BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik itu yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) terdiri dari Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan, dan Tenaga pendukung atau penunjang kesehatan (Undang-Undang RI No 17, 2023).

Menurut Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2024, Jumlah sumber daya manusia (SDM) kesehatan yang bekerja di fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia mencapai 2.147.826 orang. Dari jumlah tersebut, terdapat 207.174 tenaga medis dengan persentase 9,65%, 1.373.925 tenaga kesehatan sebesar 63,97%, dan 566.727 tenaga penunjang kesehatan sekitar 26,38%. SDM Kesehatan memegang peran krusial dalam mendukung pelaksanaan layanan kesehatan dan keberhasilan transformasi sistem kesehatan nasional. Jika dirinci menurut jenis tenaga, kelompok keperawatan menempati posisi terbanyak yaitu 603.046 orang, diikuti kebidanan sebanyak 362.212 orang, dan ada tenaga kefarmasian 131.079 orang, tenaga teknik biomedika 83.877 orang, tenaga kesehatan masyarakat 61.585 orang, tenaga keteknisian medis 55.315 orang, tenaga gizi 34.553 orang, tenaga kesehatan lingkungan 24.559 orang, tenaga keterapian fisik 15.588 orang, tenaga psikologi klinis 1.633 orang, serta tenaga kesehatan tradisional 478 orang. Pada kelompok tenaga medis, totalnya

mencapai 207.174 orang yang terdiri dari dokter, dokter spesialis, dokter gigi, dan dokter gigi spesialis. Sebagian besar merupakan dokter umum sejumlah 115.805 orang atau 55,90%. Selanjutnya dokter spesialis 26,50%, dokter gigi 15,10%, dan dokter gigi spesialis 2,51 (Kementerian Kesehatan RI, 2025).

Laporan Kinerja Direktorat Pendayagunaan Tenaga Kesehatan Tahun 2024 menyatakan kalau SDM kesehatan di Indonesia sudah mulai membaik. Buktinya, 96,62% puskesmas sudah punya minimal 1 dokter, dan 74,47% puskesmas sudah ada dokter giginya. Tapi masalahnya, jumlah SDM kesehatan masih kurang. Rasio dokter di Indonesia cuma 0,68 per 1.000 penduduk, padahal standar WHO itu 1 dokter per 1.000 penduduk. Selain itu, tenaga kesehatan juga masih menumpuk di Pulau Jawa, sementara daerah luar Jawa masih kurang. Akibatnya, pelayanan kesehatan jadi tidak merata (Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2023). Masalah yang sama juga terjadi di Puskesmas se-Indonesia. Dari Laporan Kinerja Direktorat Pendayagunaan Tenaga Kesehatan Tahun 2024, baru 60,16% puskesmas yang punya SDM kesehatan sesuai standar baru. Padahal targetnya 90%, jadi masih jauh dari cukup. Data dari Sistem Informasi SDM Kesehatan (SI SDMK) juga menunjukkan ada 4.699 puskesmas atau sekitar 46% yang belum memiliki sembilan jenis tenaga kesehatan sesuai standar.

Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LaKIP) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024, pemerintah Provinsi Sumatera Barat secara konsisten meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui penguatan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan. Capaian indikator mencatat persentase

persalinan sesuai standar di fasilitas pelayanan kesehatan sebesar 64,75%, cakupan imunisasi dasar lengkap pada bayi usia 12-23 bulan mencapai 88,02%, serta Indeks kepuasan Masyarakat (IKM) Rumah Sakit Provinsi rata-rata sebesar 94,62 dengan kategori "Sangat Baik". Lebih lanjut, akreditasi 4 Rumah Sakit Daerah milik Provinsi Sumatera Barat meraih nilai rata-rata 92,67 dengan predikat Paripurna, disertai pembinaan akreditasi untuk 280 Puskesmas di seluruh kabupaten/kota guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan primer. Dukungan pembiayaan kesehatan juga diperkuat melalui perluasan cakupan jaminan kesehatan (*Universal Health Corverage* / UHC), hingga 95,28%, memastikan akses layanan kesehatan bagi seluruh masyarakat tanpa terkecuali (Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, 2024).

Kinerja adalah hasil kerja dari kerja dan perilaku kerja yang berhasil dicapai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2022).

Motivasi kerja menjadi faktor krusial dalam kinerja SDM Kesehatan guna mewujudkan tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi SDM Kesehatan, semakin optimal pula kinerjanya, sebaliknya penurunan motivasi akan menurunkan kinerja SDM Kesehatan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada organisasi. Kondisi ini menyebabkan SDM Kesehatan, yang kurang

termotivasi gagal mencapai target kerja yang diharapkan. Di sisi lain, motivasi tinggi akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi (Kasmir, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Galira et al. (2025) pada 34 Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Puskesmas Kombos Kota Manado menemukan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja SDMK. Berdasarkan uji *Chi-Square* pada analisis bivariat, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,042 atau $p < 0,05$. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa makin tinggi motivasi kerja SDMK, makin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kesehatan.

