
Studi Kinerja Kepala Puskesmas Asera Kabupaten Konawe Utara

Sartini Risky MS¹, Muhammad Ikhsan Akbar²

risky.sarjan87@gmail.com¹, muhikhsanakbar24@gmail.com²,
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mandala Waluya Kendari, Indonesia

Abstract

Background:

Human Resources who are accepted, placed, given a job or the trust of a particular leader / work unit are expected to be able to show good performance and provide maximum contribution to the achievement of Puskesmas goals. Efforts to realize maximum or optimal human resources in accordance with employee expectations are determined by employee satisfaction, employee ability, motivation, work facilities, management style and leadership style.

Objectives:

The purpose of this study was to study the Performance Study of the Head of Asera Health Center in North Konawe Regency

Research Methodes:

This research uses descriptive qualitative method with 2 key informants and 5 ordinary informants. Data collection was carried out by interview using interview sheets, stationery, and records. Then the data will be analyzed using the content analysis method and Triangulasi.

Results:

The results of this study describe how the work of employees especially the head of the puskesmas has received assistance in improving public health so that leaders provide motivation for their subordinates with a sense of security and without pressure from the leaders. The results of other studies explain that the award is very necessary for officers so that work performance does not increase in terms of money. In carrying out the work of health workers, it is not expected that imbalances or benefits from the head of the puskesmas but work for community service, the nation and the state. The results of other studies explaining the results issued by the head of the puskesmas gave a positive response to the staff and did not use authoritarian leadership

Conclusion:

The performance of the Head of Puskesmas Asera has provided assistance to his subordinates, provided a sense of security and without his subordinates, and was able to give credit to his subordinates and not have an authoritarian style of leadership.

Keywords: *Performance, Leadership, and Public Health Center*

Abstrak

Latar Belakang:

Sumber Daya Manusia yang diterima, ditempatkan, diberi pekerjaan atau kepercayaan memimpin suatu organisasi/unit kerja tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan Puskesmas. Usaha untuk mewujudkan kinerja sumber daya manusia yang maksimal atau optimal seperti harapan organisasi ditentukan oleh kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, sarana kerja, gaya manajemen dan gaya kepemimpinan.

Tujuan :

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Studi Kinerja Kepala Puskesmas Asera Kabupaten Konawe Utara.

Metode Penelitian:

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif dengan 2 Informan kunci dan 5 informan biasa. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan lembar wawancara, alat tulis, dan *recording*. Selanjutnya data akan dianalisis dengan metode *content analysis* dan *Triangulai*.

Hasil :

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai khususnya kepala puskesmas telah mendapatkan kepercayaan dalam perbaikan kesehatan masyarakat sehingga pemimpin mampu memberikan motivasi bagi bawahannya *dengan* rasa aman dan tanpa tekanan dari pemimpin. Hasil penelitian lain menjelaskan bahwa penghargaan itu sangat perlu bagi petugas agar prestasi kerja dapat meningkat namun bukan dalam bentuk uang. Dalam melakukan pekerjaan petugas kesehatan tidak mengharapkan imbalan atau tunjangan dari kepala puskesmas namun bekerja untuk pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara. Hasil penelitian lain menjelaskan bahwa keputusan yang di keluarkan oleh kepala puskesmas memberikan dampak positif dengan melibatkan staf dan tidak menggunakan kepemimpinan yang sifatnya otoriter.

Kesimpulan:

Kinerja Kepala Puskesmas Asera sudah baik karena mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, memberikan rasa aman dan tanpa tekanan kepada bawahannya, dan mampu memberikan penghargaan kepada bawahannya dan tidak memiliki kepemimpinan yang otoriter gaya.

Kata kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Puskesmas.

DOI	:	10.24903/kujkm.v6i2.1004
Received	:	Augustus 2020
Accepted	:	Augustus 2020
Published	:	December 2020

Copyright Notice



This work is licensed under [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

P-ISSN: 2477-1880 E-ISSN: 2502-6623

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan kesehatan sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia kesehatan (Akbar, 2020a). Tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945, diperlukan Sumber Daya Manusia yang penuh kesetiaan dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Setiap Sumber Daya Manusia yang diterima, ditempatkan, diberi tugas (pekerjaan) dan atau kepercayaan memimpin suatu organisasi/unit kerja tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan

mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. (Peraturan Menteri Kesehatan, 2014)

Puskesmas diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat (Akbar, 2020b). Untuk menunjang fungsinya, penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Puskesmas harus didukung oleh kepemimpinan tenaga kesehatan Kualitas pemimpin akan menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya karena pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mengelola organisasinya, mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, sanggup membawa organisasinya kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan (Rusmitasari & Mudayana, 2020).

