

PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAMBERAMO TENGAH

YULIATI KALA'PADANG, HERMIN Y. KOBAK

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah. Dengan fokus kajian pada Bagaimana Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, dan tujuannya adalah Untuk mengetahui Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah.

Desain penelitian yang di gunakan adalah deskriptif dengan instrument inti wawancara dan teknik analisa data menggunakan penyajian dengan tiga tahap yaitu reduksi data, display data dan verifikasi data yang berkaitan dengan 3 indikator yang dipilih.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Kemampuan, adalah kapasitas pegawai dalam memahami tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan unit kerja yang ditempatinya, berdasarkan hasil penelitian hal tersebut berada pada kondisi baik, dimana pegawai Dinas Kesehatan dipandang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, walaupun sedikit terkendala dengan tumpeng tindihnya tugas pegawai dikarenakan kekurangan personil.

Keterampilan, adalah kemahiran seseorang atau pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah sejauh ini hal tersebut relative berjalan dengan baik, dimana pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya dengan diikutsertakan pada berbagai jenis pelatihan yang ada baik didaerah maupun dari pusat.

Lingkungan kerja, adalah penciptaan suasana kerja yang nyaman dan harmonis antar pegawai yang ada pada suatu instansi. Berdasarkan hasil peneliti hal ini merupakan hal yang perlu menjadi perhatian khusus, karena kerapihan, tingkat kenyamanan dan penataan ruang yang baik belum dapat diwujudkan sehubungan kondisi bangunan yang kurang baik, bahkan sarana prasarana penunjang lainnyapun relative terbatas dan dalam kondisi yang kurang memadai.

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Agenda, perbaikan kinerja pegawai merupakan langkah dalam mewujudkan dinamika kerja yang lebih professional dan akuntabel sehingga dapat memberikan pelayanan public yang baik dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab aparatur pada masing-masing unit kerja yang ada.. Dengan berlakunya Undang-Undang tersebut pula maka perlu komitmen yang tinggi dari aparatur dalam upaya meningkatkan kinerjanya sebagai perwujudan dari good governance dan clean governance.

Pada saat sekarang ini banyak kasus yang terjadi terutama dalam pelayanan kesehatan. Walaupun pemerintah daerah telah menetapkan aturan, namun para orang tua masih lalai untuk memahami ketentuan dasar tersebut.

Terjadinya kelalaian dalam penanganan medis juga dapat juga disebabkan oleh faktor pendidikan

yang dimiliki oleh tenaga medis dalam memahami teknis tugas dan fungsinya. Berdasarkan hasil observasi dan survei yang dilakukan penulis diketahui bahwa Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah terutama di bidang Pelayanan kesehatan masih belum maksimal

Dengan demikian bertolak dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai “Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu Bagaimana Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah
2. Sebagai bahan evaluasi agar terciptanya kinerja yang optimal serta para pegawai dapat bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat dalam pembuatan akta kelahiran
3. Sebagai acuan untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
4. Untuk menemukan solusi agar bisa meningkatkan kualitas serta kinerja pegawai dalam melayani masyarakat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelaksanaan atau Implementasi

Demikian lebih lanjut Hartono (2002) dalam Darwin mengatakan, setidaknya terdapat 4 (empat) hal penting dalam proses pelaksanaan kebijakan, yakni :

1. Pendayagunaan sumber (pelipatan orang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan).
2. Interpretasi, atau pandangan teori terhadap sesuatu.
3. Manajemen program.
4. Penyediaan layanan dan manfaat pada publik.

Oleh sebab itu pelaksanaan kebijakan dapat mencapai tujuan, kebijakan harus dilakukan dengan baik. Sesuai program kebijakan umum sebagai manapun baiknya suatu kebijakan, kalau tidak disiapkan dan direncanakan strategi secara baik dalam pelaksanaannya, maka apa yang menjadi tujuan kebijakan juga tidak akan terwujud.

2. Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentoso (1999:2) mengemukakan bahwa: "Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Sedangkan menurut Moeheriono (2012:95) mendefinisikan "kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau kebijakan pegawai yang diperoleh dalam Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui sebuah perencanaan dengan hukum yang berlaku.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentoso (1999:27) faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari usaha kerja sama (antarindividual) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai sistem itu sendiri. Sedangkan efisiensi dari suatu kerja sama dalam suatu sistem (antarindividual) adalah hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja (performance) organisasi tersebut. Walaupun kejelasan wewenang dengan tanggung jawab setiap peserta harus disertai dengan kapasitas masing-masing peserta organisasi bersangkutan.

