

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERTHUBUNGAN  
DENGAN KINERJA PERAWAT PEGAWAI DAERAH  
DI PUSKESMAS KABUPATEN KUDUS**



**TESIS**

Untuk memenuhi persyaratan  
mencapai derajat Sarjana S-2

**MAGISTER ILMU KESEHATAN MASYARAKAT**

Oleh :  
M. Kris Nugroho  
E4A001018

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2004**

## ABSTRAK

M Kris Nugroho

Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pegawai Daerah Di Puskesmas Kabupaten Kudus

Kunjungan pasien di Puskesmas mengalami penurunan yang mempengaruhi pendapatan Puskesmas. Salah satu pelayanan unggulan di Puskesmas adalah bagian pengobatan, dimana perawat merupakan petugas paramedis paling berperan. Untuk itulah jumlah kunjungan pasien di Puskesmas dipengaruhi oleh kinerja perawat yang statusnya terdiri dari perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Daerah. Pada kenyataannya kinerja Perawat Pegawai Daerah lebih rendah dari pada perawat PNS. Rendahnya kinerja Perawat Pegawai Daerah ditunjukkan dengan rendahnya disiplin dan rendahnya tingkat kepatuhan perawat terhadap standar pelayanan di Puskesmas.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran kinerja Perawat Pegawai Daerah Kabupaten Kudus dan faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja. Jenis penelitian *explanatory* menggunakan metode survei dengan pendekatan *cross sectional*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner pada 25 responden yaitu Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus, *Focus Group Discussion* pada 12 Perawat Pegawai Daerah dan wawancara mendalam pada 3 Kepala Puskesmas Kabupaten Kudus. Data primer maupun sekunder diolah dan dianalisis dengan cara kualitatif serta kuantitatif dengan metode univariat dan bivariat, menggunakan uji *rank spearman*. Signifikansi ditentukan dengan nilai  $p < 0,05$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan kinerja adalah umur ( $p$ -value : 0,028), pendapatan ( $p$ -value : 0,005), kesempatan promosi ( $p$ -value : 0,004), kepemimpinan ( $p$ -value : 0,036), supervisi ( $p$ -value : 0,013) dan motivasi ( $p$ -value : 0,000) dan variabel yang tidak berhubungan dengan kinerja adalah pendidikan ( $p$ -value : 0,426)

Disarankan kepada Kepala Puskesmas agar tidak membedakan Perawat Pegawai Daerah dan PNS dalam pemberian insentif dan fasilitas lainnya, memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dan perlu adanya supervisi berkala. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus, perlu penegakan peraturan Kepegawaian dalam memperlakukan Perawat Pegawai Daerah, memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, perlu adanya sosialisasi Peraturan Pegawai Daerah Kabupaten Kudus kepada Kepala Puskesmas. Bagi Pemerintah Kabupaten Kudus, agar meninjau kembali ketentuan yang mengatur pembobotan point penggunaan jasa pelayanan Puskesmas, diterbitkan kebijakan untuk mengutamakan perawat Pegawai Daerah yang berprestasi dalam pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci : Perawat Pegawai Daerah, Puskesmas, Kinerja.

Kepustakaan : 40 (1984 – 2001).

# **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PEGAWAI DAERAH DI PUSKESMAS KABUPATEN KUDUS**

Oleh : M. Kris Nugroho, Anneke Suparwati, Ayun Sriatmi

## **ABSTRACT**

The number of visiting patient to the Public Health Care Centers has been continuously decreasing which affected the income of the Health Care Centers. One of the priority services in the Health Care Centers is polyclinic services, and Nurses as paramedic officials have important roles in this services department. Therefore, the number of patients visiting the Centers is influenced by nurse performances. Status of nurses is categorized into 2 (two) groups : Civil Servant nurses and Non–Civil Servant Nurses (Local employees). In fact, the performance of non–civil servant nurses is less than that of civil servant nurses. The low performance of the non – civil servant is indicated by his or her poor discipline and weak implementation of the service standard operating procedure of the Health Care Centers.

The objective of this research was to know the performance profile of non civil servant nurses in the District of Kudus and correlated factors influenced the performance. The research used was explanatory type using survey method of cross sectional approach. Research instrument used questionnaires to 25 respondents of non civil servant nurses from the Health Care Centers in District of Kudus. Focus Group discussion had been carried out involving 12 civil servant nurses and in-depth interview involving 3 (three) Heads of the Health Care Centers in District of Kudus. The primary and secondary data were processed and analyzed with qualitative and quantitative analysis with uni-variance and bi-variance methods using Spearman rank test. The level of significant test was determined to be less than 0,05 ( $p < 0,05$ ).

The result shows that variables that correlate to performances are age (p-value : 0,028), income (p-value: 0,005), promotion opportunity (p-value: 0,004), leadership (p-value: 0,036), supervision (p-value: 0,013) and motivation (p-value: 0,000), and variable that does not correlate with performance is education (p-value: 0,426).

From this research it can be drawn the following suggestions. To the Heads of the Health Care Centers, do not differentiate the non civil servant to civil servant nurses in the incentive and other facilities, opportunity attending education and training, and regular supervising. To the Heads of Local Health Services Office in District of Kudus, need to enforce the employee regulation in managing non civil servant nurses, to give opportunity to them attending education and training, to socialize the employee regulation to the Heads of the Health Care Centers. To the Government of the District of Kudus, to re-evaluate the rule that regulate the weighted point on the utilization of the health care center services, to enact policy in appointing civil servant candidates by prioritizing non – civil servant nurses who have outstanding performances.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Puskesmas adalah unit organisasi fungsional di bidang pelayanan kesehatan dasar, yang berfungsi sebagai (1) pusat pembangunan kesehatan, (2) pembina peran serta masyarakat dan (3) pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu, yang sesuai dengan konsepnya bahwa Puskesmas bertanggung jawab atas wilayah kerja yang ditetapkan.

Puskesmas merupakan unit pelayanan terdepan dan langsung dapat menjangkau masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, salah satu pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah kegiatan perawatan kesehatan masyarakat (perkesmas) meliputi upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan dan pemulihan <sup>1)</sup>

Agar pelayanan perawatan kesehatan masyarakat di Puskesmas terwujud maka pelayanan keperawatan perlu ditingkatkan mutunya. Indikator mutu pelayanan keperawatan masyarakat adalah pelayanan dilakukan secara profesional. Profesionalisme perawatan kesehatan pada hakekatnya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai standar.

Kabupaten Kudus memiliki 18 Puskesmas yang terdiri dari 5 Puskesmas dengan rawat inap dan 13 Puskesmas dengan rawat jalan. Hasil kinerja Puskesmas sejak tahun 2001 adalah sebagai berikut :

1. Jumlah kunjungan pasien di Puskesmas se Kabupaten Kudus sejak tahun 2002 mengalami penurunan (tahun 2002 jumlah kunjungan 328.222 dan tahun 2003 sejumlah 309.665). Jumlah kunjungan yang mengalami penurunan cukup tajam adalah pasien bagian pengobatan Puskesmas. Penurunan jumlah kunjungan pasien di bagian pengobatan Puskesmas rata – rata terjadi pada Puskesmas Kaliwungu, Puskesmas Werguwetan, Puskesmas Rendeng dan Puskesmas Jekulo. Data selengkapnya sebagai berikut .

Tabel 1.1. Jumlah Kunjungan Pelayanan Pengobatan di Puskesmas

Nama Puskesmas	Jumlah Kunjungan				
	Tahun 2001	Tahun 2002	Trend (Kecenderungan)	Tahun 2003	Trend (Kecenderungan)
A. Kaliwungu	18.81	18.36	Turun (2,4	15.38	Turun
B. Sidorekso	1	7	%)	6	(16,2 %)
C. Werguweta	10.90	11.53	Naik (5,8	11.05	Turun (4,2

D.	n	6	2	%)	1	%)
	Purwosari	27.00	22.50	Turun	11.53	Turun
	E. Rendeng	0	3	(16,7 %)	5	(48,7 %)
	F. Mejobo	12.08	17.88	Naik (48	9.703	Turun
	G. Jepang	0	6	%)	6.861	(45,8 %)
	H. Jekulo	7.044	7.225	Naik (2,6	23.63	Turun (5
	I. Gribig	23.38	24.56	%)	3	%)
	J. Dawe	2	2	Naik (5,05	20.61	Turun (3,8
	K. Rejosari	21.08	23.65	%)	7	%)
	L. Tanjungr	3	6	Naik (12,2	13.56	Turun
	ejo	15.60	14.74	%)	4	(12,8 %)
	M. Jati	0	6	Turun (5,5	18.77	Turun (8
	N. Ngembal	19.96	24.68	%)	4	%)
	kulon	9	0	Naik (23,6	28.97	Turun
	O. Undaan	25.65	25.82	%)	2	(23,9 %)
	P. Ngempl	6	4	Naik (0,7	14.80	Naik (12,6
	k	14.08	15.02	%)	2	%)
	Q. Bae	3	8	Naik (6,7	9.932	Turun (1,5
	R. Gondosar	10.28	10.38	%)	15.67	%)
	i	2	9	Naik (1,04	8	Turun (4,3
		14.85	15.13	%)	22.01	%)
		8	2	Naik (1,8	2	Naik (3,6
		19.54	21.45	%)	25.41	%)
		0	2	Naik (9,8	2	Naik (2,6
		24.51	24.98	%)	19.15	%)
		9	7	Naik (1,9	6	Naik (1,7
		18.34	18.99	%)	19.21	%)
		1	8	Naik (3,6	0	Naik (0,8
		17.78	18.54	%)	13.36	%)
		4	7	Naik (4,3	7	Naik (3,6
		12.18	12.70	%)		%)
		2	8	Naik (4,3		Naik (5,2

			(%)		(%)
Jumlah	313.1 20	328.2 22	Naik (4,8 %)	309.6 65	Turun (5,65 %)

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa sebagian Puskesmas mengalami penurunan jumlah kunjungan pasien di bagian pengobatan Puskesmas sehingga secara keseluruhan jumlah kunjungan pasien bagian pengobatan Puskesmas se Kabupaten Kudus juga mengalami penurunan.

2. Menurunnya jumlah kunjungan di bagian pengobatan Puskesmas sangat berpengaruh terhadap pendapatan Puskesmas di seluruh wilayah Kabupaten Kudus. Pada tahun 2002 pendapatan Puskesmas telah memenuhi target yaitu sebesar 105,81 % namun pada tahun 2003 terjadi penurunan karena pendapatan Puskesmas hanya mencapai 80,01 % dari target pendapatan.
3. Stratifikasi Puskesmas se Kabupaten Kudus pada tahun 2001 adalah Puskesmas strata I

sejumlah 9 Puskesmas dan strata II sejumlah 9 Puskesmas dan tahun 2002, Puskesmas strata I sejumlah 7 Puskesmas dan strata II sejumlah 11 Puskesmas. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah Puskesmas strata I sejak tahun 2001 menurun.

4. Rendahnya kinerja Puskesmas, salah satunya disebabkan oleh kurangnya kualitas tampilan petugas Puskesmas dalam memberikan pelayanan.

Kualitas pelayanan Puskesmas ditentukan oleh proses pelayanan medis dan non medis yang diukur dengan kepatuhannya terhadap standar pelayanan.

(Azwar, 1996). Pada tahun 2001 Tim *Quality Assurance* Puskesmas, telah melakukan pengukuran tingkat kepatuhan Perawat Puskesmas terhadap standar pelayanan yang terdiri dari Pengobatan, Pencegahan Diare dan Penatalaksanaan ISPA pada balita. Adapun hasil pemantauan tingkat kepatuhan petugas terhadap standar adalah sebagai berikut :



Tabel 1.2. Tingkat Kepatuhan Perawat di Puskesmas Terhadap Standar Pelayanan Tahun 2001

Jenis Standar Pelayanan Perawat	Perawat PNS		Perawat Wiyata Bakti	
	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target
Pengobatan Pasien TB	69,3 %	80 %	65	80 %
Pengobatan Diare	72,4 %	80 %	62,3	80 %
Penatalaksanaan ISPA pada Balita	78,5 %	80 %	68	80 %

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut diatas terlihat bahwa tingkat kepatuhan Perawat terhadap standar masih dibawah standar, apabila dibandingkan antara Perawat dengan status kepegawaian PNS tingkat kepatuhannya lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepatuhan Perawat yang masih Wiyata Bakti.

Berdasarkan gambaran – gambaran tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja Perawat

Puskesmas masih rendah khususnya kinerja Perawat  
Wiyata Bakti.

Puskesmas di wilayah Kabupaten Kudus,  
memiliki 6 (enam) kegiatan pokok program  
Puskesmas sebagai unggulan, yaitu (1). Pengobatan, 2)  
KIA / KB, 3) Kesehatan Lingkungan, 4) Promosi  
Kesehatan, 5) Pemberantasan dan Pencegahan  
Penyakit dan 6) Gizi. Dalam melaksanakan 6 program  
pokok unggulan tersebut, peran Perawat di Puskesmas  
lebih menonjol dibandingkan dengan tenaga yang lain,  
terutama dalam kegiatan Pemberantasan dan  
Pencegahan Penyakit (P2P) dan pengobatan  
(merupakan kegiatan dalam gedung yang paling  
banyak diminati masyarakat).

Untuk melaksanakan kegiatan pelayanan  
keperawatan masyarakat di Puskesmas dibutuhkan  
beberapa tenaga perawat, namun ternyata jumlah  
Perawat yang ada di setiap Puskesmas di Kabupaten  
Kudus sangat terbatas yaitu berkisar antara 2 dan 4  
Perawat dengan kunjungan pasien per hari berkisar  
antara 50 sampai dengan 65 pasien / Puskesmas,  
mengakibatkan jumlah Perawat yang ada tidak sesuai

dengan kebutuhan mengingat beban kerja Perawat di Puskesmas tinggi (ratio jumlah pasien rawat jalan di Puskesmas dengan jumlah perawat berkisar antara 1 :

25). Untuk itulah Puskesmas mengupayakan pemenuhan kebutuhan tenaga Perawat dengan menerima Perawat berstatus pegawai Wiyata Bakti.

Jumlah Perawat dengan status Wiyata Bakti di Puskesmas semakin lama semakin banyak seiring dengan kebijakan *zero growth* di dalam pengadaan tenaga Pegawai Negeri Sipil oleh Pemerintah Republik Indonesia . Jumlah Perawat PNS sejumlah 112 orang dan Perawat Wiyata Bakti sejumlah 25 orang (22,3 %). Setiap Puskesmas rata – rata memiliki 2 orang Perawat Wiyata Bakti (proporsi kurang lebih 50 %).

Sebagai tindak lanjut dari Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan

kebutuhan dan kemampuan Daerah. Selanjutnya Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus menerbitkan Keputusan Bupati Kudus Nomor 1 tahun 2002 tentang Pedoman Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Honorer Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus. Dalam Keputusan Bupati tersebut tercantum aturan bahwa Perawat Wiyata Bakti dapat diangkat menjadi tenaga Pegawai Daerah sehingga dengan diangkatnya Perawat Wiyata Bakti menjadi Pegawai Daerah diharapkan dapat meningkatkan kinerja Perawat Pegawai Daerah.

Berdasarkan Keputusan Bupati Nomor 1 tahun 2002 tentang Pedoman Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Honorer Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus, dijelaskan bahwa baik Perawat dengan status Pegawai Negeri Sipil maupun Perawat Pegawai Daerah memiliki fungsi dan tanggung jawab yang sama. Namun terdapat perbedaan dalam hal penerimaan penghasilan.

Perbedaan penghasilan terletak pada jumlah gaji pokok yang diterima antara Perawat PNS dengan

Perawat Pegawai Daerah berbeda dimana gaji pokok Perawat PNS dengan masa kerja yang sama, lebih besar dibandingkan Perawat Pegawai Daerah. Gaji Perawat PNS meliputi gaji pokok, tunjangan fungsional, bantuan perbaikan penghasilan dan insentif jasa pelayanan lebih banyak dibandingkan gaji Perawat Pegawai Daerah yang terdiri dari gaji pokok dan insentif jasa pelayanan.

Perbedaan tersebut membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif sehingga diduga menjadikan rasa ketidakpuasan Perawat Pegawai Daerah di dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya berakibat kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas rendah.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan Maret 2004 diketahui :

A. Perawat dengan status Pegawai Daerah sejumlah 25 orang yang ditugaskan di 12 Puskesmas yaitu Puskesmas Kaliwungu, Puskesmas Sidorekso, Puskesmas Werguwetan, Puskesmas Purwosari, Puskesmas Rendeng, Puskesmas Mejobo, Puskesmas Jepang, Puskesmas Jekulo,

Puskesmas Tanjungrejo, Puskesmas Gribig, Puskesmas Dawe dan Puskesmas Rejosari. Jika dibandingkan dengan jumlah Perawat PNS jauh lebih sedikit karena jumlah Perawat PNS yang bertugas di Puskesmas sejumlah 69 orang.

B. Dengan bertambahnya tenaga Perawat di Puskesmas baik berstatus Pegawai Daerah atau PNS, maka setiap Puskesmas memiliki Perawat minimal 5 orang untuk Puskesmas dengan rawat jalan (standar 5 –6 orang) dan 8 orang untuk Puskesmas dengan rawat inap (standar 6 – 9 orang).

C. Disiplin kerja Perawat pada saat masih sebagai tenaga Wiyata Bakti (hasil evaluasi tim supervisi Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus bulan Desember 2002) , diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3. Hasil Evaluasi Disiplin Kerja Perawat Puskesmas Kabupaten Kudus Tahun 2003

	Rata – Rata Tingkat
--	---------------------

Kriteria Kedisipilanan	Kedisiplinan Perawat Puskesmas	
	Perawat PNS	Perawat Pegawai Daerah
Tidak Mengikuti Apel	29,8 %	32,1 %
Datang Terlambat	43,6 %	56,4 %
Pulang sebelum Waktunya	45,2 %	43,25 %
Pergi tanpa keterangan saat jam kerja	30,55 %	32,75 %
Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan	27,45 %	26,8 %

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut diatas terlihat bahwa rata – rata tingkat kedisiplinan perawat Puskesmas di Kabupaten Kudus masih rendah dan apabila dibandingkan antara Perawat PNS dengan Perawat Pegawai Daerah , tidak banyak perbedaannya namun demikian angka pencapaian kedisiplinan Perawat PNS masih lebih tinggi dibandingkan dengan Perawat Pegawai Daerah.

D.Perawat Pegawai Daerah yang disertai tanggungjawab sebagai pelaksana keperawatan di Puskesmas belum melaksanakan tugas secara maksimal, karena selain sebagai pelaksana pengobatan di Pukesmas, perawat juga disertai tugas pencatatan dan pelaporan. Tugas perawat dalam pencatatan dan pelaporan belum dapat diselesaikan dengan baik hal ini terlihat pada kurang lengkapnya administrasi pengobatan, arsip belum tertata dengan baik dan laporan kegiatan ke Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus sering terlambat. Hal ini terjadi baik sebelum maupun sesudah diangkat sebagai Pegawai Daerah sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan atau peningkatan kinerja sebelum dan sesudah diangkat menjadi Pegawai Daerah. Sebagaimana data Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus pada bulan Maret 2004, terdapat 64,3 % Puskesmas yang tidak mengumpulkan laporan bulanan data kesakitan, laporan



pemberantasan penyakit menular dan penyakit tidak menular ke Dinas Kesehatan secara rutin setiap bulan, 47,8 % laporan kegiatan Puskesmas baik di luar gedung maupun di dalam gedung tidak tercatat dengan baik.

E. Berdasarkan data Daftar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2001 dan 2003, pencapaian nilai prestasi kerja Perawat semasa menjadi Wiyata Bakti rata – rata berkisar antara 72 – 79 % dan sesudah diangkat menjadi Pegawai Daerah, nilai prestasi kerja Perawat tidak mengalami peningkatan yaitu rata – rata masih berkisar 72 – 80 %.

F. Sebagai Perawat Pegawai Daerah, mereka sangat mengharapkan adanya kesempatan promosi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, karier dan kinerja. Sementara mereka hampir tidak pernah mendapatkan kesempatan promosi yang terdiri kesempatan melanjutkan pendidikan

dengan biaya dari pemerintah, mengikuti pelatihan, kemudahan dan kesempatan menjadi Pegawai negeri Sipil. Hal ini sangat mengecewakan Perawat Pegawai Daerah.

G. Untuk meningkatkan kinerja petugas di Puskesmas, dibutuhkan peran Kepala Puskesmas selaku pimpinan, dengan cara melakukan supervisi dan melibatkan serta memberdayakan pegawainya termasuk Perawat Pegawai Daerah. Namun pada kenyataannya, pimpinan jarang melakukan supervisi dan Perawat Pegawai Daerah merasa belum dilibatkan dalam pengambilan keputusan di Puskesmas dan belum diberdayakan sebagaimana mestinya.

