

GAMBARAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI PUSKESMAS SAUSAPOR KABUPATEN TAMBRAUW PROVINSI PAPUA BARAT

Daniel H. Mirino*, Adisti A. Rumayar*, Budi T. Ratag*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Latar Belakang: Sumber daya manusia kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, berpendidikan formal kesehatan atau tidak. Kinerja sumber daya manusia kesehatan merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Sausapor Kabupaten Tambrau Provinsi Papua Barat. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat survei deskriptif dengan pendekatan cross sectional study, yang dilaksanakan pada bulan September-November 2020. Populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 43 pegawai dan sampel dalam penelitian ini adalah total populasi dengan kriteria inklusi yang bekerja minimal lebih dari atau sama dengan 1 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja SDM kesehatan dikategorikan baik yaitu berjumlah 25 pegawai (58,1%), sedangkan untuk kategori kinerja kurang baik yaitu 18 pegawai (41,9%). Kesimpulan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Sausapor sebagian besar termasuk kategori baik. Saran untuk SDM kesehatan agar dapat mempertahankan kinerja yang sudah baik dengan tidak datang terlambat ke puskesmas, melaksanakan tugas sesuai prosedur, disiplin saat bekerja dan mampu bekerja sama dengan semua pegawai yang ada.

Kata Kunci: Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas

ABSTRACT

Background: Health human resources are all people who work actively and professionally in the health sector, formal health education or not. The performance of health human resources is the result of work in terms of quality, quantity and timeliness achieved by an employee in carrying out his duties according to given responsibilities. The research objective was to describe the performance of employees at the Sausapor District Health Center. The research method is a quantitative with is a descriptive survey with a cross sectional study approach, which was conducted in September-November 2020. The population is all employees totaling 43 people and the sample in this study is the total population with inclusion criteria who work for a minimum of 1 year or more. The The population is all employees totaling 43 employees and the sample in this study is the total population with minimum inclusion criteria of more than or equal to 1 year. The results of the study indicate that the performance of health human resources is categorized as good, namely 25 employees (58,1%), while for the poor performance category, namely 18 employees (41,9%). In conclusion, most of the health human resources performance at the Sausapor Health Center were in the good category. Seggestions for health human resources in order to build good performance by not arriving late to the health center , carrying out tasks according to procedures, being disciplined at work and being able to work together with all existing employees.

Keywords: Performance of Health Human Resources at Puskesmas

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan

preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Penyelenggaraan pembangunan kesehatan oleh puskesmas, bertujuan untuk mewujudkan masyarakat memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup

sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, hidup dalam lingkungan yang sehat dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat. (PERMENKES RI Nomor 75 tahun 2014).

Sumber daya manusia (SDM) kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, berpendidikan formal kesehatan atau tidak, untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan. SDM kesehatan berperan sebagai perencana, penggerak dan sekaligus pelaksana pembangunan kesehatan sehingga tanpa tersedianya tenaga dalam jumlah dan jenis yang sesuai, maka pembangunan kesehatan tidak akan dapat berjalan secara optimal. SDM Kesehatan juga merupakan tenaga kesehatan profesi termasuk tenaga kesehatan strategis dan tenaga kesehatan non profesi serta tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya seperti dalam upaya dan manajemen kesehatan (Depkes RI, 2009).

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja (Mangkunegara, 2010).

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh pekerjaan selama waktu tertentu, hasil kinerja tersebut merupakan kemampuan, keahlian, dan kegiatan yang dicapai (Bernadin dan Russle, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Maneke (2019) didapatkan hasil kinerja pegawai terdapat kekurangan pada indikator kuantitas dan tanggung jawab dimana pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan benar, namun masih terdapat ketidaktepatan waktu dan masih sedikit lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya serta masih ada pegawai yang sering datang terlambat. Penelitian juga yang dilakukan oleh Sumantri (2015) didapatkan hasil kinerja pegawai puskesmas masih dikatakan cukup baik dapat dilihat dari kualitas kinerja pegawai, kemampuan pegawai, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kerjasama antar pegawai dan kedisiplinan pegawai yang sudah terlaksana dengan baik walaupun masih adanya pegawai yang kurang teliti dan kurang disiplin.

Berdasarkan observasi awal penelitian di Puskesmas Sausapor ditemukan permasalahan yang mengakibatkan kinerja SDM kesehatan puskesmas tersebut kurang baik, hal ini disebabkan pelayanan administrasi yang kurang karena pegawai yang tidak hadir tepat waktu di puskesmas, selain itu ada pegawai kesehatan yang berlibur di kota dengan kurang waktu reatif lama, prosedur pelayanan kesehatan yang

belum terpusat, dan sebagian pasien menyampaikan keluhan berupa pemberian obat dan pelayanan lain yang berkaitan dengan kesehatan, jadi dapat dilihat kinerja SDM kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan masih kurang berdasarkan ketepatan waktu memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas pelayanan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Gambaran Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas Sausapor Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan menggunakan *cross sectional study* atau studi potong lintang. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Sausapor Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat pada bulan September - November 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM kesehatan di Puskesmas Sausapor Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat yang berjumlah 43 responden, dengan kriteria inklusi SDM Kesehatan yang telah bekerja minimal lebih dari 1 tahun, dengan tektik pengambilan sampel secara *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai kinerja sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas Sausapor. Selanjutnya tahap pengolahan

dan analisis data dengan tahapan sebagai berikut: Entry data, Editing, Coding dan Tabulating. Analisis data menggunakan analisis univariat untuk mendeskripsikan indikator kinerja SDM Kesehatan baik atau kurang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Kinerja

