BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini seiring perkembangan zaman tenaga medis sangatlah dibutuhkan dalam masyarakat, khususnya bagi masyarakat di desa terpencil yang jauh dari Rumah Sakit dan Puskesmas. Adanya tenaga medis seperti dokter banyak ditugaskan di Rumah Sakit yang terletak di kota, jauh dari desa terpencil. Sehingga jumlah dokter yang ditugaskan di Puskesmas yang terletak di desa terpencil jumlahnya sangat sedikit. Hal ini mengakibatkan keterbatasan jumlah dokter yang ditugaskan di Puskesmas desa terpencil sangat sedikit, maka dokter melakukan perpanjangan tangan melalui bidan. Sebagai perpanjangan tangan tenaga medis, seorang bidan pada umumnya ditugaskan di daerah-daerah terpencil untuk memberikan pelayanan kesehatan di masyarakat khususnya dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Bidan merupakan suatu komponen kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, memiliki peran yang sangat penting, karena terkait langsung dengan memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada para ibu di Indonesia dalam upaya penururnan angka kematian Ibu dan angka kematian bayi (Turingsih, 2012). Seorang bidan tidak hanya bertanggung jawab dengan pelayanan kesehatan masyarakat tetapi juga berpegang teguh pada kode etik profesi kebidanan.

Arimbi (2013) menjelaskan bahwa bidan memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan, serta bidan sebagai tenaga kesehatan memiliki tiga hal tanggung jawab di dalam upaya pelayanan kesehatan

yang meliputi: tanggung jawab yang pertama adalah tanggung jawab etis yang landasannya adalah kode etik yang pada dasarnya memuat bahwa kewajiban umum, kewajiban terhadap penderita, kewajiban terhadap sejawat, dan terhadap diri sendiri. Selanjutnya tanggung jawab yang kedua adalah profesi yang didasarkan pendidikan, pengalaman, derajat resiko perawatan, peralatan perawatan dan fasilitas perawatan, serta yang ketiga adalah tanggung jawab hukum, yang didasarkan pada hukum perdata, hukum administrasi dan hukum pidana.

Kepuasan kerja bagi seorang bidan harus terpenuhi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sehingga memberikan dampak yang baik pada pelayanan bagi pasien. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, maka produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Talasaz (2014) bahwa dalam bidang kesehatan kepuasan kerja mempengaruhi kualitas perawatan pasien dan apabila pegawai mengalami ketidakpuasan kerja maka pegawai tidak dapat bekerja secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Almigo (2004) yang menunjukan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Salah satu penunjang produktivitas kerja pegawai juga tidak terlepas dari pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Harindja adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan

tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Suwati, 2013). Dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka produktivitas kerja seorang pegawai meningkat, sehingga pegawai akan merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Tangkilisan (Soegandhi, Sutanto dan Setiawan, 2013) adalah tingkat rasa puas individu yang mendapat imbalan setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) menjelaskan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sangat kuat dan positif, yang berarti semakin meningkat sarana kompensasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dalam hal ini variabel kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah komponen yang berbeda dari gaji bulanan.

Menurut Kavita, Pramod, Lalit dan Sunil (2012) kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh faktor sosial yang meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, serta hubungan informal. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2002) mengatakan bahwa hasil penelitian didapatkan kepuasan kerja yang tinggi 73% pada aspek-aspek kebutuhan *relatedness* yaitu kepuasan bidan pada aspek kerja sama yang dilakukan selama ini. Menurut Burt (As'ad, 2008) untuk menciptakan kepuasan kerja harus didukung oleh adanya hubungan sosial antar karyawan. Oleh sebab itu, diharapkan setiap bidan mampu bersosialisasi dengan rekan kerja agar kepuasan kerja dapat terpenuhi dan membawa dampak yang positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan baik bagi pasien maupun untuk pekerja itu sendiri.

Berita yang diambil dari (Kompas, 2016) berisi informasi pengabdian seorang bidan di daerah terpencil di Jambi dengan menghadapi lingkungan kerja yang harus menempuh jalan berlumpur, bebatuan dan bukit untuk mencapai rumah sakit dan Puskesmas selama 9 jam perjalanan. Selain itu berita yang diambil dari (Poskupang, 2016) berisi kisah seorang bidan kontrak yang harus menyeberangi lautan dari daratan Sangihe untuk bisa sampai di daerah Batuwingkang sebuah desa di Kecamatan Tabukan Selatan, Sulawesi Utara. Bidan kontrak ini tidak menolak walaupun ditugaskan di pulau-pulau, karena menururtnya dengan kondisi serba terbatas menjadikan sebuah tantangan bagi dirinya dan memaknainya sebagai sebuah pengabdian karena menururtnya teman-teman seperti dirinya juga banyak tersebar ditugaskan di pulau-pulau daerah terpencil. Hal ini membuktikan bahwa perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya yaitu dengan kondisi lingkungan kerja yang terbatas membuat seorang bidan menjadikan sebuah tantangan bagi dirinya ditugaskan didaerah terpencil dan memknai sebagai pengabdian merupakan wujud dari emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Schroder (Koesmono, 2005) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Locke (Luthans, 2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Berdasarkan berita yang diambil dari **(**Banjarmasinpost, 2016) menjelaskan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten balangan akan menaikan Gaji Bidan yang