Dengan diterbitkannya Keputusan Bupati Kudus Nomor 1 Tahun 2002, yang mengatur tentang 1) pengangkatan sebagai Pegawai Daerah, 2) pemberhentian pegawai, 3) disiplin Pegawai Daerah serta 4) hak dan kewajiban Pegawai Daerah diharapkan kinerja Perawat yang semula sebagai

tenaga Wiyata Bakti dapat meningkat seiring dengan berubahnya status kepegawaian menjadi Pegawai Daerah Kabupaten Kudus. Namun demikian kinerja Perawat Pegawai Daerah masih kurang. Sehubungan hal tersebut diatas, dapat diketahui bahwa kinerja Perawat sebelum dan sesudah diangkat menjadi Pegawai Daerah sebagaimana Keputusan Bupati Nomor 1 Tahun 2002 tidak terjadi peningkatan.

Menurut Gibson (2000), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja petugas yaitu 1) variabel individu yang terdiri dari sub variabel kemampuan dan keterampilan (fisik dan mental), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman) dan demografi (umur, asal – usul dan jenis kelamin) yang mempunyai efek langsung pada perilaku dan kinerja individu, 2) variabel organisasi / lingkungan yang mempunyai efek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu, variabel ini terdiri dari sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan dan 3) variabel psikologis yang terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. <sup>2)</sup>

Bertitik tolak dari hal tersebut di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus

#### **B. Permasalahan**

Kunjungan pasien di Puskesmas Kabupaten Kudus mengalami kenaikan dan penurunan, naik turunnya jumlah kunjungan akan mempengaruhi pendapatan Puskesmas. Salah satu pelayanan unggulan di Puskesmas adalah bagian pengobatan, dimana pada bagian ini perawat merupakan petugas paramedis yang paling banyak perannya dibandingkan dengan petugas paramedis lainnya. Untuk itulah jumlah kunjungan pasien di Puskesmas sedikit banyak dipengaruhi oleh kinerja perawat.

Seiring dengan bertambahnya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan dan pemerataan pelayanan dengan mendirikan Puskesmas Pembantu serta semakin banyaknya tugas Perawat di Puskesmas, maka jumlah perawat di setiap Puskesmas masih sangat kurang. Hal ini mengakibatkan banyak

Puskesmas yang menerima Perawat sebagai Wiyata Bakti.

Semakin banyaknya jumlah Perawat Wiyata Bakti dan terbitnya kebijakan *zero growth* di dalam pengadaan tenaga Pegawai Negeri Sipil oleh Pemerintah Republik Indonesia, maka Bupati Kudus menetapkan kebijakan untuk mengangkat perawat Wiyata Bakti menjadi Perawat Pegawai Daerah.

Dengan diangkatnya Perawat Wiyata Bakti menjadi Perawat Pegawai Daerah diharapkan kinerjanya akan meningkat, namun pada kenyataannya kinerja Perawat Pegawai Daerah tidak mengalami peningkatan. Rendahnya kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus yang ditunjukkan dengan rendahnya disiplin dan rendahnya tingkat kepatuhan perawat terhadap standar pengobatan di Puskesmas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sehingga untuk meningkatkan kinerja Perawat Pegawai Daerah perlu diketahui terlebih dahulu, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerjanya, sehingga pertanyaan penelitian yang ingin

dijawab melalui penelitian ini adalah faktor – faktor  
apa sajakah yang berhubungan dengan kinerja  
Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten  
Kudus ?

**C. Tujuan Penelitian**

o Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan  
dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di  
Puskesmas Kabupaten Kudus.

o Tujuan Khusus

- Mengetahui gambaran faktor individu yang terdiri dari umur, pendidikan dan pendapatan
- Mengetahui gambaran faktor organisasi yang terdiri dari kesempatan promosi, kepemimpinan dan supervisi
- Mengetahui gambaran faktor psikologis yang terdiri dari motivasi
- Mengetahui gambaran kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus
- Mengetahui hubungan umur dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus
- Mengetahui hubungan pendidikan dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus
- Mengetahui hubungan pendapatan dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus

- Mengetahui hubungan kesempatan promosi dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus
- Mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus
- Mengetahui hubungan supervisi dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus
- Mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Bagi Keilmuan

