

TINJAUAN KEMAMPUAN TENAGA KESEHATAN PADA PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI KESEHATAN (SIK) DI PUSKESMAS SULAMADAHA KECAMATAN PULAU TERNATE TAHUN 2013

Samad Hi Husen*), Irma B. Lewa*)

Abstract : Health information system is an information management at all levels of government systematically for service delivery to the public. Legislation that mentions the health information system is Kepmenkes No. 004/Menkes/SK/I/2003 on the policy and strategy of decentralization in health and Kepmenkes No. 932/Menkes/SK/VIII/2002 on the implementation of the instructions of health information reporting system development district / the city. It's just the two of contents Kepmenkes contains weaknesses which are both just looked at the health information system from the point of the field of health management, do not utilize state of the art technology and no information relating to the national information system. Information and communication technology are also not yet elaborated so that the data presented are not appropriate and not timely. Based on the background of the problem, it can be argued formulation of the problem "How Ability Health Workers In SIK in PHC Sulamadaha Management District of Ternate Island" viewed from the aspect of education and training, motivation, and work experience. General Purpose To determine the ability of health professionals in the management of health information in health centers Sulamadaha District of Ternate Island. Specific Objectives To determine the ability of health professionals in the management of health information in health centers Sulamadaha District of Ternate Island in terms of aspects of education and training, to determine the ability of health personnel in the management of health information in health centers Sulamadaha District of Ternate Island viewed from the aspect of motivation and to determine the ability of health personnel in the management of SIK The PHC Sulamadaha District of Ternate Island viewed from the aspect of work experience.

Key words : Health information system, health centers Sulamadaha District.

PENDAHULUAN

Sistem informasi kesehatan merupakan suatu pengelolaan informasi di seluruh tingkat pemerintah secara sistematis dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Peraturan perundang-undangan yang menyebutkan sistem informasi kesehatan adalah Kepmenkes Nomor 004/Menkes/SK/I/2003 tentang kebijakan dan strategi desentralisasi bidang kesehatan dan Kepmenkes Nomor 932/Menkes/SK/VIII/2002 tentang petunjuk pelaksanaan pengembangan sistem laporan informasi kesehatan kabupaten/kota. Hanya saja dari isi kedua Kepmenkes mengandung kelemahan dimana keduanya hanya memandang sistem informasi kesehatan dari sudut pandang manajemen kesehatan, tidak memanfaatkan state of the art teknologi informasi serta tidak berkaitan dengan sistem informasi nasional. Teknologi informasi dan komunikasi juga belum dijabarkan secara detail sehingga data yang disajikan tidak tepat dan tidak tepat waktu. (<http://www.yoyoke.web.ugm.ac.id>, Diakses tanggal 7 Mei 2013).

Beberapa permasalahan pengelolaan data dapat diidentifikasi sebagai masalah

internal dan eksternal. Internal antara lain mencakup kuantitas dan kualitas tenaga pengelola data yang terbatas, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pengelolaan data terbatas, redundansi data yang berupa pencatatan data dilakukan berulang-ulang sehingga jumlah data sangat besar, serta data yang tidak terintegrasi yang terlihat dari penyimpanan data yang belum terpusat sehingga mengakibatkan data tidak sinkron dan informasi pada masing-masing asumsi yang berbeda-beda, permasalahan eksternal antara lain mencakup globalisasi menjadi pemicu perubahan serta perkembangan teknologi dan telekomunikasi informasi membentuk suatu dunia baru tanpa batas.

Data Dinas Kesehatan Kota Ternate menunjukkan bahwa jumlah kecamatan di Kota Ternate berjumlah 6 Kecamatan dengan masing-masing 1 puskesmas, akan tetapi ada 2 kecamatan yang memiliki 2 puskesmas yaitu Kecamatan Ternate Tengah dan Kecamatan Ternate Selatan, sehingga jumlah puskesmas yang ada di Kota Ternate ada 8 dan setiap puskesmas memiliki 2 tenaga pengelola SIK yang terdiri dari 1 tenaga SIMPUS (Sistem Informasi Manajemen Puskesmas) dan 1

Tenaga SP2TP (Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu Puskesmas).

Dari data diatas menunjukkan bahwa kecamatan yang ada di Kota Ternate berjumlah 6 Kecamatan, namun peneliti disini membatasi cakupan penelitian yaitu hanya Puskesmas Sulamadaha saja yang terletak di kecamatan Pulau Ternate dengan 1 puskesmas.

