

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA PEJABAT
STRUKTURAL SERTA KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS CHRISTINA MARTHA
TIAHAHU KOTA AMBON**

Feldy Talapessy

(Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Kristen Indonesia Maluku)

Samuel Titaley

(Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Kristen Indonesia Maluku)

ABSTRAK

Jabatan struktural merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Pejabat structural dalam menjalankan tugasnya sangat berhubungan dengan kepemimpinan yang diterapkan, motivasi, dan beban kerja yang dimiliki. Sebagai pimpinan yang salah satunya yaitu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai baik program UKM, UKP, maupun penyelenggaraan jaringan pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu lebih dalam lagi tentang Analisis Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Pejabat Struktural Serta Kinerja Pegawai Di Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, dengan menggunakan *desain deskriptif* melalui pengamatan langsung serta wawancara mendalam dengan informan kunci yang berjumlah 7 orang dengan teknik pengambilan sampel *Total Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh pejabat struktural yang di dalam struktur organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan birokratis, sedangkan motivasi pejabat structural dalam bekerja sudah baik, namun motivasi yang diberikan dari staf bawahan masih rendah, sedangkan beban kerja yang dikerjakan sangat banyak dan kinerja pegawainya pun belum dikatakan optimal. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan agar pihak Puskesmas Martha Tiahahu semakin memperhatikan dan meningkatkan kepemimpinan dalam tugas dan tanggungjawab lebih ditingkatkan, motivasi pegawai dalam bekerja, beban kerja yang berikan kepada pegawai serta kinerja dari masing-masing pegawai yang ada. Kepada Dinas Kesehatan Kota agar dapat bekerjasama dengan Puskesmas agar menambah tenaga kerja pada Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon seperti yang dibutuhkan oleh puskesmas.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Beban kerja, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama kepada masyarakat haruslah memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Setiap komponen dalam puskesmas memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Salah satu komponen tersebut ialah pejabat struktural. Pejabat struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan struktural juga merupakan jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah hingga yang tertinggi. Pejabat struktural mempunyai tugas untuk memimpin, mengawasi dan mengkoordinasi kegiatan Puskesmas yang dapat dilakukan.

Pejabat struktural dalam menjalankan tugasnya sangat berhubungan dengan kepemimpinan yang diterapkan, motivasi dan beban kerja yang dimiliki. Kepemimpinan pejabat struktural dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dan cara pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di puskesmas. Motivasi pejabat struktural tidak hanya terbatas pada motivasi yang dimiliki oleh pejabat struktural tetapi bagaimana cara memotivasi bawahan di puskesmas. Selain

itu, beban kerja yang dimiliki pun akan berhubungan dengan bagaimana pejabat struktural puskesmas tersebut menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Sebagai pimpinan yang salah satu tugasnya yaitu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai baik program UKM, UKP maupun penyelenggaraan jaringan pelayanan kesehatan.

Puskesmas Christina Martha Tiahahu terletak di Kelurahan Ahusen, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon. Puskesmas Christina Martha Tiahahu juga mempunyai satu puskesmas pembantu (Pustu) yang terletak di Kelurahan Batu Gajah yang jaraknya \pm 2 Km dari jarak Puskesmas Christina Martha Tiahahu. Luas wilayah kerja Puskesmas Christina Martha Tiahahu yaitu 131,12 Ha, yang meliputi: Kelurahan Ahusen, Kelurahan Uritetu, Kelurahan Hunipopu, Batu Meja RW 006, Batu Bulan dan Batu Gajah. Dengan jumlah penduduk 25.950 jiwa, jumlah KK 6.065 KK, jumlah Desa/Kelurahan 6 dan jumlah tenaga 34 orang.

