

MANAJEMEN PUBLIK

” Meningkatkan Efektivitas Petugas Kesehatan di Daerah 3T melalui Resources Allocation Models: Sebuah Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Staf Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat, Provinsi Nusa Tenggara Timur ”



Dosen Pengampu: Intan Fitri Meutia, S.A.N.,M. A., Ph.D.

Disusun Oleh:

Fathimah Az-zahra

(2316041064 REG B)

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

2024

A. Pendahuluan

Daerah 3T (Terpencil, Terluar, dan Tertinggal) di Indonesia, termasuk Kabupaten Sumba Barat di Provinsi Nusa Tenggara Timur, dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Salah satu tantangan utama adalah kekurangan tenaga kesehatan yang terampil dan termotivasi.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat, Provinsi Nusa Tenggara Timur, memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat memegang peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat di wilayah tersebut. Efektivitas Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan prestasi kerja stafnya.

Teori Resources Allocation Models (Hackman & Oldham, 1976) memberikan data yang berguna untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja. Teori ini mengidentifikasi 5 poin penting dari pekerjaan, antara lain variasi tugas, identifikasi tugas, signifikan tugas, otonomi, dan umpan balik.

Tujuan analisis ini adalah untuk mengevaluasi Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat berdasarkan lima poin kerja. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja staff serta dapat membantu Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensinya.

B. Analisis Pembahasan

1. Pelayanan Publik yang Diberikan di Daerah 3T pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat NTT

Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat, NTT, memiliki tanggung jawab untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat di seluruh wilayah kabupaten, termasuk di daerah 3T (Terpencil, Terluar, dan Tertinggal).

Mengingat kondisi geografis dan infrastruktur yang terbatas di daerah 3T, Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat menerapkan berbagai strategi untuk memastikan akses layanan

kesehatan yang merata dan mudah dijangkau oleh masyarakat. Berikut adalah beberapa jenis pelayanan publik yang diberikan di daerah 3T:

- Pelayanan Kesehatan Primer:

1. Pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA): Pemeriksaan kehamilan, persalinan, pasca persalinan, imunisasi anak, dan konseling kesehatan ibu dan anak.
2. Pelayanan kesehatan anak: Pemeriksaan kesehatan anak, imunisasi anak, pemberian vitamin dan obat-obatan, dan konseling kesehatan anak.
3. Pelayanan kesehatan gigi dan mulut: Pemeriksaan gigi dan mulut, penambalan gigi, pencabutan gigi, dan edukasi kesehatan gigi dan mulut.
4. Pelayanan kesehatan mata: Pemeriksaan mata, pemberian kacamata, dan operasi katarak.
5. Pelayanan kesehatan telinga, hidung, dan tenggorokan (THT): Pemeriksaan THT, pemberian obat-obatan, dan operasi kecil.
6. Pelayanan kesehatan penyakit menular: Pemeriksaan penyakit menular, pemberian obat-obatan, dan edukasi pencegahan penyakit menular.
7. Pelayanan kesehatan jiwa: Pemeriksaan kesehatan jiwa, pemberian obat-obatan, dan konseling kesehatan jiwa.
8. Pelayanan kesehatan lansia: Pemeriksaan kesehatan lansia, pemberian obat-obatan, dan edukasi kesehatan lansia.

- Pelayanan Kesehatan Rujukan:

1. Pemberian rujukan: Merujuk pasien ke puskesmas yang lebih lengkap atau rumah sakit untuk mendapatkan penanganan yang lebih lanjut.

2. Penjemputan pasien: Menjemput pasien dari daerah 3T yang membutuhkan rujukan ke puskesmas atau rumah sakit.

3. Koordinasi dengan puskesmas dan rumah sakit: Berkoordinasi dengan puskesmas dan rumah sakit untuk memastikan kelancaran proses rujukan dan penanganan pasien.

