

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Puskesmas Tri Karya Mulya terletak di Desa Tri Karya Mulya, Jalan Nusa Indah, Kecamatan Tanjung Raya, Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung, merupakan jenis Puskesmas Non Rawat Inap berakreditasi Madya sejak tahun 2019 yang memiliki visi, misi, dan nilai-nilai Puskesmas sebagai berikut :

Visi Puskesmas Tri Karya Mulya “Terwujudnya Masyarakat Wilayah Kerja Puskesmas Tri Karya Mulya Yang Sehat”

Misi Puskesmas Tri Karya Mulya

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal
2. Mendorong kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat dalam upaya mewujudkan kesehatan secara komprehensif
3. Meningkatkan akses dan keterjangkauan masyarakat dalam pelayanan kesehatan
4. Menjadi pelayan kesehatan yang bermutu, profesional, merata dan terjangkau oleh masyarakat
5. Menerapkan tata kelola Puskesmas dengan mengedepankan prinsip transparansi, akuntabel, efektif dan efisien.

Tata nilai Puskesmas Tri Karya Mulya “SMART”, maknanya :

S : Senyum

M : Melayani

A : Amanah

R : Ramah

T : Tertib

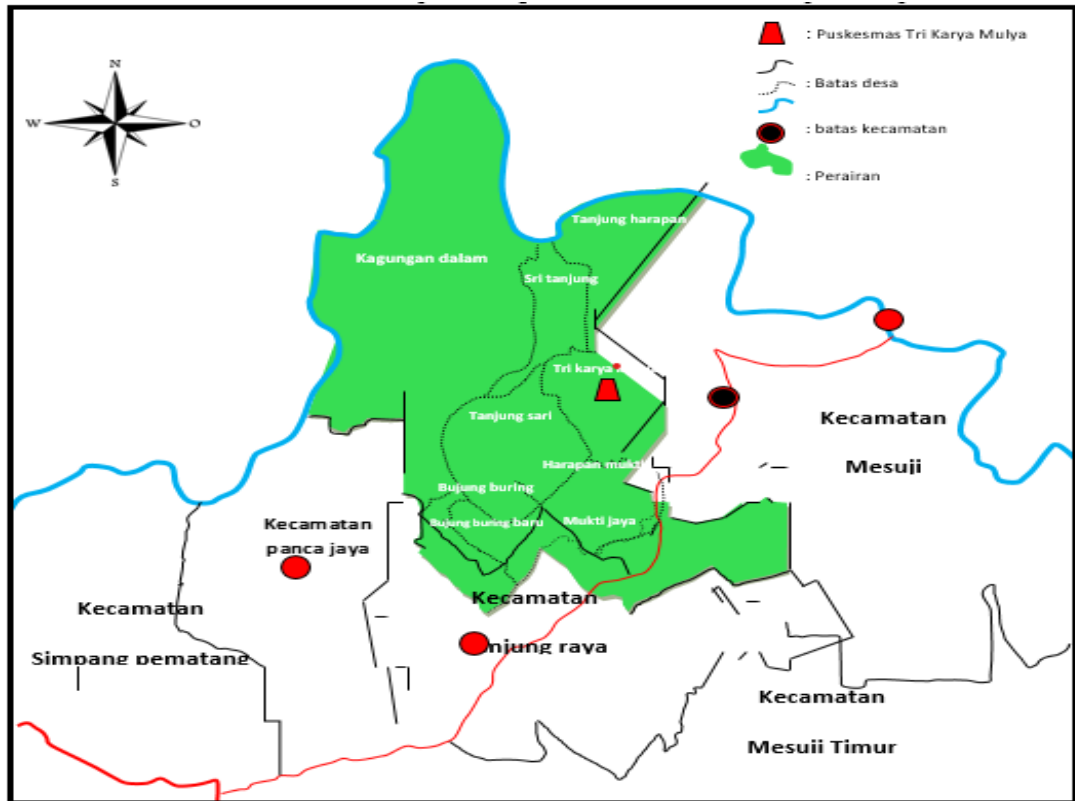
Adaapaun wilayah kerja Puskesmas Tri Karya Mulya terdiri dari 10 desa, 7 desa daratan yaitu Desa Harapan Mukti, Desa Mukti Jaya, Desa Tri Karya Mulya, Desa Tanjung Sari, Desa Bujung Buring, Desa Bujung Buring Baru, dan Desa Bangun Jaya serta 3 desa perairan yaitu Desa Kagungan Dalam, Desa Tanjung Harapan, dan Desa Sri Tanjung.

Wilayah kerja Puskesmas Tri Karya Mulya memiliki luas 138,06 km², adapun batas wilayah kerja Puskesmas Tri Karya Mulya sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Brabasan.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Wiralaga.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan wilayah kerja Brabasan.

