

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tuntutan masyarakat atas pelayanan kesehatan yang bermutu semakin kuat dan meluas akhir-akhir ini. Mutu pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah, khususnya pelayanan kesehatan dasar, telah menjadi fokus perhatian penting pada saat ini. Seiring dengan membaiknya tingkat pendidikan, kemajuan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan serta derasnyanya arus informasi mengakibatkan sistem nilai dalam masyarakat mulai mengalami perubahan. Perubahan nilai tersebut salah satunya berakibat kepada perubahan tuntutan masyarakat berupa kecenderungan menuntut pelayanan umum yang lebih bermutu termasuk pelayanan kesehatan.

Implementasi Undang-Undang Nomor 22 dan 25 tahun 1999 mengenai otonomi daerah dan perimbangan keuangan pusat daerah serta Peraturan Pemerintah nomor 25 tahun 2000 tentang kewenangan pusat daerah sebagai daerah otonom akhirnya bermuara pada diberlakukannya desentralisasi. Perkembangan tersebut memberikan peluang setiap daerah untuk lebih leluasa mengatur dan merencanakan kegiatan-kegiatan pembangunan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik wilayah setempat. Konsekuensinya adalah munculnya tuntutan kemampuan daerah untuk mengatur secara mandiri kebutuhan wilayahnya.

Adanya tuntutan perkembangan jaman dan adanya kesempatan dengan



pelaksana program pembangunan kesehatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Gunungkidul juga telah menetapkan visi pembangunannya dengan Visi Gunungkidul Sehat 2005. Dalam rangka mencapai visi organisasi tersebut, tuntutan atas keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi tidak dapat dielakkan. Menurut Saksono (1988) faktor manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Suatu organisasi dengan modal, alat dan teknologi mutakhir sekalipun tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa kehadiran manusia di dalamnya.

Steers (1986 : 146) lebih lanjut menyampaikan, apabila masalah efektivitas organisasi kita analisis dari sudut pandang individu para pekerja, maka jelas kelihatan betapa pentingnya prestasi kerja yang baik. Tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan mustahil.

Sementara Dharma (1985 : 48) menyatakan bahwa umumnya orang sepakat bahwa prestasi organisasi adalah prestasi orang-orangnya. Faktor pengabdian unsur ini berarti bencana bagi organisasi yang bersangkutan.

Dari pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa karyawan atau pegawai yang berprestasi baik dalam hal ini terkait laporan akreditasi akan sangat menentukan keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi. Semakin baik prestasi kerja karyawan maka semakin besar peluang tercapainya keberhasilan usaha dan tujuan organisasi.

Kinerja individu memberikan kontribusi pada kelompok, yang seterusnya

menciptakan sinergi positif, yang berarti bahwa keseluruhan akan lebih besar artinya dibanding bagian-bagian (Gibson, 1996).

Prestasi kinerja tersebut diperoleh dengan menumbuhkembangkan semangat kerja karyawan. Moekijat (1989 : 130) menyatakan bahwa karyawan dengan semangat kerja tinggi senantiasa sadar akan tanggung jawabnya, merasa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya sehingga akan bekerja dengan penuh gairah dan optimis. Sebaliknya pegawai yang suka membantah, merasa dalam kesulitan dan tidak tentram maka keadaan mereka dapat digambarkan mempunyai semangat kerja yang rendah. Semangat kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan motif-motif dan hasil yang baik dan semangat yang rendah dihubungkan dengan kekecewaan, ketidakberanian dan kurangnya dorongan.

Dorongan untuk memiliki semangat kerja tinggi tersebut merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar yang ada dalam diri seorang karyawan. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja. Namun demikian motivasi antar individu tidaklah sama tergantung kepada kondisi masing-masing individu baik internal maupun eksternal. Motivasi tersebut dapat dimanipulasi untuk dikembangkan dengan berbagai macam teknik yang telah berkembang. Salah satu cara yang tengah dikembangkan melalui pengembangan karir melalui akreditasi

Sistem akreditasi adalah sistem kenaikan pangkat bagi pejabat fungsional Pegawai Negeri Sipil dengan mengumpulkan angka kredit berupa satuan nilai dari tiap butir kegiatan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus

Pengembangan karir melalui sistem akreditasi bagi pejabat fungsional PNS di lingkungan Dinas Kesehatan diimplementasikan kepada berbagai kelompok profesi khususnya yang bertugas di unit pelayanan langsung kepada masyarakat, salah satu yang menonjol dalam jumlah personilnya adalah paramedis perawatan.

Sistem akreditasi terhadap paramedis ini telah diimplementasikan namun demikian dalam pelaksanaannya belum mampu mencapai output sesuai harapan karena masih ditemukan banyak kendala. Hambatan dalam mengimplementasikan tersebut pada akhirnya akan bermuara kepada penghambatan pengembangan karir dalam hal ini kenaikan pangkat tenaga paramedis keperawatan.

