

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pimpinan puskesmas pembantu di Kabupaten Tanggamus tahun 2002

Sukisno, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=76809&lokasi=lokal>

Abstrak

Puskesmas Pembantu merupakan unit pelayanan kesehatan yang sederhana dan berfungsi menunjang serta membantu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan Puskesmas dalam ruang lingkup wilayah yang lebih kecil dan derajat kecanggihan yang lebih rendah. Kinerja pimpinan Pustu, dapat dilihat dari hasil kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan Pustu terhadap kegiatan pokok Pustu. Menurut Gibson (1996), kinerja dipengaruhi oleh variabel individu, organisasi dan psikologis. Puskesmas Pembantu di Kabupaten Tanggamus mempunyai peranan yang strategis dalam pelayanan kesehatan, mengingat kondisi geografis dan luasnya wilayah kerja, dari 313 desa yang ada, 52% (163) desa adalah wilayah kerja Pustu yang merupakan tanggung jawabnya, kinerja Pustu untuk pencatatan dan pelaporan kurang baik (53%), hasil studi pendahuluan ditemukan dari 12 Pustu ternyata 7 Pustu (58,3%) hanya melaksanakan satu sampai lima program pokok Pustu, untuk itu maka diperlukan penelitian tentang gambaran kinerja pimpinan Pustu dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pimpinan Pustu di Kabupaten Tanggamus tahun 2002. Desain penelitian yang digunakan adalah Cross Sectional, dan menggunakan total populasi berjumlah 72 responden. Variabel yang diteliti adalah variabel independen yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, pengalaman, tempat tinggal, supervisi, kepemimpinan dan motivasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pimpinan Pustu.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Dengan menggunakan uji statistik Chi-Square, regresi logistik ganda.

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa kinerja pimpinan Pustu yang baik 73,36% dan yang buruk 26,24%. Variabel umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, pengalaman, tempat tinggal dan kepemimpinan tidak berhubungan dengan kinerja pimpinan Pustu. Variabel supervisi dan motivasi berhubungan secara bernakna dengan kinerja pimpinan Pustu, dimana pimpinan Pustu yang menilai supervisi pimpinan Puskesmas baik berpeluang mempunyai kinerja baik 18,3 kali dibandingkan pimpinan Pustu yang menilai supervisi pimpinan Puskesmas buruk ($p= 0,007$, $OR=18,313$, $95\% CI 2,192-152,984$). Disamping itu pimpinan Pustu yang mempunyai motivasi baik berpeluang memperoleh kinerja baik 3,1 kali dibandingkan dengan pimpinan Pustu yang motivasinya buruk ($p= 0,039$, $OR=3,059$, $95\% CI 1,058-8,847$), selain itu juga terbukti variabel supervisi dan motivasi tidak berinteraksi. Melihat hasil penelitian ini, maka perlu dilakukan supervisi dengan baik dan benar, dilaksanakan secara kontinu oleh Puskesmas dan Dinas Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial kabupaten Tanggamus. Untuk meningkatkan motivasi responder perlu dilakukan bimbingan yang intensif, peningkatan jenjang pendidikan, serta diberlakukannya standarisasi pendidikan untuk pimpinan Pustu, serta untuk meningkatkan kemampuan dalam jangka pendek perlunya dilakukan pendidikan dan latihan manajemen pengelolaan Pustu.

.....Complementary public health center (CPHC) is a simple unit of health service that functions to support and assist the carrying out the public health center's activities in a smaller scope and lower degree of sophistication. CPHC heads' work performance can be seen from the output of their activities in the main

field of CPHC works. According to Gibson (1996), work performance is influenced by individual, organizational, and physiological variables. Complementary public health centers in Tenggamus Regency play strategic roles in health services. Due to the geographic condition and the area of field work, of 313 existing villages, 52% (163) villages are the work area of the CPHC, CPHCs' work performance of recording and reporting were less good (53%). The result of preliminary study it is found from 12 CPHCs, 7 CPHCs (58,3%) do only one until five main programs of CPHC, therefore, it is necessary to conduct a research on about the work performance of CPHC heads and factors related to the work performance of CPHC heads in Tenggamus Regency in 2002.

The design of the research was cross sectional. The total populations were 72 respondents. The variables observed were independent variables: age, sex, education, length of work, work experience, residence, supervision, leadership and motivation, while the dependent variables was the work performance of CPHC heads. The data analysis used were univariate, bivariate, and multivariate by using statistical test Chi Square, double logistic regression.

The result of the research shows that the good work performances of CPHC heads are 73,36% and the bad one are 26,24%. The variables of age, sex, education, length of work, work experience, residence and leadership are not related to the CPHC heads' work performances. Supervision and motivation variables are significantly related to the head's work performances. The head of CPHC that considers the supervision of Public Health Centers' heads are good have probability to perform good work 18,3 times than the bad one ($p=0,007$, $OR=18,313$, 95% CI 2,192-152,984). Besides, the heads of CPHC with good motivation have probability to the good work performances 3,1 times than the bad one ($p=0,039$, $OR=3,059$, 95% CI 1,058-8,847). Besides, it is proved that the variable of supervision are not interacted with motivation.

From the result of this research, it is necessary to conduct continuously good supervision by the public health center, and Health Authority and Social Welfare of Tenggamus Regency. To increase the respondents' motivation, it is necessary to carry out intensive guidance, level of education development, and to effect the education standardization for CPHC heads. In order to increase the ability, in short term, it is necessary to conduct the management of CPHC organization.