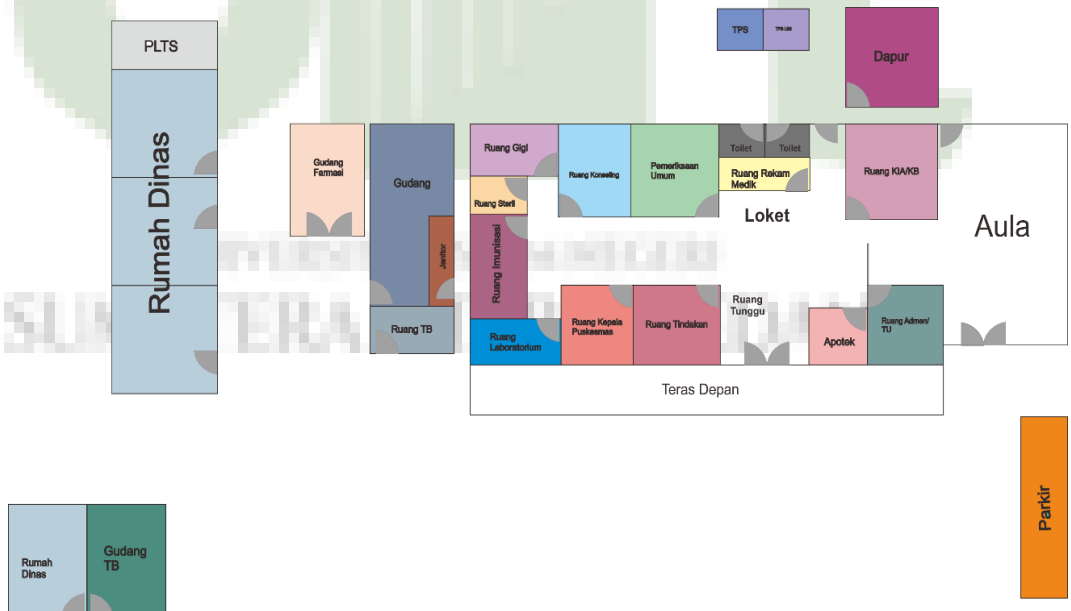
Adapun gambaran umum desa wilayah kerja Puskesmas Tri Karya Mulya yaitu Desa Harapan Mukti dengan jumlah 5 rukun warga dan 17 rukun tetangga, Desa Mukti Jaya dengan jumlah 5 RW dan 11 RT, Desa Tri Karya Mulya dengan jumlah 5 RW dan 12 RT, Desa Tanjung Sari dengan jumlah 7 RW dan 20 RT, Desa Bujung Buring dengan jumlah 6 RW dan 12 RT, Desa Bujung Buring Baru dengan jumlah 5 RW dan 10 RT, Desa Bangun Jaya dengan jumlah 7 RW dan 18 RT, Desa Kagungan Dalam dengan jumlah 3 RW dan 6 RT, Desa Tanjung Harapan dengan jumlah 4 RW dan 9 RT, Desa Sri Tanjung dengan jumlah 5 RW dan 17 RT.

Peta Wilayah Kerja Puskesmas Tri Karya Mulya



Sumber: UPT Puskesmas Tri Karya Mulya 2024

1. Denah Puskesmas



Sumber: UPT Puskesmas Tri Karya Mulya 2024

2. Demografis

Tabel 4.1 Jumlah Kepala Keluarga

No	Desa	Jumlah KK
1	Harapan Mukti	498
2	Mukti Jaya	519
3	Tri Karya Mulya	620
4	Tanjung Sari	873
5	Bujung Buring	445
6	Bujung Buring Baru	371
7	Bangun Jaya	862
8	Kagungan Dalam	582
9	Tanjung Harapan	356
10	Sri Tanjung	457
Jumlah		5.583

Sumber: UPT Puskesmas Tri Karya Mulya 2023

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk menurut Jenis Kelamin dan Umur (Bayi, Balita, Usia Sekolah, Remaja, Usia Produktif, Lansia)

No	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Bayi + Balita (0-4)	1.837	1.747	3.584
2	Usia Sekolah (5-9)	2.336	2.098	4.434
3	Remaja (10-24)	5.809	5.399	11.208
4	Usia Produktif (25-59)	9.719	11.298	21.017
5	Lansia (>60)	2.435	1.958	1689
Jumlah		24.075	22.500	46.575

Sumber: UPT Puskesmas Tri Karya Mulya 2023

Tabel 4.3 Sebaran dan Kepadatan Penduduk Per Desa

No	Desa	Kepadatan Penduduk (per Km ²)
1	Harapan Mukti	119
2	Mukti Jaya	292
3	Tri Karya Mulya	213
4	Tanjung Sari	262
5	Bujung Buring	261
6	Bujung Buring Baru	206
7	Bangun Jaya	208
8	Kagungan Dalam	64
9	Tanjung Harapan	35
10	Sri Tanjung	47

Sumber: UPT Puskesmas Tri Karya Mulya 2023

Tabel 4.4 Jumlah Tempat Ibadah

No	Desa	Masjid	Mushola	Gereja Protestan	Gereja Katholik	Pura	Vihara
1	Harapan Mukti	3	12	1	-	-	-
2	Mukti Jaya	3	8	-	-	-	-
3	Tri Karya Mulya	1	11	1	-	-	-
4	Tanjung Sari	3	11	1	-	-	-
5	Bujung Buring	3	3	-	-	-	-
6	Bujung Buring Baru	3	6	1	-	-	-
7	Bangun Jaya	3	14	1	-	-	-
8	Kegungan Dalam	1	-	-	-	-	-
9	Tanjung Harapan	-	1	-	-	-	-
10	Sri Tanjung	1	1	-	-	-	-
Jumlah		21	67	5	-	-	-

Sumber: UPT Puskesmas Tri Karya Mulya 2023

4.1.2 Karakteristik Informan Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara untuk informan yang berfungsi sebagai narasumber penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat 8 orang informan, termasuk kepala puskesmas, kepala tata usaha, administrasi, dan 5 pegawai lainnya yang dimana informan mampu menggambarkan secara jelas mengenai penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai.