### Data Kenaikan Pangkat Empat Tahun Terakhir

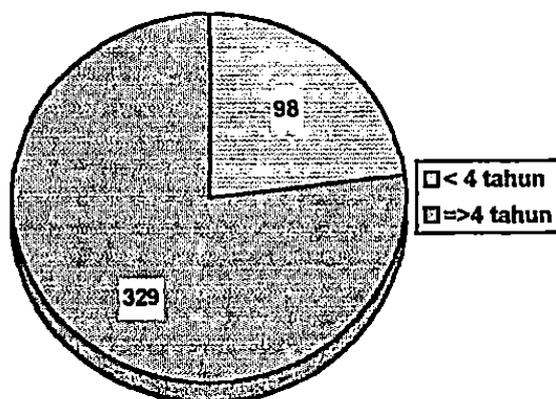
Tahun 1999 s/d 2003

Tahun/Periode Kenaikan Pangkat	Jumlah Naik Pangkat	4 Tahun	Lebih 4 Tahun	Kurang 4 Tahun
1 April 1999	58	46	5	7
1 Oktober 1999	27	13	3	11
1 April 2000	57	48	2	7
1 Oktober 2000	33	2	8	23
1 April 2001	76	54	2	20
1 Juli 2001	1	-	1	-
1 Oktober 2001	26	6	8	12
1 Januari 2002	6	-	2	4
1 April 2002	25	17	1	7

Tahun/Periode Kenaikan Pangkat	Jumlah Naik Pangkat	4 Tahun	Lebih 4 Tahun	Kurang 4 Tahun
1 Juli 2002	-	-	-	-
1 Oktober 2002	4	2	2	-
1 April 2003	70	57	8	5
1 Oktober 2003	44	23	19	2
<b>Jumlah</b>	<b>427</b>	<b>268</b>	<b>61</b>	<b>98</b>

Sumber : Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul

Data kenaikan pangkat melalui sistem akreditasi bagi jabatan tenaga perawat di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul mulai tahun 1999 sampai dengan tahun 2003 menunjukkan bahwa hanya sejumlah 98 perawat (22,9%) yang bisa memanfaatkan pengembangan karir dengan kenaikan pangkat kurang dari 4 tahun. Sisanya sejumlah 77% belum mampu mempercepat kenaikan pangkatnya kurang dari 4 tahun.



Gambar 1. Data Kenaikan Pangkat Empat Tahun Terakhir Tahun 1999 s/d 2003

Sumber : Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul

Ketepatan kenaikan pangkat tersebut tertunda oleh karena beberapa faktor penyebab. Dari informasi yang diperoleh dalam studi pendahuluan (personal communication kepegawaian dinas kesehatan, Agustus 2003) disampaikan bahwa salah satu penyebabnya adalah akreditasi itu sendiri baik berupa keterlambatan penyerahan maupun keterlambatan karena kesalahan dalam pengisian dokumen-dokumen akreditasi. Keterlambatan dan kesalahan pengisian tersebut diduga terkait dengan motivasi dan kemampuan perawat dalam menunjukkan prestasi sesuai sistem akreditasi keperawatan.

Gibson (tahun 1996) menyatakan bahwa prestasi seseorang dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh fungsi dari motivasi dan *ability* (kemampuan). Dengan demikian pertanyaan yang muncul terkait dengan teori dan akreditasi adalah apakah prestasi dalam melaksanakan akreditasi perawat berhubungan dengan motivasi dan kemampuan perawatan untuk melaksanakan akreditasi. Pertanyaan tersebut menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan dan pengaruh dari kedua variabel (motivasi dan kemampuan) terhadap prestasi perawat dalam melaksanakan sistem akreditasi perawat.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari kajian latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi paramedis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditentukan dalam sistem akreditasi PNS Dinas Kesehatan Gunungkidul.

2. Apakah kemampuan paramedis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditentukan dalam sistem akreditasi PNS Dinas Kesehatan Gunungkidul.
3. Apakah motivasi dan kemampuan paramedis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditentukan dalam sistem akreditasi PNS Dinas Kesehatan Gunungkidul.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji :

1. Pengaruh variabel motivasi perawat terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan ketentuan akreditasi.
2. Pengaruh variabel kemampuan perawat terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan ketentuan akreditasi.
3. Pengaruh variabel motivasi dan kemampuan perawat secara simultan terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan ketentuan akreditasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Dinas Kesehatan Gunungkidul

Sebagai masukan dalam menetapkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan sistem akreditasi. Sebagai bahan masukan dalam mengevaluasi variabel pendukung kinerja karyawan dan organisasi. Dari variabel-variabel kinerja yang terdapat pada karyawan dan organisasi yang kami teliti,

... ..

## 2. Perkembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan penelitian ilmiah di bidang pengembangan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan topik penelitian ini dan juga merupakan langkah awal buat perkembangan penelitian yang lebih mendalam dan kompleks.