- Pelayanan Kesehatan Lainnya:

1. Pemberian obat-obatan: Menyediakan obat-obatan esensial dan non-esensial untuk masyarakat di daerah 3T.

2. Penyelenggaraan posyandu: Melaksanakan posyandu untuk memantau kesehatan ibu dan anak balita.

3. Penyelenggaraan Kegiatan Kesehatan masyarakat: Melaksanakan kegiatan kesehatan masyarakat, seperti penyuluhan kesehatan, pemberantasan sarang nyamuk, dan pengendalian penyakit menular.

2. Berikut adalah analisis Dinas Kesehatan Kabupaten Sumba Barat, Provinsi NTT Berdasarkan Teori Resources Allocation Models (Hackman & Oldham, 1976):

a. Variasi Tugas

- Tingkat Variasi:

Staf Dinas Kesehatan Sumba Barat umumnya memiliki tugas yang bervariasi, termasuk tugas klinis, administrasi, dan promosi kesehatan. Namun, variasi tugas di beberapa puskesmas di daerah 3T mungkin lebih terbatas karena keterbatasan sumber daya dan tenaga kesehatan. Hal ini dapat menyebabkan kebosanan dan demotivasi staf.

- Potensi Peningkatan:

1. Memberikan tugas-tugas baru tugas yang lebih kompleks dan menantang.
2. Menyelenggarakan rotasi pekerjaan antar departemen atau bidang keahlian.
3. Memberikan kesempatan bagi staf untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional.

- Contoh Peningkatan:

1. Melibatkan staf untuk berkontribusi pada proyek proyek khusus, seperti survei kesehatan masyarakat atau pengembangan program intervensi.
2. Memberikan kesempatan bagi staf untuk berpartisipasi dalam konferensi atau lokakarya terkait kesehatan masyarakat.
3. Mendorong staf senior untuk menjadi mentor bagi staf yang masih junior.

b. Identitas Tugas

- Tingkat Kejelasan:

Staf Dinas Kesehatan Sumba Barat umumnya memiliki pemahaman yang baik tentang tugas-tugas mereka dan bagaimana tugas-tugas tersebut berkontribusi pada tujuan organisasi. Namun, beberapa staf mungkin merasa bahwa tugas mereka tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan masyarakat.

- Potensi Peningkatan:

1. Mendidik seluruh staf tentang visi, misi, dan prinsip Dinas Kesehatan.
2. Komunikasikan bagaimana upaya masing-masing staf berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Memberikan kesempatan kepada staf untuk berpartisipasi dalam pengembangan rencana serta menyusun keputusan.

- Contoh Peningkatan:

1. Membangun struktur organisasi yang mengutamakan kebutuhan dan nilai setiap anggota staf.
2. membuat buku tahunan yang menyoroti kontribusi staf dan pencapaian Dinas Kesehatan.
3. Buatlah rutinitas rutin untuk menganalisis permasalahan dan tantangan yang dihadapi.

c. Signifikasi Tugas

- Tingkat Signifikasin Tugas:

Staf Dinas Kesehatan Sumba Barat umumnya memahami bahwa pekerjaan mereka penting dan memiliki dampak positif pada kesehatan masyarakat. Namun, beberapa staf mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan individu pasien.

- Potensi Peningkatan:

1. Menyoroti dampak positif dari pekerjaan staf pada kesehatan masyarakat melalui data dan statistik.
2. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi staf yang luar biasa.
3. Mendorong staf untuk terlibat dalam kegiatan community outreach dan edukasi kesehatan.

- Contoh Peningkatan:

1. Mengadakan acara penghargaan bagi staf yang berprestasi.

2. Membagikan cerita inspiratif tentang bagaimana pekerjaan staf telah membantu individu atau komunitas.

3. Bekerja sama dengan organisasi masyarakat sipil untuk meningkatkan akses layanan kesehatan.

d. Otonomi

- Tingkat Otonomi:

Staf Dinas Kesehatan Sumba Barat umumnya memiliki tingkat otonomi yang moderat dalam menjalankan tugas mereka. Staf memiliki beberapa keleluasaan dalam memilih metode kerja dan menyelesaikan tugas mereka. Namun, staf tetap harus mengikuti protokol dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.

