



TINJAUAN KINERJA PEGAWAI DALAM MENGGUNAKAN E-PUSKESMAS DI PUSKESMAS KECAMATAN KEPULAUAN SERIBU UTARA

Aliyani, Daniel Happy Putra, Puteri Fannya, Lily Widjaja

Universitas Esa Unggul

Email: aliyanijon@student.esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:
epuskesmas;
human resources
scorecar; kinerja

Latar Belakang : Dalam meningkatkan manajemen penyelenggaraan Puskesmas perlu dukungan sistem informasi Puskesmas yang mampu menjamin ketersediaan data dan informasi secara cepat, akurat, terkini, berkelanjutan dan dapat dipertanggungjawabkan. Sebuah metode yang digunakan untuk mengukur sumber daya manusia terhadap kinerja petugas adalah HRSC (Human Resources Scorecard).

Tujuan : Tujuan penelitian ini mengetahui kinerja pegawai dalam menggunakan ePuskesmas di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara.

Metode : Metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitain ini lakukan di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara denga jumlah 30 responden yang mengisi kuesioner penelitian.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan terdapat pada indikator kualitas 29 petugas (96.7%) menyatakan baik, pada indikator kuantitas 27 petugas (90.0%) menyatakan baik, pada indikator kehadiran 30 petugasa (100,0%) menyatakan baik, pada indikator supervisi 13 petugas (43.3%) menyatakan baik, pada indikator konservasi 25 petugas (83.3%) menyatakan baik. Hasil dari lima indikator didapatkan kinerja petugas yang menggunakan ePuskesmas di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dengan 18 petugas (60.0%) menyatakan baik menggunakan ePuskesma dan 12 petugas (40.0%) menyatakan tidak baik menggunakan ePuskesmas.

Kesimpulan: Penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik petugas berdasarkan umur di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yang menggunakan ePuskesmas yaitu rata-rata usia 32 tahun, median 30.50 tahun, standar deviasi 6.425 tahun, umur termudah 23 tahun umur tertua 48 tahun dan 95% Confidence Interval adalah 29.63 – 34.43 tahun, berdasarkan jenis kelamin, jenis kelamin pada petugas perempuan sebanyak 56.7% (17 petugas) sedangkan pada petugas laki-laki sebanyak 43.3% (13 petugas) dilihat pendidikan terakhir terbanyak yaitu pada pendidikan D3 sebanyak 56.7% (17 petugas) sedangkan pendidikan terbanyak kedua yaitu S1 sebanyak 23.3% (7 petugas) dan pendidikan terendah yaitu SMA sebanyak 20.0% (6 petugas), dan dilihat dari lama bekerja di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yang menggunakan ePuskesmas yaitu rata-rata 6.80 tahun, median 6 tahun, standar deviasi 3.517 tahun, lama bekerja termudah yaitu 1 tahun, lama bekerja tertua yaitu 15 tahun dan 95% Confidence Interval adalah 5.49 – 8.11 tahun.

ABSTRACT

Keywords:
epuskesmas;
human resources
scorecar;

Background: In improving the management of Puskesmas implementation, it is necessary to support a Puskesmas information system that is able to guarantee the availability of data and information in a fast, accurate, up-to-date, sustainable and accountable manner. A method used to measure human resources on officer

performance performance is the HRSC (Human Resources Scorecard).

Purpose: The purpose of this study was to determine the performance of employees in using ePuskesmas at the North Thousand Islands District Health Center.

Method: The research method used is descriptive with a quantitative approach. This research was conducted at the North Seribu Islands District Health Center with a total of 30 respondents who filled out the research questionnaire.

Results: The results showed that on the quality indicator 29 officers (96.7%) said good, on the quantity indicator 27 officers (90.0%) stated good, on the presence indicator 30 officers (100.0%) stated good, on the supervision indicator 13 officers (43.3%) said it was good, on the conservation indicator 25 officers (83.3%) said it was good. The results of the five indicators show the performance of officers using ePuskesmas at the North Seribu Islands District Health Center with 18 officers (60.0%) stating that they are good at using ePuskesmas and 12 officers (40.0%) stating that it is not good to use ePuskesmas.