Diharapkan dengan penulisan ini dapat memperkaya bahasan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia bidang kesehatan yang berhubungan dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi Puskesmas : sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas.
1. Manfaat bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus : sebagai bahan masukan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja Perawat pegawai daerah di Puskesmas.
2. Manfaat bagi peneliti : diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu / teori pada waktu kuliah yang digunakan untuk penelitian ini.
3. Manfaat bagi peneliti lain : diharapkan penelitian ini dapat sebagai masukan dan ada penelitian lanjut yang berhubungan dengan peningkatan kinerja Perawat Pegawai Daerah , tidak hanya di

lingkungan Puskesmas tetapi instansi kesehatan yang lain, sehingga dapat diperluas cakupannya.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian dibatasi sebagai berikut :

##### **1. Lingkup Keilmuan**

Penelitian yang dilakukan termasuk dalam Ilmu Kesehatan Masyarakat khususnya konsentrasi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, dengan bidang yang diteliti adalah kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

##### **2. Lingkup Masalah**

Masalah dalam penelitian ini adalah kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus

##### **3. Lingkup Sasaran**

Sasaran penelitian ini adalah semua Perawat dengan status Pegawai Daerah di Puskesmas sesuai dengan Keputusan Bupati Kudus Nomor 1 Tahun 2002 tentang Pedoman Pengangkatan, Pemindehan dan Pemberhentian Pegawai Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus

##### **4. Lingkup Lokasi**

Penelitian ini dilaksanakan pada 12 Puskesmas di Kabupaten Kudus yang memiliki Perawat Pegawai Daerah .

##### **5. Lingkup Waktu**

Rencana penelitian dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2004.



## F. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus, sepanjang pengetahuan penulis belum pernah dilakukan, namun demikian sudah terdapat beberapa penelitian tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, diantaranya adalah :

1. Murti Wandrati (1999), meneliti tentang *Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di RS Telogorejo Semarang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat RS Telogorejo Semarang dan mengetahui berapa besar hubungannya serta menilai daya guna hasil pelatihan Adi Layanan dalam kinerja perawat. Subyek penelitian terdiri dari 150 perawat yang bertugas di bagian rawat inap RS Telogorejo. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dan dianalisis dengan menggunakan uji perbedaan *t – test*, uji *one way ANOVA*, uji korelasi dan *multiple regresion*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat perbedaan yang signifikan antara perawat yang telah mengikuti pelatihan Adi Layanan dengan yang belum mengikuti pelatihan, (2) terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku pemimpin dengan kinerja perawat, (3) terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat, (4) terdapat hubungan yang signifikan antara

umur dan kinerja perawat serta (5) terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja perawat.

2. Rohmadi (2003) yang meneliti tentang *Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja dan Penyusunan Rekomendasi Peningkatan Kinerja Tenaga Pelaksana Gizi Puskesmas di Kabupaten Wonosobo Tahun 2003*. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja Tenaga Pelaksana Gizi (TPG) Puskesmas di Kabupaten Wonosobo Tahun 2003 dan faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja TPG terdiri dari motivasi, pelatihan, kompensasi, pelaksanaan supervisi, rekan kerja, jenis tugas dan kepemimpinan. Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental (observasional) dengan menggunakan rancangan cross sectional dan dilengkapi dengan data kualitatif. Sampel penelitian adalah 21 orang TPG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja TPG adalah motivasi, pelatihan, jenis tugas dan kepemimpinan sedangkan yang tidak berhubungan adalah kompensasi, pelaksanaan supervisi dan rekan kerja.
3. Suparjo (2003) yang meneliti tentang *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Desa Dalam Pelayanan Antenatal di Kabupaten Kudus*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja bidan PTT di Desa dalam pelayanan antenatal yang terdiri dari umur, masa kerja, motivasi, kepemimpinan, insentif dan persepsi sebagai bidan PTT di Desa dan menyusun rekomendasi upaya peningkatan kinerja bidan PTT di Desa di Kabupaten Kudus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional* dengan data kualitatif sebagai pelengkap.

Sampel penelitian ini adalah 131 bidan PTT di Desa di Kabupaten Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan PTT di Desa adalah masa kerja, motivasi, kepemimpinan, insentif dan persepsi, sedangkan umur tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara bersama – sama dengan uji regresi linier berganda, faktor yang mempengaruhi kinerja bidan PTT adalah motivasi dan kepemimpinan.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pegawai daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus. Penelitian dilakukan dengan cara *explanatory* dengan pendekatan *cross sectional*. Analisis data dengan menggunakan uji non parametrik yaitu *uji rank spearman* dan ditunjang oleh analisis data kualitatif dengan cara FGD dan wawancara mendalam.