

HUBUNGAN KINERJA DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN STATUS AKREDITASI DI PUSKESMAS WAWONASA DAN PUSKESMAS BAILANG KOTA MANADO

Eliza R. Ticoalu*, Franckie R. R. Maramis*, Grace E. C Korompis*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Akreditasi adalah penilaian kinerja yang merupakan kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Akreditasi mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang baik bagi masyarakat.. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan kinerja dan prestasi kerja pegawai di puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang dengan status akreditasi dengan menggunakan model penelitian kuantitatif. Hasil penelitian berupa alat ukur yang di gunakan yaitu kuesioner penelitian untuk seluruh pegawai yang berjumlah 80 orang di puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang kota manado. Hubungan dari kinerja puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang dengan akreditasi dalam puskesmas wawonasa kurang baik dengan jumlah 12 dan baik dengan jumlah 32. Dibandingkan kinerja puskesmas bailang dengan jumlah kurang baik 23 dan baik dengan jumlah 13. Hubungannya juga dengan prestasi kerja di puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang dengan status akreditasi di puskesmas wawonasa nilai kurang baik dengan jumlah 12 dan baik dengan jumlah 35. Dibandingkan prestasi kerja puskesmas bailang dengan jumlah kurang baik 23 dan baik dengan jumlah 13. Kesimpulan adanya hubungan kinerja dan prestasi kerja dari puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang dengan status akreditasi. Saran dari penelitian ini adalah diharapkan selalu giat meyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai prosedur, selalu menciptakan hubungan kerja baik dengan rekan kerja, menggunakan seragam dinas saat bekerja, hadir tepat waktu dan tetap mempertahankan peningkatan pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat.

Kata Kunci : Kinerja, Prestasi Kerja, Status Akreditasi

ABSTRACT

Accreditation is a performance assessment which is the quantity and quality of the achievement of tasks, whether carried out by individuals, groups or organizations. Accreditation affects the performance and work performance of employees to improve the quality of good health services for the community. This study aims to determine whether there is a relationship between performance and work performance of employees at Wawonasa and Bailang Puskesmas with accreditation status using a quantitative research model. The results of the study are measuring instruments used, namely the research questionnaire for all employees totaling 80 people at the Wawonasa Public Health Center and the Bailang Health Center in Manado City. The relationship between the performance of the wawonasa puskesmas and the bailang puskesmas with accreditation in the wawonasa puskesmas is not good with 12 and 32 well. Compared to the performance of the bailang puskesmas with a poor number of 23 and a good number of 13. The relationship is also with work performance at wawonasa puskesmas and puskesmas bailang with the accreditation status at the Wawonasa Puskesmas the score is not good with the number of 12 and good with the number of 35. Compared to the work performance of the Bailang Community Health Center with the number 23 and the good number is not good. . The suggestion from this research is that it is expected to always be active in completing tasks on time and according to procedures, always create good working relationships with colleagues, wear official uniforms when working, be present on time and still maintain the improvement of good health services to the community..

Keywords: performance, work performance, accreditation status

PENDAHULUAN

Puskesmas adalah pelayanan kesehatan yang dilakukan untuk meningkatkan derajat setinggi-tingginya. Dengan lebih

mengutamakan upaya promotif dan preventif Permenkes, No. 75, (2014). Akreditasi adalah penilaian kinerja yang merupakan kuantitas dan kualitas

pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Sumberdaya manusia adalah Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan.

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Kinerja juga memiliki penilaian atas pencapaian hasil yang dilakukan maka hasil pencapaian tersebut termasuk Prestasi kerja. (Usman, 2016) Berdasarkan hasil penelitian oleh Ira Susanti Ensha (2018), besar pengaruh secara langsung dari Implementasi Kebijakan Akreditasi Puskesmas terhadap Produktivitas Kerja dan prestasi kerja pegawai, Akreditasi Puskesmas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Implementasi kebijakan akreditasi Puskesmas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap manajemen pelayanan kesehatan masyarakat dalam mewujudkan produktivitas kerja.