Berdasarkan uraian tersebut maka sangat penting untuk mencari tahu lebih dalam lagi tentang Analisis kepemimpinan, motivasi dan beban kerja pejabat struktural serta kinerja pegawai di Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Christina Martha Tiahahu dan dilakukan pada bulan July 2017. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan desain deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah pejabat struktural yang ada dalam Struktur Organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu dengan jumlah 5 orang yaitu Kepala Puskesmas, Kasubag. Tata Usaha, Penanggung Jawab UKM, Penanggung Jawab UKP, dan Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Dan 2 orang pegawai biasa di Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon. Teknik Sampling dalam penelitian ini menggunakan total sampling, dengan variable penelitian : Kepemimpinan, Motivasi, Beban Kerja, Kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, Beban Kerja, Kinerja pegawai dan merupakan pejabat struktural yang ada dalam Struktur Organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu

Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan 5 orang responden tentang kepemimpinan, sebagian besar responden bekerjasama dengan staf yang lain. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan puskesmas adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kendala yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan adalah menghadapi staf dengan berbagai masalah misalnya malas masuk kerja, beban kerja pegawai besar dan tidak merata sesuai dengan tugas dan tanggungjawab sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sikap dan tindakan yang diambil sebagai seorang pimpinan dalam mengatasi masalah adalah dengan melibatkan staf sesuai tugas dan fungsi masing-masing. Sedangkan sanksi yang dapat diambil oleh pimpinan puskesmas bagi staf yang tidak disiplin adalah berupa pemotongan biaya insentif dari pendapatan lain diluar gaji pegawai.

Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan 5 orang responden tentang motivasi. Sebagai seorang ASN tentu memiliki motivasi yang tinggi sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan dengan mengedepankan azas keadilan dan pemerataan, tergantung staf yang menjalankan tugas tersebut.

Beban Kerja

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan 5 orang responden tentang beban kerja, sesuai kompetensi staf dalam melaksanakan pekerjaan secara baik, namun jika ada tugas tambahan yang diberikan terlalu banyak akan mengakibatkan pekerjaan yang monoton dan membosankan bagi staf, sehingga menyebabkan pekerjaan kejenuhan dan kebosanan

Kinerja Pegawai

Hasil wawancara mendalam dengan 5 orang responden tentang kinerja pegawai. Inilah bentuk pertanyaan serta jawaban dari responden dengan alasan sebagai berikut dalam penyelenggaraan kegiatan, seperti proses penyusunan perencanaan, pelaksanaan penilaian kinerja, manajemen pemberdayaan masyarakat, manajemen data dan informasi, manajemen program seperti program Indonesia sehat dengan pendekatan keluarga dan juga mutu pelayanan puskesmas sudah dilaksanakan dengan baik

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Dalam organisasi dan manajemen suatu organisasi, kepemimpinan merupakan hal yang penting karena ada bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengendalikan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (M. Kris Nugroho 2013). Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan faktor vital bagi keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin yang efektif sebaiknya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan bawahan, membangkitkan motivasi kerja bawahan, mengkoordinasi pekerjaan bawahan, dan melakukan supervisi pekerjaan bawahan.

Dari hasil wawancara dengan semua pejabat struktural tentang kepemimpinan pejabat struktural sudah menunjukkan kepemimpinan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari prinsip utama pejabat struktural sebagai seorang pimpinan yaitu menjalankan kewajiban sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan, bekerja sesuai ketentuan yang ada, mampu mengkoordinir dalam tugas dan tanggung jawab, serta mampu bekerjasama dengan bawahan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik bagi puskesmas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan semua pejabat struktural di Puskesmas tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pejabat struktural sudah menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya ini disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kusederajatkan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama. Ini merupakan gaya kepemimpinan yang baik karena mampu mengkoordinir bawahan dan mendengar masukan-masukan dari bawahan untuk meningkatkan hasil kerja yang baik untuk puskesmas.

Kepemimpinan pejabat struktural di Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, hal ini berkaitan dengan cara penyelesaian masalah yang diterapkan di Puskesmas. Setiap pejabat struktural atau penanggung jawab dalam struktur organisasi di puskesmas mereka selalu mengkoordinir staf bawahannya dalam bekerja, kemudian apabila ada masalah yang dihadapi menyangkut pekerjaan, semua di rangkum dan disampaikan kepada kepala puskesmas.

Selain itu dari hasil wawancara yang dilakukan tentang adanya beban atau kendala yang dihadapi oleh pejabat struktural menyatakan bahwa memang ada beban atau kendala yang dihadapi. Hal ini dapat dilihat dari pejabat struktural yang merasa masih baru dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang penanggung jawab UKP. Kemudian dilihat dari jumlah kunjungan pasien yang tinggi di Puskesmas Christina Martha Tiahahu, dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit dan beban kerja yang banyak. Kemudian dilihat juga dari cara kerja masing-masing pegawai yang malas dan juga rajin dalam bekerja.

Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu membawa misi kelompoknya ke arah yang baik dan tetap teguh merangkul semua anggota kelompok seperti: pemimpin yang cerdas, pemimpin yang berinisiatif, pemimpin yang bertanggung jawab, pemimpin yang dapat dipercaya, pemimpin yang jujur, pemimpin yang rela berkorban, dan pemimpin yang dicintai dan mencintai kelompoknya. Seorang pemimpin bukanlah manusia sempurna namun, seorang pemimpin yang ideal dituntut untuk mengusahakan kesempurnaan untuk kemajuan visi kelompoknya. Sebaiknya sebagai seorang pimpinan yang baik haruslah menjadi seorang pemimpin yang mampu mengkombinasikan gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan birokratis. Dimana pimpinan mampu bekerjasama dengan bawahan di dalam suatu organisasi berdasarkan aturan-aturan yang ada di dalam organisasi untuk menciptakan hasil kerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza Zulfina (Jurnal 2012) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksanaan farmasi di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kinerja karena apabila pemimpin suatu instansi/institusi mampu memotivasi kerja karyawan di lingkungan maka karyawan di lingkungannya akan memiliki semangat kerja yang tinggi yang akan berpengaruh baik terhadap hasil kerjanya.

Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam di atas yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat menjadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan (Eni Radiani, Jurnal 2012).

Dari hasil wawancaradengan semua pejabat struktural tentang motivasi pejabat struktural dalam bekerja sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari motivasi masing-masing pejabat struktural yaitu mencari nafkah untuk keluarga, kemudian bekerja sesuai profesi masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan semua pejabat struktural tentang cara pejabat struktural memotivasi staf bawahannya dalam bekerja sudah baik, namun motivasi dari masing-masing pegawai untuk bekerja masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari cara kerja pejabat struktural untuk selalu memantau hasil kerja pegawai, menanyakan hasil kerja atau cakupan kerja sampai dimana, apa kendala yang dihadapi, kemudian mengadakan rapat dan sama-sama memberi masukan atau motivasi sesuai kebutuhannya.

Dalam hal ini juga gaya kepemimpinan demokratis gunakan yaitu dengan mengadakan rapat bersama dan memecahkan masalah. Kemudian untuk mendapatkan seorang tenaga kerja yang termotivasi seharusnya dengan cara menerima pegawai yang termotivasi dari dirinya sendiri, caranya dengan mengkaji riwayat dan pengalaman mereka seperti: dengarkan dan hargai ide-ide baru karyawan, pelihara hubungan sosial yang baik, bantu merencanakan karier pegawai, jelaskan peran karyawan terhadap

puskesmas, apresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun, lakukan kontrol dengan sering muncul saat karyawan bekerja, bangun kepercayaan antara anda dan pegawai, buat suasana kerja yang positif dan menyenangkan, dorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang, berwibawalah namun tidak kaku, rencanakan waktu gathering dan refreshing, berikan perhatian dan human touch, jadi contoh yang baik, beri insentif atau bonus yang adil.

Kemudian dari hasil wawancara yang dengan semua pejabat struktural tentang cara pejabat struktural memotivasi staf bawahannya, bahwa ada penghargaan yang diberikan kepada staf walaupun penghargaan tidak dalam bentuk resmi (preword). Hal ini dapat dilihat dari penghargaan yang tidak terlalu resmi berupa traktiran makan atau sedikit uang yang diberikan kepada staf apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza Zulfina (Jurnal 2012) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksanaan farmasi di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan bahwa bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi yang juga akan meningkatkan hasil kerjanya.