Adapun karakteristik informan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu :

Tabel 4.5 Karakteristik Informan Penelitian

No	Informan	Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Informan 1	SR	Perempuan	37 Tahun	D-4 Kebidanan	Kepala Puskesmas
2	Informan 2	KAW	Laki-laki	34 Tahun	D-3 Keperawatan	Kepala Tata Usaha
3	Informan 3	AAS	Laki-laki	37 Tahun	S-1 Profesi Dokter	Dokter Umum
4	Informan 4	R	Laki-laki	36 Tahun	D-3 Keperawatan	Perawat Tindakan Darurat
5	Informan 5	NA	Perempuan	28 Tahun	D-3 Kebidanan	Administrasi
6	Informan 6	ATYM	Perempuan	25 Tahun	D-3 Kesehatan Lingkungan	Sanitarian
7	Informan 7	SO	Perempuan	28 Tahun	D-3 Kebidanan	KIA
8	Informan 8	SD	Perempuan	25 Tahun	D-3 Gizi	Gizi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 5 informan perempuan dan 3 informan laki-laki, dengan informan termuda berusia 24 tahun dan informan tertua berusia 37 tahun, serta 1 informan kunci, 1 informan umum, dan 6 informan pendukung.

4.1.3 Analisis Penempatan Tugas dan Fungsi Kerja Pegawai

Analisis merupakan kegiatan yang perlu dilakukan untuk memeriksa apakah penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai sudah sesuai atau tidak, dan analisis penempatan ini yang menjadi tolak ukur peneliti.

Menurut Mangkunegara (2012) penempatan merupakan kompetensi yang berhubungan dengan tiga unsur yaitu pendidikan, kemampuan, dan keterampilan. Tiga unsur harus dianalisis secara simultan karena terdapat hubungan yang erat antara satu dengan yang lainnya. Dengan tujuan untuk mengetahui penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai.

1. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu elemen kunci dalam penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai, karena tingkat pendidikan berhubungan langsung dengan pengetahuan dan wawasan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Dalam analisis penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai pendidikan hal yang paling diperhatikan dalam penempatan pegawai. Adapun hasil wawancara mengenai penempatan tugas dan fungsi kerja berdasarkan latar belakang pendidikan sebagai berikut :

SUMATERA UTARA MEDAN

Tabel 4.6 Hasil Wawancara Mengenai Penempatan TUPOKSI Kerja Pegawai
Melihat Latar Belakang Pendidikan

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Pasti, karena puskesmas pelayanan jadi ada syarat minimal untuk pendidikan, jadi tidak sembarang pendidikan bisa melakukan pelayanan di puskesmas, jadi harus fakultas kesehatan.
2	Informan 2 (Kepala Tata Usaha)	Pasti, kalau penempatan TUPOKSI itu harus melihat latar belakang pendidikan terlebih dahulu, tapi disinikan SDM nya masih kurang jadi dalam penempatan dilihat terlebih dulu pendidikannya jika tidak ada maka diutamakan dulu yang sudah berpengalaman di bidang yang akan ditempatkan.
3	Informan 3 (Dokter Umum)	Pasti, karna harus sesuai dengan tupoksi masing-masing, karna siapa yang berkompetensi untuk menempatin tempat itu memang harus yang kompeten.
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Iya.
5	Informan 5 (Administrasi)	Iya melihat pendidikan pegawai
6	Informan 6 (Sanitarian)	Iya melihat latar belakang pendidikan
7	Informan 7 (KIA)	Enggak, belum sesuai, karena puskesmas ini kekurangan SDM nya jadi tidak sesuai latar belakang pendidikan.
8	Informan 8 (Gizi)	Tidak

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa dalam penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai pada Puskesmas Tri Karya Mulya sudah pasti melihat latar belakang pendidikan pegawai, yang dimana

sebelum ditempatkan di suatu bidang harus memiliki pengetahuan di bidang tersebut. Akan tetapi ada pegawai yang menilai bahwa dalam penempatan pegawai tidak harus melihat latar belakang pendidikan dikarenakan pada puskesmas ini sumber daya yang ada tidak memenuhi atau kekurangan SDM sehingga terdapat pegawai yang latar belakang pendidikan tidak sesuai TUPOKSI.

Tabel 4.7 Hasil Wawancara Mengenai Pendidikan Mempengaruhi Kerja Pegawai

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Seharusnya iya, misalkan eee dia tenaga kesehatan tapi kalau selinier mungkin tidak terlalu, misalkan bidan mau dia D3, S1, S2 kalau linier dia bidang sepertinya si tidak, jadi misalkan dia bagian keuangan, TU, tapi kalau dia mengerjakan fungsi yang lainnya pasti enggak bisa jadi mungkin kalau yang linier si gak terlalu mempengaruhi.
2	Informan 2 (Kepala Tata Usaha)	Iya mbak, dikarenakan kalau sudah memiliki pengetahuan pasti sudah tau dasarnya, jadi sudah mudah untuk menjalankan tugas yang diberikaan.
3	Informan 3 (Dokter Umum)	Sedikit banyak iya mempengaruhi
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Iya.
5	Informan 5 (Administrasi)	Iya mempengaruhi.
6	Informan 6 (Sanitarian)	Iya mempengaruhi.
7	Informan 7 (KIA)	Iya sangat mempengaruhi.
8	Informan 8 (Gizi)	Mempengaruhi.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa informan kunci, informan umum, dan informan tambahan mengatakan pendidikan sangat mempengaruhi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan.

Tabel 4.8 Hasil Wawancara Mengenai Penempatan Tugas dan Fungsi Kerja Pegawai Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Kalau untuk tugas-tugas di dalam puskesmas tidak karena seperti contohnya pada bagian pendaftaran seharusnya kan itu bisa teknis, tetapi yang terjadi disini yang menunggu bidan.
2	Informan 2 (Kepala Tata Usaha)	Pada bagian keperaktekan mungkin sudah sesuai, dimana dokter, lab, apotek, gizi sudah di handel sama ahlinya masing-masing, ee tetapkan karna disini banyak yang pendidikan bidan jadi bidan tersebutlah yang akan membantu kerjanya dokter, lab dan lainnya karnakan gk mungkin bak kalau bidan di tugaskan sesuai dengan fungsinya. Nah untuk yang di luar kesehatan itulah yang masih kurang disini mbak seperti tata usaha dan administrasi masih di pegang bidan dan perawat dalam penempatan itulah dilihat pengalaman pegawainya terlebih dahulu dan didiskusikan dengan pegawai lainnya.
3	Informan 3 (Dokter Umum)	Untuk saat ini beberapa tempat spek memang iya sesuai tapi karna keterbatasan dari kepegawaian dan terlalu banyaknya SDM yang notabennya pendidikannya belatar belakang bidan jadi tupoksinya agak dimainkan jadi ada yang harus bidan mejadi perawat, bidan menjadi asisten apoteker jadi kalau murni penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikan enggak semua, enggak murni karna disini tergantung SDM, keterbatasan SDM

		kita yang cuman kalau tidak salah 38 yang notabennya hampir 70% bidan jadi dari pihak puskes bagaimana memberdayakan si bidan-bidan tersebut tidak mungkin di tumpuk menjadi bidan murni gitu.
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Harus Sesuai mbak.
5	Informan 5 (Administrasi)	Sebenarnya sesuai cuman karna dipuskesmas ini pegawainya kurang jadi ada yang gak sesuai tapi tetap tupoksinya seperti bidan, seperti saya sendiri jadi bidan desa tetapi di puskesmas jadi staf puskesmas jadi pendaftaran, jadi ditarok di pendaftaran, sebenarnya sesuai tupoksi tapi karna kurangnya pegawai jadi di tarok disini di pendaftaran.
6	Informan 6 (Sanitarian)	Ada yang sesuai ada yang tidak
7	Informan 7 (KIA)	Enggak, belum sesuai
8	Informan 8 (Gizi)	Ada yang sesuai ada yang tidak

Dari hasil wawancara yang dilakukan, di ketahui bahwa dalam penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai Puskesmas Tri Karya Mulya belum sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dikarenakan notaben yang bekerja di puskesmas ini berlatar belakang pendidikan sebagai bidan, sehingga bidan yang ada di puskesmas ini TUPOKSI-nya di tempatkan di bidang yang masih kekurangan tenaga kerja. Adapun data pendukung jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Tri Karya Mulya Sebagai Berikut :

Tabel 4.9 Jumlah Pegawai Tri Karya Mulya Maret 2024

Jenis Tenaga	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah	Status Kepegawaian
Dokter Umum	S1 Profesi Dokter	2	PNS
Dokter Gigi	S1	1	NS
Perawat	S1 Profesi Ners	1	Honoror
	D3 Keperawatan	1	PNS
Bidan	D4 Kebidanan	3	PNS
	D3 Kebidanan	14	5 PNS, 9 Honoror
ATLM	D3 TLM	1	NS
Farmasi	S1 Profesi Apoteker	1	NS
Promkes	S1 Kesehatan Masyarakat	1	NS
Tenaga Gizi	D3 Gizi	1	NS
Sanitarian	D3 Kesling	1	NS
Juru Mudi	SMA	1	Honoror
Kebersihan	SMA	1	Honoror
Jumlah			29

Sumber: UPT Puskesmas Tri Karya Mulya 2024

Dari tabel jumlah Pegawai Tri Karya Mulya dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan bidan berjumlah 17 orang dimana pegawai paling banyak yang bekerja di Puskesmas Tri Karya Mulya, dokter umum dan perawat 2 orang, serta dokter gigi, ATLM, farmasi, promkes, tenaga gizi, sanitarian berjumlah 1 orang.

Dari data yang didapat bahwa jumlah pegawai Puskesmas Tri Karya Mulya pendidikan bidan lebih banyak bekerja di puskesmas tersebut dalam menjalankan TUPOKSI kerja yang sudah ditetapkan oleh Puskesmas Tri Karya Mulya. Oleh karena itu perlunya syarat atau standar yang harus dimiliki pegawai jika pendidikan tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan.

