetia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan memengaruhi partisipasi sukarela bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja, semakin sulit bagi pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Selain kepemimpinan, permasalahan lain yang ditemukan di Puskesmas Medan Helvetia yaitu terkait beban kerja yang cukup tinggi, dimana didapati hasil wawancara peneliti kepada pegawai Puskesmas Medan Helvetia, yaitu pegawai mengeluh akan tugas yang diberikan cukup banyak. Hal ini disebabkan karena kurangnya Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), masih kekurangan petugas di setiap masing-masing bidang, tidak terdapat tenaga Apoteker 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. karena pasien yang terus berdatangan dan mendesak ingin diberi pelayanan kesehatan. Akibatnya, pegawai Puskesmas merasakan tekanan terhadap beban kerja yang harus dilakukan, sehingga turut menyebabkan penurunan kinerja pada pegawai Puskesmas Medan Helvetia.

Selain factor kepemimpinan dan beban kerja factor lain terdapat mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Medan Helvetia, berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang kami kerjakan banyak pegawai mengeluhkan

kurang nya tenaga kerja menjadi factor utama yang dikeluhkan dikarenakan kurangnya tenaga kerja membuat pekerjaan yang dilakukan seseorang menjadi ganda sehingga jam kerja nya bertambah, hal tersebut juga mengakibatkan shift kerja tidak terlaksana dengan optimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Medan Helvetia.

Permasalahan di atas berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyadi, 2021) mengenai kepemimpinan, dimana diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Diperoleh $r_{hitung} = 0,378 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95%. $t_{hitung} = 2,758 > t_{tabel} = 1,68488$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel interpretasi r menurut suharsimi maka, $r_{hitung} = 0,378 > r_{tabel} = 0,254$ termasuk ke dalam interpretasi rendah, namun demikian kepemimpinan dengan kinerja pegawai memiliki hubungan signifikan (berarti). Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2021) mengenai beban kerja diketahui bahwa nilai $p\ value = 0,003$ dimana nilai $p\ value = 0,003 < \alpha = 0,05$, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Ketapang II.

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

1.2 Rumusan Masalah

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

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan dan beban kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Medan Helvetia

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Medan Helvetia
2. Mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Medan Helvetia

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

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

1.4.2 Bagi UPT Puskesmas Medan Helvetia

Memberi masukan dan informasi kepada instansi terkait yaitu UPT Puskesmas Medan Helvetia 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 Helvetia



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN