

HUBUNGAN DANA BOK DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PETUGAS KIA

Raisha Octavariny,¹ Sermi Iyana Swita Sinaga²

Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam
Jl. Sudirman No.38 Lubuk Pakam Kec. Lubuk Pakam Kab.Deli Serdang
Email: raisha.oct@gmail.com

ABSTRACT

Purpose BOK is to review assist local government to implement health care Appropriate Minimum Service Standards (MSS) Health to review Accelerate the achievement of the MDGs WITH improve costs kos health center, village health post (Poskedes) and Integrated Service Post (Posyandu) hearts organizing health services , To run the program needs a strong motivation For KIA officer. Number wherewith Research husband is WITH THE observational cross-sectional design carried out in October 2015. A sample of 48 Namely orangutan KIA officer working in the region Pematangsiantar City Health Department. Data collection using a questionnaire distributed To the respondents. Data analysis was conducted WITH THE chi-square test significance level of 95%. Results of the analysis we found the majority of officers KIA motivation and low performance that is 50% and 52.1%, p value = 0.035, which means there is a connection with the performance of funds BOK KIA officer and p value = 0.002 which means that there is a relationship of motivation with performance KIA BOK paid-up funds and Motivation MAY affect the boarding costs so that the KIA Officer Program has been drafted Posted community health centers can run properly Subscription with sufficient funds and Motivation Officer Yang High so that there can be KIA issue is resolved.

Keywords: BOK funds, Motivation, Working Performance KIA officer

1. PENDAHULUAN

Dari data Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar pada tahun 2014 didapat cakupan PWS-KIA antara lain cakupan pemeriksaan kehamilan yang pertama (K1) sebesar 94,2% (target 100%), cakupan pemeriksaan kehamilan yang ke empat kali (K4) sebesar 84,8% (target 95%), cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan sebesar 92,6% (target 95%), cakupan penanganan komplikasi kebidanan sebesar 75,2% (target 80%) dan cakupan pelayanan nifas sebesar 88,3% (target 95%). Jika dilihat pencapaian tersebut cukup tinggi namun belum memenuhi target yang telah ditetapkan.

Jumlah dana yang terbatas terkadang tidak dapat memenuhi kebutuhan puskesmas untuk menjalankan program yang telah disusun, petugas kesehatan tidak bisa

melaksanakan pelayanan secara optimal dikarenakan dana yang tidak memadai, kondisi ini secara tidak langsung berhubungan dengan tindakan dalam memberikan pelayanan kesehatan ke masyarakat sehingga program tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan dana BOK dan motivasi dengan kinerja petugas KIA di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar Tahun 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dana BOK dan motivasi dengan kinerja petugas KIA di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar.

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah dana BOK dan motivasi memiliki hubungan dengan kinerja petugas KIA di

	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
RECEIVED: 11 AGUSTUS 2018	REVISED: 8 SEPTEMBER	ACCEPTED: 09 OKTOBER 2018

wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar Tahun 2015.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa penelitian observasional dengan jenis *cross-sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2015 di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar

3. HASIL

Dari Hasil Penelitian di dapat bahwa:

Tabel 1
Hubungan Dana BOK dengan Kinerja Petugas KIA

Dana BOK	Kinerja				Jumlah		p value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Cukup	3	4,4	0	95,6	3	10	0,035
Tidak Cukup	22	48,9	23	51,1	45	100	

Tabel 2
Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas KIA

Motivasi	Kinerja				Jumlah		p value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Rendah	20	74,1	7	25,9	27	100	0,002
Tinggi	5	23,8	16	76,2	21	100	

Tabel 3
Hubungan Motivasi Instrinsik dengan Kinerja Petugas KIA

Motivasi Instrinsik	Kinerja				Jumlah		p value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Rendah	16	66,7	8	33,3	24	100	0,04
Tinggi	9	37,5	15	62,5	24	100	

Tabel 4

Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Petugas KIA

Motivasi Ekstrinsik	Kinerja				Jumlah		p value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Rendah	21	65,6	1	34,4	32	100	0,019
Tinggi	4	25,0	1	75,0	16	100	

4. Pembahasan

Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK)

Dana BOK yang disalurkan ke puskesmas mayoritas cukup yaitu sebanyak 45 orang (93,8 %). Dari 45 orang petugas KIA (93,8%) menyatakan dana BOK yang diberikan mencukupi untuk menjalankan program KIA di puskesmas, hal ini dapat dilihat dari pencapaian program yg telah direncanakan disetiap tahunnya. Adapun bagi puskesmas yang dana BOK nya tidak mencukupi dikarenakan program yang telah disusun tidak sesuai dengan masalah kesehatan yang sedang dihadapi sehingga masalah tidak terselesaikan atau penyebab lainnya adalah dikarenakan dana BOK yang dialokasikan untuk program KIA tidak sesuai dengan kebutuhan.

Pada dasarnya puskesmas merencanakan program sesuai dengan masalah yang ada di masyarakat kemudian mengajukan ke dinas kesehatan sehingga dana BOK yang dialokasikan sesuai dengan kebutuhan, namun pada kenyataannya puskesmas membuat perencanaan program setelah dana dialokasikan sehingga terkadang pendistribusian dana BOK di beberapa elemen tidak mencukupi.

Motivasi Kerja Petugas KIA

Dapat dilihat bahwa petugas KIA yang memiliki motivasi instrinsik tinggi dan rendah adalah sama besar yaitu 24 orang (50%), hal ini dikarenakan petugas KIA merasa bahwa

	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
RECEIVED: 11 AGUSTUS 2018	REVISED: 8 SEPTEMBER	ACCEPTED: 09 OKTOBER 2018

adalah sudah menjadi tanggung jawab untuk menyusun dan melaksanakan program KIA yang telah ditetapkan serta memanfaatkan dana yang ada.

Untuk meningkatkan motivasi ekstrinsik perlu adanya dukungan dari teman sejawat dan atasan, keadaan kantor yang aman dan nyaman, kerjasama yang bagus antar petugas, *reward* misalnya pengajuan menjadi pegawai teladan atau pengajuan kenaikan jabatan yang diberikan oleh atasan secara tidak langsung memberikan motivasi kepada petugas KIA. Petugas KIA juga tidak menerima gaji tambahan, namun memperoleh uang transport yang dialokasikan dari dana BOK.

Kinerja Petugas KIA

Sekaitan tentang kinerja petugas KIA dapat dilihat bahwa mayoritas petugas KIA memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai petugas KIA di masing-masing puskesmas yaitu sebanyak 44 orang (91,7%).

Hubungan Dana BOK dengan Kinerja Petugas KIA

Berdasarkan hasil uji statistik tentang hubungan dana BOK dengan kinerja petugas KIA di dapat bahwa nilai p value = 0,035 < 0,05, yang berarti ada hubungan antara dana BOK dengan kinerja petugas KIA.

Tersedianya dana BOK di puskesmas sebenarnya sangat membantu petugas dalam menjalankan program promotif dan preventif yang mana sebelumnya dana operasional puskesmas sangat terbatas. Jangkauan pelayanan bisa lebih luas karena adanya dana operasional yang mendukung program puskesmas. Dana yang cukup untuk membiayai program KIA akan mampu meningkatkan kinerja petugas KIA. Hasil penelitian Hani di Kabupaten Gowa menyatakan bahwa dana BOK terbukti dapat meningkatkan kinerja puskesmas.

Dari hasil penelitian juga didapat bahwa ketersediaan dana BOK yang tidak cukup memiliki resiko 2,01 kali lebih besar memiliki kinerja yang rendah karena secara

tidak langsung ketersediaan dana yang cukup dapat memotivasi petugas untuk melaksanakan pelayanan dengan lebih baik dengan memanfaatkan dana untuk melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan sehingga meminimalisir kendala yang dapat menghambat pemberian pelayanan kesehatan. Dengan dana yang cukup diharapkan dapat mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja petugas KIA.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas KIA

Berdasarkan hasil uji statistik tentang hubungan motivasi dengan kinerja petugas KIA di dapat bahwa p value = 0,002, yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas KIA. Terdapat juga hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja yang dihasilkan yaitu masing-masing memiliki p value = 0,043 dan 0,019.

Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang erat antara motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik yang diperoleh oleh petugas KIA dengan kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas sebagai petugas KIA. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi yang rendah dapat menimbulkan kinerja yang rendah.

Untuk dapat meningkatkan kinerja petugas KIA diperlukan peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial dan mengalokasikan dana bantuan operasional kesehatan, memberikan pelatihan teknis secara berkelanjutan terutama tentang pembuatan dan pemanfaatan PWS.

5. KESIMPULAN

- Ada hubungan dana BOK yang dialokasikan dengan kinerja petugas KIA dalam melaksanakan program yang telah ditetapkan
- Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas KIA dalam melaksanakan program yang telah ditetapkan
- Ada hubungan dana BOK dan motivasi dengan kinerja petugas KIA dalam

melaksanakan program yang telah ditetapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Beratha, Oka dkk. 2013. *Hubungan Karakteristik, motivasi, dan dana BOK dengan kinerja petugas KIA puskesmas di Kabupaten Gianyar*.
- Bertha H. 2013. Hubungan Ketersediaan dana (BOK) dengan kinerja petugas KIA puskesmas di Kabupaten Gianyar
- Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar, Laporan Cakupan PWS-KIA Tahun 2014
- Handoko HT. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hani SU. 2012. *Pengaruh Pemberian Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) terhadap Kinerja Puskesmas Bontonompo II Kabupaten Gowa [Skripsi]*. Makasar: Universitas Patria Artha
- Hani L, 2012. Pengaruh Pemberian Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) terhadap Kinerja Puskesmas Bontonompo II Kabupaten Gowa
- Kemenkes RI, 2008, *Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 741/MENKES/PER/VII/2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal*, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta
- _____. 2010. Rencana Strategi Kementerian Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta
- _____. 2011. *Petunjuk Teknis bantuan Operasional Kesehatan*, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta
- Lutiarsi D. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Kabupaten Semarang.
- Pani ME, 2012. Trisnantoro L dan Zaenab SN, Evaluasi Implementasi Kebijakan Bantuan Operasional Kesehatan Di Tiga Puskesmas Kabupaten Ende Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2011, *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*
- Pratiwi NL, 2013. Policy Review: Kajian Kebijakan Penyaluran Dana Bantuan Operasional Kesehatan Dalam Pencapaian Kesehatan Ibu Dan Anak (MDGs 1,4,5) Di Jawa Timur Indonesia, Pusat Humaniora Kebijakan Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat, Surabaya
- Purwanti E, Ayubi D. 2007. *Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Puskesmas dan Karakteristik Petugas Gizi Puskesmas di Kabupaten Kerawang [Tesis]*. Jakarta: FKM UI
- Samsualam, Indar, Syafar M. *Analisis* 2008. *Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja Asuhan Perawatan di BP Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makasar*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Madani*: 01(2).
- Siagian. 2008. Masa Kerja, <http://pdfmachine.com>, a great PDF writer utility/ di akses pada tanggal 13 november 2012.
- Tanjung D & Supardan. 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah. Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah* Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Handoko T.H. 2009. *Manajemen*, Penerbit BPFE Edisi Kedua, Yogyakarta
- WHO. 2012. Maternal Mortality. diakses pada tanggal 16 Juli 2015. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs348/en/>