Usaha untuk mewujudkan kinerja sumber daya manusia yang maksimal atau optimal seperti harapan organisasi ditentukan oleh kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, sarana kerja, gaya manajemen dan gaya kepemimpinan. Pada hakikatnya kelima faktor tersebut saling pengaruh-mempengaruhi. Kepuasan pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja, sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja pegawai yang selanjutnya akan menurunkan motivasi kerja. Pada akhirnya, motivasi kerja yang menurun juga dapat menurunkan kepuasan karyawan. (Marlina & Sari, 2019). Berdasarkan observasi awal yang dilakukan ditemukan keluhan tenaga kesehatan tentang kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan meliputi laporan cakupan program karena merasa gaya kepemimpinan kepala Puskesmas yang kurang memperhatikan kesejahteraan stafnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Studi Kinerja Kepala Puskesmas Asera Kabupaten Konawe Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode

kualitatif. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Tata Usaha Puskesmas Asera dan kepala bidang Sumber Daya Manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Utara dan Informan biasa adalah Petugas Puskesmas Asera. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam menggunakan lembar wawancara, alat tulis, dan *recording*. Selanjutnya data akan dianalisis dengan metode *content analysis* dan *Triangulas*. (Bungin, 2007)

HASIL PENELITIAN

Motivasi Kerja

Dalam peningkatan kinerja seorang pegawai negeri sipil diharapkan pemimpin mampu memotivasi bawahannya dalam bekerja agar mampu menciptakan prestasi kerja untuk pencapaian tujuan puskesmas. Hal ini berdasarkan kutipan wawancara dengan informan. Berikut kutipan wawanacaranya :

“memang semua kepala puskesmas itu harus menunjukkan sebuah motivasi tersendiri kepada bawahannya dalam bekerja, sehingga membuat prestasi kerja menjadi lebih baik dan bisa tercapai tujuan puskesmas atau kita biasanya sebut program puskesmas”
(informan Kunci, Mt)

Hasil wawancara lain menjelaskan bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan bahwa kinerja seorang pegawai khususnya kepala puskesmas telah mendapatkan kepercayaan dalam perbaikan kesehatan masyarakat sehingga pemimpin mampu memberikan motivasi bagi bawahannya. Berikut kutipan wawancaranya :

“sudah menjadi ketentuan dalam perundangan mengenai kinerja seorang pegawai khususnya Kepala Puskesmas yaitu sebagai pemimpin berarti telah mendapatkan kepercayaan untuk melakukan perbaikan kesehatan masyarakat sehingga dia mampu memberikan motivasi bagi bawahannya dalam bekerja” (informan Kunci, Us)

Hal lain juga di ungkapkan oleh informan lain yang menyatakan bahwa kepala puskesmas memberikan motivasi kepada bawahannya dalam rapat atau apel pagi namun tidak setiap saat apalagi disaat banyaknya pekerjaan. Berikut kutipan wawancaranya :

Yaa kadang kami diberi motivasi biasanya saat rapat atau apel, tapi kadang juga sih tidak ada

apalagi kalau banyak kerjaan (informan Biasa Nt,)

Tekanan dalam Bekerja

Dalam melakukan pekerjaan informan menyatakan bahwa tidak menerima tekanan dari pemimpin. Selain itu informan lain menjelaskan bahwa tidak ada tekanan dalam pekerjaan karena jika mendapatkan pekerjaan berat akan ada kerjasama yang baik sesama petugas Puskesmas. Sebagaimana hasil wawancara mendalam dengan informan sebagai berikut :

“Ooh..Tidak...eeh kami bekerja disini sesuai dengan tupoksi yang ada..jadi semua pekerjaan kita lakukan dengan eeh.. sepenuh hati tidak ada tekanan dari atasan” (informan Biasa Nw)

“Ooh..Tidak...tidak. alasannya iya karena selama ini saya diberikan tugas sesuai dengan tupoksi saya kemudian saya tidak diberikan tugas berat kami lakukan bersama-sama tanpa tekanan” (informan biasa Sl)

Perhatian Pemimpin

Dalam melakukan pekerjaan petugas kesehatan tidak mengharapkan imbalan atau tunjangan dari kepala puskesmas namun bekerja untuk pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara. Sebagaimana hasil wawancara mendalam dengan informan Nw sebagai berikut :

*“Ehm..tidak ! alasannya saya bekerja bukan karena gaji saya mengabdikan masyarakat, bangsa dan negara dengan ikhlas..adapun kenaikan gaji itu..ya itulah salah satu jadi tidak ada hubungannya pekerjaan dengan kenaikan gaji..teruss”
(informan Nw)*

Berdasarkan wawancara dengan informan penelitian menjelaskan bahwa penghargaan itu sangat perlu bagi petugas agar prestasi kerja dapat meningkat namun bukan dalam bentuk uang. Sebagaimana hasil wawancara mendalam dengan informan Nw sebagai berikut :

*“Otomatis..kita kan perlu diakui artinya kerja .ooh ada petugas kerjanya bagus, kerjanya professional namun bukan dalam bentuk uang yah, itu namanya gratifikasi ”
(informan Nw)*

Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil wawancara keputusan yang di keluarkan oleh kepala puskesmas memberikan dampak positif kepada bawahan dan juga kepada masyarakat

“Selama ini maksudnya keputusan yang dikeluarkan akan memberikan dampak positif jika selalu membawa manfaat baik bagi bawahan atau staf juga masyarakat selaku pengguna jasa layanan .” (informan As)

Hal ini juga didukung oleh informan lain yang menjelaskan bahwa Kepala puskesmas dalam mengambil keputusan melibatkan staf. Berikut kutipan wawancaranya :

*“Ya..sesuatu masalah yang ditangani oleh Kepala Puskesmas harus eeh. Melibatkan semua staf
(informan Nw)*

Gaya Kepimpinan

Sebagai pemimpin di puskesmas kepala Puskesmas sudah berlaku adil kepada semua staf, dan tidak menggunakan kepemimpinan yang sifatnya otoriter. Berikut kutipan wawancaranya:

“Tidak... alasannya karena selama ini Kepala Puskesmas sudah...apa namanya..apa..istilahnya berlaku adil kepada bawahannya” (informan Nw)

Hal ini juga didukung oleh informan lain yang menyatakan bahwa kepala Puskesmas tidak memimpin secara otoriter. Berikut hasil wawancara :

“Tidak selama ini saya melihat kepala Puskesmas tidak pernah menunjukkan sifat yang selalu memberikan tekanan kepada bawahan, yang ada selalunya bersifat sosial dan sangat menghargai...” (informan Sl)

Hal ini diperkuat oleh informasi yang diberikan oleh informan kunci yang menjelaskan bahwa sebagai pemimpin unit kerja dimulai dari atas kebawah. Hal yang paling utama yang harus dimiliki oleh seorang kepala puskesmas adalah keterbukaan kepada staf dan motivasi agar staf mampu bekerja. Berikut kutipan wawancaranya :

Sebagai pimpinan unit kerja itu....ya kita bagaimana ya kepemimpinan dari atas ke bawah bagaimana eeh....kalo tentang seorang

pemimpin Kepala Puskesmas itu harus ada keterbukaan kepada staf setiap saat dan yang itu paling utama bagaimana motivasi kebawah agar staf bisa bekerja. (informan Kunci, Mt)

Dalam wawancara lain infroman kunci juga menjelaskan bahwa seorang kepala puskesmas pada dasarnya harus bisa mengerti kondisi kesehatan masyarakat secara holistik karena peningkatan derajat kesehatan masyarakat tidak dilakukan sendirian namun secara bersama-sama. Berikut kutipan wawancaranya :

“kami sebagai lembaga pemerintah yang membawahi bidang kesehatan, pada dasarnya harus bisa mengerti akan kondisi kesehatan masyarakat secara holistik karena peningkatan derajat kesehatan masyarakat tidak hanya dilakukan seorang saja melainkan bersama-sama” (informan Kunci, Us)

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Motivasi kerja bagi tenaga kesehatan merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kualitas kerja yang akan dilaksanakan dan diterima oleh pasien di Puskesmas. Hal ini berhubungan dengan kinerja yang dimiliki tenaga kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja seorang pegawai negeri sipil diharapkan pemimpin mampu memotivasi bawahannya dalam bekerja agar mampu menciptakan prestasi kerja untuk pencapaian tujuan puskesmas. Menurut Larasati (2018) menjadi pemimpin merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja juga harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya (Rusmitasari & Mudayana, 2020). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai khususnya kepala puskesmas telah mendapatkan kepercayaan dalam perbaikan kesehatan masyarakat sehingga pemimpin mampu memberikan motivasi bagi bawahannya

Tekanan dalam Bekerja

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaan informan menyatakan bahwa mendapatkan rasa aman dan tanpa tekanan dari pemimpin. Selain itu informan lain menjelaskan bahwa tidak ada tekanan dalam pekerjaan karena jika mendapatkan pekerjaan berat akan ada kerjasama yang baik sesama petugas Puskesmas. Menurut Primelia and Mudayana (2019) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Kebutuhan rasa aman seorang pegawai yaitu mendapatkan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, tekanan dan lingkungan kerja. Dalam lain menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa setiap pegawai harus bekerja secara profesional sehingga akan meningkatkan kualitas kerja yang dilaksanakan petugas dalam rangka penyelenggaraan tindakan pelayanan kesehatan dengan hasil yang maksimal dan memuaskan kebutuhan pasien dan keluarganya, oleh karena petugas yang tidak bekerja secara baik harus mendapatkan sedikit tekanan agar mengubah cara bekerjanya menjadi lebih baik (de Haan, Bidjuni, & Kundre, 2019).

Perhatian Pempimpin

Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa penghargaan itu sangat perlu bagi petugas agar prestasi kerja dapat meningkat namun bukan dalam bentuk uang. Menurut Putra (2019) Para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja dengan cara memberikan imbalan berupa gaji atau upah yang makin meningkat. Artinya, apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikkan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian dalam penelitian ini yang mendapatkan bahwa dalam melakukan pekerjaan petugas kesehatan tidak mengharapkan imbalan atau tunjangan dari kepala puskesmas namun bekerja untuk pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara.

Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa

keputusan yang di keluarkan oleh kepala puskesmas memberikan dampak positif kepada bawahan dan juga kepada masyarakat. Menurut Hasibuan (2016) keputusan positif seorang manajer kepada bawahan akan membuat semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya menerima sesuatu yang baik. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa Kepala puskesmas dalam mengambil keputusan melibatkan staf. Hal ini sesuai dengan teori Dalam buku Sunyoto (2013) menjelaskan bahwa Pembuatan keputusan masalah kelompok yakni masalah pokok diselesaikan dengan membagi masalah kepada bawahan untuk memperoleh gagasan dan saran, atau membagi masalah tersebut melalui pertemuan kelompok untuk memperoleh gagasan dan saran, atau membagi masalah tersebut kepada satu kelompok dan bersama pemimpin mencapai kesepakatan dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Gaya Kepimpinan

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif karena memiliki Kegemaran yang suka menonjolkan diri sebagai penguasa tunggal dalam organisasi dan tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial menyaingi

dirinya.(de Haan et al., 2019) Pemimpin yang otoriter biasanya dihindari sikap gila kehormatan dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan kehebatannya. Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku. Dalam suasana kerja seperti itu tidak ada kesempatan bagi para bawahan untuk bertanya apalagi untuk mengajukan pendapat atau saran (Siagian, 2009). Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang didapatkan yang menyebutkan bahwa kepala Puskesmas sudah berlaku adil kepada semua staf, dan tidak menggunakan kepemimpinan yang sifatnya otoriter karena kepala puskesmas sebagai pemimpin unit kerja haruslah memiliki keterbukaan kepada staf karena untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat tidak dilakukan sendirian namun secara bersama-sama.

KESIMPULAN

Kinerja Kepala Puskesmas Asera sudah baik karena mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, memberikan rasa aman dan tanpa tekanan kepada bawahannya, dan mampu memberikan penghargaan kepada bawahannya dan tidak memiliki kepemimpinan yang otoriter gaya.

REFERENSI

- Akbar, M. I. (2020a). ANALYSIS OF THE NEEDS OF GENERAL PRACTITIONERS IN PUBLIC HEALTH CENTERS USING HEALTH WORKLOAD METHOD. *Public Health of Indonesia*, 6(2), 63-69.
- Akbar, M. I. (2020b). Studi Implementasi Program Jaminan Kesehatan Nasional Di Kabupaten Muna. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Celebes*, 1(03), 21 27-21 27.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Vol. 2): Kencana.
- de Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Deepublish.
- Marlina, H., & Sari, N. P. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Di UPTD Puskesmas Siak Hulu li Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018. *Al-Tamimi Kesmas: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health Sciences)*, 8(1), 56-67.
- Peraturan Menteri Kesehatan. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan No. 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Primelia, A., & Mudayana, A. A. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta*. Universitas Ahmad Dahlan.
- Putra, A. S. P. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*

- Karyawan di Puskesmas Gatak Sukoharjo.* Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47-51.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.