3) Disiplin

Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada sanksi yang yang melanggar. Dalam hal ini seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang (atasan atau karyawan bawahan) berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

a. Dasar-dasar Pengukuran kinerja

Moeheriono (2012:96), pengukuran kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa aspek yang mendasar dan yang paling pokok dari pengukuran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai, dapat diukur berdasarkan petunjuk teknis pelaksanaan tugas kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi, dan misinya
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu kepada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci

3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dipelaksanaankan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mnegevaluasi langkah apa yang diambil dlam organisasi selanjutnya.

d. Indikator kinerja

Dalam penelitian ini indikator yang penulis gunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kinerja para pegawai adalah sebagai berikut:

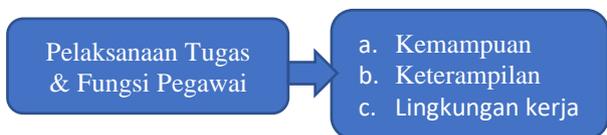
1. Hasil kerja, adalah objek yang berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi
2. Tanggung jawab, ialah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja atau tidak sengaja.

B. Variabel dan Indikator Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang di teliti, maka perlu di tetapkan variabel penelitian yang jelas sehingga di harapkan dapat menjawab tujuan yang hendak di capai. Penelitian ini menggunakan variabel tunggal mengenai pelaksanaan kerja dengan indicator secara khusus dikaji mengenai pemenuhan tugas pokok dan fungsi pegawai yaitu sebagai berikut:.

1. Kemampuan, bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik dan mental
2. Keterampilan, bakat yang dipelajari seseorang untuk melakukan suatu tugas.
3. Lingkungan, segala sesuatu disekitar subjek manusia yang terkait dengan aktifitasnya.

C. Kerangka Konseptual



III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Type dan Dasar Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian deskriptif dengan jenis kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini

B. Informan

1. Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah
2. Kepala Bidang Program

3. Kepala Bidang kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah.
4. Staff Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah.

C. Instrument Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Maleong, 2000:135). Wawancara yang digunakan oleh peneliti

2. Observasi

Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2009:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2009:240)

D. Teknik Analisa Data

Analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Mattehew B dan A Michael H, 1992:16), yaitu:

1. Reduksi Data

Merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabsaan, dan tranformasi data “kasar” yang dihasilkan dari catatan-catatan tertulis lapangan. Sebagaimana yang diketahui reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.

2. Penyajian Data

Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Dengan melihat penyajian-penyajian kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisis ataukah mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang di dapat dari penyajian-penyajian tersebut. Penyajian yang paling sering digunakan pada kualitatif pada masa lalu adalah bentuk teks naratif. Penciptaan dan penggunaan penyajian tidaklah terpisah dari analisis.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam hal ini dilakukan setelah tahap reduksi data dan penyajian data selesai. Dari permulaan mengumpulkan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda mencatat keteraturan, pola-pola,

penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Teknik analisis data kualitatif yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis siklus atau interaktif dimana peneliti harus bergerak di antara empat alur itu selama pengumpulan data selanjutnya bergerak di antara reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan selama sisa penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan hasil wawancara dengan sejumlah informan mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan

peneliti melakukan wawancara dengan Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, beliau mengatakan sebagai berikut:

“Pada dasarnya ASN yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah telah ditempatkan sesuai dengan kemampuannya masing-masing, yang menjadi kendala saat ini pada banyaknya formasi jabatan yang diperlukan namun masih belum ada yang menempati karena keterbatasan jumlah personil yang diperlukan tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang diemban oleh masing-masing ASN. (Wawancara dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, tanggal 12 November 2018)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bidang kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah mengenai sejauhmana kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh ASN pada dinas tersebut dengan unit kerja yang ditempatinya, beliau menyampaikan sebagai berikut:

“Secara khusus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, perihal penempatan pegawai sudah dikondisikan dengan baik dan sesuai dengan kemampuannya masing-masing, namun kendala yang ada dalam masalah penyelesaian pekerjaan yang harus sesuai dengan batas waktu yang ditentukan mengalami sedikit masalah karena banyaknya pegawai yang memiliki tugas ganda pada unit yang berbeda, hal tersebut terpaksa dikondisikan sehubungan masih terbatasnya jumlah pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan. (Wawancara dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, tanggal 12 November 2018)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut, maka kemampuan yang dimiliki pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah sudah diatur dengan baik sesuai bidang keahliannya masing-masing, namun dikarenakan masih terbatasnya jumlah personil yang ada, maka

banyak pegawai yang harus mengerjakan tugas ganda pada unit pekerjaan yang berbeda, hal tersebut perlu menjadi perhatian khusus sehingga tidak menghambat dalam penyelesaian waktu pelaksanaan pada suatu program kerja yang dilaksanakan.