Umur	n	%
<25 Tahun	3	7,0
25-35%	26	60,5
>35 Tahun	14	32,6
Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	13	30,2
Perempuan	30	69,8
Pendidikan Terakhir	n	%
SMK Kesehatan	6	14,0
Diploma	26	60,5
Sarjana	11	25,6
Masa Kerja	n	%
≥1-5 Tahun	6	14,0
5-10 Tahun	31	72,0
>10 tahun	6	14,0
Kinerja	n	%
Baik	25	51,8
Kurangbaik	18	41,9

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh SDM kesehatan yang ada di Puskesmas Sausapor. Jumlah responden yang didapatkan oleh peneliti yaitu sebanyak 43 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu dilihat dari distribusi umur responden sebagian besar responden yang diteliti berada pada umur 25-35 tahun. Jenis kelamin yang paling banyak yaitu berjenis kelamin perempuan (69,8%). Pendidikan responden yang paling banyak responden dengan pendidikan diploma yaitu 26 (60,5%). Masa

kerja responden dalam penelitian ini yang paling banyak berada pada kategori 5-10 tahun masa kerja 31 (72,0%).

Gambaran Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Berdasarkan hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap 43 SDM kesehatan di Puskesmas Sausapor, peneliti membagi indikator kinerja menjadi dua kategori yaitu kinerja baik dan kinerja kurang baik, hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM kesehatan yang ada di Puskesmas Sausapor memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Lengkong (2018) di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon didapatkan hasil bahwa kinerja tenaga kesehatan sudah baik penelitian juga yang dilakukan oleh Lumantow (2017) di Puskesmas Kawangkoan didapatkan responden yang memiliki kinerja baik lebih banyak dibandingkan responden yang memiliki kinerja kurang baik. Kinerja baik dikarenakan program kerja dari pegawai dapat selesai pada waktu yang. Kinerja yang baik sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai capaian kinerja karena jika suatu organisasi memiliki kinerja pegawai yang kurang baik pasti standar dari organisasi tersebut juga akan menurun.

Berdasarkan jawaban kuesioner responden selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan prosedur yang ada yang artinya responden

memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya sehingga responden mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu. Menurut Widodo (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Suparman (2012) juga mengatakan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditentukan dalam program kerja jika adanya kemampuan kerja tenaga kesehatan.

Kinerja SDM kesehatan yang baik bisa dilihat dari bagaimana pegawai menaati disiplin kerja saat bekerja, hadir tepat waktu di Puskesmas dan memakai seragam dinas yang berlaku saat melaksanakan tugas. Menurut Prihantoto (2019) disiplin waktu sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar dan seharusnya disiplin waktu kerja diterapkan berdasarkan kesadaran untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Menurut peneliti juga kinerja baik yang didapat karena pegawai selalu menaati peraturan yang ada di tempat bekerja termasuk mengenakan pakaian seragam yang disediakan instansi, kerja sesuai

dengan tugas dan tanggung jawab dan bekerja sesuai dengan instruksi dari atasan.

Pegawai SDM kesehatan yang ada di Puskesmas Sausapor selalu menciptakan hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan mampu berkerjasama sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan juga saling memberi dukungan dan pengetahuan jika ada pegawai yang kurang mengerti dengan tugas yang diberikan sehingga dapat menciptakan hubungan dan kinerja yang baik. Berdasarkan capaian indikator yang peneliti dapatkan dari laporan kinerja hasilnya capaian kinerja dari Puskesmas Sausapor sudah 80% dan ini membuktikan bahwa kinerja pegawai sudah baik. Menurut Fahmi (2014) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kinerja juga adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran visi dan misi suatu organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap SDM kesehatan di Puskesmas Sausapor dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut umur tenaga SDM kesehatan paling banyak berumur 25-35 tahun dengan jenis

kelamin paling banyak perempuan dan memiliki pendidikan terakhir diploma dengan masa kerja 5-10 tahun dan untuk gambaran kinerja SDM kesehatan dikategorikan baik.

SARAN

Untuk pegawai dapat mempertahankan kinerja baik, tidak terlambat datang kepuskesmas dan selalu memakai seragam dijam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H.J and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill
- Depkes RI. 2009. Sistem Kesehatan Nasional. Jakarta.
- Fahmi, I. 2014. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Kementrian Kesehatan RI. 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan masyarakat.*
- Lengkong, C. G. 2018. Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Jurnal KESMAS, Vol 7 Nomor 4
- Lumantow Y. 2017. Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kawangkoan. Media Kesehatan, Vol 9, No (3) (2017). Online(<https://ejournalhealth.com/index/phpmedkes/article/view/347/338>).

- Maneke T.D.W. 2019. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. Vol. 5, Nomor 78. ejournal.unsrat.ac.id
- Mangkunegara A. P. 2010. Evaluasi kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama.
- Prihantoto A. 2019. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sumantri I, H. 2015. Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan kesehatan Masyarakat Dipuskesmas Rawatinap Kelurahan makroman Kecamatan sambutan Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan* Vol 3. Nomor 1. ejournal.ip.fisip-unmul.org.
- Suparman. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.