berstatus PTT di Kabupaten Balangan sebesar Rp 500 ribu, baik untuk PTT daerah biasa maupun terpencil. Alasan Dinas Kesehatan menaikan gaji adalah melihat beban kerja yang sampai saat ini dirasakan oleh bidan tidak sama dengan pegawai lainnya. Beban kerja yang dirasakan Bidan semakin padat, bekerja *stanby* tanpa mengenal waktu di daerah di mana ditugaskan. Menurut Mondy dan Noe (Djati dan Khusaini, 2003) kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah bonus dan komisi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat, (Djati dan Khusaini, 2003).

Berdasarkan dari berita dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang mana para bidan di desa terpencil mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik dengan kondisi lingkungan yang terbatas. Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja pada bidan di daerah terpencil. Penelitian ini memilih lokasi penelitian di daerah pedesaan Kecamatan Logas Tanah Darat, yang berdasarkan pada pengamatan peneliti dan berdasarkan hasil wawancara, seorang bidan yang akan merujuk pasien ke Puskesmas menempuh perjalanan selama ± 30 menit. Jika memang harus dirujuk ke Rumah sakit yang berada di Kabupaten, harus menempuh perjalanan selama ± 1 jam 15 menit, bahkan seorang bidan harus menempuh perjalanan selama ± 4 jam untuk merujuk pasien ke Rumah Sakit yang memiliki fasilitas lebih lengkap yang berada di Provinsi, dengan kondisi jalan masih berlubang dan berbatuan meskipun ada beberapa jalan yang sudah di aspal. Jika turun hujan maka kondisi jalan yang dilalui becek dan licin. Jika tidak hujan maka kondisi jalan yang dilalui berdebu.

Selain itu seorang bidan harus menempuh perjalanan sejauh 15 Km untuk menjangkau pasien yang berada di daerah pedalaman. Informasi yang diperoleh dari Badan Pusat Stasitik Kabupaten Kuantan Singingi (Kuansingkab, 2015) menjelaskan bahwa Kecamatan Logas Tanah Darat adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi di Provinsi Riau. Daerah kecamatan logas Tanah darat pada umumnya terletak di daerah dataran. Luas wilayahnya menurut pengukuran dari kantor Kecamatan Logas Tanah Darat adalah ± 380,34 Km^2. Akses jalan sudah bisa dilalui oleh roda empat walau beberapa desa sudah pengerasan dan masih ada beberapa jalan yang memerlukan perhatian khusus. Sehingga berdasarkan karakteristik lokasi yang diinginkan peneliti sudah memenuhi kriteria dalam pengambilan data. Tujuan penelitian ini hendaknya dapat mengetahui gambaran kepuasan kerja bidan di daerah pedesaan melalui kepuasan kerja seperti kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, pengawasan, kesempatan promosi dan kepuasan kerja lainnya serta dapat mengetahui kepuasan kerja yang dirasakan bidan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fenomena situasi pekerjaan bagi para bidan di desa terpencil, penelitian ingin menggali informasi lebih dalam gambaran kepuasan kerja yang dirasakan oleh bidan di daerah pedesaan, cara bidan di desa menghadapi dan menyelesaikan suatu masalah ketika sedang bekerja, dan interaksi yang dilakukannya, serta cara mengoptimalkan kemampuan dan mengoptimalkan upah yang diperoleh dari kerjanya.

C. Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja seorang bidan yang berada di daerah pedesaan. Selain itu juga peneliti ingin mengetahui beberapa hal diantaranya:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja bidan didaerah pedesaan?
2. Bagaimana implikasi kepuasan kerja pada bidan?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui deskripsi kepuasan kerja pada bidan di daerah pedesaan tepatnya di Kecamatan Logas Tanah Darat.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
    a. Dapat membantu penelitian-penelitian ilmu psikologi dan memberi sumbangan dalam ilmu psikologi industri dan organisasi.
    b. Hasil penelitian yang sudah diperoleh, diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya.
2. Manfaat Praktis
    a. Bagi bidan dapat memberikan informasi tentang pentingnya kepuasan kerja sebagai evaluasi untuk peningkatkan kinerja .
    b. Bagi instansi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepuasan kerja pada bidan dan sebagai bahan evaluasi terhadap kerja Bidan untuk meningkatkan efektifitas Puskesmas.

c. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan bagi peneliti lain tentang kepuasan kerja bidan didaerah pedesaan.

F. Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Penelitian ini dianggap menarik karena pada kenyataannya bidan yang ditugaskan di daerah terpencil masih dalam keterbatasan sarana dan prasarana seperti menghadapi kondisi lingkungan kerja yang harus menempuh jalan becek, licin, bebatuan, berdebu saat tidak turun hujan dan masih banyak lubang untuk menjangkau pasien-pasien di daerah pedalaman dan tetap mengabdi menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengungkap hal-hal apa saja yang membuat bidan merasa kepuasan kerjanya terpenuhi. Selain itu menururt pengamatan peneliti, penelitit mengenai kepuasan kerja bidan tepatnya di daerah pedesaan Kecamatan Logas Tanah Darat, secara khusus belum pernah diteliti oleh peneliti lain, namun peneliti telah menemukan penelitian dengan topik yang sama, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2002) yang meneliti kepuasan kerja Bidan yang bekerja di RSB Budi Kemuliaan Jakarta Pusat dengan mengambil responden bidan sebanyak 49 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja tenaga bidan yang dihubungkan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kondisi fisik dan kepemimpinan atasan di RSB Budi Kemuliaan Jakarta Pusat Tahun 2002, dengan menggunakan metode kolerasi. Pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan metode *summation score*. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini

menunjukan bahwa ditemukan hubungan yang positif dan bermakna secara statistik antara masa kerja, penghasilan, kondisi fisik, dan kepemimpinan dari kepala ruangan dengan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan If, Mansur dan Huda (2014) yang meneliti Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. Responden penelitian ini berjumlah 84 tenaga kesehatan yang terdiri dari perawat, bidan, farmasi, analis laboratorium, radiografer, ahli gizi, perekam medis, dan fisioterapis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang membentuk kepuasan kerja tenaga kesehatan yang menurunkan angka *turnover* dan kinerja Rumah Sakit. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dan pengumpulan data melalui kuesioner dan diukur dengan skala *Likert* 5 tingkat. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terbentuk faktor instrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Selanjuntya penelitian yang dilkukan dengan topik kepuasan kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan yang dilakukan oleh Johan (2002) bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *locus of control*, tipe prilaku, serta pemenuhan harapan penggajian secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan pada lembaga pendidikan khususnya di tingkat pendidikan tinggi. Responden penelitian ini sebanyak 84 orang karyawan tetap bagian administrasi yang sudah bekerja minimal selama satu tahun di Universitas Atmajaya Jakarta dengan metode *survei* dengan pendekatan korelasional. Cara pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada

hubungan positif antara ketiga variable bebas dengan variable terkait baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Almigo (2004) yaitu hubungan kepuasan kerja dengan produktifitas karyawan dengan responden karyawan PT. Pusri Palembang yaitu karyawan Departemen Jasa-jasa Teknik (JJT), Perkapalan dan Pengantongan (Paltong), dan Rancang Bangun dan Perencanaan (RBPT). Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive random sampling,* dan menggunakan dua metode yaitu metode data atau catatan yangtelah ada dan metode angket. Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktifitas pada karyawan PT. Pupuk Sriwijaya.

Selanjutnya peneliti ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama tetapi metode penelitian yang berbeda yaitu dengan metode kualitatif. Penelitian ini sebelumnya belum pernah diteliti oleh peneliti lain karena responden, tempat dan metode penelitian yang berbeda. Responden yang akan diteliti adalah seorang bidan yang berstatus menikah, dengan lokasi kerja di daerah pedesaan dengan golongan bidan terpencil berstatus pegawai tidak tetap yang masih dalam keterbatasan sarana dan prasarana kesehatan, maupun transportasi yang akan diteliti dengan pendekatan kualitatif dengan metode observasi dan wawancara untuk mengetahui apakah kepuasan kerja seorang bidan di daerah pedesaan juga dipengaruhi oleh lamanya ditugaskan menjadi bidan di desa, upah yang diberikan, atau dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, untuk itu peneliti ingin menggali

lebih dalam faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja yang menyebabkan kepuasan kerja bidan di daerah pedesaan Kecamatan Logas Tanah Darat.