

Analisis Pengembangan Tim Pendataan Kunjungan Rumah Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga di Puskesmas Manyaran Kota Semarang

Etik Nindiya Setiya Ningrum¹, Septo Pawelas Arso², Nurhasmadiar Nandini³

¹ Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

²Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Diponegoro

³Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Latar belakang: Puskesmas Manyaran merupakan puskesmas dengan cakupan pendataan terendah di Kota Semarang dengan capaiannya sebesar 75%. Keberhasilan Program Indonesia Sehat dengan pendekatan Keluarga sangat dipengaruhi kegiatan pengembangan tim dalam melaksanakan pendataan kunjungan rumah PIS-PK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan tim pelaksanaan pendataan kunjungan rumah Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga di Puskesmas Manyaran Kota Semarang.

Metode: Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik metode indepth interview. Penelitian dilakukan pada Juni-Agustus 2019. Subjek penelitian merupakan kepala Puskesmas dan Koordinator PIS-PK Puskesmas Manyaran sebagai informan utama. Sedangkan informan triangulasi yaitu Petugas PIS-PK Puskesmas Manyaran. Faktor yang dianalisis meliputi keterampilan manajemen umum dan pelaksanaan pelatihan.

Hasil: Hasil penelitian yaitu Puskesmas Manyaran sudah merencanakan pelaksanaan kegiatan pendataan, pelatihan pengisian form profil kesehatan tidak diberikan kepada seluruh petugas melainkan hanya kepada pegawai PNS, petugas telah mendapatkan pelatihan menghitung indeks keluarga sehat serta petugas lapangan sudah mampu menggunakan alat pengukur tekanan darah.

Simpulan dan Saran: Keterampilan manajemen umum petugas pendataan kunjungan rumah sudah memiliki keterampilan sesuai tugasnya masing-masing. Pelaksanaan pelatihan untuk menunjang pendataan kunjungan rumah belum optimal, pelatihan yang tersedia hanya berasal dari dinas dan diperuntukkan bagi petugas yang termasuk dalam golongan PNS saja. Penelitian ini menyarankan kepada Puskesmas Manyaran untuk melaksanakan pelatihan rutin bagi seluruh petugas agar mendukung baik kemampuan maupun keterampilan manajemen umum petugas dalam pelaksanaan pendataan kunjungan rumah sehingga dapat berjalan lebih baik dan mampu mencapai target secara optimal.

Kata Kunci: Pengembangan tim, pendataan, PIS-PK

ABSTRACT

Background: Manyaran Health Center was the health center with the lowest data collection in Semarang with 75% achievement. The success of the Healthy Indonesia Program with the Family approach is greatly influenced by the team's development activities in carrying out data collection on PIS-PK home visits. This study aimed to analyze the development of a team implementing data collection of home visits Healthy Indonesia Program with a Family Approach at the Manyaran Community Health Center in Semarang.

Method: This was qualitative research with descriptive analytic approach and data collected by in depth interview method. The study was conducted in June-August 2019. The research subjects were Head of the Puskesmas and Coordinator PIS-PK Manyaran Puskesmas as the main informants. While the triangulation informant was PIS-PK Manyaran Puskesmas Officers. Factors analyzed include general management skills and training implementation.

Results: The results of the study were Manyaran Public Health Center has planned the implementation of data collection activities, training in filling out health profile forms not given to all officers but only to PNS employees, officers have received training in calculating a healthy family index and field officers have been able to use blood pressure measuring devices.

Conclusion and Recommendation: General management skills of the house visit data collection officer are already skilled according to their respective duties. The implementation of training to support the data collection of home visits has not been optimal, the training available is only from the office and is intended for officers who are included in the group of civil servants only. This study recommends the Manyaran Health Center to carry out routine training for all officers to support both the ability and general management skills of officers in carrying out data collection on home visits so that they can run better and be able to achieve targets optimally.

Keywords: Team development, data collection, PIS-PK

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Upaya pencapaian prioritas pembangunan kesehatan tahun 2015-2019 dalam Program Indonesia Sehat dilaksanakan dengan mengoptimalkan potensi yang ada, dengan melakukan kolaborasi baik dari pemerintah pusat, provinsi, kabupaten/kota, maupun masyarakat. Pembangunan kesehatan dimulai dari unit terkecil dari masyarakat, yaitu keluarga. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagai upaya mewujudkan keluarga berkualitas yang hidup dalam lingkungan yang sehat. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah menetapkan kebijakan pembangunan keluarga melalui pembinaan ketahanan dan kesejahteraan keluarga untuk mendukung keluarga agar dapat melaksanakan fungsinya secara optimal.¹

Program Indonesia Sehat merupakan salah satu program yang diadakan pemerintah dalam mencapai sasaran Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 yaitu meningkatkan derajat kesehatan dan status gizi masyarakat melalui upaya kesehatan dan pemberdayaan masyarakat yang didukung dengan perlindungan finansial serta pemerataan pelayanan kesehatan.¹

Hingga bulan Juni 2019, capaian IKS secara umum di Jawa Tengah telah mencapai 0,189 dimana capaian IKS ini sudah melampaui IKS nasional yaitu sebesar 0,17 namun masih dalam kategori tidak sehat. Rata-rata Indeks Keluarga Sehat Kota Semarang Barat pada laporan

terakhir per Juni 2019 sudah mencapai 0,261 masih termasuk indikator keluarga tidak sehat.

Puskesmas Manyaran merupakan puskesmas yang memiliki cakupan pendataan terendah di Kota Semarang dengan capaian cakupan pendataan Program Indonesia Sehat sebesar 75%. Wilayah kerja Puskesmas Manyaran mencakup 3 kelurahan yaitu Kelurahan Kembangarum, Kelurahan Krapyak dan Kelurahan Manyaran. Deadline pendataan PIS-PK di Kota Semarang selesai pada bulan April 2019. Menurut data Aplikasi Keluarga Sehat Kota Semarang per Juni 2019 IKS Kelurahan Kembangarum baru mencapai 0.224 IKS, Kelurahan Krapyak 0 sedangkan Kelurahan Manyaran 0,490.

Keberhasilan Program Indonesia Sehat dengan pendekatan Keluarga sangat dipengaruhi dengan kegiatan pengembangan tim sumber daya manusia dalam melaksanakan pendataan kunjungan rumah PIS-PK sebagai upaya pencapaian tujuan yang hendak dicapai.

Pengembangan tim mencakup proses untuk meningkatkan kemampuan stakeholder untuk berkontribusi sebagai individu serta meningkatkan kemampuan tim untuk berfungsi sebagai bagian sebuah tim. Pengembangan individu merupakan dasar yang diperlukan untuk mengembangkan tim. Masukan untuk Tim Pengembangan mencakup tugas staf, rencana proyek yang menjelaskan konteks teknis dalam tim mana yang beroperasi, rencana pengelolaan staff, laporan kinerja dan eksternal umpan balik. Teknik yang digunakan dalam pengembangan tim yaitu kegiatan pembangunan tim, termasuk keterampilan manajemen secara khusus, keterampilan manajemen umum, reward dan sistem pengakuan, kolokasi, dan

pelatihan yang mencakup semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dari tim proyek. Keluaran dari pengembangan tim yaitu perbaikan kinerja dari berbagai sumber yang dapat mempengaruhi banyak bidang kinerja proyek dan pemberian masukan untuk penilaian kinerja.²

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan tim pada pelaksanaan pendataan kunjungan rumah program indonesia sehat dengan pendekatan keluarga di Puskesmas Manyaran Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif pendekatan deskriptif analitik dengan metode *indepth interview*.³ Penelitian dilakukan mulai dari pertengahan bulan Juni-Agustus tahun 2019 di Puskesmas Manyaran Kota Semarang.

Penelitian dilakukan dengan wawancara mendalam kepada 6 informan kemudian dikelompokkan berdasarkan informan utama dan informan triangulasi yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai tujuan penelitian. Berikut gambaran karakteristik informan penelitian ini :

1. Informan Utama dalam penelitian ini yaitu Kepala Puskesmas dan Koordinator PIS-PK Puskesmas Manyaran dan
2. Informan Triangulasi dalam penelitian ini adalah Petugas PIS-PK Puskesmas Manyaran

Variabel yang diteliti adalah Pengembangan tim yang terdiri indikator keterampilan manajemen umum dan indikator pelatihan. Keterampilan manajemen umum mencakup manajemen dalam pembuatan rencana pelaksanaan kegiatan. Pelatihan mencakup

pelatihan dalam melakukan pendataan kunjungan rumah, seperti mengisi form profil kesehatan, menghitung indeks keluarga sehat baik secara manual ataupun menggunakan aplikasi, serta menggunakan alat pengukur tekanan darah saat melaksanakan pendataan kunjungan rumah Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga di Puskesmas Manyaran, Kota Semarang.

Pengolahan data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, analisis data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi literatur. Untuk memvalidasi apakah jawaban informan dapat dipercaya ataupun tidak, maka penelitian ini menggunakan uji keabsahan dengan kredibilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Tim Pendataan Kunjungan Rumah Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga

1. Keterampilan Manajemen Umum

Keterampilan manajemen umum dalam kegiatan pendataan kunjungan rumah melihat bagaimana gambaran perencanaan pelaksanaan kegiatan pendataan yang dilaksanakan di Puskesmas Manyaran. Hal ini sesuai dengan informasi pada Kotak 1.

Kotak 1

Perencanaan itu , mestinya ada. Itu di koordinator, jadi umpamanya, dilaksanakan perkelurahan. Di 3 bulan pertama, pertama kali di kelurahan manyaran, karena kita melihat keuangan juga yang ada di BOK itu untuk berapa KK harus terpenuhi, karena dana untuk macam-macam program. (IU1)

Tak target sih, sehari sekitar 10 KK lebih malah kalo bisa. Pendataanku alhamdulillah ga begitu banyak, kan ada yang banyak ada yang dikit ada yang ratusan. (IT1)

Itu ada pembagiannya dari mbak fera, Cuma kemarin aku sempet minta kan kebetulan pemegang posyandi di RW 9 Kranyak (IT2)

Setiap data yang dikasih petugas lapangan diinput langsung. (IT3)

Dapat diketahui dari seluruh pernyataan informan utama dan informan triangulasi bahwa telah dilakukan manajemen perencanaan pelaksanaan kegiatan pendataan. Petugas sudah mampu memiliki manajemen dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.

Petugas lapangan sudah memiliki keterampilan dalam menggunakan alat pengukur tekanan darah tinggi baik dengan menggunakan tensi manual ataupun elektronik. Petugas penginputan data juga sudah mampu mengoperasikan komputer dengan baik untuk menginput data sehat yang diperoleh petugas lapangan di aplikasi keluarga. Dengan adanya perencanaan pelaksanaan

kegiatan yang baik diharapkan para petugas dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan baik bersama-sama.

Menurut penelitian imran bahwa dalam meniti dan mencapai keberhasilan karirnya, manusia juga berorientasi kepada kinerja. Sedangkan kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor yang diduga berpengaruh dan mempunyai kontribusi besar terhadap kinerja individu antara lain adalah keterampilan manajerial dan pengembangan diri yang dimiliki oleh ndividu dalam melaksanakan tugas-tugasnya¹⁰.

2. Pelaksanaan Pelatihan
a. Cara Pengisian Form Profil Kesehatan

Kotak 2

PISPK kirim 5 orang minimal D3 kesehatan, nanti 5 yang kita kirim sosialisasi ke temen-temen, OJT (On Job Training), kalo kelapangan seperti ini, yang ditanyakan ini, nanti gantian hasil dari dia pelatihan disampaikan ke temen-temen. (IU1)

pas koordinasi sosialisasi internal, terkait sama teknis dll, termasuk cara mengisi form nya, terus yang paling sering membingungkan itu pengisian nomer urut rumah, nomer urut KK (IU2)

Sebenarnya ada pelatihannya, tapi hanya untuk PNS saja. Kebetulan kan saya bukan PNS. Jadi yang menerangkan cara mengisi form hanya mbak fera. Ada OJT gitu sih mbak. (IT2)

Dari informasi yang disampaikan dari seluruh informan dapat diketahui bahwa petugas sudah mampu mengisi form profil kesehatan dengan baik. Namun petugas kadang masih mengalami kendala pelatihan pengisian form profil kesehatan. Hal ini sudah diantisipasi dengan petugas diberikan pelatihan untuk mengisi form profil kesehatan.

Dalam hal ini puskesmas menyediakan pelatihan dari OJT (On Job Training) dari petugas perwakilan yang telah mengikuti pelatihan dari Dinas Kesehatan, kemudian hasil pelatihan tersebut disosialisasikan melalui pelatihan internal kepada petugas di Puskesmas. Sehingga masih diperlukan pelatihan yang intens dan menyeluruh agar petugas memiliki pemahaman yang baik dan dapat melakukan tugas dengan optimal sesuai dengan target.

b. Cara Menghitung Indeks Keluarga Sehat

Kotak 3

kalau disini tidak harus tenaga kesehatan, penting dia aplikasi komputer kan tinggal yang masuk masukan. jadi kalau udah selesai, serahkan sini, kalau siang kadang masih sibuk aplikasinya, kadang lembur dirumah (IU2)

Pernah dulu dari dinas latihan buat input data mulai dari buka aplikasi, tapi ya kadang-kadang suka error gitu ko mbak. (IT3)

Dapat diketahui bahwa petugas telah mendapatkan pelatihan menghitung indeks keluarga sehat. Namun masih terdapat beberapa kendala seperti aplikasi yang eror. Dan pelatihan tersebut masih perlu dilakukan dan masih sangat dibutuhkan petugas agar meminimalisir kesalahan saat menginput data kesehatan keluarga pada aplikasi keluarga sehat.

c. Cara Menggunakan Alat Pengukur Tekanan Darah

Kotak 4

kalau yang itu kan kita 4 orang, kaya aku, turun sebagai surveyor, terus kemudian yang kedua perawat, yang ketiga bidan, untuk tenaga medis inikan mereka sudah mahir menggunakan alat tensi, jadi tidak usah dilatih. (IU2)

Ya kita semua udah bisa dong mbak tapi ya ada juga sih latihan lagi lebih ke ngatasin masyarakat aja sih ya mbak (IT1)

Dapat diketahui dari pernyataan informan utama dan informan triangulasi bahwa seluruh petugas pendataan sudah mengetahui cara penggunaan alat pengukur tekanan darah. tenaga medis inikan mereka sudah mahir menggunakan alat tensi. Petugas lapangan sudah mampu menggunakan alat pengukur tekanan darah dengan baik karena petugas lapangan memiliki latar belakang pendidikan minimal D-3 Kesehatan sehingga sudah terbiasa. Alat pengukur tekanan darah yang digunakan petugas

lapangan yaitu menggunakan alat manual dan digital.

Pelatihan merupakan sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan menunjang pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini didukung dengan penelitian Dwi Yuniarti dan Lingga bahwa pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia dapat meningkatkan hasil pekerjaan tenaga dapat terlihat dari meningkatnya disiplin terkait waktu dan peraturan yang ada.⁴ Selain itu, hal ini didukung pula dengan penelitian terdahulu oleh Yanni Dwi Jayanthi bahwa pelatihan akan menciptakan karyawan yang mampu berprestasi, selain itu pelatihan memberikan keuntungan untuk organisasi karena mampu meningkatkan produktivitas kerja dan keterampilan karyawan.⁵

Menurut Simamora manfaat dari diadakannya pendidikan dan pelatihan antarlain adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas prduktivitas, mengurangi wakt belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan, menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama antar karyawan yang menguntungkan, memenuhipersyaratan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja dan membantu karyawan dalam penigkatan dan pengembangan pribadi mereka.⁶

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesia dengan yang diharapkan. Menurut Hardianti keberhasilan pelatihan harus dilihat dari 3 tahapan analisis yaitu tahap penilaian, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Tahap penilaian dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan terdiri dari

kebutuhan pelatihan yang dilakukan instansi dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan saat pelatihan akan dijalankan, selanjutnya dilakukan analisa kesesuaian karyawan agar dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan dan analisa kesiapan individu dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan baik dalam segi fisik ataupun mental. Pada tahap pelaksanaan harus memperhatikan target peserta program, pelatih dan instruktur program yang akan mengisi, media yang akan digunakan untuk menunjang pelatihan, prinsip pembelajaran yang akan digunakan serta tempat pelatihan ataupun program akan dilaksanakan. Pada tahap evaluasi harus menilai apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pedidikan dan pelatihan. Hal ini dilakukan dengan melakukan penyusunan kriteria evaluasi, serta metode penialian dalam melakukan penilaian evaluasi.⁷