Conclusion: From the research above, it can be concluded that the characteristics of officers based on age at the North Seribu Islands District Health Center using ePuskesmas are the average age of 32 years, the median is 30.50 years, the standard deviation is 6,425 years, the easiest age is 23 years, the oldest age is 48 years and 95% Confidence Interval was 29.63 – 34.43 years, based on gender, the sex of the female officers was 56.7% (17 officers) while the male officers were 43.3% (13 officers) judging by the most recent education, namely D3 education as much as 56.7% (17 officers) while the second most education is S1 with 23.3% (7 officers) and the lowest education is SMA with 20.0% (6 officers), and judging from the length of work at the North Seribu Islands District Health Center using ePuskesmas, the average is 6.80 years, the median is 6 years, the standard deviation is 3,517 years, the easiest length of work is 1 year, the oldest is 15 years and the 95% Confidence Interval is 5.49 – 8.11 years.

PENDAHULUAN

Fasilitas pelayanan kesehatan merupakan suatu tempat yang digunakan untuk melakukan upaya kesehatan baik secara promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah daerah atau masyarakat. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dimana fasilitas ini lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif bagi masyarakat, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Kemkes RI., 2019).

Sistem Informasi Kesehatan Puskesmas, merupakan aplikasi yang membantu kegiatan pencatatan dan pelaporan di Puskesmas. Sejatinya sistem informasi Puskesmas, merupakan pengembangan dari SP2TP yang merupakan kegiatan pencatatan dan pelaporan secara manual. Keberadaan sistem informasi Puskesmas terkomputerisasi akan sangat membantu petugas dalam menyajikan informasi secara cepat, tepat dan dapat dipercaya. Sehingga informasi yang disajikan Puskesmas dapat dipakai untuk pengambilan keputusan di berbagai tingkat sistem kesehatan dan berbagai jenis manajemen kesehatan, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat (Hakam, 2016).

Sistem Informasi Manajemen Puskesmas (SIMPUS) adalah suatu tatanan yang menyediakan informasi untuk membantu proses pengambilan keputusan dalam melaksanakan manajemen Puskesmas dalam mencapai sasaran kegiatannya. Dalam Sistem Informasi Puskesmas memiliki beberapa peraturan yang bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan Sistem Informasi Puskesmas terintegrasi, menjamin ketersediaan data dan informasi yang berkualitas, berkesinambungan dan mudah diakses

dan meningkatkan kualitas pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya melalui penguatan manajemen Puskesmas. Setiap pengelola mempunyai kepentingan dalam penyelenggaraan Sistem Informasi Puskesmas yang harus menjamin keamanan dan kerahasiaan informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Kemenkes RI, 2019).

Dalam meningkatkan manajemen penyelenggaraan Puskesmas perlu dukungan sistem informasi puskesmas yang mampu menjamin ketersediaan data dan informasi secara cepat, akurat, terkini, berkelanjutan dan dapat dipertanggungjawabkan. Manajemen penyelenggaraan di Puskesmas adalah Sistem Informasi Manajemen Puskesmas (ePuskesmas) (Kemenkes RI, 2019).

