



**KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS DESA PATAS 1
KECAMATAN GUNUNG BINTANG AWAI
KABUPATEN BARITO SELATAN**

Nurhidayah¹, Reno Affrian², Arpandi³
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : nurrrhidayahhh@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang ditemukan di Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan adalah kurangnya kedisiplinan pegawai dalam memberikan pelayanan, kurangnya jumlah pegawai di bagian administrasi dan perawat, serta kurangnya sarana dan prasarana sebagai penunjang dan pelaksanaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas tersebut dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sebanyak 10 orang diambil sebagai sampel melalui metode Purposive Sampling. Analisis data meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, penguatan referensi, dan membercheck. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas tersebut kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang diungkapkan sebagai penyebabnya, seperti kualitas kerja yang kurang baik, kuantitas kerja yang tidak mencapai target, ketepatan waktu yang kurang baik, ketidakefektifan dalam jumlah pegawai, serta kurangnya sarana dan prasarana. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas tersebut antara lain kurangnya pegawai, sarana, prasarana, dan kedisiplinan pegawai. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Desa Patas 1, disarankan kepada kepala UPT Puskesmas untuk meningkatkan dan menambah sarana dan prasarana.

Kata Kunci : Kinerja, Tenaga Kesehatan, Puskesmas, Barito Selatan

ABSTRACT

The problems found at the Patas 1 Village Health Center, Gunung Bintang Awai District, South Barito Regency are the lack of employee discipline in providing services, the lack of employees in the administration and nurses, and the lack of facilities and infrastructure as support and implementation. This study aims to evaluate the performance of health workers at the Puskesmas and the factors that influence it. This research method is a qualitative approach with a qualitative descriptive type. Data was collected through interviews, observation, and documentation. A total of 10 people were taken as samples through the Purposive Sampling method. Data analysis includes data condensation, data presentation, and conclusions. Data credibility tests are conducted through extended observations, increased persistence, reference reinforcement, and membercheck. The results showed that the performance of employees at the Puskesmas was not good. There are several indicators revealed as causes, such as poor work quality, quantity of work that does not reach the target, poor punctuality, ineffectiveness in the number of employees, and lack of facilities and infrastructure. Factors that affect the performance of health workers at the Puskesmas include lack of employees, facilities, infrastructure, and employee discipline. To improve the performance of health workers at the Patas 1 Village Health Center, it is recommended to the head of the UPT Puskesmas to improve and add facilities and infrastructure.

Keywords : Performance, Health Workers, Puskesmas, South Barito



PENDAHULUAN

Undang-undang Dasar 1945 bertujuan membangun manusia Indonesia dan masyarakat yang seimbang dalam kemakmuran lahiriah dan kepuasan batiniah. Pemerintah perlu lebih berperan dalam pelayanan publik dalam era globalisasi saat ini. Keberhasilan suatu lembaga ditentukan oleh sejauh mana tujuan lembaga dapat dicapai dengan melibatkan berbagai unsur, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam mencapai tujuan lembaga. Kinerja pegawai mempengaruhi kemajuan lembaga, di mana kinerja yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan lembaga.

Puskesmas Patas I adalah Pusat Kesehatan Masyarakat yang berdiri sejak tahun 1990 di wilayah Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan. Puskesmas ini menyediakan pelayanan kesehatan selama 24 jam setiap hari dengan tenaga medis yang kompeten, termasuk dokter, perawat, bidan, analis, dan apoteker. Puskesmas ini memiliki fasilitas seperti poliklinik umum, poliklinik anak, poliklinik gigi, poliklinik Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), laboratorium, poliklinik gizi dan diet, UGD, dan rawat inap. Wilayah kerja Puskesmas Patas I mencakup 10 desa dan terdapat juga Pustu, polindes, dan Poskesdes di setiap desa.

