

DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf13nk147>

## Insentif dan Motivasi Petugas Kesehatan dalam Memberikan Pelayanan di Tengah Pandemi Covid-19

**Nurgahayu**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia; nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id

**Ayu Puspitasari**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia; ayupuspitasari@umi.ac.id

**Nurul Ulfah Mutthalib**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia; oelfahzou@gmail.com (koresponden)

### ABSTRACT

*Preliminary studies show that there are still patients who feel that increasing incentives for health workers is not always able to increase service motivation. The purpose of this study was to analyze the relationship between incentives and employee motivation in providing health services during the Covid-19 pandemic. The design of this study was cross-sectional. The research subjects were 87 people who were selected by accidental sampling technique. Data were collected through filling out a questionnaire, then analyzed using the Chi-square test. The results showed that the p-value was 0.06, so it was concluded that there was no relationship between incentives and the motivation of health workers in providing services during Covid-19.*

**Keywords:** health workers; Covid-19, incentives; motivation

### ABSTRAK

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa masih ada pasien yang merasa bahwa peningkatan insentif bagi tenaga kesehatan tidak selamanya mampu meningkatkan motivasi pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara insentif dengan motivasi petugas dalam memberikan pelayanan kesehatan selama pandemic Covid-19. Desain penelitian ini adalah cross-sectional. Subyek penelitian adalah 87 orang yang dipilih dengan teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner, lalu dianalisis menggunakan uji *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p adalah 0,06, sehingga disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara insentif dengan motivasi petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan selama Covid-19.

**Kata kunci:** petugas kesehatan; Covid-19, insentif; motivasi

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Virus corona merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan infeksi saluran pernapasan atas ringan hingga sedang, seperti penyakit flu. Banyak orang terinfeksi virus ini, setidaknya satu kali dalam hidupnya. Covid-19 atau dikenal juga dengan Novel Coronavirus menyebabkan wabah pneumonia di Wuhan, Tiongkok pada Desember 2019, dan menyebar ke negara lainnya mulai Januari 2020. Indonesia mengumumkan adanya kasus Covid-19 dari Maret 2020. Wabah ini bukan hanya menyerang masyarakat umum, tapi juga banyak terjadi di tenaga kesehatan atau tenaga medis yang menangani Covid-19. <sup>(1)</sup>

World Health Organisation (WHO) menekankan pentingnya perlindungan pada tenaga kesehatan dari risiko infeksi Covid-19 yang terus meningkat. Bahkan menurut WHO, satu dari tujuh kasus Covid-19 yang dilaporkan terjadi pada petugas kesehatan. Menurut Direktur Jenderal WHO Tedros Adhanom Ghebreyesus, yang dilansir ANTARA, secara global sekitar 14% kasus Covid-19 yang dilaporkan ke WHO terjadi di antara petugas kesehatan dan di beberapa negara sebanyak 35 persen. Tedros berpidato dalam konferensi pers untuk memperingati Hari Keselamatan Pasien Sedunia, di saat jumlah orang yang dilaporkan terinfeksi virus corona mendekati 30 juta, dengan 938.291 kematian, menurut hitungan Reuters. <sup>(1)</sup> Sejumlah 93 tenaga kesehatan telah terverifikasi dan telah mendapatkan santunan serta penghargaan dari pemerintah atas segala jasa serta dedikasi yang diberikan kepada bangsa dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 27.900.000.000 atau 46,5%. <sup>(2)</sup>

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah melalui Kementerian Kesehatan telah mengeluarkan suatu kebijakan yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/278/2020 Tentang Pemberian Insentif dan Santunan Kematian bagi Tenaga Kesehatan yang Menangani Corona Virus Disease 2019. <sup>(3,4)</sup> Rumah Sakit Islam Faisal adalah salah satu RS swasta yang menjadi salah satu rujukan pasien Covid-19. Banyak hal yang mendasari perlunya penelitian tentang hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi memberikan pelayanan di tengah pandemi Covid 19. Berdasarkan studi awal ditemukan bahwa masih ada pasien yang merasa bahwa peningkatan insentif tidak selamanya mampu

meningkatkan motivasi pelayanan, besaran insentif yang diterima berbeda-beda untuk setiap unit yang ada di rumah sakit. Perlu dikaji apakah insentif sudah sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/278/2020. Hal tersebutlah yang menjadi dasar peneliti ingin mengkaji hubungan insentif yang mereka terima dengan motivasi memberikan pelayanan selama Covid-19.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara insentif dengan motivasi petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan selama Covid-19 di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

### METODE

Rancangan yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah *cross-sectional*. Waktu penelitian adalah sejak 15 Februari sampai dengan 17 Juli 2021. Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar. Populasi penelitian adalah 299 tenaga kesehatan. Perhitungan sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael didapatkan ukuran sampel sebesar 161 orang, yang dipilih dengan teknik *accidental sampling*, namun yang selanjutnya dapat terlibat dalam penelitian adalah 87 orang.