Beban Kerja

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja tidak hanya dilihat dari beban fisik semata akan tetapi beban kerja juga bisa berupa beban mental. Pekerjaan yang mempunyai beban kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja, dan ada kemungkinan dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu, kurang memuaskan dan mengakibatkan kekecewaan dengan hasil yang diharapkan (Wawan Setiawan, Jurnal 2013).

Dari hasil wawancara dengan semua pejabat struktural tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pejabat struktural menyatakan bahwa ada pengaruh dalam beban kerja yang diberikan. Karena beban kerja yang dikerjakan terlampaui banyak dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit. Contohnya, dalam pelaksanaan UKP (Upaya Kesehatan Perorangan) yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan semua pejabat struktural tentang cara menyelesaikan beban kerja yang berlebihan dan harus diselesaikan tepat waktunya pejabat struktural menyatakan bahwa untuk menyelesaikannya mereka harus lembur diluar jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari mereka bekerja sebisa mungkin untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan juga mereka minta perpanjangan waktu untuk dapat menyelesaikannya. Kalau tidak hasil yang didapatkan pasti tidak memuaskan atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh puskesmas.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan tentang pembagian beban kerja pejabat struktural menyatakan bahwa pembagian beban kerja sudah sesuai dengan porsi atau profesi masing-masing dan juga ada yang belum sesuai. Hal ini dapat dilihat dari pembagian-pembagian program UKM yang harus dilaksanakan, misalnya pemberian vitamin A yang diberikan kepada bayi/balita pada saat turun posyandu. Namun dilihat dari jumlah tenaga kerja yang sedikit mengakibatkan satu orang pegawai memegang program lebih dari satu program. Ini juga yang mengakibatkan pembagian beban kerja yang banyak dan tidak sesuai untuk pegawai tersebut.

Dari hasil wawancara dengan 2 orang pegawai di Puskesmas tentang pembagian beban kerja kepada pegawai menyatakan bahwa sangat banyak beban kerja yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari adanya beban kerja pokok dan beban kerja tambahan. Di puskesmas ini ada namanya pelayanan dalam gedung dan pelayanan luar gedung. Pelayanan dalam gedung ini sudah sesuai dengan aturan misalnya upaya kesehatan perorangan (UKP) seperti: RR, BPU, BPG, UDG, Laboratorium dan KIA-KB. Sedangkan pelayanan di luar gedung misalnya upaya kesehatan masyarakat (UKM) seperti: pelayanan promosi kesehatan, pelayanan kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan

ibu, anak, dan keluarga berencana, pelayanan gizi, dan pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit. Jadi yang dimaksudkan dengan beban kerja pokok adalah pelayanan di dalam gedung, misalnya di bagian pendaftaran atau RR. Seorang pegawai ditempatkan di bagian pendaftaran atau RR, dia juga mempunyai beban kerja tambahan yaitu di luar gedung sebagai pemegang program promosi kesehatan dan kesehatan lingkungan misalnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kori Puspita Ningsih (Jurnal 2013) tentang hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di instalasi rekam medis Rumah Sakit Mata "Dr.Yap" Yogyakarta bahwa semakin besar beban kerja semakin menimbulkan kelelahan kerja atau kejenuhan karyawan sehingga semakin menurun kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Iskandar adalah : "Suatu kemampuan dan keahlian seseorang dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja". Sedangkan Mangkunegaran berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah : "Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja juga merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggungjawaban seseorang dalam melakukan tugasnya (Nurhelda Riana, Jurnal 2013).

Menurut Ummi Masitahsari (Jurnal 2015), masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya.

