

Pengawasan Kinerja Pegawai Di PUSKESMAS Remu Kota Sorong

Ana Lestari¹, Aswad Muhdar², Stevallen Royan³
Universitas Muhammadiyah Sorong.

Email: alannalestari034@gmail.com, aswadmuhdar@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa kinerja pegawai dan upaya yang dilakukan terhadap pengawasan kinerja pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong serta hambatan yang mungkin terjadi selama pelaksanaan upaya pengawasan kinerja. Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode kualitatif yang bersifat deskripsi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengolahan data, baik data primer maupun data sekunder dilakukan dengan melakukan kajian kembali untuk mengetahui keabsahan dan validasi dari setiap data yang diperoleh. Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Puskemas Remu Kota Sorong dilakukan secara berkesinambungan dan berjenjang baik secara internal maupun eksternal dengan menerapkan system yang sesuai dengan standart pelayanan kesehatan dan pelaksanaannya dievaluasi secara rutin. Akibat dari pengawasan kinerja pegawai ini, maka Puskesmas Remu Kota Sorong telah memperoleh status sebagai Puskesmas Akreditasi "Utama" di Papua Barat pada tahun 2018 oleh Badan Akreditasi Puskesmas Nasional.

Kata kunci: Pengawasan, Kinerja, Puskesmas Remu

PENDAHULUAN

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (kinerja individu) dan kinerja Organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam suatu organisasi. Aktivitas organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan Sumber Daya Manusia didalamnya dan

manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan tersedianya dana atau teknologi yang canggih, melainkan faktor manusia lah yang terpenting.

Pencapaian tujuan suatu organisasi tentu tidak di hasilkan dengan mudah, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah pengawasan dan disiplin kerja, dimana faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap Pengawasan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong.

Kinerja pegawai secara umum adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pada kenyataannya jika dilihat dari data diatas kinerja pegawai justru mengalami penurunan. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Menurut Mangkuprawira dan Aida (2007:122) yang menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi

karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013:12), menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut bahwa disiplin kerja memegang peranan penting di dalam organisasi, karena dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan yang direncanakan. Sondang P. Siagian (2014:213) mengemukakan bahwa pengawasan adalah “Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan”.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian

kualitatif, penelitian ini untuk menganalisa kinerja pegawai dan upaya yang dilakukan terhadap pengawasan kinerja pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang berjenis Deskriptif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu populasi, situasi atau fenomena secara akurat dan sistematis. Menurut Sugiyono (2013:9) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif.

Metode yang digunakan dalam metode ini adalah Deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan dengan kata-kata sertapendapat seseorang atau melewati wawancara kepada narasumber. Alasan peneliti untuk kinerja pegawai

dalam kedisiplinan kerja, orientasi pelayanan, tanggung jawab, kejujuran, integritas, komitmen, dan kesetiaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong

Pengawasan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong merupakan bagian dari pelaksanaan Good Governance yang telah ditetapkan oleh pemerintah baik ditingkat pusat maupun pemerintah daerah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam kaitannya dengan pelayanan kepada masyarakat.

Hal ini dapat dilihat langsung oleh penulis bahwa dalam bekerja seluruh Pegawai di Puskemas Remu harus sesuai dengan SOP (standart Operational Procedure) yang diteloh ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dan itu diterapkan oleh pegawai dalam setiap aspek pelayanan yang dilakukan oleh Puskemas Remu Kota Sorong. Untuk medapatkan kinerja maksimal yang dilakukan oleh setiap pegawai tidak terlepas dari pengawasan terhadap teknis perkerjaan. Hal ini mengingat

baik dan tidaknya kinerja aparatur ditentukan atas hasil dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Teknis pekerjaan ini berkaitan dengan kemampuan seseorang pegawai (sumber daya manusia) yang menjadi dasar profesionalitas seseorang terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah diberikan.

Pengawasan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Remu Kota Sorong dilakukan secara rutin melalui pelaksanaan kegiatan lokakarya mini (minilok) yang dilakukan setiap bulan berjalan. Melalui kegiatan minilok ini, maka diperoleh suatu gambaran tentang pencapaian program pelayanan yang menjadi tugas utama dari pegawai di lingkungan Puskesmas Remu Kota Sorong. Salah satu indikator pencapaian program tidak tercapai disebabkan oleh kinerja pegawai itu sendiri, sehingga melalui kegiatan lokmin yang dilakukan secara rutin dapat diperoleh informasinya untuk selanjutnya dilakukan evaluasi terhadap kinerja dari masing-masing kelompok kerja (pokja) sesuai program pelayanannya.

Penulis melihat bahwa kesadaran akan tertib administrasi baik itu tertib administrasi pegawai maupun tertib pelayanan kesehatan dan tertib administrasi pelaporan di lingkungan Puskesmas Remu Kota Sorong telah diterapkan secara penuh. Hal ini terjadi karena adanya salah satu instrument pengawasan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong yaitu Lokakarya Mini (minlok) yang dilakukan secara rutin di lingkungan puskesmas, sehingga melalui salah satu instrument pengawasan tersebut, kinerja pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong dapat diawasi dengan baik.

Dalam pelaksanaan pengawasan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Remu Kota Sorong berdasarkan hasil pengamatan, dilakukan secara transparan dan akuntabel karena melalui standar penilaian yang telah ditetapkan berdasarkan standar pelayanan Puskesmas Akreditasi Utama. Hal ini dapat dilihat dari hasil dari pelaksanaan pengawasan itu disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan atas setiap hasil capaian

program pelayanan baik secara individual maupun kelompok kerja (pokja) dan atas hasil dari pencapaian tersebut, oleh manajemen puskesmas diberikan reward dan bonus-bonus. Hal ini tentunya menjadi motivasi bagi seluruh pegawai di Puskesmas Remu untuk bekerja baik secara individu maupun sebagai tim (team work) untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan.

Hambatan dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian ini, maka upaya yang telah dilakukan oleh Puskesmas Remu Kota Sorong dalam kaitannya tentang pengawasan Kinerja pegawai antara lain :

1. Pandemi Covid-19 yang terjadi sejak akhir tahun 2019 - saat ini mengakibatkan pengawasan terhadap PKP mengalami kendala dikarenakan waktu kerja efektif pelayanan puskesmas menjadi terbatas.

2. Terjadinya mutasi atau perpindahan pegawai baik sifatnya masuk ke dalam puskesmas remu maupun yang keluar dari puskesmas remu.
3. Monitoring oleh Dinas Kesehatan Kota Sorong masih kurang maksimal.

Upaya Dalam Pelaksanaan Pengawasan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian ini, maka upaya yang telah dilakukan oleh Puskesmas Remu Kota Sorong dalam kaitannya tentang Pengawasan Kinerja Pegawai antara lain :

1. Melakukan Apel Pagi dan Briefing di Setiap Kelompok Kerja setiap harinya.
2. Evaluasi Kegiatan Pelayanan melalui kegiatan Lokakarya Mini (Lokmin) setiap akhir bulan berjalan secara rutin.
3. Pembuatan banner-banner tentang peraturan-peraturan yang berlaku di Puskesmas Remu sebagai media informasi baik untuk pegawai yang

ada di lingkungan Puskesmas Remu maupun untuk masyarakat sebagai penerima jasa layanan.

4. Mengikutsertakan pegawai dalam setiap program pelatihan melalui kegiatan seminar dan pelatihan (training) untuk peningkatan profesionalisme pegawai.
5. Pemberian reward kepada Pegawai Puskesmas yang berprestasi.
6. Family Gathering sebagai wadah silaturahmi bagi seluruh pegawai Puskesmas Remu Kota Sorong.
7. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana pendukung yang memadai dan pemeliharaan lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan bagian sebelumnya, maka yang menjadi kesimpulan dari penelitian terhadap Pengawasan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai di Puskesmas Remu Kota Sorong secara umum telah berjalan baik hal ini disebabkan oleh karena adanya penerapan Sistem Pelayanan di Puskesmas Remu yang telah berstandarisasi sebagai akibat dari ditetapkannya

Puskesmas Remu Kota Sorong sebagai Puskesmas dengan Akreditasi Utama di Papua Barat pada tahun 2018.

2. Hambatan yang ada adalah pandemi Covid-19 yang terjadi mengakibatkan terjadi perubahan pelayanan, adanya mutawasi atau perpindahan pegawai, kebijakan pemerintah yang seringkali berubah sesuai dengan arah politik pemerintah daerah.
3. Upaya yang dilakukan oleh Puskesmas Remu dalam kaitannya dengan Pengawasan Kinerja Pegawai di Puskesmas Remu adalah melalui Penerapan Program Penilaian Kinerja Pegawai yang secara rutin dilakukan setiap bulan dan dievaluasi oleh Pejabat Berwenang baik di tingkat Puskesmas maupun level Pemerintah Daerah setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf, 2014, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amanda, Regina. 2016. "Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di

- Pt Astra International Tbk Waru". EKOBIS. Vol. 4 No.3
Ardansyah, Wasilawati. 2014. "Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah". JMK, Vol. 16 No.2.
- Handoko, Hani. 2012. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". BPFE: Jogjakarta.
- Moehariono, 2012, Indikator Kinerja Utama: Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan, Rajawali Pers, Jakarta SM Sari, 2017, pengertian pegawai
- Soeprihanto, Jhon. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan. Yogyakarta, Universitas Gajah Mada.
- Sedarmayanti . 2011. " Tata Kerja dan Produktifitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi atau kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya". Cetakan ketiga. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono, 2013. "Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)". Alfabet: Bandung.