Ada 2 variabel penelitian yaitu insentif dan motivasi, yang keduanya diukur melalui pengisian kuesioner. Data yang terkumpul dalam penelitian ini berjenis kategorik, sehingga dianalisis secara deskriptif berupa frekuensi dan persentase. <sup>(5)</sup> Untuk menguji hubungan antara kedua variabel digunakan *Fisher's exact test*.

### HASIL

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar petugas kesehatan berumur 20-29 tahun (56,3%) dan 30-39 tahun.

Tabel 1. Umur petugas kesehatan

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
20-29	49	56,3
30-39	33	37,9
40-49	4	4,6
≥50	1	1,1

Insentif adalah kompensasi yang diberikan pemerintah kepada tenaga kesehatan baik Aparatur Sipil Negara (ASN), non ASN, maupun relawan yang menangani Covid-19 dan ditetapkan oleh pimpinan fasilitas pelayanan kesehatan atau pimpinan institusi kesehatan yang telah ditetapkan oleh Menteri Kesehatan melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/278/2020. <sup>(3)</sup> Berdasarkan Tabel 2, persepsi petugas kesehatan tentang insentif adalah hampir berimbang antara kurang baik dan cukup baik, masing-masing dengan proporsi 50,6% dan 49,4%.

Tabel 2. Distribusi insentif bagi petugas kesehatan

Insentif	Frekuensi	Persentase
Cukup baik	43	49,4
Kurang baik	44	50,6

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar petugas kesehatan (95,4%) memiliki motivasi yang cukup baik untuk memberikan pelayanan.

Tabel 3. Distribusi motivasi petugas kesehatan

Motivasi	Frekuensi	Persentase
Cukup baik	83	95,4
Kurang baik	4	4,6

Tabel 4 menunjukkan bahwa petugas kesehatan dengan intensif cukup baik, seluruhnya memiliki motivasi cukup baik. Hal tak jauh berbeda pada petugas kesehatan dengan insentif kurang baik, hampir seluruhnya (90,9%) juga memiliki motivasi cukup baik. Hasil *Fisher's exact test* menunjukkan nilai  $p = 0,06$  yang selanjutnya bisa

diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara insentif dengan motivasi petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Tabel 4. Distribusi motivasi petugas kesehatan berdasarkan insentif yang diterima

Insentif	Motivasi				Total	
	Cukup Baik		Kurang baik			
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Jumlah	Persentase
Cukup baik	43	100	0	0	43	100
Kurang baik	40	90,9	4	9,1	44	100
Total	83	95,4	4	4,6	87	100

## PEMBAHASAN

Karakteristik adalah ciri yang melekat pada diri seseorang yang dapat dijadikan sebagai indikator kepribadian seseorang. Karakteristik juga bisa dijadikan sebagai suatu indikator untuk membedakan antara satu orang dengan orang lainnya. Pada penelitian ini, karakteristik yang diukur adalah umur. Di Rumah Sakit Islam Faisal terdapat beberapa orang perawat yang memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja, salah satu yang dapat mempengaruhi motivasi pada diri seseorang adalah karakteristik.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa umur terbanyak adalah umur 23-29 tahun sebesar 56,3%. Hal ini diakibatkan karena karyawan di RS ini kebanyakan *fresh graduate* atau baru selesai menyelesaikan pendidikan, sehingga masih berada pada usia muda, dan sekaligus berada pada usia produktif. Usia jika dikaitkan dengan motivasi maka semakin tinggi usia seseorang, motivasi kerja semakin kuat karena banyaknya dorongan baik dari dalam diri seseorang maupun dari orang lain, terutama apabila seseorang sudah menikah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lia & Suryati (2016) dengan judul penelitian Hubungan Karakteristik Perawat dengan Motivasi Kerja Dalam Pelaksanaan Terapi Aktivitas Kelompok di Rumah Sakit Khusus Daerah Duren Sawit Jakarta Timur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat berumur 20-33 tahun (52,2%). Sedangkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi terdapat pada usia 34-44 tahun. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ada hubungan antara usia dengan motivasi kerja. <sup>(6)</sup>