Selain itu, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja SDM Kesehatan. kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul ketika seseorang menilai berbagai aspek dari pekerjaannya. Perasaan ini menunjukkan seberapa besar seseorang menyukai pekerjaannya, yang terlihat dari sikap baik terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. SDM kesehatan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih maksimal, punya komitmen tinggi pada organisasi, dan memberikan pelayanan yang lebih baik ke masyarakat. Sebaliknya, kalau kepuasan kerjanya rendah, semangat kerja, produktivitas, dan kinerja SDM kesehatan bisa menurun (Kasmir, 2022). Penelitian Tistania et al., (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas X Samarinda dengan nilai p-*value* 0,034. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa rasa puas terhadap pekerjaan, penghargaan yang diterima, dan dukungan dari organisasi ikut mendorong peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja lingkungan kerja, dianggap baik atau memadai jika sumber daya manusia di suatu instansi dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Kasmir, 2022). Penelitian Yunus et al., (2025) menyimpulkan ada 230 pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai p-value 0,000 dan koefisien regresi 0,624. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas.

Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang Tahun 2024 mencatat bahwa dari 24 Puskesmas, 3 unit memiliki capaian kinerja program terendah, yakni Puskesmas Pauh (73,5%), Puskesmas Lubuk Buaya (75,9%), dan Puskesmas Padang pasir (78,7%). Kinerja SDM kesehatan sebagai pelaksana utama program pelayanan kesehatan di puskesmas merupakan peranan penting dalam capaian indikator program kesehatan.

Data menunjukan Puskesmas Pauh memiliki capaian kinerja program terendah pertama. Secara geografis dan demografis, Puskesmas Padang Pasir paling strategis karena berlokasi di pusat kota dengan mobilitas penduduk tinggi sebagai pusat pasar. Meskipun begitu, Puskesmas Padang Pasir tetap masuk 3 besar terendah, mengindikasikan pelaksanaan program kesehatan secara keseluruhan memadai namun beberapa indikator masih di bawah standar (Dinas Kesehatan Kota Padang, 2024).

Menurut Data Penilaian Kinerja Puskesmas Padang Pasir Tahun 2024, terlihat bahwa sejumlah indikator program pelayanan kesehatan ibu dan anak, capaian masih rendah dengan kunjungan neonatal pertama (KN1) hanya 62%, kunjungan neonatal lengkap 61,6%, pelayanan kesehatan bayi 59%, kunjungan nifas 56,5%, serta persalinan ditolong tenaga kesehatan 57,8%. Pada program gizi dan tumbuh kembang anak, meskipun pemberian vitamin A cukup baik (90,09%), namun pemantauan pertumbuhan balita baru 76,54%, intervensi gizi balita berat badan rendah 11,40%, dan skrining bayi baru lahir (HAK & G6PD) sangat minim yaitu 17,98%. Lebih mengkhawatirkan lagi pada kesehatan lingkungan dan kesehatan kerja, dimana kualitas air minum aman hanya 5,24%, pelayanan kesehatan kerja pekerja 16,64%, dan yang paling parah pembentukan Pos UKK di tempat kerja informal hanya 0,01% atau hampir 0%. Sementara pada penyakit tidak menular, skrining TBC pada pasien diabetes melitus tercapai 7,28% dan pelayanan Kesehatan lansia 12,23%, keduanya masih sangat jauh dari target (Data Penilaian Kinerja Puskesmas Padang Pasir, 2024).

Berdasarkan survei awal penelitian pada 9 Maret 2026 di Puskesmas Padang Pasir, mengungkap berbagai ketidakpuasan di kalangan SDM Kesehatan yang berstatus PNS. Dari 10 responden yang dilibatkan, sebanyak 3 orang ternyata mengatakan tidak pernah mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Selain itu, 5 responden dengan tegas menyatakan puskesmas tidak pernah memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus. selain itu, 4 tenaga kesehatan merasa tidak puas karena penghasilan yang diterima dianggap

tidak sebanding dengan beban kerja yang dipikul. Bahkan, 4 responden lainnya juga mengatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju bahwa peralatan medis yang tersedia layak, aman dan mendukung tugas mereka sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas penting dilakukan penelitian tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apa saja Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

   Untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026

2. Tujuan Khusus
   a. Untuk mengetahui distribusi frekuensi kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.
   b. Untuk mengetahui distribusi frekuensi motivasi kerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.
   c. Untuk mengetahui distribusi frekuensi kepuasan kerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

d. Untuk mengetahui distribusi frekuensi lingkungan kerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

e. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

f. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

g. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan serta mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan khususnya mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM kesehatan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang kinerja SDM kesehatan di Puskesmas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas Padang Pasir

Sebagai bahan masukan dan mempertimbangkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja professional tenaga

kesehatan dan untuk menggambarkan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia di institusi.

b. Bagi Universitas Alifah Padang

Menambah referensi sumber kepustakaan serta menambah informasi mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM di Puskesmas.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja SDM kesehatan, sedangkan variabel independen pada penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret - September 2026 di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 8-17 Juli 2026 mengguanakan kuesioner. Populasi penelitian ini seluruh SDM kesehatan Puskesmas Padang Pasir yang berstatus PNS berjumlah 54 orang. Sampel diambil secara total *sampling*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode angket. Data dianalisis secara univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi dan secara bivariat menggunakan uji *Chi-square*.