- Potensi Peningkatan:

1. Karyawan akan lebih otonom dalam memilih metode dan pendekatan kerja.
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam mengembangkan ide-ide terkait pekerjaan mereka.
3. Membantu staf dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan keputusan mereka.

- Contoh Peningkatan:

1. Mendorong staf untuk mengambil inisiatif dan mengadopsi strategi baru untuk menyelesaikan tugas.
2. Memberikan instruksi tentang pemecahan masalah dan penyelesaian konflik.
3. Dorong staf untuk berkolaborasi dengan kolega dan berbagi ide.

e. Umpan Balik

- Tingkat Umpan Balik:

Staf Dinas Kesehatan Sumba Barat umumnya menerima umpan balik dari supervisor dan rekan kerja mereka. Namun, beberapa staf mungkin merasa bahwa umpan balik yang mereka terima tidak selalu bermanfaat, ada kemungkinan bahwa anggota staf tidak menerima umpan balik yang teratur atau konstruktif mengenai kinerja pekerjaan mereka.

- Potensi Peningkatan:

1. Menerapkan sistem pembelajaran berbasis kerja yang lebih formal dan terstruktur.
2. Mendorong budaya yang stabilis, yang memberi dan menerima umpan balik dalam bekerja sehingga staf merasa nyaman.

- Contoh Peningkatan:

1. Evaluasi kinerja kerja staf setiap tahunnya.
2. Menerapkan sistem peer review atau mentorship.
3. Memberikan survei kinerja kerja kepada karyawan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

C. Kesimpulan

Secara keseluruhan, Dinas Kesehatan Sumba Barat telah menerapkan beberapa prinsip Resources Allocation Models (Hackman & Oldham, 1976) untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja staf. Namun, masih ada beberapa area yang dapat ditingkatkan, seperti variasi tugas, identitas tugas, dan otonomi.

Dengan menerapkan saran-saran yang disebutkan di atas, Dinas Kesehatan Sumba Barat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang akan menguntungkan staf dan pasien.

D. Referensi

Kusnaya, A. A., Lukman, S., & Syafrizal, S. (2022). *Analysis of Leadership Influence, Resource Allocation, and Employee Engagement on The Effectiveness of Strategy Implementation*. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 13(3), 193-202. <https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/15529>

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. <https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/791>

Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2). <https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/view/423>

Dopi, E. R. B., Meikawati, W., & Salawati, T. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian anemia ibu hamil trimester III di Puskesmas Puweri Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 8(2), 35-44. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/jkmi/article/view/2028>

Dade, J. U., & Akbar, R. (2021). Implementasi Penganggaran Berbasis Kinerja (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Sumba Barat). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 10(1). <https://journal.ugm.ac.id/abis/article/view/73341>

HUSADA, W. (2021). PENGARUH MUTU PELAYANAN KESEHATAN TERHADAP MINAT KUNJUNGAN ULANG PASIEN DI PUSKESMAS KAREKA NDUKU KABUPATEN SUMBA BARAT, NTT SKRIPSI.

Eman, A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PADEDIWATU KABUPATEN SUMBA BARAT (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Duta Wacana).

Dodi, D. B. (2021). PENGARUH MUTU PELAYANAN KESEHATAN TERHADAP MINAT KUNJUNGAN ULANG PASIEN DI PUSKESMAS KAREKA NDUKU KABUPATEN SUMBA BARAT, NTT (Doctoral dissertation, STIKES WIRA HUSADA).

Kulla, D. S. S., Cita, E. E., & Supriyadi, S. (2023). Hubungan Health Belief Model dengan Patuhan Mengonsumsi Obat pada Lansia Tekanan Darah Tinggi di Puskesmas Puuweri Kabupaten Sumba Barat (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang).

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.