Peneliti meneliti semua pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini yang ada di dua puskesmas untuk melihat apakah ada hubungan antara kinerja dan prestasi kerja pegawai dengan status akreditasi dari kedua puskesmas yang berbeda status yang pertama Puskesmas Wawonasa yang terakreditasi Madya dan yang ke dua Puskesmas Bailang yang terakreditasi dasar. Sehingga dapat dilihat dari latar belakang dan masalah kedua puskesmas menyangkut sistem kinerja dan prestasi kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode total sampling dengan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang pada bulan April-Juli 2020. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Variabel yang diteliti kinerja dan prestasi kerja pegawai dengan akreditasi. Dengan menggunakan instrument penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat melalui google formulir dan di kirimkan menggunakan jenis aplikasi whatsapp

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hubungan Kinerja Puskesmas Wawonasa dan Puskesmas Bailang Dengan Status Akreditasi

Kinerja	Status Akreditasi						P value
	Puskesmas Wawonasa (Madya)		Puskesmas Bailang (Dasar)		Total		
	N	%	N	%	n	%	
Baik	32	40,0	13	16,3	45	56,3	0,001
Kurang Baik	12	15,0	23	28,8	35	43,8	
Total	44	55,0	36	45,0	80	100	

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 responden di puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang didapatkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja dari puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang. Berdasarkan hasil uji chi-square yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kinerja puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang dengan status akreditasi, dengan nilai kinerja puskesmas wawonasa kurang baik dengan jumlah 12 dan baik dengan jumlah 32. Dibandingkan kinerja puskesmas bailang dengan jumlah kurang baik 23 dan baik dengan jumlah 13. Maka kesimpulannya puskesmas wawonasa yang mempunyai status akreditasi madya memiliki presentasi

yang baik lebih tinggi dibandingkan puskesmas bailang yang mempunyai status akreditasi dasar. Jadi Total kinerja baik adalah 35% dan kurang baik 45% dengan *p value* 0,001 yang berarti $< 0,05 = H_0$ di tolak, maka hubungan kedua variabel signifikan.

Menurut santoso (2015), bahwa penilaian kinerja memiliki manfaat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama apabila hasil penilaian kinerja seseorang rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasan akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut.

Tabel 2. Hubungan Prestasi Kerja Puskesmas Wawonasa dan Puskesmas Bailang Dengan Akreditasi

Prestasi Kerja	Status Akreditasi						P value
	Puskesmas Wawonasa (Madya)		Puskesmas Bailang (Dasar)		Total		
	n	%	N	%	n	%	
Baik	35	43,8	13	16,3	48	60	0,000
Kurang Baik	9	11,3	23	28,8	32	40	
Total	44	55,0	36	45,0	80	100	

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 responden di puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang didapatkan bahwa terdapat hubungan antara prestasi kerja dari puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang. Berdasarkan hasil uji chi-square pada tabel 10, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara prestasi kerja pegawai di puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang dengan status akreditasi, dengan nilai prestasi kerja puskesmas wawonasa kurang baik dengan jumlah 12 dan baik dengan jumlah 35. Dibandingkan prestasi kerja puskesmas bailang dengan jumlah kurang baik 23 dan baik dengan jumlah 13. Maka kesimpulannya puskesmas wawonasa yang mempunyai dengan status akreditasi madya memiliki presentasi prestasi kerja yang baik lebih tinggi dibandingkan puskesmas bailang yang mempunyai status akreditasi dasar. Jadi Total kinerja baik adalah 48% dan kurang baik 32% dengan p value 0,000 yang berarti $< 0,05 = H_0$ di tolak, maka hubungan kedua variabel signifikan.

Menurut santoso (2015), bahwa penilaian kinerja memiliki manfaat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama apabila hasil penilaian kinerja seseorang rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasan akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian Di Puskesmas Wawonasa dan Puskesmas Bailang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya Hubungan tentang Kinerja di Puskesmas Wawonasa dan Puskesmas Bailang dengan Status Akreditasi.
2. Adanya Hubungan Prestasi Kerja di Puskesmas Wawonasa dan Puskesmas Bailang dengan Status Akreditasi.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas

Bagi puskesmas wawonasa diharapkan selalu giat menyelesaikan tugas tepat waktu yang sudah di tetapkan sesuai prosedur, tetap menciptakan hubungan kerja yang baik, jangan lupa untuk ^{selalu} menggunakan seragam dinas saat bekerja, lebih giat untuk hadir tepat waktu dan tetap mempertahankan peningkatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Bagi puskesmas bailang diharapkan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kiranya bisaberusaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, memperbaiki kehadiran untuk tidak datang terlambat di puskesmas dapat selalu menciptakan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, serta meningkatkan prestasi dalam pekerjaan sehingga menciptakan peningkatan pelayanan yang baik dalam pelayanan kesehatan.

2. Bagi Masyarakat

Diharapkan mampu memanfaatkan pelayanan yang diberikan baik dari kader kesehatan maupun petugas puskesmas dalam memberikan informasi

DAFTAR PUSTAKA

- Andelina, V. 2018. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi Kassi Kota makassar*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. (Online)(http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/A2=.pdf di akses 27 Maret 2020).
- Ensha IS. 2018. Pengaruh Implementasi Kebijakan Akreditasi Puskesmas Terhadap Manajemen Pelayanan Kesehatan Masyarakat Dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja. (Online) (<https://media.neliti.com/media/publications/212774-analisis-kinerja-tenaga-kesehatan-pada-p.pdf>. diakses 09 Februari 2020).
- Fahmi I. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kingkin, AW. 2019. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Harapan Nilai Status Akreditasi Di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Mantingan Kabupaten Ngawi*. Yogyakarta : Magister Manajemen Stie Widya Wiwaha Yogyakarta. (Online) (<http://eprint.stieww.ac.id/820/1/171103456%20KINGKIN%20AMBARR%20WIRASWATI%201-3.pdf>. diakses 27 April 2020).
- Lengkong, CG. 2018. *Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon*. Skripsi tidak diterbitkan. Manado: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.
- Notoatmodjo S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas. (Online) (<http://aspak.yankes.kemkes.go.id/beranda/wpcontent/uploads/downloads/2015/03/PMK-No.-75-ttg-Puskesmas.pdf> diakses 09 Februari 2020).
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 46 Tahun 2015 tentang Akreditasi Puskesmas, Klinik Pratama, Tempat Mandiri Dokter, dan Tempat Praktik Mandiri Dokter gigi. (Online) (<http://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMK%20No.%2046%20ttg%20Akreditasi%20Puskesmas,%20Klinik%20Pratama,%20Tempat%20Praktik%20Mandiri%20Dokter%20dan%20Dokter%20Gigi.pdf> diakses 09 Februari 2020).
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 27 Tahun 2019 tentang Standar dan Instrumen Akreditasi Puskesmas.Edisi Kedua. (Online) (http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No_27_Th_2019_ttg_Akreditasi_Puskesmas,_Klinik_Pratama,_Tempat_Praktik_Mandiri_Dokter_dan_Dokter_Gigi.pdf. diakses 13 Februari 2020).
- Profil, 2018. Puskesmas Bailang Kecamatan Bunaken.
- Profil, 2018.Puskesmas Wawonasa Kecamatan Singkil.
- Sastrohadiwiryono BS. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian SP. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian SP. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subeki A. 2012. *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

- Sujarweni WV. 2015. *Statistik Untuk Kesehatan*. Yogyakarta:Gava Media.
- Usman. 2016. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapade Kota Pare Pare (Online) (<https://media.neliti.com/media/publications/212774-analisis-kinerja-tenaga-kesehatan-pada-p.pdf>. diakses 09 Februari 2020).