Dalam menentukan teknik pelatihan yang akan digunakan harus memperhatikan beberapa hal diantaranya efektifitas biaya, isi program yang dikehendaki, kelayakan tersediannya fasilitas-fasilitas yang menunjang, preferensi, kemampuan peserta, kemampuan instruktur dan pelatih serta prinsip belajar yang dilakukan. Pelatihan untuk menunjang pelaksanaan program ini sudah dilaksanakan namun belum optimal. Pelatihan dari dinas yang tersedia hanya diperuntukkan bagi petugas yang termasuk dalam golongan PNS saja, sehingga inisiatif dari puskesmas diadakan pelatihan secara mandiri untuk para petugas yang belum mendapatkan pelatihan, yaitu dalam serangkaian kegiatan OJT (*On The Job Training*). Teknis On The Job Training merupakan salah satu teknik pelatihan yang paling sering digunakan karena sifatnya praktis.

Teknis ini dilakukan dengan melatih karyawan terkait pekerjaan baru dengan supervise langsung oleh seorang pelatih yang berpegalamanan baik dari karyawan lainnya. Praktek yang dapat digunakan dalam teknik ini antara lain kegiatan rotasi jabatannya, latihan intruksi pekerjaan, manajemen, coaching atau penugasan sementara.⁸

Hal ini didukung dengan penelitian oleh Rani Kurniasari bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil pekerjaan petugas, dimana metode On Job Training menjadi metode paling baik dalam memberikan keterampilan ataupun kecakapan pada karyawan karena metode ini direncanakan, diorganisasikan dan dilakukan di tempat kerja.⁹

KESIMPULAN

Keterampilan manajemen umum petugas pendataan kunjungan rumah sudah baik, petugas sudah memiliki keterampilan sesuai tugasnya masing-masing.

Pelaksanaan pelatihan untuk menunjang pendataan kunjungan rumah belum optimal, pelatihan yang tersedia hanya berasal dari dinas dan hanya diperuntukkan bagi petugas yang termasuk dalam golongan PNS saja. Pelatihan sudah dilaksanakan hanya untuk beberapa petugas saja, sehingga masih butuhnya pelatihan secara mandiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas secara merata.

Penelitian ini menyarankan kepada Puskesmas Manyaran untuk melaksanakan pelatihan secara rutin bagi seluruh petugas agar mendukung baik kemampuan maupun keterampilan manajemen umum petugas dalam pelaksanaan pendataan kunjungan rumah sehingga dapat berjalan dengan

lebih baik dan mampu mencapai target secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kemenkes RI. Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga. Kemenkes RI [Internet]. 2016;3(April):1–5. Available from: <http://www.depkes.go.id/article/view/17070700004/program-indonesia-sehat-dengan-pendekatan-keluarga.html>
2. Project Management Institute P. PMBoK 2nd Edition Project Management Body of Knowledge. 2000.
3. Somantri GR. Out-source call center operates in the Moscow region. *Elektrosvyaz*. 2004;9(5):26.
4. Yuniarti, D, Lingga. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Muntok. Thesis. Kediri. Universitas Nusantara PGRI.
5. Jayanthi, YD, Cahyana, A. Pengaruh Hasil Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelatihan Manajerial Pt. Kai Bandung.
6. Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Tiga. Penerbit STIE YKPN Yogyakarta
7. Sri, hardiati. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia . Lembaga Administrasi Negara Ri, Jakarta
8. (Elfrianto, Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Mutu Lulusan)
9. Kurniasari, R., Oktiani, N., Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama

- Mitra Selaras Jakarta. Widya .Cipta, 2(2), 239–246.
10. Imran. 2010. Kontribusi Keterampilan Manajerial Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Rantauprapat. Thesis. Medan. Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara

