

PENGARUH TUGAS RANGKAP TERHADAP KINERJA SANITARIAN PUSKESMAS DI KABUPATEN SANGGAU

Junaidi

Email. junaidi.mmxl@gmail.com

Prodi magister Manajemen FEB Untan Pontianak

Abstract

This study aims to determine the effect of giving multitasking to Sanitaria Puskesmas on the ability to achieve performance on target in its main task. Expected performance, in the form of the ability to complete programs or activities that are the responsibility of a Sanitarian according to the main tasks and functions, namely the implementation of environmental health programs for which they are responsible, the ability to absorb the budget provided for carrying out activities and the submission of reports in the form of profiles that must be submitted every 3 months. (Quarterly Environmental Health Report) timely and complete. The method in this article is the observation of 19 sanitarians who work in scattered Puskesmas in the working area of the Sanggau District Health Office, as many as 19 Puskesmas. Observations were made during the January-December 2018 period. From the observations found, 5 sanitarians from nine sanitarians at the puskesmas were given additional tasks from the puskesmas manager in the form of the puskesmas treasurer. Of all sanitary puskesmas observed, 5 sanitarian puskesmas could not carry out all activities that were the responsibility of their working area, 5 sanitary puskesmas could not absorb the entire environmental health budget. 8 puskesmas were unable to deliver their kesling activity reports (quarterly / profile reports) in a timely and complete manner.

The conclusion is that dual tasks negatively affect Sanitarian performance.

Keywords: Multiple tasks, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian tugas rangkap kepada Sanitaria Puskesmas terhadap kemampuan mencapai kinerja sesuai target pada tugas utamanya. Kinerja yang diharapkan, berupa kemampuan menyelesaikan program atau kegiatan yang menjadi tanggung jawab seorang Sanitarian sesuai tugas Pokok dan fungsinya yaitu terlaksananya program kesehatan lingkungan yang menjadi tanggung jawabnya, kemampuan menyerap anggaran yang disediakan untuk melaksanakan kegiatan serta penyampaian pelaporan berupa profil yang harus disampaikan setiap 3 bulan (Laporan Triwulan Kesehatan lingkungan) tepat waktu dan lengkap. Metode pada Artikel ini berupa pengamatan terhadap 19 orang sanitarian yang bertugasan tersebar dipuskesmas-puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau yaitu sebanyak 19 Puskesmas. Pengamatan dilakukan selama periode Januari - Desember 2018. Dari hasil pengamatan yang didapati yaitu, 5 orang sanitarian dari Sembilan sanitarian dipuskesmas diberi tugas tambahan dari kepala puskesmas berupa tugas sebagai Bendahara puskesmas. Dari seluruh sanitarian puskesmas yang diamati, 5 orang sanitarian puskesmas puskesmas tidak dapat melaksanakan seluruh kegiatan yang menjadi tanggung jawab di wilayah kerjanya, 5 orang sanitaria Puskesmas tidak bisa menyerap seluruh anggaran kesehatan lingkungan. 8 puskesmas tidak dapat menyampaikan laporan kegiatan kesling (Laporan profil/triwulan) secara tepat waktu dan terisi lengkap. Kesimpulan bahwa tugas rangkap berpengaruh negative terhadap kinerja Sanitarian.

Kata Kunci : Tugas rangkap, Kinerja

Pendahuluan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam pencapaian tugas, dalam hal ini karyawan dituntut dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai Visi, dan misi organisasi

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson(2006) ada 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Kemampuan individu itu sendiri untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sedangkan menurut Mangkunegara(2009) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan tersebut dalam suatu organisasi.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, sehingga kinerja dapat menjadi sarana penentu bagi tercapainya tujuan organisasi, sehingga organisasi harus mengupayakan peningkatan kinerja karyawan, sebab Setiap organisasi termasuk Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau tentunya menginginkan kinerja yang optimal dari karyawan-karyawannya, sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing karyawan. Sebaliknya untuk mendapatkan kinerja yang baik tentunya organisasi harus melaksanakan pengelolaan Sumber daya dengan baik , agar karyawan mendapatkan perhatian yang lebih baik.

LANDASAN TEORI

Tenaga Sanitarian

Tenaga Sanitarian adalah setiap orang yang telah lulus pendidikan di bidang kesehatan lingkungan sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan(Permenkes 32 tahun2013)

Tupoksi Sanitarian

Fungsi Sanitarian

1. Mempersiapkan pelaksanaan kegiatan kesling
2. Melakukan pengamatan kesehatan lingkungan
3. Melakukan pengawasan kesehatan Lingkungan
4. Melakukan pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan kualitas kesehatan Lingkungan

Program kegiatan Kesehatan Lingkungan

1. Kegiatan Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM)
 - Upaya Stop BABS /Open Defection Free (ODF)
 - Upaya Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS)
 - Pengelolaan Makanan dan Minuman RT (PAM RT)
 - Pengelolaan Sampah Rumah Tangga (RT)
 - Pengelolaan Limbah RT
1. Pengawasan Tempat Pengelolaan Makanan (TPM)
2. Pengawasan Kualitas Air
3. Pengawasan Tempat-tempat Umum (TTU)
4. Pengawasan Limbah Merdis dan Persampahan Medis

Kondisi saat ini Fungsi Sanitarian puskesmas.

1. Mempersiapkan pelaksanaan kegiatan kesling
2. Melakukan pengamatan kesehatan lingkungan
3. Melakukan pengawasan kesehatan Lingkungan
4. Melakukan pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan kualitas kesehatan Lingkungan

Adatugas tambahan selain tugas pokok Sanitarian

1. Sebagai Bendahara pada Puskesmas.
2. Pemegang Program diluar program utamanya.

Kinerja

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Kemampuan individu itu sendiri untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sedangkan menurut Mangkunegara(2009) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005), yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

- a. Kemampuan potensi(IQ).
- b. Kemampuan reality (knowledge + skill).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja , fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Saparuddin (2007) **Supervisi kepemimpinan** termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan melakukan supervisi kepemimpinan berupa :

1. Pembinaan yang terus menerus
2. Pengembangan kemampuan profesional pegawai
3. Perbaikan situasi kerja dengan sasaran akhir pencapaian peningkatan kinerja bagi pegawai.

Penilaian Kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan langkah yang tepat agar dimasa yang akan datang. Dengan penilaian kinerja dapat ditentukan kebutuhan akan jenis pelatihan yang tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan

Pengukuran kinerja

Menurut Dharma (2004) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan
2. Kualitas yaitu, mutu yang dihasilkan (baik atau tidak)
3. Ketepatan waktu

Menurut Sendow (2007:30) mengemukakan bahwa terdapat enam (6) kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Quality

Arti dari quality adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Quantity

Arti dari quantity adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Timelines

Arti dari timelines adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Cost-effectiveness

Arti dari cost effectiveness adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

e. Need for Supervision

Arti dari need for supervision adalah tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Interpersonal impact

Arti dari interpersonal impact adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Target Kinerja yang diharapkan

1. Tenaga Sanitarian Mengutamakan Tugas Pokok dan Fungsi sesuai Permenkes
2. Target Program Sanitasi Total Berbasis Masyarakat(STBM) setiap Puskesmas terdapat 1 Desa dengan status Desa Ofen Defecation Free (ODF) setiap Tahunnya.
3. Melaksanakan kegiatan Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) sesuai dengan program kerja yang ditentukan Dinas kesehatan Kabupaten Sanggau.
4. Penyerapan seratus persen, anggaran yang disediakan untuk pelaksanaan program Sanitarian di Puskesmas
5. Menyampaikan Laporan Triwulan paling lambat tanggal 5 tiap periodenya, yang sudah terisi dengan lengkap.

PEMBAHASAN

Kondisi yang ada

1. Dari 19 Sanitarian yang ada di Puskesmas , 12 diantaranya diberi tugas tambahan sebagai Bendahara.
2. Sebagian dari Sanitarian lebih mengutamakan tugas tambahan dibanding tugas pokoknya
3. Sebagian besar Sanitarian Tidak dapat mencapai target kinerja dibidang kesesehatan lingkungan (STBM) 1 desa ODF diwilayah kerjanya setiap tahunnya

4. Dari 19 Puskesmas hanya 2 puskesmas yang dapat mencapai target Desa dengan Status ODF di wilayah kerjanya.
5. 5 Puskesmas dari 19 tidak dapat melaksanakan Kegiatan Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) ditahun 2018
6. 5 dari 19 puskesmas tidak dapat menyerap anggaran yang disediakan
7. Hanya 12 dari 19 Sanitarian yang ada dipuskesmas menyampaikan Laporan **Triwulan tepat waktu,**

Kesimpulan

8. Jika dilihat dari factor-factor yang menentukan produktifitas kerja, maka Sanitarian yang ada pada kasus yang saya amati lebih mengutamakan factor upah sebagai pilihan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini karena Sanitarian melaksanakan tugas tambahan sebagai bendahara memberinya tambahan upah bagi dirinya.
9. Bahwa Sanitarian kurang penghayatan atas maksud dan makna dari pekerjaannya , dimana pekerjaan yang sesungguhnya harus didahulukan adalah pekerjaan sesuai fungsinya sebagai Sanitarian

SARAN

1. Tidak menambah tugas / beban kerja kepada Sanitarian, agar sanitarian dapat fokus menyelesaikan pekerja profesinya sebagai sanitaria
2. Kalaupun mau memberi tugas tambahan, maka pimpinan unit harus menilai dengan benar bahwa, Sanitarian mempunyai kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Daftar Pustaka

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Iyas Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.

Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.YKPN: Jogjakarta.

Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam*. Remaja Rosda Karya: Bandung.

Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung: Jakarta.

Teori supervisi kepemimpinan oleh Saparuddin pada buku yang diterbitkan tahun 2007.

Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.