

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) salah satu pilar pelaksanaan reformasi bidang kesehatan yang diinginkan dapat dipercepat dan disinergikan secara lebih luas antara pusat dan daerah melalui upaya distribusi, modal dan retensi pasokan tenaga kesehatan untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan kesehatan jangka menengah dan dapat dicapai dalam jangka panjang. Investasi dalam perencanaan kuantitas, kualitas dan distribusi Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kesehatan akan meningkatkan kualitas desain Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kesehatan. Tindakan profesional oleh petugas kesehatan sebagai akibat tuntutan masyarakat sangat dibutuhkan dalam melakukan pelayanan prima atau layanan berkualitas tinggi dan untuk menjaga produktivitas kerja yang baik.

Nonong, N. (2022: 26) menyebutkan bahwa:

Penyelenggaraan pemerintah yang efektif dan efisien menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan disegala bidang. Kenyataan itu menuntut profesionalisme sumberdaya manusia aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintahan, namun demikian, yang terjadi saat ini bahwa profesionalisme yang diharapkan dari sumberdaya manusia belum sepenuhnya terwujud.

Salah satu penyebab utamanya adalah ketidaksesuaian kualifikasi pegawai yang dipekerjakan, kesenjangan ini disebabkan oleh tidak meratanya distribusi pengetahuan dan keterampilan antar karyawan. Begitu pula dengan pendistribusian pegawai yang belum didasarkan pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam artian belum didasarkan pada beban kerja organisasi. Konsentrasi pekerja di unit lain menjadi realita permasalahan ini. Di sisi lain, pembentukan suatu organisasi biasanya tidak didasarkan pada kebutuhan nyata, dalam artian organisasi yang dihasilkan terlalu besar dan beban kerja yang ringan, sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang menggerakkan dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia berfungsi optimal apabila organisasi dapat menunjang kemajuan karir dengan memperhatikan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Jabatan dan Analisis Beban Kerja mengamanahkan bahwa:

Setiap instansi wajib melakukan analisa jabatan untuk penataan kelembagaan, kepegawaian dan perencanaan pelatihan, pendidikan, penetapan standar kompetensi, penyusunan sasaran kerja penetapan kelas jabatan dan pengawasan setiap tahun. Pelaksanaan analisis beban kerja diharapkan agar dapat terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumberdaya manusia aparatur yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Selain itu, pelaksanaan analisis beban kerja dapat menghasilkan suatu tolak ukur bagi pegawai/unit organisasi dalam pembagian tugas serta melaksanakan kegiatannya dan juga dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan langkah-langkah lainnya dengan meningkatkan pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur negara baik dari segi kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian.

Senada oleh Ramadhan, H. G., dkk. (2023:178) menyatakan: Analisis jabatan dan beban kerja pegawai yang kompetensi dapat meningkatkan produktivitas, sehingga sumber daya manusia dapat dikatakan suatu proses yang terdiri dari atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

Menurut Komalasari, S., dkk. (2022:91) Analisis pekerjaan ini adalah: Proses sistematis untuk menemukan konten Jabatan (*job content*), yang meliputi tugas, pekerjaan, tanggung jawab, wewenang dan kondisi kerja serta persyaratan kualifikasi dibutuhkan (*job requirements*), seperti pendidikan, keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja dan lain-lain agar seseorang dapat mengerjakan tugas dalam posisi yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Output dari analisis jabatan adalah deskripsi jabatan (*Job Description*) dan spesifikasi jabatan (*Job Specification*).

Semaun, F. (2019), menyebutkan bahwa analisis jabatan (*job analysis*) adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang seperti apa yang akan dipekerjakan. Oleh karena itu, untuk mendukung kelayakan investasi karyawan harus melakukan analisis tempat kerja dalam organisasi.

Hasil analisa jabatan tersebut menghasilkan uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan yang dapat digunakan dalam pekerjaan sumber daya manusia. Analisis pekerjaan mengungkapkan karyawan mampu bekerja secara

efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi sedemikian rupa sehingga merespon baik secara kualitatif maupun kebutuhan organisasi. Analisis pekerjaan sangat penting dalam rekrutmen karena dapat menentukan beban kerja karyawan. Analisis Jabatan ini merupakan salah satu fungsi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man at the right place*).

Dengan adanya analisa jabatan dan analisa beban kerja, maka akan diketahui mengenai uraian jabatan, beban kerja per jabatan, peta jabatan, dan bobot jabatan dan hasil dapat digunakan untuk menganalisis kebutuhan pegawai, penetapan kompetensi dan syarat dari suatu jabatan, serta sebagai indikator kinerja pegawai. Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021:102) beban kerja adalah “suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu”.

Menurut Muhtar, M. (2022: 68) mengemukakan beban kerja ialah

Bagian dari jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, beban kerja dilakukan dengan membandingkan bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja.

Sedangkan kondisi yang saat ini ditemukan bahwa Pemerintah Kota Metro salah satunya Dinas Kesehatan Kota Metro tidak melakukan penyusunan analisis jabatan selama 5 tahun yaitu sejak tahun 2017. Analisis jabatan kembali disusun pada tahun 2023 dan telah disahkan berdasarkan Keputusan Walikota Metro Nomor 808/KPTS/SETDA/07/2023 Tentang Penetapan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Metro.

Dinas Kesehatan Kota Metro adalah unsur pelaksana teknis daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota Metro. Berdasarkan Keputusan Walikota Metro Nomor 03 tahun 2004 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah, tugas pokok Dinas Kesehatan Kota Metro adalah melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang peningkatan kesehatan masyarakat, pelayanan kesehatan, pencegahan, pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan serta kesehatan keluarga dan gizi (Profil Dinas Kominfo, 2022).

Jumlah pegawai di Dinas Kesehatan Kota Metro Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Keadaan SDM Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Metro Tahun 2024

No	Jenis Sumberdaya Manusia Kesehatan	PNS	Lainnya	Jumlah
1	Kepala Dinas	1		1
2	Sekretariat	1		1
	Sub Bagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat	4	2	6
	Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset	8	6	15
	Sub Bagian Kepegawaian, Umum dan Hukum	2	12	14
3	Bidang Sumber Daya Kesehatan	1		1
	Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan	2	4	6
	Seksi Alkes dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT)	1	2	3
	Seksi Kefarmasian	5	3	8
4	Bidang Kesehatan Masyarakat	1		1
	Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi	7	1	8
	Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat	4	1	5
	Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga	4	3	7
5	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	1		1
	Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular	4	2	6
	Seksi Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa	4	1	5
	Seksi Surveillance dan Imunisasi	4	2	6
6	Bidang Pelayanan Kesehatan	1		1
	Seksi Pelayanan Kesehatan Primer dan Kesehatan Tradisional	3	12	15
	Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Pembiayaan Kesehatan	3	4	7
	Seksi Mutu dan Perizinan	3	3	6
7	Kelompok Jabatan Fungsional	12	0	12
	JUMLAH	76	58	134

Sumber: Dokumen Deskripsi Sumber Daya Manusia Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Metro Tahun 2024

Pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa SDM Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Metro adalah sebanyak 76 orang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari 8 orang Pejabat Struktural, 56 orang pemangku jabatan pelaksana, dan 12 orang pemangku jabatan fungsional serta terdapat Tenaga Kontrak daerah berjumlah 58 orang. Dinas Kesehatan Kota Metro memiliki Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Tipe A yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat dan 4 Bidang, yaitu Bidang Sumber Daya Kesehatan, Bidang Kesehatan Masyarakat, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit serta Bidang Pelayanan Kesehatan.