Tabel 4.10 Hasil Wawancara Mengenai Standar/ Syarat Yang Harus Dimiliki
Pegawai Yang Tidak Bekerja Berdasarkan Pendidikan

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Syarat yang pertama seharusnya pendidikan.
2	Informan 2 (Kepala Tata Usaha)	Untuk standar khusus belum ada mbak tapi yang pasti dilihat dulu pendidikannya dan bisa berkomunikasi dengan baik.
3	Informan 3 (Dokter Umum)	Biasanya ada training, untuk training biasa apoteker sendiri untuk mejadikan asisten apoteker, kalau dari asisten dokter disini yang harusnya perawat digantiin bidan biasanya di training sama dokternya, ya on job training aja si sebenarnya bukan pelatihan yang harus keluar tapi kita didalam gedung aja untuk one job training ke bagian siapa saja yang ingin ditugaskan ketempat itu, buka dilepaskan bidan menjadi perawat, bidan menjadi asisten apoteker begitu saja enggak tapi didampingi sama apotekernya, atau dokternya kalau dia mau menjadikan asisten.
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Maka akan ada pelatihan karena jika tidak sesuai maka akan bingung nanti di ruangan, misalnya di ruang tindakan kalau belum pelatihan maka nanti akan bingung menghadapi pasien.
5	Informan 5 (Administrasi)	Syaranya tidak ada ya yang penting kita bisa berkomunikasi dengan baik, informasi dengan masyarakat, tetapi untuk di pendaftaran si tidak ada persyaratan apa-apa penting kita bisa berkomunikasi dengan baik sama pasien ya.
6	Informan 6 (Sanitarian)	Harus tau tupoksinya si bagaimana kerjanya gimana gitu-gitu.

7	Informan 7 (KIA)	Pendidikan kualifikasi pendidikan, yang kedua kalau misalnya kualifikasi pendidikannya tidak sesuai biasanya kami ada yang namanya pelatihan.
8	Informan 8 (Gizi)	Pasti harus menguasai bidang itu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa dalam penempatan tugas dan fungsi pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan tidak ada syarat khusus yang diberikan melainkan sudah memiliki pengetahuan umum mengenai tugas yang diberikan, mampu berkomunikasi dengan baik, serta pegawai tersebut akan melakukan pelatihan atau training yang diberikan oleh Puskesmas Tri Karya Mulya.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan faktor pendukung dalam penempatan pegawai dalam melaksanakan TUPOKSI yang diberikan dimana kemampuan berhubungan dengan kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dan hal ini cenderung dimiliki setiap manusia. Adapun hasil wawancara mengenai penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai berdasarkan kemampuan pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Wawancara Mengenai Penempatan Tugas dan Fungsi Kerja Pegawai Harus Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Untuk kemampuan sudah sesuai.
2	Informan 2	Untuk kemampuan dasar harus dimiliki pegawai seharusnya, seperti tau tentang keperaktekan, bisa

	(Kepala Tata Usaha)	mengoperasikan komputer dan dapat berkomunikasi dengan baik mungkin itu sudah termasuk kemampuan pada umumnya.
3	Informan 3 (Dokter Umum)	Kemampuan yang seperti apa dulu, karna disini pegawai kami notabennya mayoritas bidan kemampuan kalau menurut saya sebagai dokter kita satu pilar kesehatan jadi harus sedikit banyak tau tentang kesehatan, jadi kalau penempatan harus sesuai kalau saat ini kami belum punya SDM yang sesuai kita memberdayakan yang ada tapi dengan on job training, kita harus melatih dulu yang mau kita tempatkan.
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Iya harus sesuai.
5	Informan 5 (Administrasi)	Iya, kalau penempatan sesuai kemampuan yang dimiliki semua.
6	Informan 6 (Sanitarian)	Iya ada yang sesuai ada yang tidak si karna biasanya ada yang kosong jadi yang tidak sesuai dimasukin ke kosong itu.
7	Informan 7 (KIA)	Enggak, karnakan kemampuan itu dia dari pendidikan harus, aturannya kan kalau sesuai kemampuan bidan ke bidan, gizi ke gizi, farmasi ke farmasi gitu, tapi kalau disini enggak kadang bidan ke apotek bisa jadi ke laboratorium.
8	Informan 8 (Gizi)	harus sesuai tapi kadang disini tidak sesuai.

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai di Puskesmas Tri Karya Mulya umumnya sudah sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, meskipun ada beberapa pegawai yang belum sesuai dengan fungsinya.

Tabel 4.12 Hasil Wawancara Mengenai Kemampuan Yang Harus Dimiliki Dalam Penempatan Tugas dan Fungsi Kerja

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Kalau kemampuan ini sepertinya si mampu melakukan tupoksinya misalkan keperakteknya, atau pun untuk pelaporannya pada bagian-bagian bidan-bidan atau perawat-perawat/ pegawai semuanya punya laporan tu kalau untuk itu sudah mampu semua.
2	Informan 2 (Kepala Tata Usaha)	Ya tadi pada dasarnya pegawai harus memiliki kemampuan dasar pada saat penempatan terlebih dahulu untuk mengembangkan nanti akan ada training atau pelatihan untuk pegawai.
3	Informan 3 (Dokter Umum)	Keterampilan, kalau kegawat daruratan dia harus bisa untuk semua tindakan kegawat daruratan, kalau dia kebidanan dia harus bisa untuk melakukan semua kegiatan kebidanan, hanya saja untuk bagian apoteker itu hanya sebatas mengetahui obat-obatan jadi on job trainingnya gk harus yang harus khusus banget ke terampilan cukup di training sama apotekernya.
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Ya sesuai dengan TUPOKSI-nya masing-masing mbak.
5	Informan 5 (Administrasi)	Kalau kemampuan itu tadi semua bisa dilakukan kecuali tugasnya dokter.
6	Informan 6 (Sanitarian)	Tergantung tupoksinya biasa kalau turun lapangan kemampuan <i>public speaking</i> untuk pendengaran masyarakat bagaimana, kalau di puskes kemampuan manajemen gimana.
7	Informan 7 (KIA)	Pertama itu pasti pengetahuan dasarnya walaupun dia seperti bukan ahli gizi tapi setidaknya dia tau ilmu dasarnya.