Namun, Puskesmas Desa Patas 1 menghadapi beberapa permasalahan, antara lain kurangnya kedisiplinan pegawai dalam memberikan pelayanan dan sering terlambat melaksanakan tugas mereka. Kurangnya pegawai bagian administrasi dan perawat juga menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, kurangnya sarana dan prasarana seperti komputer, printer, ruang pemeriksaan medis, dan infrastruktur teknologi juga menjadi kendala dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Desa Patas 1. Tujuan penelitian ini sangat sederhana, yaitu untuk meningkatkan pemahaman mengenai kinerja tenaga kesehatan di puskesmas tersebut.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Desa Patas 1, Kecamatan Gunung Bintang Awai, Kabupaten Barito Selatan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas tersebut dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai pengembangan teori dan pemahaman dalam bidang ilmu administrasi negara, serta sebagai bahan masukan bagi Kepala Puskesmas dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah : *Pertama* dilakukan oleh Wahyono (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kinerja pegawai dalam pelayanan publik di kantor camat tersebut. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, serta verifikasi atau penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Camat Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik berdasarkan delapan indikator. Beberapa indikator yang sudah baik adalah sesuai dengan tugas dan kecepatan kerja. Namun, masih terdapat beberapa indikator yang perlu diperbaiki, seperti hasil kerja pegawai karena kurangnya sarana dan prasarana, keahlian pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kesadaran pegawai yang kurang tepat waktu berhadir ke kantor, dan kewajiban pegawai yang kurang dalam mengoperasikan komputer. Untuk mengatasi masalah tersebut, dilakukan beberapa upaya, seperti peningkatan sarana dan prasarana melalui anggaran setiap tahun, dorongan dari pimpinan kepada pegawai yang kurang ahli, motivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya, serta bimbingan dan

pelatihan bagi pegawai (Wahyono, 2021). *Kedua* penelitian yang dilakukan oleh Juhar Fitriah (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan penatausahaan rumah dinas di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, serta verifikasi atau penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan suatu lembaga, baik lembaga pemerintahan maupun organisasi lainnya, ditentukan oleh sejauh mana tujuan lembaga tersebut dapat dicapai. Dalam hal ini, kinerja pegawai dalam pelaksanaan penatausahaan rumah dinas memainkan peran penting. Meskipun fasilitas yang baik diberikan, namun kinerja tidak akan berjalan dengan baik jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. (Fitriah, 2021)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actal perfomance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara, menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Serdamayanti, Kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Arsmstrong dan Baron, Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Budiasa, 2021).

Menurut Rivai dan Basri dalam buku (Yuniarti, 2021), Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai asumsi, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dan sudah disepakati. Menurut Moeharino dalam (Silaen, 2021) Kualitas Kerja, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

Mathis & Jackson, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator penilaian kinerja menunjukkan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembandingan kinerja (*benchmark*), dengan acuan/indikator yang dapat diukur, dipahami dengan jelas, dan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi. (Yuniarti, 2021)

Menurut Robbins ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Silaen, 2021), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- 2) Kuantitas Kerja, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- 3) Ketepatan Waktu, menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

- 4) Efektifitas, menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- 5) Komitmen, tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Tenaga kesehatan adalah orang yang bekerja dalam bidang kesehatan dan memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan. Peran mereka adalah meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Mereka juga penting dalam membangun kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup yang sehat. Puskesmas adalah unit yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan dan pelayanan kesehatan tingkat pertama. Puskesmas memberikan pelayanan kesehatan dasar dan menyeluruh kepada penduduk di wilayahnya. Program dan upaya kesehatan yang dilaksanakan oleh Puskesmas sangat penting untuk kesejahteraan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik *sampling purposive*, dengan jumlah informan sebanyak 10 orang. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara induktif, dengan mengembangkan hipotesis berdasarkan data yang diperoleh. Uji kredibilitas data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, menggunakan bahan referensi, dan *membercheck*. (Sugiyono, 2016)

PEMBAHASAN

Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator keterampilan dapat disimpulkan bahwa keterampilan pegawai di UPT Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan sudah baik karena dalam menjalankan pekerjaan sudah terampil sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam buku Novia Ruth Silaen (2021:6) tentang kualitas kerja dengan indikator keterampilan.

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator kemampuan dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai di UPT Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan sudah baik sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam Buku Novia Ruth Silaen (2021:06) tentang kualitas dengan indikator kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator hasil kerja dapat disimpulkan bahwa hasil kerja di UPT Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan kurang baik karena tidak mencapai target yang diinginkan belum maksimal karena ada beberapa kendala yang terjadi dan terkadang ada nya tabrak jadwal sehingga pekerjaan tidak maksimal di selesaikan. Hal ini tidak sesuai dengan teori Robbins dalam buku Novia Ruth Silaen (2021:06) tentang kuantitas dengan indikator hasil kerja yang telah di laksanakan.