2. Keterampilan

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bidang kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah., beliau mengatakan sebagai berikut:

“Dalam upaya peningkatan keterampilan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, maka kami selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan berkaitan dengan bidang—bidang kerja yang ada, baik pelatihan yang diadakan pemerintah setempat maupun pelatihan yang diselenggarakan pemerintah pusat. (Wawancara dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, tanggal 12 November 2018)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Staff Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah mengenai sejauhmana pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai jenis pelatihan dalam upaya peningkatan keterampilannya, beliau menyampaikan sebagai berikut:

“Para staf yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah ini banyak yang sudah diikuti untuk menjadi peserta pada berbagai macam jenis pelatihan yang diadakan, baik di daerah maupun pelatihan di pusat, hal tersebut biasanya melalui penunjukkan langsung dari pimpinan siapa saja yang berangkat untuk mengikuti pelatihan tersebut, jadi bukan dari pegawai sendiri yang meminta kepada pihak pimpinan. (Wawancara dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, tanggal 12 November 2018)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut, maka dalam upaya peningkatan keterampilan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah telah dilakukan dengan upaya mengikutsertakan pegawainya dalam berbagai jenis pelatihan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah daerah maupun yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat, hal tersebut merupakan program rutin dari dinas sehingga setiap tahun berjalan dianggarkan kas untuk membiayai kebutuhan pelatihan-pelatihan khususnya bagi staff yang ada pada dinas kesehatan.

3. Lingkungan kerja

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bidang kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah., beliau mengatakan sebagai berikut:

“Saat ini lingkungan kerja memang belum dapat mendukung dalam upaya penciptaan kinerja pegawai secara maksimal, hal tersebut dikarenakan masih banyak kendala yaitu antara lain, ruang kantor yang ada relative kecil dan bangunannya semi permanen, pengaturan antar ruangan pada unit kerja yang dibutuhkan belum dapat terkondisikan karena keterbatasan ruang, sarana prasarana lain yang relative masih terbatas sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai. (Wawancara dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, tanggal 12 November 2018)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah mengenai sejauhmana lingkungan kerja dapat mendukung terhadap kelancaran pelaksanaan pemenuhan tugas pokok dan fungsi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, beliau menyampaikan sebagai berikut:

“Kenyanaman lingkungan kerja memang merupakan salah satu kendala yang paling dirasakan oleh pegawai pada saat ini, sehingga perlu menjadi prioritas penataan kembali yaitu pembangunan kantor baru untuk Dinas Kesehatan sehingga memperoleh Gedung kantor yang benar-benar layak agar pengaturan penempatan ruang pelayanan dan ruang lainnya yang diperlukan dapat terkondisikan secara baik dan rapih serta ketersediaan sarana prasarana penunjang lainnya yang saat ini relative masih sangat terbatas dan dalam kondisi yang kurang baik. (Wawancara dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah, tanggal 12 November 2018)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut, maka terungkap secara jelas dimana masalah terbesar berdasarkan 2 indikator sebelumnya adalah indikator ketiga ini, yaitu mengenai lingkungan kerja, saat ini lingkungan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo tengah masih sangat terbatas dan perlu menjadi perhatian khusus ke depan agar segera dilakukan renovasi agar ruang kantor dan sarana prasarana pendukung lainnya dapat tertata dengan baik sehingga diharapkan dapat menunjang secara positif terhadap peningkatan hasil kerja pegawai pada dinas tersebut.

B. Pembahasan

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas pegawai dalam memahami tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan unit kerja yang ditempatinya; Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (1996:46) bahwa kemampuan (ability)

adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Thoha menyatakan bahwa, “Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan”. Hal itu didukung oleh pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2000:67) yang menyatakan bahwa, “Kemampuan (ability) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (knowledge dan skill)”.

Jadi, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya. Berdasarkan uraian pendapat diatas, kemampuan dapat diukur dari Pengetahuan

Tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila para pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Subagyo (dalam Mangkunegara, 2000:46), “Pengetahuan pegawai merupakan segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai”.

Pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugasnya dengan baik sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan bahwa, “Pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas.

kemampuan yang dimiliki pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah sudah diatur dengan baik sesuai bidang keahliannya masing-masing, namun dikarenakan masih terbatasnya jumlah personil yang ada, maka banyak pegawai yang harus mengerjakan tugas ganda pada unit pekerjaan yang berbeda, hal tersebut perlu menjadi perhatian khusus sehingga tidak menghambat dalam penyelesaian waktu pelaksanaan pada suatu program kerja yang dilaksanakan.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemahiran seseorang atau pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya;

Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan pegawai, maka hal tersebut akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Gibson (1998:33) mendefinisikan keterampilan sebagai, "Kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat".

Sedangkan menurut Siagian (1992:167) keterampilan adalah "Kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan". Dengan demikian keterampilan berarti penguasaan terhadap berbagai teknik, prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki anggota organisasi.

Upaya peningkatan keterampilan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah telah dilakukan dengan upaya mengikutsertakan pegawainya dalam berbagai jenis pelatihan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah daerah maupun yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat, hal tersebut merupakan program rutin dari dinas sehingga setiap tahun berjalan dianggarkan kas untuk membiayai kebutuhan pelatihan-pelatihan khususnya bagi staff yang ada pada dinas kesehatan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah penciptaan suasana kerja yang nyaman dan harmonis antar pegawai yang ada pada suatu instansi.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Masalah terbesar berdasarkan 2 indikator sebelumnya adalah indikator ketiga ini, yaitu mengenai lingkungan kerja, saat ini lingkungan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah masih sangat terbatas dan perlu menjadi perhatian khusus ke depan agar segera dilakukan renovasi agar ruang kantor dan sarana prasarana pendukung lainnya dapat tertata dengan baik sehingga diharapkan dapat menunjang secara positif terhadap peningkatan hasil kerja pegawai pada dinas tersebut.

V. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dilapangan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut di bawah ini:

Kemampuan, adalah kapasitas pegawai dalam memahami tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan unit kerja yang ditempatinya, berdasarkan hasil penelitian hal tersebut berada pada kondisi baik, dimana pegawai Dinas Kesehatan dipandang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, walaupun sedikit terkendala dengan Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

1. tumpeng tindihnya tugas pegawai dikarenakan kekurangan personil.
2. Keterampilan, adalah kemahiran seseorang atau pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, pada Dinas Kesehatan Kabupaten Memberamo Tengah sejauh ini hal tersebut relative berjalan dengan baik, dimana pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya dengan diikutsertakan pada berbagai jenis pelatihan yang ada baik didaerah maupun dari pusat.
3. Lingkungan kerja, adalah penciptaan suasana kerja yang nyaman dan harmonis antar pegawai yang ada pada suatu instansi. Berdasarkan hasil peneliti hal ini merupakan hal yang perlu menjadi perhatian Khusus, karena kerapihan, tingkat kenyamanan dan penataan ruang yang baik belum dapat diwujudkan sehubungan kondisi bangunan yang kurang baik, bahkan sarana prasarana penunjang lainnyapun relative terbatas dan dalam kondisi yang kurang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. Zainal,. 2012. Penelitian Pendidikan (metode dan paradigma baru). Bandung: PT. Remaja Rosdakrya
- B. Mattew Miles dan Michael A. Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Bogdan R dan J. Taylor S. 1993. Kualitatif (Dasardasar Penelitian). Surabaya: Usaha Nasional
- Bungin, Burhan. 2003. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Danim, Sudarwan. 2002. Menjadi Penelitian Kualitatif, Bandung : Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. 2008. Kinerja Staff dan Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Gibson. Ivancevich. Donnely. 1994. Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Gomes. Fautino. Cardoso. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ma'mur J. Asmani. 2011. Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Penelitian Pendidikan. Jogjakarta: DIVA Press.
- Moehariono, Prof, Dr. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy, J., 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy, J., 2000. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moorhead, Gregory dan G. W. Ricky,., 2013. Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- P, Robbins Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks kelompok GRAMEDIA
- P, Sondang,., Siagin. 2004. Teori Motivasi Dan Aplikasi. Jakarta: PT Asdi Mahastya
- Prawirosentoso. Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Rakhmat, Jalaludin. 1991. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sastrohadiwiryono. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- T. Hans Handoko. Dr. 1996. Manajemen edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Terry. R, G dan R. L. Laelie. 1991. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 1999. Perilaku Organisasi (konsep dan dasar aplikasinya). Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.

Sumber Lain :

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.