

Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pusat Kesejahteraan Sosial (Puskesmas) di Kelurahan Manggahang

Sania Suci Rahayu¹, Aldy Santo Hegiarto²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital

E-mail: sania10119113@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Puskesmas merupakan solusi pemerintah untuk penanganan masyarakat tidak mampu di tingkat Desa/Kelurahan. Demotivasi dalam bekerja pasti bisa saja terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja Puskesmas di Kelurahan Manggahang dan bagaimana kaitannya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pada Puskesmas Kelurahan Manggahang dapat ditemukan melalui indikator-indikator timbulnya motivasi kerja dan juga yang dapat meningkatkan kinerja. Hal tersebut akan berkaitan satu sama lain karena motivasi kerja menjadi penunjang agar kinerjanya dapat meningkat. Namun, adanya kendala terkait sarana dan prasarana serta pengakuan dan perhatian dari pemerintah setempat harus diperhatikan agar tidak terjadi demotivasi berkelanjutan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Puskesmas di Kelurahan Manggahang.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Puskesmas.

Abstract

Puskesmas is the government's solution for handling underprivileged communities in urban village. Demotivation at work can definitely happen. This research aims to determine how work motivation can improve Puskesmas performance in Manggahang Urban Village and how it relates. This research was a qualitative descriptive research with data collection techniques in the form of participatory observation, in-depth interviews, and documentation. The research results showed that performance improvement of Puskesmas in Manggahang Urban Village can be found through indicators of the emergence of work motivation and also those that can improve performance. This will be related to each other because work motivation becomes a support so that performance can increase. However, there are obstacles related to facilities and infrastructure as well as recognition and attention from the local government so that there is no ongoing demotivation which will affect the performance improvement of Puskesmas in Manggahang Urban Village.

Keywords : Work Motivation, Performance, Puskesmas.

PENDAHULUAN

Masalah perekonomian yang saat ini sering terjadi pada akhirnya menghasilkan kemiskinan yang tinggi. Dalam media tempo.co, Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa jumlah warga miskin pada September 2022 yaitu sebesar 26,36 juta orang yang mana angka tersebut naik 200 ribu jiwa dibandingkan pada bulan Maret 2022. Banyaknya program-program bantuan untuk penanggulangan kemiskinan masih banyak yang tidak tersalurkan kepada pihak yang tepat. Menurut (Rahma, 2021), Menteri Sosial Tri Rismaharini menemukan sejumlah permasalahan terkait pendataan warga miskin yakni salah satu contohnya terdapat banyak data ganda juga data yang tidak terintegrasi dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Untuk itulah menurut Risma, Pusat Kesejahteraan Sosial (Puskesmas) dan

Sistem Layanan dan Rujukan Terpadu (SLRT) ditujukan sebagai solusi untuk menyelesaikan permasalahan data masyarakat dengan memvalidasi dan memverifikasi data masyarakat miskin serta mencari solusi agar masyarakat dapat keluar dari kemiskinan.

Pusat Kesejahteraan Sosial (Puskesmas) merupakan sebuah wadah yang dibentuk oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia dengan tujuan untuk menyediakan pelayanan perlindungan sosial serta penanggulangan kemiskinan untuk warga miskin dan rentan miskin serta Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) yang terpadu di tingkat Desa/Kelurahan (Arifin, 2020). Puskesmas memudahkan warga miskin dan rentan miskin tersebut untuk menjangkau perlindungan sosial dan penanggulangan kemiskinan yang dikelola oleh pemerintah pusat, provinsi, kabupaten/kota. Hal tersebut merupakan solusi dari pemerintah agar dapat mengatur masyarakatnya terutama masyarakat yang kurang mampu agar mendapatkan hak untuk kesejahteraannya. Di setiap desa/kelurahan tentunya terdapat Puskesmas yang menjadi jembatan antara masyarakat dengan pemerintah agar program-program yang telah direncanakan dapat tersalurkan dengan baik. Seperti halnya pada Kelurahan Manggahang, terdapat Puskesmas dengan nama Puskesmas "SEMARAK" yang berjumlah 10 orang. Nantinya para Puskesmas tersebut akan menjadi sebuah wadah masyarakat di Kelurahan Manggahang untuk menerima pengaduan masyarakat terkait program sosial, pengajuan program sosial, dan verifikasi data setiap bulannya agar terkontrol terkait data-data masyarakat kurang mampu supaya bantuan dari pemerintah dapat tersalurkan kepada pihak yang tepat.

Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) merupakan data induk yang berisi data Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS), penerima bantuan dan pemberdayaan sosial, serta potensi dan sumber kesejahteraan sosial yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam program penanganan fakir miskin juga penyelenggaraan sosial. Dalam data (dibedasken, 2022), untuk Kelurahan Manggahang terdapat 14.995 DTKS jiwa atau sebanyak 5.966 DTKS keluarga (berdasarkan SK 46/HUK/2022 - 21 Maret 2022).

Dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan Puskesmas tentu saja ada saatnya mereka pernah mengalami yang namanya demotivasi atau penurunan motivasi saat melakukan pekerjaannya apalagi mereka dapat dikatakan sebagai relawan yang bekerja tidak seperti karyawan pada umumnya. Dalam (Bahri, 2018), motivasi dapat dikatakan sebagai sesuatu yang dapat menggerakkan seseorang. Dengan memberikan motivasi itu berarti dapat memastikan bahwa orang bergerak ke arah yang diinginkan. Motivasi dilakukan untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa keinginan dan kebutuhan organisasi para pengurusnya berada dalam keadaan yang harmonis. Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi bisa datang dari dalam maupun dari luar. Agar demotivasi tidak berkelanjutan dan semakin meluas karena hal tersebut tentu semakin lama jika tidak segera diatasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja Puskesmas dalam melakukan pekerjaannya, maka dari itu mereka tentunya perlu diberikan sebuah motivasi agar tujuan dapat tercapai dengan baik. Dalam (Lawasi & Triatmanto, 2017), hal kecil dari suatu motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah tingkat pencapaian dari pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam rangka mewujudkan hal-hal yang dituangkan dalam suatu perencanaan yang strategis pada organisasi. Oleh karena itu, jika demotivasi tidak segera diatasi maka akan berpengaruh terhadap hasil kinerja Puskesmas kedepannya yang nantinya bisa saja menjadi suatu kendala pada Puskesmas.

Tulisan ini bertujuan untuk 1). mengetahui bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja Puskesmas di Kelurahan Manggahang; 2). mengetahui kaitan antara motivasi kerja dengan kinerja Puskesmas di Kelurahan Manggahang. Sesuai dengan penjabaran di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pusat Kesejahteraan Sosial (PUSKESOS) di Kelurahan Manggahang".

Motivasi Kerja

Menurut Manzoor dalam (Busro, 2018), motivasi merupakan kekuatan yang dapat menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan juga pemicu agar tetap berusaha untuk

mencapai apa yang diinginkannya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi baik dari dalam maupun dari luar dirinya maka akan memunculkan antusiasme dan kegigihan dalam melakukan tindakan tertentu yang dilihat dari seberapa keras seseorang tersebut berusaha untuk menjalankan pilihannya yang telah dipilih. Jika seseorang termotivasi maka akan terdorong untuk dapat mencapai apa yang menjadi keinginan mereka sebab motivasi dapat mempengaruhi seseorang agar tujuan dapat tercapai (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2018). Sedangkan dalam (Sumardjo & Priansa, 2018), motivasi kerja dapat dikatakan sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, serta ketekunan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan motivasi yang tepat, anggotanya akan terdorong untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya serta meyakini bahwa dengan berhasilnya dalam mencapai tujuan organisasi maka kepentingan-kepentingan bagi pribadinya pun dapat ditunjang.

Terdapat aspek-aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja diantaranya :

- 1) Terdapat rasa aman dalam melakukan pekerjaan;
- 2) Diberikannya gaji yang sesuai dan kompetitif;
- 3) Berada di lingkungan kerja yang sehat;
- 4) Diberikannya penghargaan terhadap prestasi kerja seseorang; dan
- 5) Memberi perlakuan yang adil terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian dalam (Setiawan, 2021), mengemukakan bahwa motivasi seorang karyawan ditimbulkan oleh beberapa faktor baik itu internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal tersebut diantaranya, persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternalnya yaitu, jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku serta bagaimana cara penerapannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam pekerjaan seseorang agar tujuan dapat tercapai karena motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah pendorongan untuk seseorang agar mampu melanjutkan apa yang akan dilakukannya.

Kinerja

Kinerja selalu berhubungan dengan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah perwujudan yang nyata dari suatu karakteristik individu yang terbentuk dalam karya nyata berupa kemampuan, keahlian, keinginan, dan sikap saat melaksanakan pekerjaannya (Sumardjo & Priansa, 2018). Dalam (Busro, 2018), kinerja atau *performance* merupakan sebuah prestasi seorang pekerja yaitu berupa pekerjaan yang berhasil ditunjukkannya yang dilakukan secara sungguh-sungguh dalam memenuhi tugas dan kewajibannya selama periode tertentu. Tujuan dari mengetahui kinerja yaitu untuk mendapatkan informasi sejauh mana unjuk kerja yang telah dicapai dalam kerja sama seluruh individu sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dalam hal kinerja, karyawan yang ikut berpartisipasi mengusahakan untuk berusaha ekstra dalam mengerjakan pekerjaannya untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi yang ditempatinya dengan maksud untuk menyelaraskan kompetensi mereka untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam (Busro, 2018) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari :

1. Kemampuannya dalam usaha mencapai tujuan
2. Ketekunannya dalam bekerja keras
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penggunaan biaya sesuai dengan rancangan
5. Kemandirian dalam bekerja
6. Kemampuan dalam mengatasi masalah atau kendala

Selain itu, ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang agar kinerja dapat optimal, diantaranya :

1. Faktor internal, yaitu :

- Kemampuan intelektualitas
 - Disiplin kerja
 - Kepuasan kerja
 - Motivasi karyawan
2. Faktor eksternal, yaitu :
- Gaya kepemimpinan
 - Lingkungan kerja
 - Kompensasi
 - Sistem manajemen yang terdapat di organisasi/perusahaan tersebut
- Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tanggung jawab yang diberikan dan mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi seseorang sehingga dapat mencapai standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Baik bagi perusahaan/organisasi maupun bagi individu saling berkepentingan satu sama lain atas kinerja yang diperolehnya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan di masa yang akan datang, atau individu tersebut diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuannya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Jenis pendekatan yang digunakan yang digunakan adalah induktif. Adapun unit analisis pada penelitian ini adalah Fasilitator dan Puskesmas di Kelurahan Manggahang. Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan informan yaitu Fasilitator dan Puskesmas Kelurahan Manggahang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Jenis data pada penelitian ini adalah primer dan sekunder. Adapun metode analisis pada penelitian ini adalah deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap awal sebelum wawancara, peneliti melakukan observasi terhadap perilaku Puskesmas. Observasi dilakukan berdasarkan pengamatan langsung karena peneliti ikut terlibat di dalamnya sehingga akan terlihat bagaimana keadaan Puskesmas yang sebenarnya di Kelurahan Manggahang. Sekretariat BKM Manggahang menjadi tempat sementara untuk digunakan sebagai tempat observasi Puskesmas. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa motivasi kerja yang muncul pada Puskesmas saat itu disebabkan karena adanya dorongan yang positif dari rekan-rekan lainnya dengan melakukan diskusi dan *sharing* untuk mendapatkan solusi dari permasalahan mengenai keterbatasan kemampuan dari Puskesmas itu sendiri atau masyarakat yang kurang memahami penjelasannya karena hal tersebut menjadi faktor menurunnya kinerja. Untuk itulah dengan adanya *sharing* lalu berdiskusi mencari jalan keluar bersama-sama dapat membuat kinerja mereka meningkat kembali. Adanya kerja sama serta koordinasi yang baik antar Puskesmas untuk mencapai tujuannya menjadi salah satu motivasi terkuat untuk dapat meningkatkan kinerja mereka sebagai Puskesmas. Selain itu juga, dengan adanya kesadaran dari diri mereka masing-masing karena mereka adalah Puskesmas serta mengingat akan tujuan yang harus diselesaikannya menjadi alasan mereka untuk terus meningkatkan kerjanya. Namun beberapa hal yang menjadi kendala lainnya yakni sarana dan prasarana. Mereka merasa bahwa jika sarana dan prasarana terpenuhi untuk mereka sebagai Puskesmas maka kinerja mereka akan lebih meningkat lagi karena adanya faktor pendukung dan penunjang untuk dapat bekerja lebih cepat.