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator kecepatan pegawai dapat disimpulkan bahwa di UPT Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan kecepatan waktu kurang baik karena ada pegawai yang kurang tanggap dan juga merangkap

jabatandalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tidak sesuai dengan teori Robbins dalam buku Novia Ruth Silaen (2021:06) tentang kuantitas dengan indikator kecepatan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator ketepatan waktu datang dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu datang ke kantor kurang baik atau masih ada pegawai yang datang terlambat dikarenakan urusan pribadi. Hal ini tidak sesuai dengan teori Robbins dalam buku Novia Ruth Silaen (2021:06) tentang ketepatan waktu yaitu dengan indikator ketapan waktu dating ke kanotor untuk melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator ketepatan waktu pulang dapat disimpulkan bahwa di UPT Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan ketepatan waku pulang kantor kurang baik karena masih ada pegawai yang pulang lebih awal dari jam kantor. Hal ini tidak sesuai dengan teori Robbins dalam buku Novia Ruth Silaen (2021:06) tentang ketepatan waktu dengan indikator kecapatan pegawai pulsing dari kantor.

Efektivitas

Berdasarkan hasil penelitian pada evektifitas kerja di UPT Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan kurang baik karena masih kurangnya pegawai terutama bagian perawat dan juga tenaga adminitrasi. Hal ini tidak sesuai dengan teori Robbins dalam buku Novia Ruth Silaen (2021:06) tentang efektivitas dengan indikator jumlah pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai sarana dan prasarana kurang baik karena kurangnya sarana seperti komputer, printer, dan ruang pemeriksaan medis, serta minimnya infrastruktur teknologi, menjadi hambatan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Hal ini tidak sesuai dengan teori Robbins dalam buku Novia Ruth Silaen (2021:06) tentang efektivitas dengan indikator sarana dan prasarana.

Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator tugas pokok dan fungsi pegawai dapat disimpulkan bahwa pegawai di UPT Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan sudah baik karena sanggup menjalankan fungsi kerjanya masing-masing. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam buku Novia Ruth Silaen (2021:06) tentang komitmen dengan indikator tugas pokok dan fungsi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan sudah baik karena pegawai sudah melaksanakan tugas yang diberikan dengan sesuai bidangnya. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam buku Novia Ruth Silaen (2021:06) yaitu komitmen dengan indkator tanggung jawab.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan

Faktor penghambat: *Pertama*, kurangnya jumlah pegawai administrasi dan perawat dalam memberikan pelayahan kepada masyarakat. *Kedua*, kurangnya sarana dan prasarana penunjang seperti komputer, printer dan juga tempat tidur pasien. *Ketiga*, kurangnya kedisiplinan pegawai baik datang dan pulang sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Faktor pendorong yaitu: Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari uraian sebelumnya adalah kinerja pegawai di UPT Puskesmas Desa Patas 1, Gunung Bintang Awai, Barito Selatan, kurang baik. Ini terlihat dari beberapa indikator. Pertama, kualitas kerja pegawai sudah baik karena mereka terampil dalam menjalankan tugas sesuai fungsinya. Namun, kuantitas kerja kurang baik karena tidak mencapai target yang diinginkan. Kecepatan waktu juga kurang baik karena ada pegawai yang kurang tanggap dan merangkap jabatan. Ketepatan waktu datang dan pulang juga kurang baik karena masih ada yang terlambat atau pulang lebih awal. Efektivitas juga kurang baik karena kurangnya pegawai terutama di bagian perawat dan administrasi, serta kurangnya sarana dan prasarana seperti komputer, printer, dan ruang pemeriksaan medis. Namun, pegawai memiliki komitmen yang baik dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya. Faktor penghambat kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Desa Patas 1 adalah kurangnya jumlah pegawai administrasi dan perawat serta kurangnya sarana dan prasarana penunjang. Kurangnya kedisiplinan pegawai juga menjadi faktor penghambat. Namun, pegawai tetap dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas.

Untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Desa Patas 1, disarankan kepada Kepala UPT Puskesmas untuk meningkatkan sarana dan prasarana, agar pelayanan optimal. Bagi pegawai, diperlukan kedisiplinan waktu datang dan pulang, serta kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan, untuk mencapai hasil kerja maksimal. Sanksi diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan, sementara penghargaan diberikan kepada yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Budiasa, K. (2021) *Beban Kerja dan Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung: Cv. Pena Persada.
- Fitriah, J. (2021) *Kinerja Pegawai Pelaksanaan Penatausahaan Rumah Dinas Bidang Kelembagaan Sarana Prasarana Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Silaen, N.R. (2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono (2016) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trio, S. et al. (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Wahyono (2021) *Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Camat Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
- Yuniarti, R.D. (2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.