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Insentif adalah hal-hal untuk memberikan sugesti pada orang agar mau bekerja lebih maksimal dan memberikan angka produksi kerja yg baik, dengan sifat sugesti dalam bentuk material. Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan <sup>(7)</sup>. Insentif diberikan berdasarkan perhitungan Kementerian Keuangan dan diberikan perbulan. Insentif terbagi atas sejumlah klaster. Keputusan pemberian insentif diambil dari hasil rapat yang dilakukan dalam beberapa hari. Pemerintah telah melakukan perhitungan dan sudah menentukan nominal yang diperoleh para tenaga medis dan para dokter. 15 Anggaran insentif tenaga medis berasal dari realokasi anggaran yang sudah ditetapkan Presiden Joko Widodo (Jokowi). Pemerintah menganggarkan bantuan untuk para tenaga medis yang menangani virus corona dari dana realokasi anggaran yang sudah dilakukan oleh pemerintah dengan anggaran dana sebesar Rp 6,1 Triliun <sup>(6)</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara insentif dengan motivasi. Jika dikaitkan dengan teori semakin tinggi insentif yang diterima semakin tinggi motivasi seseorang terhadap pekerjaannya, maka kondisi ini tak sesuai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari segi insentif yang diterima, 50,6% petugas kesehatan mengatakan kurang, yang diakibatkan karena 82,8% mengatakan tidak setuju dengan pernyataan pemberian insentif Covid-19 yang diterima dari pemerintah selalu tepat waktu. Hasil lain menunjukkan bahwa 57,5% mengatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa selain insentif dalam bentuk uang tunai, pemerintah juga memberikan jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan ketika sakit, karena petugas kesehatan di Rumah Sakit Islam Faisal tidak diberikan fasilitas asuransi kesehatan baik dari rumah sakit maupun dari pemerintah. Masih ada sekitar 37,9% petugas kesehatan mengatakan tidak setuju dengan pernyataan pemerintah menyediakan alat pelindung diri secara lengkap ketika menghadapi pasien Covid-19. Masih ada sekitar 44,8 % petugas kesehatan mengatakan tidak setuju dengan pernyataan pemberian insentif yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja atau besarnya risiko yang dihadapi. Berdasarkan pernyataan pemberian insentif dari pemerintah diberikan secara transparan, 55,1% petugas kesehatan mengatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) mengenai hubungan motivasi dan insentif dengan kinerja kader posyandu. Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader, dan terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja. <sup>(8)</sup>

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara insentif dengan motivasi petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan selama Covid-19 di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar. Meskipun tidak ada hubungan antara insentif dengan motivasi petugas kesehatan, namun disarankan kepada pemerintah untuk lebih memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberian insentif, dan memberikan fasilitas jaminan kesehatan kepada petugas kesehatan, ketersediaan alat pelindung diri yang lengkap ketika melayani pasien Covid-19.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Sulaiman MR. 1 dari 7 Kasus Covid-19 Menyerang Petugas Kesehatan [Internet]. 2020 [cited 2020 Nov 12]. Available from: [www.suara.com/health/2020](http://www.suara.com/health/2020)
2. Kemenkes RI. Keselamatan Tenaga Kesehatan Keselamatan Kita Semua. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2020.
3. Kemenkes RI. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/278/2020 Tentang Pemberian Insentif dan Santunan Kematian bagi Tenaga Kesehatan yang Menangani Corona Virus Disease 2019. Jakarta: Kemenkes RI; 2020.
4. Harisah. Kebijakan Pemberian Insentif pada Tenaga Medis Virus Corona Covid-19: Pendekatan Masalah. Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i. 2020;7(6):519-528.
5. Nugroho HSW. Analisis Data Secara Deskriptif untuk Data Kategorik. Ponorogo: Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES); 2014.
6. Lia F, Suryati S. Hubungan Karakteristik Perawat dengan Motivasi Kerja dalam Pelaksanaan Terapi Aktivitas Kelompok di Rumah Sakit Khusus Daerah Duren Sawit Jakarta Timur [Internet]. 2016 [cited 2021 Sep 5]. Available from: <http://lp3m.thamrin.ac.id/upload/jurnal/JURNAL-1519702910.pdf>
7. Rangkuti, et al. Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia [Internet]. 2019 [cited 2021 Sep 12]. Available from: <http://203-73-450-1-10-20190531.pdf>
8. Sari K. Hubungan Motivasi dan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu. Jurnal Kesehatan Medika Saintika. 2017;9(1).