Untuk mengulik lebih dalam lagi terkait motivasi kerja dan kinerja Puskesmas di Kelurahan Manggahang, selanjutnya peneliti telah melakukan wawancara mendalam kepada 3 (tiga) informan yang terdiri dari 1 (satu) Fasilitator sebagai informan kunci dan 2 (dua) Puskesmas sebagai informan non kunci. Informan tersebut telah memenuhi kriteria dan juga bersedia untuk menjadi informan pada penelitian ini. Sesuai dengan kelanjutan dari hasil observasi yang dilakukan, bahwa untuk dapat mengetahui motivasi kerja tentu perlu mengulik

lebih dalam terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adanya motivasi kerja pada Puskesmas di Kelurahan Manggahang yang nantinya akan menjadi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerjanya. Setelah dilakukan wawancara secara mendalam yakni dapat ditemukan 8 (delapan) indikator yang dapat menimbulkan adanya motivasi kerja pada Puskesmas di Kelurahan Manggahang diantaranya, keinginan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengakuan, kesadaran diri, dorongan pihak luar, penghargaan, dan sarana & prasarana. Lalu terdapat 6 (enam) indikator yang dapat meningkatkan kinerja pada Puskesmas di Kelurahan Manggahang diantaranya, kemampuan, pencapaian, citra organisasi, pelaksanaan kerja, respon dari masyarakat, dan disiplin kerja. Selain itu, antara motivasi kerja dengan kinerja pada Puskesmas di Kelurahan rupanya berkaitan satu sama lain dan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya karena semakin banyak motivasi yang timbul maka akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan mendukung indikator-indikator yang ada pada peningkatan kinerja sehingga nantinya saling berkaitan dan beriringan antara motivasi kerja dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat. Namun, perihal sarana & prasarana tetap menjadi kendala jika tidak segera diatasi seperti tempat atau sekretariat dan laptop atau komputer sebagai penunjang kerja Puskesmas di Kelurahan Manggahang. Selain itu juga, kurangnya pengakuan dan perhatian dari pemerintah setempat juga masyarakat menjadi salah satu hal yang dapat memicu demotivasi bagi Puskesmas di Kelurahan Manggahang karena pengakuan bertujuan untuk dapat memudahkan jalan pekerjaan Puskesmas menuju masyarakat agar tidak dipandang sebelah mata. Apalagi kinerja Puskesmas nantinya akan berpengaruh terhadap citra Puskesmas yang mana hal tersebut sejalan dengan penelitian (Roswani, 2018) bahwa kinerja seseorang dapat dikatakan baik dan memuaskan akan dapat meningkatkan citra bagi perusahaan/organisasi.

SIMPULAN

Peningkatan kinerja pada Puskesmas Kelurahan Manggahang dapat ditemukan melalui indikator-indikator timbulnya motivasi kerja dan juga yang dapat meningkatkan kinerja. Hal tersebut berkaitan satu sama lain karena akan menjadi penunjang agar kinerjanya dapat meningkat. Sebagaimana ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa meningkatkan kinerja perlu adanya motivasi sehingga dalam pelaksanaan kerja dapat terlaksana dengan baik sebab semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka akan semakin meningkat juga kinerjanya. Kurangnya motivasi seperti sarana dan prasarana yang tidak terpenuhi serta kurangnya pengakuan dan perhatian dari pemerintah setempat harus segera diatasi karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan sangat menunjang kinerja Puskesmas di Kelurahan Manggahang kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, E. A. (2020). *PEDOMAN UMUM PELAKSANAAN SLRT DAN PUSKESOS*. Jakarta Pusat: Kementerian Sosial Republik Indonesia.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jakad Publishing Surabaya.
- Busro, M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Dibedasken. (2022, November 18). *Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) Kecamatan Baleendah Desa/Kel Manggahang*. From dibedasken: https://dibedasken.bandungkab.go.id/hom_sid
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 48.

- Rahma, A. (2021, Agustus 12). *Nasional*. Retrieved from tempo.co: <https://nasional.tempo.co/read/1493677/risma-peran-puskesmas-dan-slrt-penting-untuk-selesaikan-masalah-kemiskinan>
- Roswani, Etika. 2018. *Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar. Skripsi*. Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator : Jurnal Manajemen*, 23-29.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 372-389.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: ALFABETA.
- Tempo.co. (2023, Februari 23). Retrieved from tempo.co: <https://nasional.tempo.co/read/1694953/mengembalikan-angka-kemiskinan-ke-kondisi-sebelum-pandemi>
- Zainal, V. R., Ramly, M. H., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.