8	Informan 8 (Gizi)	banyak si harusnya, entah dari kemampuan berbicara, kemampuan menguasai bidang.
---	----------------------	---

Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa pegawai harus memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang diberikan seperti, mampu membuat pelaporan, mampu dalam keperaktekan, dan mampu berkomunikasi dengan baik.

Tabel 4.13 Hasil Wawancara Mengenai Penempatan Tugas dan Fungsi Kerja Pegawai Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Sudah sesuai, tetapi pada bagian teknis yang seharusnya bukan tenaga kesehatan kalau di puskes masih ditempatkan oleh tenaga kesehatan itu kalau di nilai tidak sesuai, tetapi karna pegawai kita SK nya dari pemda kita memanfaatkan teman-teman kesehatan untuk mengisi tenaga teknisnya.
2	Informan 2 (Kepala Tata Usaha)	Untuk saat ini sudah sesuai mbak.
3	Informan 3 (Dokter Umum)	Saat ini sudah beberapa tempat yang memang sumber dayanya sumber daya manusia skilnya sudah ada sesuai dengan tempatnya.
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Iya, sudah sesuai.
5	Informan 5 (Administrasi)	Iya, kalau penempatan sesuai kemampuan yang dimiliki semua, itu tadi semua bisa kecuali menjadi dokter ya gk bisa.
6	Informan 6 (Sanitarian)	Sudah sesuai.
7	Informan 7 (KIA)	Belum sesuai.

8	Informan 8 (Gizi)	Ada yang iya ada yang tidak.
---	----------------------	------------------------------

Dari hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa dalam penempatan tugas dan fungsi pegawai UPT Puskesmas Tri Karya Mulya sudah sesuai dengan kemampuan pegawai yang bekerja di puskesmas tersebut.

Tabel 4.14 Hasil Wawancara Mengenai Kemampuan Puskesmas dalam Mengatasi Permasalahan Pegawai

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Untuk bagian pelaporan tidak akan dibantu karna itu yang tau isinya yang tau yang pegang tetapi kalau ada kendala di bagian peraktek bisa dibantu.
2	Informan 2 (Kepala Tata Usaha)	Untuk permasalahan yang ada maka dari puskesmas akan diadakan rapat dan di diskusikan bersama untuk mencari solusi dan jalan keluar.
3	Informan 3 (Dokter Umum)	Pasti kita ada tim audit internal jadi ada permasalahan yang muncul di dalam puskes saja tapi di jaringan puskes kalau ada problem pasti kita bahas bersama kesalahannya dimana, bukan untuk mencari siapa yang salah tapi memperbaiki kedepannya untuk lebih baik lagi.
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Ya puskesmas selama ini mampu memberikan saran, jalan keluar, dan masukan yang diberikan oleh puskesmas.
5	Informan 5 (Administrasi)	Iya membantu, baik itu di pendaftaran, di KIA, baik di ranah lainnya bidan desa juga puskesmas juga membantu kalau ada masalah apapun.
6	Informan 6 (Sanitarian)	Kalau ada masalah biasa diadakan rapat si, rapat kaya bulanan abis itu di kita rembukkan masalahnya bersama-sama kasi solusi jalan keluar bagaimana.

7	Informan 7 (KIA)	Ya, dipuskes ini kami punya dua kali rapat rutin bulanan pertama itu UKM dan logmin jadi UKM itu kami menampung permasalahan-permasalahan yang ada di lapangan dalam rapat kecilnya, nanti di awal bulan ada namanya logmin itu rapat lebih besar jadi permasalahan-permasalahan yang tadi kumpuli dalam rapat kecil itu dibicarakan di rapat besar, jadi di setiap permasalahan itu dicari jalan keluarnya.
8	Informan 8 (Gizi)	Kalau misalnya ada permasalahan ya kebanyakan di rembuk sama sama.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa UPT Puskesmas Tri Karya Mulya mampu memberikan solusi serta jalan keluar kepada pegawai yang memiliki permasalahan yang dialami dengan melakukan rapat bulanan yang di diskusikan bersama-sama.

3. Keterampilan

Tabel 4.15 Hasil Wawancara Mengenai Penempatan Tugas dan Fungsi Pegawai Harus Memiliki Keterampilan

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Keahlian harus sebenarnya, tetapi jika dia sudah menjadi pegawai si bisa kita latih, jadi ada pelatihan pelatihan yang bisa diikuti pegawai-pegawai kita untuk dapat ikut untuk mengasah ke terampilanya.
2	Informan 2 (Kepala Tata Usaha)	Untuk keterampilan pasti dimiliki setiap pegawai, dikarenakan setiap orang memiliki keahlian atau cara nya masing-masing dalam menjalankan tugasnya.
3	Informan 3 (Dokter Umum)	Pasti, apa lagi kita pelayanan harus ada keterampilan khusus, seperti jelas analisis jelas keterampilannya

		analisis, terus kalau bidang keterampilannya bidang untuk melahirkan atau apa harus terampil itu jelas.
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Keterampilan iya.
5	Informan 5 (Administrasi)	Iya harus punya keterampilan.
6	Informan 6 (Sanitarian)	Harus.
7	Informan 7 (KIA)	Iya.
8	Informan 8 (Gizi)	Ada yang iya ada yang tidak.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa dalam melaksanakan TUPOKSI pegawai di UPT Puskesmas Tri Karya Mulya harus memiliki keterampilan di bidangnya masing-masing, untuk meningkatkan keterampilan tersebut maka Puskesmas Tri Karya Mulya memberikan pelatihan serta training kepada pegawai .

