

HUBUNGAN STATUS AKREDITASI PUSKESMAS TERHADAP MOTIVASI KERJA BIDAN

Titis Eka Gusti¹, Ayu Wulandari²

^{1,2} Prodi D4 Perkam dan Informasi Kesehatan, STIKES Arrahma Mandiri Indonesia

Email: titisekagusti@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang: Akreditasi merupakan pengakuan yang diberikan oleh lembaga independen penyelenggara Akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri setelah memenuhi standar Akreditasi yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan pasien, meningkatkan perlindungan bagi sumber daya manusia kesehatan, masyarakat dan lingkungannya dan meningkatkan kinerja Puskesmas dalam pelayanan kesehatan perseorangan dan kesehatan masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan akreditasi puskesmas dengan motivasi kerja bidan. Subjek dan Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Metode pemilihan sampling dengan teknis *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 80 sampel di 10 Puskesmas Kabupaten Karanganyar dan uji statistik Koefien Kontingensi. Hasil: diperoleh hasil terdapat hubungan yang signifikan antara status akreditasi Puskesmas dengan motivasi kerja bidan dengan nilai $p < 0,001$. Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel status akreditasi puskesmas dengan motivasi kerja bidan di Puskesmas Kabupaten Karanganyar.

Kata kunci: Akreditasi, Puskesmas, Motivasi

ABSTRACT

Background: Accreditation is a recognition given by an independent institution that organizes Accreditation set by the Minister after meeting Accreditation standards which aims to improve the quality of patient services, improve protection for health human resources, the community and the environment and improve the performance of Puskesmas in individual health and public health services. The purpose of this study was to determine the relationship between puskesmas accreditation and midwives' work motivation. Subject and Method: This study is a quantitative research with a cross sectional design. Sampling selection method with simple random sampling technique with a total of 80 samples in 10 Puskesmas Karanganyar Regency and statistical test of Contingency Coefficient. Results: there was a significant relationship between the accreditation status of the Puskesmas and the motivation of midwives with a p value of < 0.001 . Conclusion: There is a significant relationship between the variable of puskesmas accreditation status and the motivation of midwives at the Puskesmas of Karanganyar Regency.

Keywords: Accreditation, Health Center, Motivation

PENDAHULUAN

Upaya pelayanan kesehatan Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Puskesmas sebagai tempat pelayanan kesehatan primer memiliki peran yang sangat penting bagi masyarakat sehingga puskesmas wajib memberikan pelayanan kesehatan baik bagi masyarakat maupun perorangan utamanya adalah upaya promotif dan preventif (Permenkes, 2019).

Perbaikan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas pada umumnya dimulai oleh tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014). Adanya pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan indikator utama mutu pelayanan kesehatan. Kinerja berhubungan erat dengan motivasi petugas kesehatan hal ini sesuai dengan hasil penelitian penelitian Marfu'ah (2016) bahwa bidan yang memiliki motivasi kerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya berpotensi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan bidan yang memiliki motivasi rendah dengan nilai ($b=0.15$; $CI_{95\%}=0.01$ hingga 0.29 ; $p =0.035$). Hasil penelitian lain menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bidan desa dalam melakukan pengisian data pada buku KIA ibu di Kabupaten Sragen dengan p value <0.05 (Cahyani et al, 2016).

Kebijakan yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan di fasilitas kesehatan tingkat pertama khususnya Puskesmas adalah dengan menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Akreditasi Puskesmas, Klinik Pratama, Tempat Praktik Mandiri Dokter, Dan Tempat Praktik Mandiri Dokter Gigi. Studi pendahuluan yang dilakukan di Kabupaten Karanganyar pada tahun 2018 di dapatkan hasil dari 13 Puskesmas yang ada 4 diantaranya sudah terakreditasi sedangkan 9 Puskesmas belum terakreditasi. Jumlah

Puskesmas yang belum terakreditasi lebih banyak dibandingkan dengan yang sudah terakreditasi.

Dari latar belakang tersebut penelitian ini mengambil judul Hubungan antara Status Akreditasi Puskesmas dengan Motivasi kerja Bidan di Puskesmas Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *observasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional* yang menekankan pada proses pengambilan data variabel independen dan dependen yang hanya satu kali waktu yang sama (Murti, 2013). Populasi penelitian adalah bidan di Puskesmas Kabupaten Karanganyar yang memberikan pelayanan Antenatal Care pada ibu hamil. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *multistage* yaitu *stratified random sampling* dan *simple random sampling* dengan jumlah 80 responden di 10 Puskesmas Kabupaten Karanganyar. Waktu penelitian pada bulan April – Mei 2018. Variabel independen pada penelitian ini yaitu Status akreditasi puskesmas dan variabel dependennya yaitu motivasi kerja bidan, Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan koefisien kontingensi untuk mengetahui hubungan, serta kekuatan korelasi antara status akreditasi puskesmas dengan motivasi kerja bidan di Puskesmas Kabupaten Karanganyar.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi berdasarkan variabel Motivasi Kerja Bidan

Motivasi Kerja	N	%
Baik	38	47,5
Kurang Baik	42	52,5
Total	80	100

Tabel 1, menunjukkan bahwa dari 80 responden, yang memiliki motivasi kerja baik sebanyak 52 orang (65%) dan responden yang memiliki motivasi kerja kurang baik sebanyak 28 orang (35%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi berdasarkan variabel Status Akreditasi Puskesmas

Status Akreditasi	N	%
Sudah terakreditasi	32	40
Belum terakreditasi	48	60
Total	80	100

Tabel 2, menunjukkan bahwa dari 80 responden, responden yang berada di Puskesmas yang sudah terakreditasi sebanyak 32 orang (40%) dan responden yang berada di Puskesmas yang belum terakreditasi sebanyak 48 orang (60%).

Tabel 3. Hubungan Status Akreditasi dengan Motivasi Kerja Bidan di Puskesmas Kabupaten Karanganyar

Motivasi Kerja Bidan	Status Akreditasi				Total	
	Sudah		Belum		N	%
	N	%	N	%		
Baik	32	40	6	8,75	38	47,5
Kurang Baik	0	0	42	51,25	42	52,5
Total	32	40	48	60	80	100

Nilai Uji KK $p < 0,001$

Tabel 3, menunjukkan bahwa dari 80 responden, terdapat 32 orang (40%) yang memiliki motivasi kerja baik dan berada di Puskesmas yang sudah terakreditasi, terdapat 6 orang (8,75%) yang memiliki motivasi kerja baik namun berada di Puskesmas yang belum terakreditasi, dan terdapat 42 orang (51,25%) yang memiliki motivasi kurang baik dan berada di Puskesmas yang belum terakreditasi. Hasil uji koefisien kontingensi diperoleh $p < 0,001$ yang berarti $\alpha < 0,05$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara status akreditasi Puskesmas dengan motivasi kerja bidan di Puskesmas Kabupaten Karanganyar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil dari 80 responden, terdapat 32 orang (40%) yang memiliki motivasi kerja baik dan berada di Puskesmas yang sudah terakreditasi, terdapat 6 orang (8,75%) yang memiliki motivasi kerja baik

namun berada di Puskesmas yang belum terakreditasi, dan terdapat 42 orang (51,25%) yang memiliki motivasi kurang baik dan berada di Puskesmas yang belum terakreditasi. Hasil uji koefisien kontingensi diperoleh $p < 0,001$ yang berarti $\alpha < 0,05$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara status akreditasi Puskesmas dengan motivasi kerja bidan di Puskesmas Kabupaten Karanganyar.

Puskesmas sebagai institusi pelayanan kesehatan primer bagi masyarakat harus memiliki lingkungan kerja yang baik, standar penilaian akreditasi Puskesmas salah satunya adalah fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai baik bagi pasien maupun bagi pemberi pelayanan kesehatan yaitu petugas kesehatan dan medis. Penelitian yang dilakukan oleh Bahry (2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta.

Motivasi kerja ini sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas kesehatan terhadap pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Motivasi berhubungan dengan kinerja karena dengan adanya motivasi yang tinggi pada diri bidan puskesmas maka dapat mendorong bidan untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi bidan puskesmas yang baik didukung dengan adanya peran kepala puskesmas dalam melibatkan bidan puskesmas dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh puskesmas, memberi kesempatan pada bidan untuk maju, serta diterima dan dihargai oleh masyarakat (Raden et al, 2015).

Hasil penelitian lain menyatakan bahwa ketersediaan alat kesehatan mempengaruhi tingginya kinerja petugas kesehatan, para petugas kesehatan merasa lebih bangga dan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya jika ditunjang dengan fasilitas yang baik (Bhatnagar & George, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulandari et al (2017) bahwa fasilitas atau sarana dan prasana mempengaruhi kinerja bidan desa dalam memberikan pelayanan ANC di Kabupaten Jember, jenis penelitian tersebut adalah penelitian kualitatif. Fort (2004) dalam Uwaliraye (2013) menunjukkan bahwa pelatihan penggunaan alat yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan sehari-hari berkorelasi dengan tingkat kinerja perawat/ bidan.

Burke (2000) dalam Parveen et al (2012) menyebutkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dan dapat menunjang produktivitas karyawan, hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki semua yang mereka butuhkan saat bekerja cenderung juga memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga berdampak pada kinerja individual karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara fasilitas dengan motivasi dan kinerja bidan.

Tempat kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja bidan hal ini sejalan dengan penelitian Ae and Sook (2016) yang menyebutkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh tempat kerja, studi dilakukan pada kinerja perawat di unit hemodialisis. Armstrong (1998) kinerja juga dipengaruhi oleh *Contextual/ situational factor* yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara status akreditasi Puskesmas dengan motivasi kerja bidan di Puskesmas Kabupaten Karanganyar yang ditunjukkan dengan hasil uji koefisien kontingensi diperoleh $p < 0,001$ yang berarti $\alpha < 0,05$. Saran bagi bidan dari hasil penelitian ini diharapkan bidan meningkatkan motivasi kerja karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ae, J. & Sook, B. (2016) *Effect of Work Environment on Nursing Performance of Nurses in Hemodialysis Units: Focusing on the Effects of Job Satisfaction and Empowerment*, 22(2), pp. 178–188.
- Armstrong, M. & Baron, A. (1998). *Performance Management The New Realities*. London: *Institute of Personnel and Development*.
- Bahri, Oky. (2016). Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta. <http://repository.unj.ac.id/>
- Bhatnagar, A. & George, A. S. (2016). *Motivating health workers up to a limit: partial effects of performance-based financing on working environments in Nigeria, Health policy and planning*, 31(7), pp. 868–877. doi: 10.1093/heapol/czw002.

- Cahyani, R. N. (2016). Kelengkapan Pengisian Dan Pemanfaatan Data Pada Buku KIA Oleh Bidan Desa Di Kabupaten Sragen Tahun 2016
- Marfu'ah, S. (2016). *Effect of Phsycological Factors and Workload at Midwife Performance in the Integrated Antenatal Care in Pati, Central Java*. Universitas Sebelas Maret. *Journal of Maternal and Child Health*.
- Murti, B. (2013). Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan. Yogyakarta. UGM Press.
- Parveen, S. (2012). *Impact Of Office Facilities And Workplace Milieu On Employees' Performance: A Case Study Of Sargodha University*. *Asian Journal of Empirical Research*.
- Peraturan Menteri Kesehatan. (2015). Permenkes No 46 tahun 2015 tentang Akreditasi Puskesmas, Klinik Pratama, Tempat Praktik Mandiri Dokter, Dan Tempat Praktik Mandiri Dokter Gigi: Kemenkes RI.
- Peraturan Menteri Kesehatan. (2019). Permenkes No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas: Kemenkes RI.
- Raden R.O.K.S., Chreisy K. F. M., Sulaimana E. (2015). Hubungan antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RS Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 36 Tahun 2014 tentang Pembinaan Mutu Tenaga Kesehatan: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38770/uu-no-36-tahun-2014>
- Uwaliraye, Parfait. (2013). *Factors Influencing the Job Performance of nurses and midwives in postpartum unit in two district hospital in Rwanda*. *Rwanda*.
- Wulandari, A., Wigati, P. A. and Sriatmi, A. (2017) 'Analisis Pelayanan Antenatal dan Faktor – Faktor yang Berkaitan dengan Cakupan Pelayanan Antenatal oleh Bidan', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), pp. 14–23.