ePuskesmas adalah suatu aplikasi manajemen Puskesmas yang berfungsi mengolah data pasien mulai dari pendaftaran sampai dengan pelaporan. Data yang diinputkan ditampung dalam sebuah database yang nantinya dikategorikan sesuai parameter untuk kebutuhan laporan, seperti data kesakitan, laporan kunjungan harian, laporan persediaan obat serta laporan yang lainnya yang diperlukan dalam manajemen Puskesmas (Thenu et al., 2016). ePuskesmas yang dirancang untuk digitalisasi proses bisnis dan pelayanan masyarakat di Puskesmas, mempermudah sistem pelaporan data ke Dinas Kesehatan dan dapat memberikan informasi dengan cepat dan akurat melalui sistem *online reporting*. ePuskesmas dirancang agar dapat diaplikasikan semudah mungkin bahkan oleh seseorang yang jarang berinteraksi dengan komputer sekalipun. Dengan berbagai fitur dalam ePuskesmas diharapkan sistem ini dapat memudahkan dan memacu penggunaannya pada Puskesmas di seluruh Indonesia sehingga dapat meningkatkan kinerja secara nyata (Telkom Indonesia, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian Mochammad Choirur Roziqin dan kawan-kawan, analisis sistem perlu dilakukan karena banyaknya keluhan pengguna ePuskesmas yang merasa tidak puas dengan apa yang sistem jalankan. Ketidakpuasan sebagaimana pengguna tersebut terlihat dengan ketidakpercayaan pengguna terhadap informasi yang dihasilkan oleh sistem (Roziqin et al., 2021). Menurut Ignatius Djuniarto, keberadaan SIMPUS ini mempunyai beberapa kendala. Sarana penunjang yang masih belum memadai, SIMPUS masih perlu di *back up* dengan rekam medis yang manual, sehingga mereka mengeluhkan adanya waktu, tenaga, pikiran dan biaya yang dikeluarkan menjadi berlipat. Ketidakteraturan operator dalam menginput data, juga menjadikan kendala, misal operator tidak memasukkan nama lengkap, alamat dan tanggal lahir. Timbul pemikiran perlunya melakukan analisis untuk melihat seberapa perlu dan sejauh mana ePuskesmas perlu diimplementasikan (Djuniarto, 2019). Dari kedua penelitian tersebut terlihat masih banyak kendala dalam penerapan ePuskesmas sehingga penerimaannya masih dianggap masih rendah bagi kinerja petugas kesehatan.

Sebuah metode yang digunakan untuk mengukur sumber daya manusia terhadap kinerja petugas adalah HRSC (*Human Resources Scorecard*). Tujuan utamanya HRSC adalah *Balance Scorecard* yang dikembangkan oleh Departemen SDM untuk menyelaraskan strategi pengelolaan SDM dengan strategi pengelolaan SDM dengan strategi perusahaan sekaligus untuk mengukur kinerja dan kontribusi SDM dalam mendukung pencapaian strategi perusahaan (Maddukelleng, 2015). Kinerja memiliki beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, kehadiran, supervisi dan konservasi (Susanti, 2013).

Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara merupakan tipe Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang beralamat di Jl. Dermaga Pulau Kelapa Rt.006/04 Kelurahan Pulau Kelapa, Kecamatan Kepulauan Seribu Utara Kota Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu-Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara memiliki 16 poliklinik, rekam medis atau pendaftaran, rumah bersalin, farmasi, laboratorium. Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara mulai menggunakan ePuskesmas sejak 2019-sekarang. Puskesmas Kecamatan Kepulauan

Seribu Utara Mengutamakan pelayanan yang bermutu dengan mengedepankan kepuasan pelanggan sesuai dengan prosedur mutu dalam indikator kinerja yang terus berkembang sesuai dengan peraturan yang berlaku, kemajuan teknologi dan isu terkini.

Berdasarkan permasalahan ini peneliti berkeinginan untuk membahas mengenai Tinjauan Kinerja Pegawai dalam Menggunakan ePuskesmas di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dengan menggunakan survei dan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif yaitu untuk mengetahui Kinerja Pegawai dalam menggunakan ePuskesmas. Populasi merupakan seluruh petugas kinerja yang menggunakan ePuskesmas di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yang berjumlah 30 petugas. Penelitian ini adalah 30 petugas kinerja yang menggunakan ePuskesmas teknik sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh, dimana semua populasi dijadikan anggota sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan teknik pengisian sendiri dan memakai instrumen kuesioner. Penelitian menganalisis data dengan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Standar Akuntansi berpengaruh terhadap Penyetaraan pelaporan Akuntansi, di mana dimensi atau indikator Standar Akuntansi adapun indikator berpengaruh terhadap dimensi atau indikator Penyetaraan Pelaporan Akuntansi (Pengakuan, Pengukuran, Pelaporan, Pengungkapan (Indira, et al. 2020).

Tabel 1 Karakteristik Petugas Berdasarkan Umur di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara Yang Menggunakan ePuskesmas

Variabel	Jumlah	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum	95%CI
Umur	30	32	30.50	6.425	23	48	29.63-34.43

Tabel 1 didapatkan hasil karakteristik petugas berdasarkan umur di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yang menggunakan ePuskesmas yaitu rata-rata usia 32 tahun, median 30.50 tahun, standar deviasi 6.425 tahun, umur termudah 23 tahun umur tertua 48 tahun dan 95% *Confidence Interval* adalah 29.63 – 34.43 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan karakteristik umur petugas Puskesmas di Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yaitu rata-rata usia 32 tahun, median 30.50 tahun, standar deviasi 6.425 tahun, umur termudah 23 tahun umur tertua 48 tahun dan 95% *Confidence Interval* adalah 29.63 – 34.43 tahun. Tini Jumariah dan Budhi Mulyadi menyatakan bahwa kinerja petugas seseorang karena kinerja dapat merosot seiring dengan bertambahnya usia akan tetapi pada usia yang produktif untuk bekerja (Jumariah & Mulyadi, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andhika Debora M.Sitorus yang didapatkan hasil pada penelitiannya, bahwa petugas pada usia 23-55 tahun memiliki peranan yang penting dalam melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan paling tinggi sebesar 53.3% (Sitorus, 2012).

Tabel 2 Karakteristik Petugas Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara Yang Menggunakan ePuskesmas

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	13	43,3%
Perempuan	17	56,7%
Total	30	100%

Tabel 2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin pada petugas perempuan lebih banyak dari pada petugas laki – laki, yaitu sebanyak sebanyak 17 petugas perempuan dengan

persentase 56.7%, sedangkan pada petugas laki – laki sebanyak 13 petugas dengan persentase 43.3%.

Karakteristik jenis kelamin, didapatkan bahwa jenis kelamin pada petugas perempuan lebih banyak dibandingkan jenis kelamin laki-laki, yaitu 17 petugas perempuan dengan persentase 56.7%, sedangkan pada petugas laki-laki sebanyak 13 petugas dengan persentase 43.3%. Nova Syafira Ariyanti dkk menyatakan bahwa petugas laki - laki dan perempuan menurut kondisinya memiliki kesamaan. Tidak jarang melihat pekerjaan laki-laki yang dikerjakan oleh perempuan, begitu pula sebaliknya (Ariyanti et al., 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stella Kolibu dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa petugas perempuan lebih baik dengan persentase sebesar 85.5% sedangkan untuk petugas laki-laki sebesar 14.5%, hal tersebut dibuktikan bahwa persentase jawaban petugas perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, yaitu petugas perempuan mengacu juga pada karakteristik jenis kelamin ini bisa menjadi salah satu faktor individual yang mempengaruhi kinerja seseorang (Stella Kandou, Grace E. C. Korompis, 2021).

Tabel 3 Karakteristik Petugas Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara Yang Menggunakan ePuskesmas

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
D3	17	56,7%
S1	7	23,3%
SMA	6	20,0%
Total	30	100%

Tabel 3 didapatkan pendidikan terakhir terbanyak yaitu pada pendidikan D3 sebanyak 17 petugas dengan persentase 56.7% sedangkan pendidikan terbanyak kedua yaitu S1 sebanyak 7 petugas dengan persentase 23.3% dan pendidikan terendah yaitu SMA sebanyak 6 petugas dengan persentase 20.0%.