Dari hasil wawancara dengan semua pejabat struktural tentang kemampuan pejabat struktural menyelesaikan setiap pekerjaan belum dikatakan optimal. Hal ini dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Ada pegawai yang mampu, ada juga pegawai yang tidak mampu. Karena ada pegawai yang rajin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, ada juga pegawai yang masa bodoh dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan semua pejabat struktural tentang pejabat struktural bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal sudah sesuai. Hal ini dapat dilihat dari cara kerja pegawai sesuai dengan SOP yang ditentukan dan untuk setiap harinya ada pemasukan laporan berupa apa pekerjaan yang pegawai kerjakan pegawai menulisnya dan apa yang ditulisharusdikerjakan.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap semua pejabat struktural tentang kemampuan pejabat struktural untuk bekerja sama dengan semua rekan kerjanya belum baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap pekerjaan yang dilakukan, tidak semuanya bertanggung jawab dan kurang kesadaran dari beberapa pegawai yang ada untuk menjalankan tugasnya. Kerja masing-masing pegawai masih iri satu dengan yang lain. Contohnya untuk program turun posyandu, ditentukan 2 atau 3 orang. Yang terjadi hanya 1 orang yang turun posyandu.

Selain itu dari hasil wawancara dengan semua pejabat struktural tentang kehadiran pejabat struktural sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari kepatuhan pejabat struktural untuk hadir sesuai jam kantor. Karena di Puskesmas Christina Martha Tiahahu jam kerja mulai dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore, diawali kerja dengan apel pagi bersama dan pulang kerja pun dengan apel sore bersama. Walaupun terdapat satu atau dua pegawai yang tidak patuh.

Kemudian dari hasil wawancara tentang pelaksanaan UKM oleh pejabat struktural belum cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa program yang belum mencapai tingkat pencapaian program.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Heru Sumantri (Jurnal 2015) tentang kinerja pegawai puskesmas dalam pelayanan kesehatan masyarakat di Puskesmas Rawat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda bahwa kinerja pegawai puskesmas dapat dikatakan cukup baik yang dapat tercermin dari kualitas kinerja pegawai, kemampuan pegawai, dan kedisiplinan pegawai yang sudah terlaksana dengan baik walaupun masih adanya pegawai yang kurang teliti dan kurang disiplin. Faktor pendukung kinerja pegawai yaitu suasana yang kondusif dan adanya kerjasama antar pegawai, sedangkan faktor penghambat kinerja pegawai yaitu kurangnya pelatihan teknis dan kurangnya kesadaran pegawai dalam menaati ketentuan jam kerja.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pejabat struktural yang ada di dalam Struktur Organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon sudah cukup baik, dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam pengambilan keputusan serta memecahkan masalah-masalah yang terjadi. Dan kepemimpinan ini juga menggunakan gaya kepemimpinan birokratis dalam memberikan sanksi kepada pegawai apabila melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Namun tidak semua pimpinan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik berdasarkan penilaian pegawai.
2. Motivasi dari pejabat struktural dalam bekerja sudah baik. Namun dalam hal memotivasi bawahan yang diberikan oleh para pejabat struktural kepada staf bawahannya masih rendah berdasarkan penilaian pegawai
3. Beban Kerja diterima dan dikerjakan oleh pejabat struktural yang ada di dalam Struktur Organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon serta staf bawahannya didapatkan bahwa beban kerja yang dikerjakan sangat banyak. Sehingga hasil kerja yang dihasilkan pun belum maksimal.
4. Kinerja pegawai yang ada dalam struktur organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon belum dikatakan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Eni Radiani. 2014. Tesis Analisis Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan (ASKEP) Di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Ciamis
- Ilham Heru Sumantri. 2015. Jurnal kinerja pegawai puskesmas dalam pelayanan kesehatan masyarakat di Puskesmas Rawat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda
- Kori Puspita Ningsih. 2013. Jurnal hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di instalasi rekam medis Rumah Sakit Mata "Dr.Yap" Yogyakarta
- Masitahsari, Ummi. 2015. Jurnal Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar
- M. Kris Nugroho. 2014. Tesis Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Kinerja Perawat Pegawai Daerah Di Puskesmas Kabupaten Kudus
- Nurhelda Riana. 2013. Jurnal Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Di Puskesmas Marinda Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara
- Puskesmas Christina Martha Tiahahu. 2016. Profil Puskesmas Christina Martha Tiahahu Tahun 2016
- Riza Zulfina, Faisal. 2012. Jurnal Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Pelaksana Farmasi Di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan
- Wawan Setiawan. 2014. Tesis Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Di Desa Dalam Pertolongan Persalinan Di Kabupaten Tasikmalaya