Sedangkan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan berdasarkan Peta Jabatan Dinas Kesehatan Kota Metro terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Kebutuhan Jabatan Fungsional dan Pelaksana Dinas Kesehatan Kota Metro

No	Nama Program	Kebutuhan (orang)	
		Jabatan Fungsional	Jabatan Pelaksana
1	Jabatan Fungsional Ahli Madya	11	
2	Sekretariat		
	Sub bagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat	5	2
	Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset	1	1
		6	
3	Bidang Kesehatan Masyarakat	17	3
4	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	12	4
5	Bidang Pelayanan Kesehatan	12	3
6	Bidang Sumber Daya Kesehatan	9	3
Jumlah		73	16

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Metro Tahun 2023

Pada tabel diatas terlihat bahwa di seluruh program secara keseluruhan jumlah jabatan fungsional dan pelaksana di Dinas Kesehatan Kota Metro masih belum tercukupi kebutuhannya. Berdasarkan perhitungan kebutuhan SDM kesehatan dengan menggunakan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK Kesehatan) di Dinas Kesehatan Kota Metro sesuai dengan peta jabatan Dinas Kesehatan Kota Metro) ditemukan hampir setiap jenjang jabatan fungsional dan jabatan pelaksana yang ada di sekretariat dan bidang-bidang Dinas Kesehatan Kota Metro masih belum terpenuhi kebutuhannya. Berdasarkan pengamatan

penulis terdapat 10 orang jabatan fungsional kesehatan puskesmas yang ditugaskan ke Dinas Kesehatan Kota Metro untuk memenuhi kebutuhan pegawai di Dinas Kesehatan yang masih kurang dan diantaranya tenaga fungsional kesehatan tersebut mengerjakan tugas administrasi dan keuangan.

Sedangkan Djazilan, M. S., & Arifin, S. (2022:1) menyebutkan bahwa "*Productivity is also related to human resource management, part of the management that studies human resource activities within the organization, managing employees so that the goals set by the organization are achieve*". Yang artinya bahwa produktivitas juga berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, bagian dari manajemen yang mempelajari aktivitas sumber daya manusia dalam organisasi, mengelola pegawai agar tujuan yang ditetapkan organisasi tercapai. Sehingga penilaian produktivitas kerja bisa dengan realisasi kerja dengan target kinerja yang salah satu indikatornya dibuktikan dengan daftar hadir masuk kerja dan pulang kerja secara elektronik. Kehadiran, keterlambatan dan pulang kerja sebelum waktunya akan terekam dalam absensi elektronik.

Penilaian produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro dilakukan melalui system Aplikasi E-Kinerja. Berdasarkan data absensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Tahun 2022 dari 134 orang pegawai terdapat 58 orang (43,28%) dengan tingkat kehadiran kurang dari 100% dan 70 orang (56,72%) dengan tingkat kehadiran 100%, kehadiran pegawai mengalami peningkatan pada tahun 2023 dari 134 pegawai, terdapat 37 orang (27,61%) dengan tingkat kehadiran kurang dari 100% dan 97 orang (72,39%) dengan tingkat kehadiran 100% dan tentunya hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja. Temuan peneliti ini didukung oleh (Irfan & Mataputun, 2021) "*Productivity is an important component in achieving company goals*" yang memiliki arti bahwa produktivitas merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan".

Maka, penilaian produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro juga selain dari absensi juga dapat dilihat pada penilaian kinerja Standar pelayanan minimal Bidang Kesehatan Kota Metro. Standar Pelayanan Minimal (SPM) merupakan ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal. Pelayanan dasar merupakan bagian dari pelaksanaan urusan wajib pemerintah daerah. Hal ini juga sudah diatur dalam Permendagri 59 tahun 2021. Target-target yang akan dicapai dalam

pelaksanaan Pembangunan Kesehatan berdasarkan data indikator kinerja SPM Bidang Kesehatan Kota Metro adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Realisasi SPM Bidang Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Metro

No	Indikator Kinerja Utama	Target SPM	2021	2022	2023
			Realisasi (%)	Realisasi (%)	Realisasi (%)
1	Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil	100%	97%	102%	100%
2	Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin	100%	94%	100%	100%
3	Pelayanan Kesehatan Bayi baru Lahir	100%	96%	103%	100%
4	Pelayanan Kesehatan Balita	100%	93%	94%	97%
5	Pelayanan Kesehatan pada usia Pendidikan Dasar	100%	85%	100%	100%
6	Pelayanan Kesehatan Usia Produktif	100%	77%	78%	87%
7	Pelayanan Kesehatan pada Usia Lanjut	100%	100%	106%	100%
8	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	100%	100%	100%	100%
9	Pelayanan kesehatan penderita Diabetes Melitus	100%	103%	100%	100%
10	Pelayanan kesehatan jiwa pada ODGJ (orang dengan gangguan jiwa) berat	100%	100%	100%	100%
11	Pelayanan kesehatan orang tertugaTB	100%	84%	105%	100%
12	Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi HIV	100%	104%	118%	100%

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Metro.

Dari tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas kerja melalui penilaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Dinas Kesehatan Kota Metro masih ada jenis pelayanan yang belum mencapai target standar pelayanan minimal, diantaranya: pelayanan kesehatan balita dan pelayanan kesehatan usia produktif pada tahun 2021, 2022 dan 2023. Hal ini menunjukkan pelayanan masih belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi, agar Standar Pelayanan Minimal dapat tercapai maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dalam bidang kesehatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Anugrah Yefta (2020) dengan judul penelitian Analisis Pekerjaan Pengerolan Plat Pada Tingkat Produktivitas Kerja Di PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa rata-rata produktivitas kerja/LUR dari pekerja di divisi pengerolan plat adalah 65,91% dan berdasarkan 7 faktor yang ditentukan, secara stilmultan, semua faktor tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial, factor yang paling mempengaruhi dalam produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada sedikit perbedaan dengan hipotesis sementara peneliti yang menyatakan bahwa analisis pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Sehingga berdasar narasi yang telah penulis susun tertarik mengambil keputusan dan memberi judul penelitian tentang **“Pengaruh Analisis Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Lampung”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan yang di hadapi :

- a. Analisis jabatan tidak dilakukan setiap tahun
- b. Jumlah tenaga pelaksana PNS yang berada di Dinas Kesehatan Kota Metro masih belum tercukupi kebutuhannya.
- c. Terdapat 10 orang jabatan fungsional Kesehatan dipuskesmas diperbantukan ke Dinas Kesehatan Kota Metro dan sebagian melakukan pekerjaan administrasi dan keuangan
- d. Dinas Kesehatan Kota Metro hanya terdapat beberapa jenis SDMK dengan keadaan yang sesuai dengan kebutuhan
- e. Tingkat kehadiran kurang dari 100% berdampak pada produktivitas kerja.
- f. Pelayanan kesehatan balita yang baru tercapai 94% dan Pelayanan Kesehatan Usia Produktif baru tercapai 78%.

2. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah analisis jabatan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Lampung?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Lampung?
- c. Apakah analisis jabatan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh, diantaranya sebagai berikut :

- a. Analisis Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Lampung.
- b. Beban kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Lampung.
- c. Analisis jabatan dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini mampu memberikan sumbangsih dan masukan bagi Dinas Kesehatan Kota Metro untuk melakukan analisis jabatan serta mengevaluasi beban kerja guna meningkatkan produktifitas pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro.

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan dalam melakukan kajian lebih mendalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai serta mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah dengan kondisi nyata di lingkungan kerja.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

Sifat Penelitian	: Deskriptif
Subjek yang diteliti	: Pegawai
Objek Penelitian	: Analisis Jabatan dan Beban kerja Produktivitas Kerja.
Tempat Penelitian	: Dinas Kesehatan Kota Metro
Waktu Penelitian	: Tahun 2024