Karakteristik pendidikan terakhir, didapatkan bahwa pendidikan terakhir pada petugas D3 dengan persentase 56.7%, petugas S1 dengan persentase 23.3% dan petugas SMA dengan persentase 20.0%. Tini Jumariah dan Budhi Mulyadi menyatakan pendidikan terakhir sangat berpengaruh terhadap pelayanan kinerja petugas kesehatan semakin dia berpendidikan maka semakin bijaksana dalam menyampaikan pendapat dan bertutur kata pada pasien begitu juga dengan kompetensi yang dimilikinya (Jumariah & Mulyadi, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Stella Kolibu, Grace E C Korompis & Grace D Kandou, dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa pendidikan terakhir D3 yaitu 73.5%, hal tersebut dibuktikan bahwa kinerja petugas kesehatan terhadap pelayanan Kesehatan kepada masyarakat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan paling dominan adalah D3 (Stella Kandou, Grace E. C. Korompis, 2021).

Tabel 4 Karakteristik Petugas Berdasarkan Lama Bekerja di Puskesmas

Variabel	Jumlah	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum	95%CI
Lama Bekerja	30	6.80	6	3.517	1	15	5.49-8.11

Kecamatan Kepulauan Seribu Utara Yang Menggunakan ePuskesmas

Tabel 4 didapatkan hasil karakteristik petugas berdasarkan lama bekerja di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yang menggunakan ePuskesmas yaitu rata-rata 6.80 tahun, median 6 tahun, standar deviasi 3.517 tahun, lama bekerja termudah yaitu 1 tahun, lama bekerja tertua yaitu 15 tahun dan 95% *Confidence Interval* adalah 5.49 – 8.11 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan karakteristik lama bekerja petugas Puskesmas di Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yaitu rata-rata lama bekerja 6.80 tahun, median 6 tahun, standar deviasi 3.517 tahun, lama bekerja termudah 1 tahun lama bekerja tertua 15 tahun dan 95% *Confidence Interval* adalah 5.49 – 8.11 tahun. Tini Jumariah dan Budhi Mulyadi menyatakan lama bekerja seseorang bekerja juga belum tentu membuktikan bahwa seseorang tersebut paham dan mengerti tentang program Puskesmas (Jumariah & Mulyadi, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Farizal Lutfi yang didapatkan hasil pada penelitiannya, bahwa petugas yang lama bekerja >5 tahun, lama kerja akan menunjukkan lebih banyak pengalaman kerja yang diperoleh dan proses berperilaku serta berpikir yang semakin matang dipengaruhi oleh pengalaman setiap harinya (Farizal, 2019).

Tabel 5 kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara berdasarkan kualitas yang menggunakan ePuskesmas

Indikator Kualitas	Jumlah	Persentase
Baik	29	96.7%
Tidak Baik	1	3.3%
Total	30	100%

Berdasarkan 5 diatas didapatkan hasil rekapitulasi mengetahui kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator kualitas 29 petugas (96.7%) menyatakan baik dan 1 petugas (3.3%) menyatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap indikator kualitas diketahui bahwa 29 petugas (96.7%) menyatakan baik dan 1 petugas (3.3%) menyatakan tidak baik. Indikator kualitas meliputi konsentrasi dalam bekerja, pekerjaan yang dilakukan selalu benar, penampilan petugas yang selalu rapih, kesesuaian hasil kerja dengan petugas yang diberikan (Susanti, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian Nur Abib Asriyanto yang mengatakan bahwa hasil pengelolaan data kuesioner menunjukkan jawaban untuk indikator kualitas adalah 39 petugas (74%) menyatakan baik, 7 petugas (14%) menyatakan cukup, 6 petugas (13%) menyatakan kurang (Asriyanto, 2013). Disimpulkan bahwa kinerja dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan petugas di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara.

