

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Permenkes Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 8, akreditasi puskesmas adalah pengakuan terhadap puskesmas yang diberikan oleh lembaga independen penyelenggara akreditasi yang ditetapkan oleh menteri kesehatan. Puskesmas dinilai telah terakreditasi apabila telah memenuhi standar pelayanan puskesmas untuk meningkatkan mutu pelayanan puskesmas.

Tujuan utama akreditasi puskesmas adalah untuk pembinaan peningkatan mutu dan kinerja melalui perbaikan yang berkesinambungan terhadap sistem manajemen, sistem manajemen mutu dan sistem penyelenggaraan pelayanan dan program, serta penerapan manajemen risiko. Akreditasi bukan hanya sekedar penilaian untuk mendapatkan sertifikat akreditasi, akan tetapi untuk melindungi keselamatan dan hak pasien serta keluarga dengan tetap memperhatikan hak petugas. Prinsip ini sebagai upaya meningkatkan kualitas dan keselamatan pelayanan (Permenkes Nomor 46 Tahun 2015).

Mekanisme akreditasi perlu dilakukan oleh pihak eksternal puskesmas untuk menjamin perbaikan mutu, peningkatan kinerja, serta penerapan manajemen risiko yang dilakukan secara berkesinambungan di puskesmas. Puskesmas secara berkala wajib diakreditasi paling sedikit

dalam tiga tahun sekali. Akreditasi merupakan salah satu persyaratan yang paling mendasar bagi puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bekerja sama dengan BPJS (Permenkes Nomor 75 Tahun 2014).

Klasifikasi akreditasi terdiri atas akreditasi paripurna, akreditasi utama, akreditasi madya, akreditasi dasar. Akreditasi paripurna merupakan akreditasi tertinggi dalam sistem penilaian puskesmas. Menurut Menteri Kesehatan RI, puskesmas yang telah terakreditasi di seluruh Indonesia pada tahun 2018 sebanyak 4.223 puskesmas dari 9.825 puskesmas yang ada. Jumlah tersebut sudah melampaui target tahun 2017 yaitu 2.800 puskesmas. Kelulusan akreditasi puskesmas yang paling banyak ialah pada tingkat dasar 34% dan madya 54% sedangkan tingkat utama dan paripurna hanya sebesar 11% dan 1%. Masih banyak Puskesmas yang nilai kelulusan pada aspek mutu kurang dari 60%. Data tersebut menunjukkan perlu upaya peningkatan akreditasi menjadi paripurna (Kemenkes RI, 2018).

Berdasarkan data akreditasi puskesmas di Kota Surakarta, puskesmas yang sudah berstatus paripurna hanya 1 yaitu Puskesmas Gilingan dari total 17 Puskesmas di Surakarta. Sedangkan puskesmas dengan status akreditasi utama berjumlah 6, yaitu Puskesmas Kratonan, Sangkrah, Purwodiningratan, Ngoresan, Sibela dan Banyuwangi. Puskesmas dengan status akreditasi Madya berjumlah 8 Puskesmas, yaitu Puskesmas Pajang, Penumping, Purwosari, Jayengan, Gajahan, Manahan,

Stabelan, Gambirsari. puskesmas dengan status akreditasi Dasar berjumlah 2, yaitu Puskesmas Pucang Sawit dan Nusukan (DKK Surakarta, 2018).

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja serta komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Kabupaten Jember (Merisa, 2017). Pencapaian akreditasi paripurna di Puskesmas Gilingan dipengaruhi salah satunya oleh peran Kepala Puskesmas. Menurut informasi seorang pegawai Puskesmas Gilingan yang diwawancarai ketika survei pendahuluan, Kepala Puskesmas yang memiliki kepemimpinan yang egaliter serta selalu memotivasi dan mendampingi petugas puskesmas mempunyai pengaruh yang besar dalam proses akreditasi. Faktor lainnya yang mempengaruhi pencapaian akreditasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang terbagi dalam 3 bidang yaitu pokja admen, pokja UKM dan pokja UKP. Petugas Puskesmas Gilingan sebagian besar masih muda, hal ini berkaitan dengan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai puskesmas. Selain itu, seluruh pegawai di Puskesmas Gilingan memiliki antusiasme yang tinggi dalam proses akreditasi yang berbeda dengan puskesmas lain yang kadang hanya dikerjakan oleh tim mutu puskesmas.

Suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu didukung oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan

sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (Arifudin, 2017).

Sumber daya manusia kesehatan merupakan aset yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Meskipun teknologi yang digunakan modern atau dana yang disiapkan banyak, apabila faktor manusia tidak mendukung maka akan mempengaruhi keberhasilan suatu puskesmas (Zulianti, 2011).

Penelitian lain menyatakan bahwa variabel sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja organisasi Puskesmas Candilama. Terbatasnya jumlah sumber daya manusia yang dimiliki Puskesmas Candilama dalam pelaksanaan program yang menjadi tugas puskesmas masih kurang sesuai. Jumlah dan ketersediaan sumber daya manusia yang berkompeten di tiap bidang merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja (Nova, 2018). Berdasarkan fenomena masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis peran sumber daya manusia (SDM) dalam pencapaian akreditasi Paripurna Puskesmas Gilingan.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana peran sumber daya manusia (SDM) dalam pencapaian akreditasi paripurna Puskesmas Gilingan Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan peran kepala puskesmas dalam hal kepemimpinan, pembinaan, motivasi dan evaluasi dalam pencapaian akreditasi paripurna Puskesmas Gilingan Kota Surakarta.
2. Mendeskripsikan partisipasi dan komitmen pegawai puskesmas dalam pencapaian akreditasi paripurna Puskesmas Gilingan Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi puskesmas

Dapat dijadikan bahan evaluasi implementasi kebijakan puskesmas dan menjadi rujukan puskesmas lain dalam peningkatan akreditasi terutama dalam aspek sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas Kesehatan Kota Surakarta

Dapat dijadikan bahan masukan guna melakukan pengkajian untuk perencanaan kegiatan akreditasi puskesmas di Kota Surakarta.

3. Bagi masyarakat

Dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan puskesmas.