Tabel 4.16 Hasil Wawancara Mengenai Apakah Keterampilan Menjadi Faktor Penentu Dalam Penempatan TUPOKSI Pegawai

No	Informan	Pernyataan
1	Informan 1 (Kepala Puskesmas)	Kalau itu enggak, jadi sebenarnya penempatan itu ditempatkan dulu jika kemampuannya kita butuhkan puskesmas membutuhkan kemampuan keterampilannya lebih meningkat lagi nanti kita dari puskes yang membiayai pegawai tersebut untuk meningkatkan keterampilannya.
2	Informan 2 (Kepala Tata Usaha)	Untuk keterampilan mungkin tidak harus karnakan keterampilan ini bisa ditingkatkan pada saat pegawai tersebut sudah di tempatkan di bidangnya masing-masing.

3	Informan 3 (Dokter Umum)	Iya menjadi fokus utama, diutamakan yang keterampilan yang terutama sudah melakukan pelatihan, baik itu bidan ataupun perawat yang ditempatkan pada tempatnya harus kita lihat <i>background</i> dari pelatihannya dulu, kalau dia memenuhi syarat memang dia ada sertifikat pelatihan untuk ditempatkan disitu contoh aja untuk tempat gawat darurat harus untuk perawatnya itu harus siapa yang harus ditempatkan di bagian tindakan gawat darurat yang ada BTCLS yang aktif.
4	Informan 4 (Prawat Tindakan Darurat)	Iya.
5	Informan 5 (Administrasi)	Keterampilan itu perlu karena kita sebagai bidan dia harus mempunyai keterampilan lebih, apa lagi kita harus punya STR (surat tanda registrasi) kalau kita tidak punya STR kita tidak bisa melakukan keterampilan yang tupoksinya bidan.
6	Informan 6 (Sanitarian)	Iya.
7	Informan 7 (KIA)	Sebenarnya kaya dia di gizi walaupun bidan dia harus punya keterampilan bisa kaya pengukuran, biasanya itu kaya bidan di memegang program gizi itu gak linier sama kualifikasi pendidikannya tapi biasanya itu setiap ada pelatihan untuk gizi itu diikuti walaupun bidan.
8	Informan 8 (Gizi)	Bisa jadi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa dalam penempatan TUPOKSI kerja pegawai di Puskesmas Tri Karya Mulya keterampilan dasar pegawai sudah dapat menjadi hal utama dalam penempatan pegawai di bidang yang diberikan, untuk meningkatkan

keterampilan pegawai lebih maksimal maka puskesmas akan mengikuti sertakan pegawainya dalam pelatihan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan dan pegawai yang ahli di masing-masing bidang akan memberikan training kepada pegawai di bidangnya masing-masing.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, analisis penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai di UPT Puskesmas Tri Karya Mulya Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung masih terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan TUPOKSI-nya seperti kepala tata usaha dan keuangan yang seharusnya di kerjakan oleh tenaga non kesehatan berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang standar ketenagaan puskesmas, akan tetapi di kerjakan oleh bidan dan perawat yang notabennya tenaga kesehatan.

Akan tetapi pada kepala-kepala ruangan tindakan pemeriksaan pasien sudah sesuai TUPOKSI-nya seperti pemeriksaan umum sudah ada dokter umum, pemeriksaan gigi sudah ada dokter gigi, pada bagian laboratorium sudah ada ahli laboratorium, bagian obat-obatan sudah ada ahli farmasi, dan lainnya. Melainkan pada bagian asisten kepala ruangan masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan seperti asisten dokter yang seharusnya perawat dikarenakan SDM nya kurang maka bidan di ahli fungsi-kan karena tidak mungkin semua bidan yang ada dijadikan bidan murni, asisten apoteker juga bidan dan asisten lainnya, dalam hal itu maka bidan-bidan ini akan di training oleh kepala ruangan tersebut atau akan

diikuti pelatihan agar memiliki kemampuan dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Adapun Hasil penelitian yang di peroleh terkait pendidikan, kemampuan, dan keterampilan penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai sebagai berikut :

4.2.1 Pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pendidikan pegawai berdasarkan Permenkes Nomor 43 Tahun 2019 tentang Standar Kepegawaian Puskesmas Non Rawat Inap dalam penempatan belum sesuai dengan tugas dan fungsi kerja pegawai dikarenakan pegawai yang berlatar belakang pendidikan non kesehatan tidak ada sehingga ketua puskesmas dan staff lainnya memutuskan untuk pegawai yang berlatar belakang kesehatan yang jumlahnya melebihi kapasitas seperti bidan di ahli fungsikan disebabkan tidak mungkin seluruh bidan di tugaskan menjadi bidan murni karena masih ada bidang yang harus di isi posisinya, akan tetapi pegawai yang tidak sesuai dengan fungsinya tidak begitu terganggu atau terkendala dalam bekerja.