Tabel 6 kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara berdasarkan kuantitas yang menggunakan ePuskesmas

Indikator Kuantitas	Jumlah	Persentase
Baik	27	90.0%
Tidak Baik	3	10.0%
Total	30	100%

Berdasarkan 6 diatas didapatkan hasil rekapitulasi mengetahui kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator kuantitas 27 petugas (90.0%) menyatakan baik dan 3 petugas (10.0%) menyatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap indikator kuantitas diketahui bahwa 27 petugas (90.0%) menyatakan baik dan 3 petugas (10.0%) menyatakan tidak baik. Indikator kuantitas meliputi ketetapan waktu pekerjaan, dapat menyelesaikan tugas dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, insiatif dalam melaksanakan pekerjaan tanpa perintah atasan, bersedia lembur bila pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu (Susanti, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian Nur Abib Asriyanto yang mengatakan bahwa

hasil pengelolaan data kuesioner menunjukkan jawaban untuk indikator kuantitas adalah 43 petugas (81%) menyatakan baik, 6 petugas (11%) menyatakan cukup, 4 petugas (8%) menyatakan kurang (Asriyanto, 2013). Disimpulkan bahwa kinerja menampilkan banyaknya jumlah tipe pekerjaan yang dicoba dalam sesuatu waktu sehingga efisiensi serta daya guna bisa terlaksana cocok dengan tujuan Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara.

Tabel 7 kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara berdasarkan kehadiran yang menggunakan ePuskesmas

Indikator Kehadiran	Jumla h	Persentase
Baik	30	100.0%
Tidak Baik	0	0%
Total	30	100%

Berdasarkan 7 diatas didapatkan hasil rekapitan mengetahui kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator kehadiran 30 petugas (100.0%) menyatakan baik dan 0 petugas (0%) menyatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap indikator kehadiran diketahui bahwa 30 petugas (100.0%) menyatakan baik dan 0 petugas (0%) menyatakan tidak baik. Indikator kehadiran mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam berkerja (Rivai, 2012). Hal ini sejalan dengan penelitian Hijriah terhadap indikator kehadiran yang menyatakan bahwa 60 petugas (63.8%) menyatakan baik dan 34 petugas (36.2%) menyatakan tidak baik (Hijriah, 2021). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan pekerjaan dengan tepat waktu, taat pada aturan, tingkat kehadiran dan keterlambatan pada petugas di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara.

Tabel 8 kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara berdasarkan supervisi yang menggunakan ePuskesmas

Indikator Supervisi	Jumla h	Persentase
Baik	13	43.3%
Tidak Baik	17	56.7%
Total	30	100%

Berdasarkan 8 diatas didapatkan hasil rekapitan mengetahui kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator supervisi 13 petugas (43.3%) menyatakan baik dan 17 petugas (56.7%) menyatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap indikator supervisi diketahui bahwa 13 petugas (43.3%) menyatakan baik dan 17 petugas (56.7%) menyatakan tidak baik. Indikator supervisi meliputi perencanaan, pengarahan, pelatihan, pengamatan dan penilaian terhadap suatu pekerjaan (Rahmawati, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian Yeni Rahma Husniyawati terhadap indikator supervisi yang menyatakan bahwa 21 petugas (27.3%) menyatakan baik, 55 petugas (71.4%) menyatakan cukup, 1 petugas (1.3%) menyatakan kurang (Husniyawati, 2011). Disimpulkan bahwa pengawasan pengendalian dengan tujuan agar penampilan kerja sesuai dengan harapan dengan memanfaatkan kecerdasan dan bakat (talenta) seseorang serta memfasilitas sumber daya dengan perhatian agar petugas pelaksana dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik

sesuai kapasitasnya sehingga tercapai tujuan dan sasaran di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara.

Tabel 9 kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara berdasarkan konservasi yang menggunakan ePuskesmas

Indikator Konservasi	Jumlah	Persentase
Baik	25	83.3%
Tidak Baik	5	16.7%
Total	30	100%

Berdasarkan 9 diatas didapatkan hasil rekapan mengetahui kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator konservasi 25 petugas (83.3%) menyatakan baik dan 5 petugas (16.7%) menyatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap indikator konservasi diketahui bahwa 25 petugas (83.3%) menyatakan baik dan 5 petugas (16.7%) menyatakan tidak baik. Indikator konservasi meliputi upaya perlindungan dan pengelolaan yang hati-hati terhadap lingkungan dan fasilitas area kerja sekitar (Mangkunegara, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian Ridha Canggih Pristian terhadap indikator konservasi yang menyatakan 41 petugas (58.57%) menyatakan baik, 29 petugas (41.43%) menyatakan tidak baik (Pristian, 2011). Disimpulkan petugas memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga melakukan pemeliharaan dan tidak melakukan pemborosan serta kerusakan di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara.

Tabel 10 Kinerja Petugas Dalam Menggunakan ePuskesmas

Kategori Total Indikator	N	Persentase
Baik	18	60.0%
Tidak Baik	12	40.0%
Total	30	100%

Berdasarkan 10 diatas didapatkan hasil rekapan kinerja pegawai dalam menggunakan ePuskesmas didapatkan keseluruhan persentase variabel kinerja berdasarkan 5 indikator, yaitu indikator kualitas, kuantitas, kehadiran, supervisi dan konservasi didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai dalam menggunakan ePuskesmas dalam kategori baik dengan persentase 60% dan dalam kategori tidak baik dengan persentase 40%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja petugas yang menggunakan ePuskesmas dengan indikator kualitas, kuantitas, kehadiran, supervisi dan konservasi diketahui bahwa sebanyak 18 petugas (60.0%) mempunyai kinerja yang baik dan 12 petugas (40.0%) mempunyai kinerja yang tidak baik. Penilaian kinerja umumnya hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan perlu dipertimbangkan secara keseluruhan kinerja (Suprihanto, 2006). Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti terhadap indikator kualitas, kuantitas, kehadiran, supervisi dan konservasi yang menyatakan 7 petugas (63.3%) mempunyai kinerja yang baik, 4 petugas (36.4%) mempunyai kinerja yang tidak baik (Susanti, 2013). Disimpulkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara.

KESIMPULAN

Penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik petugas berdasarkan umur di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yang menggunakan ePuskesmas yaitu rata-rata usia 32 tahun, median 30.50 tahun, standar deviasi 6.425 tahun, umur termudah 23 tahun umur tertua 48 tahun dan 95% Confidence Interval adalah 29.63 – 34.43 tahun,

berdasarkan jenis kelamin, jenis kelamin pada petugas perempuan sebanyak 56.7% (17 petugas) sedangkan pada petugas laki-laki sebanyak 43.3% (13 petugas) dilihat pendidikan terakhir terbanyak yaitu pada pendidikan D3 sebanyak 56.7% (17 petugas) sedangkan pendidikan terbanyak kedua yaitu S1 sebanyak 23.3% (7 petugas) dan pendidikan terendah yaitu SMA sebanyak 20.0% (6 petugas), dan dilihat dari lama bekerja di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara yang menggunakan ePuskesmas yaitu rata-rata 6.80 tahun, median 6 tahun, standar deviasi 3.517 tahun, lama bekerja termudah yaitu 1 tahun, lama bekerja tertua yaitu 15 tahun dan 95% Confidence Interval adalah 5.49 – 8.11 tahun.

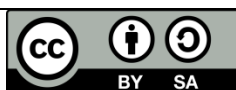
Kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator kualitas 29 petugas (96.7%) menyatakan baik dan 1 petugas (3.3%) menyatakan tidak baik. Kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator kuantitas 27 petugas (90.0%) menyatakan baik dan 3 petugas (10.0%) menyatakan tidak baik. Kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator kehadiran 30 petugas (100.0%) menyatakan baik dan 0 petugas (0%) menyatakan tidak baik. Kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator supervisi 13 petugas (43.3%) menyatakan baik dan 17 petugas (56.7%) menyatakan tidak baik.

Kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dilihat dari indikator konservasi 25 petugas (83.3%) menyatakan baik dan 5 petugas (16.7%) menyatakan tidak baik. Kinerja pegawai dalam menggunakan ePuskesmas didapatkan keseluruhan persentase variabel kinerja berdasarkan 5 indikator, yaitu indikator kualitas, kuantitas, kehadiran, supervisi dan konservasi didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai dalam menggunakan ePuskesmas dalam kategori baik sebanyak 18 petugas (60.0%) dan kategori tidak baik sebanyak 12 petugas (40.0%).

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N. S., Wiyono, B. B., Timan, A., Burhanuddin, B., & Mustiningsih, M. (2020). Perbedaan Tingkat Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pegawai Tata Usaha Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), 233–238. <https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p233>
- Asriyanto, N. A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang.
- Djuniarto, I. (2019). Analisis Model Penerimaan Teknologi Simpus E-Health Di Puskesmas Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Stikes Wirahusada*, 08(1), 14–25. <http://jurnal.stikeswirahusada.ac.id/mikki/article/viewFile/166/126>
- Farizal, A. (2019). Hubungan Lama Masa Kerja Tenaga Kesehatan Dengan Kemampuan Triase Hospital Di Instalasi Gawat Darurat. *Kes*, 27(2), 1–10.
- Hakam, F. (2016). Analisis, Perancangan dan Evaluasi Sistem Informasi Kesehatan.
- Hijriah. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Galesong. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 6–9.
- Husniyawati, Y. R. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Dan Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu (Studi tentang Peningkatan Partisipasi Ibu Balita di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya). *Journal of Food Science*, 76(8), 28. <https://doi.org/10.1111/j.1750-3841.2011.02348.x>
- Jumariah, T., & Mulyadi, B. (2017). Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Perawatan Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 7(1), 182–188.
- Kemkes RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas, Nomor 65(879), 2004–2006.
- Kemkes RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 31 Tahun

2019. *Ayan*, 8(5), 55.
- Maddukelleng, A. (2015). TESIS PEMETAAN HUMAN RESOURCE COMPETENCE (HRC) DALAM PERSPEKTIF HUMAN RESOURCE SCORECARD (HRSc) PADA BAPPEDA KOTA MAKASSAR Andi Maddukelleng KONSENTRASI MANAJEMEN PUBLIK PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN PROGRAM PASCASARJANA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan Ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Pristian, R. C. (2011). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara. In Skripsi.
- Rahmawati, N. (2016). ANALISIS PERAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. <http://lib.unnes.ac.id/26220/1/6411412096.pdf>
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Roziqin, M. C., Mudiono, D. R. P., & Amalia, N. (2021). Analisis Penerimaan Simpus Ditinjau dari Persepsi Pengguna di Puskesmas Mojoagung dengan Metode TAM. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 8(1). *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (JTIK)*, 8(1), 47–54. <https://doi.org/10.25126/jtiik.202182907>
- Sitorus, A. D. M. (2012). *Gambar Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Instalasi Laboratorium Klinik RSUP Fatmawati Tahun 2012*. Cd.
- Stella Kandou, Grace E. C. Korompis, G. D. K. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Perawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas) Di Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Minahasa Utara. *Paradigma Sehat*, Vol 9(Vol. 9 No. 3 (2021): Volume 9, Nomor 3 Tahun 2021). <http://ejournalhealth.com/index.php/PARADIGMA/article/view/54/40>
- Suprihanto, J. (2006). *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Susanti, T. (2013). Studi tentang kinerja petugas rekam medis di rumah sakit persatuan djamaah haji indonesia yogyakarta artikel publikasi ilmiah. *Studi Tentang Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Persatuan Djamaah Haji Indonesia Yogyakarta*.
- Telkom Indonesia. (2016). *Buku Panduan Penggunaan Perangkat Lunak*.
- Thenu, V. J., Sedyono, E., & Purnami, C. T. (2016). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Puskesmas Guna Mendukung Penerapan Sikda Generik Menggunakan Metode Hot Fit Di Kabupaten Purworejo. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 4(2), 129–138. <https://doi.org/10.14710/jmki.4.2.2016.129-138>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).