Pada bagian keperaktekan tiap bidang sudah ditanggungjawabkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya hanya saja dimana bagian kepala bidang bagian keperaktekan di Puskesmas Tri Karya Mulya penempatannya sudah berdasarkan latar belakang pendidikan pegawai seperti, dokter umum, dokter gigi, apoteker, laboratorium,

Dimana dokter, perawat, dan bidan memiliki satu pilar yang sama sehingga sedikit banyaknya pegawai yang tidak sesuai dengan fungsi sudah

memiliki pengetahuan umum. Dan pada bagian tenaga kesehatan yang bekerja di bagian tata usaha dan keuangan sudah mendapatkan pengetahuan terlebih dahulu dikarenakan pegawai tersebut mendapatkan pelatihan secara teknis terhadap tugas yang diberikan atau yang dipertanggung jawabkan oleh masing-masing pegawai.

Pegawai yang tidak sesuai tugas dan sesuai fungsinya dalam melaksanakan kerja

Hal ini dijelaskan dalam surat Yusuf Ayat 54-55 yaitu :

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ
لَدَيْنَا مَكِينٌ اَمِينٌ - قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْاَرْضِ اِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Artinya : Dan raja berkata: “Bawalah Yusuf kepadaku, adar aku memilih dia sebagai orang yang dekat kepadaku”. Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: “Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pada sisi kami”. Berkata Yusuf: “ Jadikanlah aku bendahara negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang yang memiliki ilmu pengetahuan dan akhlak yang mulia akan dicari oleh seorang pemimpin untuk di tempatkan di suatu bidang sesuai dengan ilmu pengetahuannya yang dimiliki karena dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang akan mampu menjalankan tugas yang diberikan secara maksimal. Dan ayat ini menjelaskan bahwa ilmu pengetahuan menjadi faktor penentu penempatan bidang seorang pegawai.

4.2.2 Kemampuan

Berdasarkan hasil wawancara mengenai penempatan pegawai Puskesmas Tri Karya Mulya sudah sesuai dengan kemampuan kerja pegawai, dikarenakan pada bidang praktik atau pemeriksaan pasien sudah di tangani oleh ahlinya dimana pegawai sudah memiliki kemampuan di bidang tersebut dan dijadikan kepala ruangan atau penanggung jawab masing-masing bidang dan pegawai yang hanya memiliki kemampuan umum akan di fungsikan sebagai asisten di masing-masing bidang.

Pada bagian non kesehatan seperti tata usaha dan keuangan sudah di posisikan orang-orang yang sudah memiliki kemampuan di bidangnya kecuali pada bagian administrasi, dimana administrasi ini cukup dengan seseorang memiliki kemampuan bisa menggunakan komputer dan kemampuan ini sudah menjadi hal yang bisa dilakukan seseorang pada umumnya.

Dalam penempatan pegawai puskesmas sudah menempatkan pegawai dengan kemampuan masing-masing dengan tujuan pegawai dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dimana dijeaskan dalam surat Al-Baqarah Ayat 286 yaitu :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kemampuannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya”

Menurut Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah dalam Q.S. Al-Baqarah Ayat 286, dijelaskan bahwa Allah tidak membebani hamba-Nya dengan tugas-tugas yang melebihi kemampuan manusia. Allah memberikan perintah sesuai dengan kapasitas masing-masing. Setiap orang yang melakukan kebaikan akan memperoleh kebaikan, sedangkan mereka yang melakukan keburukan akan mendapatkan keburukan..

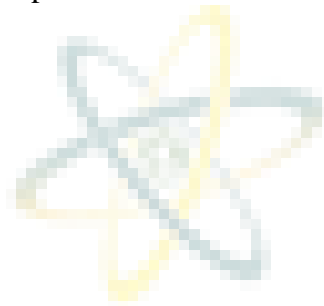
Ayat diatas menjelaskan bahwa menempatkan seseorang haruslah sesuai dengan kemampuannya karena setiap pekerjaan yang diberikan harus dipertanggung jawabkan dan berani menghadapi kemungkinan yang terjadi.

4.2.3 Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara mengenai keterampilan pegawai dalam penempatan tugas dan fungsi kerja di Puskesmas Tri Karya Mulya tidak menjadi penentu dalam penempatan pegawai karena pegawai yang sudah memiliki pengetahuan di bidang tersebut pada umumnya sudah memiliki keterampilan yang ada pada pegawai seperti bidan harus memiliki STR hal ini sudah membuktikan bahwa bidan tersebut sudah memiliki keterampilan.

Sedangkan pada pegawai yang di ahli fungsikan dengan tugas yang lain maka pegawai tersebut akan di ikutkan pelatihan dan di training dengan ahinya agar pegawai tersebut dapat meningkatkan keterampilan di bidang yang diberikan serta mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih maksimal lagi.

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu ada pada keterbatasan waktu dan jarak peneliti, sehingga peneliti hanya mampu meneliti Pegawai Puskesmas Tri Karya Mulya dan tidak melibatkan Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji bagian Sumber Daya Manusia (SDM), serta tidak mengungkap apakah terdapat politisasi birokrasi dalam penempatan pegawai sehingga bias penelitian.



UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
SUMATERA UTARA MEDAN



UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
SUMATERA UTARA, MEDAN