Dari hal diatas peneliti ingin mengetahui bagaimana kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK di Puskesmas Sulamadaha Kecamatan Pulau Ternate Tahun 2013.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemasaran pada latar belakang, maka dapat dikemukakan rumusan masalah “Bagaimana Kemampuan Tenaga Kesehatan Pada Pengelolaan SIK di Puskesmas Sulamadaha Kecamatan Pulau Ternate” dilihat dari aspek pendidikan dan pelatihan, motifasi, dan pengalaman kerja.

Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK di Puskesmas Sulamadaha Kecamatan Pulau Ternate.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK di Puskesmas Sulamadaha Kecamatan Pulau Ternate ditinjau dari aspek pendidikan dan pelatihan.
- b. Untuk mengetahui kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK di Puskesmas Sulamadaha Kecamatan Pulau Ternate ditinjau dari aspek motivasi.
- c. Untuk mengetahui kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK di Puskesmas Sulamadaha Kecamatan Pulau Ternate ditinjau dari aspek pengalaman kerja.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (indepth Interview) dengan menggunakan alat elektronik (HP) untuk merekam suara informan pada saat wawancara berlangsung, catatan lapangan yang berfungsi untuk mencatat hal-hal yang dianggap penting selama proses penelitian berlangsung dan pedoman wawancara sebagai patokan yang digunakan untuk melakukan wawancara pada informan.

Tabel 1. Karakteristik Informan

No	Nama Informan	Umur	Seks	Pendidikan	Pekerjaan
1	JY	28	P	D3 Kep	PNS
2	LS	29	P	D3 Kep	PNS
3	FS	40	P	S1. Ked	PNS

Penelitian ini menggunakan analisis isi (Content Analisis) sedangkan penyajian data dalam bentuk narasi. Analisis dilakukan secara bertahap sebagai berikut :

1. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari hasil wawancara, pengamatan dan catatan lapangan.
2. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting agar data tidak semakin banyak dan membengkak (inti dan proses pernyataan-pernyataan informan).
3. Menyusun data dalam satuan-satuan dengan cara membuat matriks.
4. Interpretasi data hasil reduksi.

HASIL

1. Pendidikan Dan Pelatihan

a. Pendidikan pada saat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan pendidikan pada saat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut :

”.....Pendidikan terakhir pada saat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Diploma III (DIII) Keperawatan. (Ls, Wawancara 10-10-2013).

”.....Pada saat saya diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pendidikan terakhir saya adalah Diploma III (DIII) Keperawatan.(Jy, Wawancara 10-10-2013).

".....Pendidikan terakhir pada saat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah S1 Kedokteran (S.Ked). (dr Fs Wawancara 10-10-2013).

Berdasarkan jawaban informan tiga (3) orang diatas mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu, D3 Keperawatan dua orang dan S1 Kedokteran satu orang, berhubungan dengan masalah latar belakang pendidikan juga akan mempengaruhi pengetahuan didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

b. Mengikuti Pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tentang pendidikan dan pelatihan (Diklat) mengenai tinjauan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK didapatkan informan tentang mengikuti pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut :

".....Saya belum pernah ikut pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), karna saya baru 1 Tahun memegang program SP2TP dan selama saya pegang program ini belum ada kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) sistem informasi Kesehatan. (Ls, Wawancara 10-10-2013).

".....Saya pernah Mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kota, dan pada saat pelatihan kita dapatkan Materi serta Prakteknya. (Jy, Wawancara 10-10-2013).

Dari hasil wawancara diatas yang diberika oleh informan tentang pendidikan dan pelatihan berdasarkan tinjauan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menunjang pelaksanaan SIK pada setiap tempat pelayanan kesehatan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagai modal dasar menjalankan aktifitas SIK karna tujuan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka mengembangkan pengelolaan SIK kepada petugas kesehatan. Sedangkan untuk satu orang informan belum pernah mengikuti pelatihan SIK.

c. Jumlah pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti.

Berdasarkan hasil wawancara pada informan tentang Jumlah pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti adalah sebagai berikut :

".....Saya belum pernah ikut kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) Sistem Informasi Kesehatan (Sik). (Ls, Wawancara 10-10-2013).

".....Saya sudah dua (2) kali mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) sistem informasi Kesehatan yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan kota, dan Tenaga pelatihannya didatangkan dari Jakarta (Pusdantin Depkes), sedangkan untuk yang kedua (2) dilaksanakan oleh tenaga Dinas Kesehatan kota, dalam hal penyelenggaraan kembali tentang Sistem Informasi Kesehatan (Sik). (Jy, Wawancara 10-10-2013).

Berdasarkan jawaban diatas maka ditarik satu kesimpulan sebagai berikut, pada sisi lain ada juga informan yang memberikan jawaban bahwa pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan SIK dilaksanakan oleh dinas kesehatan kota ternate kepada tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa dalam pendidikan dan pelatihan ada beberapa keterampilan tambahan yang di berikan kepada petugas kesehatan yaitu kemampuan Praktik menjalankan program dengan bentuk Sofwere untuk merekap semua data secara Online yang berdasarkan Line dapat langsung di kirim dari puskesmas ke dinas akan tetapi sistem ini tidak berjalan.

d. Apakah terjadi peningkatan kemampuan tenaga pengelola setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan/Diklat (Informan Kunci)

Dari jawaban informan kunci memberikan informasi tentang kemampuan pengelolaan SIK setelah mengikuti Diklat sebagai berikut :

".....Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat menunjang pelaksanaan Sistem Informasi Kesehatan (SIK) pada Puskesmas dan juga merupakan modal awal dalam bekerja karna tujuan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk memeberikan pengetahuan dalam menjalankan Sistem Informasi Kesehatan (SIK). Selanjutnya pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat membantu dalam Aplikasi Praktek. (dr. fs, Wawancara 11-10-2013).

Dari jawaban diatas dapat ditarik satu kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan SIK berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang di lakukan dapat membantu meringankan beban tugas namun dalam aplikasinya bertolak belakang dengan teori karna dalam pelaksanaan SIK terkadang tidak didukung oleh sarana dan prasarana dan beban kerja.

2. Pertanyaan Untuk Motifasi.

a. Hal-hal yang dilakukan dalam peningkatan kerja

Motivasi adalah dorongan untuk mau kerja lebih baik sehingga tujuan organisasi bisa tercapai mencapai hasil yang di targetkan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pertanyaan yang diajukan kepada informan didapatkan jawaban sebagai berikut :

"...Saya termotifasi untuk memahami cara mengaplikasi data, untuk sebagai Sistem Informasi Kesehatan (Sik) didalam pembuatan Laporan.(Ls, Wawancara 12-10-2013)

"...Yang saya lakukan untuk menunjang pekerjaan di Sistem Informasi Kesehatan (Sik) yaitu saya harus memahami tentang cara mengaplikasi berupa penggunaan alat-alat atau Metoda-metoda serta cara mengimput data didalam Format pelaporan.(Jy, Wawancara 12-10-2013).

Adapula informasi yang diberikan oleh informan tentang Motifasi berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan tentang kondisi lingkungan kerja yang mendukung proses dalam bekerja yang dampaknya di rasakan secara langsung dan tidak langsung dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan. Dan motivasi dalam pelaksanaan SIK terbangun iklim komonikasi dan interaksi secara proaktif antara petugas kesehatan pada tingkat pelayanan kesehatan.

b. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat melaksanakan pekerjaan seorang pegawai yang dimulai dari cara kerja, ketaatan, kedisiplinan, Prakarsa, tanggung jawab, serta loyalitas.

Adapun wawancara yang didapatkan dari jawaban informan tentang kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

"...Sudah bagus dan kita tinggal memperbaiki mekanisme atau cara Prosedur didalam Sistem Informasi Kesehatan (Sik). (Ls, Wawancara 13-10-2013)

"...Menurut pandangan saya Lingkungan kerja sudah cukup bagus kecuali ada beberapa sistem yang belum jalan dengan baik seperti cara pengiriman data secara Online.(Jy, Wawancara 13-10-2013).

Berdasarkan dua jawaban informan diatas terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja sudah cukup bagus hanya saja ada beberapa hal yang perlu diperbaikik masalah sistemnya atau mekanisme didalam

melaksanakan pekerjaan sehingga apabila lingkungan kerja yang bagus tercipta pula kondisi ditempat kerja tersa aman dan nyaman.

c. Hubungan kerja sesama Pegawai

Hubungan kerja adalah interaksi antara sesama pegawai yang ada didalam gedung maupun diluar gedung Contohnya seperti hubungan antara sesama teman dikantor maupun atasan atau pimpinan, baik teman kerja yang berada didalam Puskesmas maupun yang ada didinas kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara hubungan kerja sesama pegawai adalah sebagai berikut :

".....Hubungan kami sudah cukup bagus mulai dari pimpinan sampai pada bawahan. (Ls, Wawancara 13-10-2013)

".....Disini itu sudah cukup bagus apalagi hubungan sesama pegawai, kita sudah seperti Keluarga, ini terlihat pada saat kita Rapat Bulanan semuanya transparansi dalam mengajukan pendapat. (Jy, Wawancara 13-10-2013).

Dari hasil wawancara diatas terlihat bahwa hubungan kerja sesama pegawai yang ada dipuskesmas sulamadaha sudah cukup bagus hal ini terlihat didalam interaksi antara sesama pegawai maupun atasan atau pimpinan sudah seperti keluarga sendiri.

d. Tersedianya Sarana

Sarana dan prasaran merupakan hal yang sangat penting didalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Tanpa ada alat atau sarana dan prasarana maka didalam menjalankan pekerjaan akan terhambat. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara pada onforman sebagai berikut :

".....Sarana dan Prasarana sudah cukup lengkap. (Ls, Wawancara 14-10-2013)

".....Untuk sarana dan prasarana didalam melaksanakan pekerjaan terutama di Sistem Informasi Kesehatan (Sik) sudah cukup karna sudah tersedianya Computer, Lap top, dan Perangkatnya. (Jy, Wawancara 14-10-2013).

Dari jawaban dua informan diatas dapat ditarik satu kesimpulan untuk sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan terutama di SIK sudah cukup karna sudah tersedianya Fasilitas.

e. Motifasi kerja tenaga pengelolah (infoman kunci)

Pada sisi lain ada juga informasi yang diberikian oleh informan tentang motifasi berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa untuk

mendukung pekerjaan dalam pelaksanaan SIK biasanya ada insentive atau dana untuk lembur dalam pembuatan laporan. Motifasi petugas kesehatan bertambah dalam menjalankan pelaksanaan SIK kalau ada insentive dalam pembuatan Laporan adapun uraian jawaban informan sebagai berikut :

".....Kalau masalah motifasi untuk bekerja saya merasa sudah lebih dari cukup, karna mereka rata-rata adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jadi untuk penilaian DP3 salah satu dilihat adalah beban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mulai dari Disiplin bekerja, cara kerja, dan ketaatan dalam aturan. (dr Fs, Wawancara 14-10-2013)

Dari jawaban diatas yang berikan oleh informan tentang motifasi berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa dalam menjalankan suatu pekerjaan dukungan dalam bekerja tidak hanya bisa diukur pada satu sisi saja, agar tujuan tercapai dalam organisasi ataupun instansi, begitu pula dengan kemampuan tenaga pengelolan SIK.

3. Pertanyaan Untuk Pengalaman Kerja

a. Lama kerja

Lama kerja adalah masa kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang sudah lama digeluti secara terus-menerus. Dalam pengalaman kerja ada unsur yang menjadi indikator dalam penelitian ini yaitu, adanya pengaruh kerja dengan efektivitas pekerjaan, berikut ini jawaban dari informan adalah sebagai berikut:

".....Kurang lebih Lima (5) Tahun saya bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) tapi saya baru Satu (1) Tahun dibagian SIK. (Ls, Wawancara 14-10-2013)

".....Kurang lebih lima (5) Tahun saya bekerja di Puskesmas Sulamadaha. (Jy, Wawancara 14-10-2013).

Pada sisi lain ada juga informasi yang diberikan oleh informan tentang pengalaman kerja berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa belum sepenuhnya memahami SIK karena baru terlibat dalam pengelolan SIK namun berupaya tetap mengetahui lebih lanjut tentang SIK dengan berbagai upaya seperti mengikuti pelatihan.

b. Pengaruh lama kerja dengan efektifitas kerja

Pekerja yang sudah berpengalaman dengan yang tidak berpengalaman, bahwa pengalaman kerja dibutuhkan dalam pekerjaan. Berdasarkan informasi dari

informan tentang pengalaman kerja mengenai kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa didapatkan pengaruh lama kerja dengan efektifnya suatu pekerjaan karena aktifitas SIK sudah terpolo dalam sebuah sistem yang paten untuk dilaksanakan, berikut ini adalah jawaban dari informan :

".....Biasanya orang melihat berapa lama dia bekerja dan banyaknya pengalaman yang kita peroleh dan juga bisa dilihat dari kreatifitasnya. (Ls, Wawancara 14-10-2013)

".....Memang terdapat perbedaan lamanya bekerja dengan efektifitas kerja disini terlihat akan ada perbedaan orang yang sudah lama bekerja, dibandingkan dengan orang yang baru bekerja, hal ini dilihat dari pengalaman kerja. (Jy, Wawancara 14-10-2013).

Informasi terakhir yang diberikan oleh informan tentang pengalaman kerja berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa dalam melaksanakan SIK dalam jangka waktu yang lama akan melahirkan sebuah pengalaman karena sudah melalui sebuah proses panjang. Pengalaman kerja menciptakan sebuah kreatifitas bagi petugas kesehatan dalam mengembangkan SIK.

c. Pengalaman kerja dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (informan kunci)

Dalam bekerja biasanya orang dilihat berapa lama dia bekerja karena dengan lama bekerja bisa dapat banyak pengalaman karena melalui sebuah proses pembelajaran, berikut ini jawaban dari informan kunci :

".....Untuk pengalaman kerja sangat penting di dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena tanpa pengalaman atau Pelatihan - pelatihan maka belum berpengalaman di dalam pekerjaan tersebut sehingga perlu mengikuti pelatihan dan sering Berdiskusi dengan orang yang memiliki pengalaman. (dr. Fs, Wawancara 15-10-2013).

PEMBAHASAN

1. Pendidikan dan Pelatihan

Kemampuan tenaga kesehatan dalam mengelolah program-program yang ada dalam instansi pemerintah yang khususnya dibidang kesehatan yaitu dinas kesehatan dan Puskesmas, begitu juga dengan yang ada dikabupaten, minimal memiliki latar belakang

pendidikan dibidang kesehatan sebagai awal atau dasar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan.

SIK nasional dikembangkan dengan memadukan SIK daerah dan sistem informasi yang terkait oleh karena itu SIK kabupaten adalah tulang punggung bagi pelaksanaan pembangunan Daerah berwawasan kesehatan meliputi data dari fasilitas kesehatan masyarakat, pemberdayaan masyarakat dibidang kesehatan dan memejemen kesehatan diharapkan dapat mnyediakan data dan informasi yang akurat, tepat waktu dan sesuai kebutuhan sebagai landasan bagi para penentu kebijakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan dalam pengembangan SIK adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebab Diklat yang diikuti akan menambah wawasan, pengetahuan, dan cara pandang serta kesadaran pegawai akan pentingnya pelaksanaan tugas-tugas dengan baik sehingga mendukung pelaksanaan program yang ada, guna mewujudkan pembangunan yang berwawasan kesehatan.

Ada juga informasi yang diberikan oleh informan tentang pendidikan dan pelatihan berdasarkan tinjauan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menunjang pelaksanaan SIK pada setiap tempat pelayanan kesehatan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagai modal dasar menjalankan aktifitas SIK karena tujuan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pengembangan pengelolaan SIK kepada petugas kesehatan di pertegas oleh Sastrohadiwiryono (2003), bahwa pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan sikap, kecakapan, dan ketrampilan tenaga baik yang akan diberi tanggung jawab dalam pekerjaan yang baru maupun yang telah memiliki tanggung jawab sebelumnya, sehingga yang bersangkutan dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Pada sisi lain ada juga informasi yang diberikan oleh informan tentang pendidikan dan pelatihan bahwa pendidikan dan pelatihan ada dua macam kegiatan yaitu pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh dinas kesehatan kota ternate dan dinas kesehatan propinsi Maluku utara namun tidak semua pengelola SIK pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga pelaksanaan SIK tidak seragam pada setiap tingkatan pelayanan ada juga informasi yang diberikan oleh hampir

seluruh informan tentang pendidikan dan pelatihan berdasarkan tinjauan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan membantu meringankan beban tugas namun dalam aplikasinya bertolak belakang dengan teori karena dalam pelaksanaan SIK terkadang tidak didukung oleh sarana dan prasarana dan beban kerja sementara pelatihan dibidang kesehatan diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan atau penguasaan pegetahuan dibidang teknis kesehatan. (PP RI No.32 Tahun 1996, pasal 9), kemudian proses pelaksanaan yang diharapkan ialah kualitas tenaga kesehatan yang berperan sebagai pengelola dan pengguna informasi serta kualitas dan tersedianya perangkat keras dan perangkat lunak sebagai pendukung dalam pengolahan data, agar data dan informasi yang tersedia akurat, Valid, bisa tepat waktu dan sesuai kebutuhan sebagai landasan bagi para penentu kebijakan yang berlandaskan fakta.

Pada sisi lain ada juga informasi yang diberikan oleh pelaksanaan SIK dinas kesehatan kota ternate tentang pendidikan dan pelatihan berdasarkan tinjauan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa dalam pendidikan dan pelatihan ada beberapa pendidikan plus yang dapat diberikan kepada petugas kesehatan yaitu kemampuan praktis menjalankan program LINK dengan bentuk sofwere untuk merekap semua data yang secara Online dapat langsung dikirim dari Puskesmas kedinas kesehatan kabupaten dan kedinas kesehatan Propinsi.

Berdasarkan dari intepretasi peneliti tentang pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga kesehatan pada pengolaan SIK menunjang pelaksanaan SIK pada setiap tempat pelayanan kesehatan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagai modal dasar menjalankan aktifitas SIK. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan sikap, kecakapan, dan keterampilan tenaga kesehatan dalam program SIK.

Dalam penelitian tampak bahwa kemampuan tenaga kesehatan berdasarkan informasi yang ada, dalam mengola SIK dalam segi kuantitas dan kualitas pelaksanaan masih lemah yang mana dipengaruhi banyak faktor mulai dari tenaga, pembiayaan, sarana dan prasarana, mutasi serta kurangnya informasi yang berkembang dipuskesmas.

2. Motifasi

Pentingnya motifasi dalam suatu pekerjaan disebabkan karena motifasi merupakan pendorong utama yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan tentang kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK ditinjau dari Motifasi petugas adalah kemauan dan kemampuan petugas sangat bergantung pada sistem penilaian DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil) yang tiap Tahun dilaporkan. Mulai dari cara kerja, ketaatan, kedisiplinan, kenaikan pangkat sehingga aktifitas pengelolaan SIK terus berjalan dipuskesmas.

Selain itu informasi yang diberikan oleh hampir keseluruhan informan tentang motifasi berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan tentang kondisi lingkungan kerja yang mendukung proses dalam bekerja yang dampaknya dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh tenaga kesehatan dalam meningkatkan produktifitas pekerjaan. Dan motifasi dalam pelaksanaan SIK terbangun iklim komunikasi dan interaksi secara produktif antara petugas kesehatan pada tingkat pelayanan kesehatan. Dipertegas oleh Encyclopedia Amerika (Dalam hasibuan 2002) bahwa motifasi adalah kecenderungan (suatu sikap yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang mengakibatkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya, motifasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya didapat dari pengamatan tingkah laku manusia.

Pada sisi lain ada juga informasi yang diberikan oleh informan tentang motifasi berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa untuk mendukung pekerjaan dalam pelaksanaan SIK biasanya ada insentive atau dana untuk lembur dalam pembuatan laporan multifasi petugas kesehatan bertambah dalam menjalankan SIK kalau ada insentive dalam pembuatan laporan.

Informasi terakhir yang diberikan oleh informan tentang motifasi berdasarkan kemampuan tenaga kesehatan pada pengelolaan SIK bahwa dalam menjalankan suatu pekerjaan dukungan dalam pekerja tidak hanya bisa diukur pada satu sisi saja agar tujuan tercapai dalam organisasi ataupun instansi, begitu pula dengan kemampuan tenaga pengola SIK, disini ada beberapa kendala

dalam menjalankan program SIK salah satu terjadinya sarana yang menunjang pelaksanaan kerja.

Dalam penelitian ini tampak motifasi petugas sangat tinggi namun kurangnya dukungan dari segi sarana dan prasarana yang merupakan kendala pokok dalam pelaksanaan kerja sehingga bagian pengolah SIK tidak begitu tanggap dalam mengoprasikan komputer yang memungkinkan terjadinya pekerjaan menjadi lamban.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman pada dasarnya adalah keterampilan yang diperoleh melalui kegiatan dan pelaksanaan kerja dari pegawai sehingga pengalaman biasanya diukur dari lamanya pegawai bekerja pada bidang yang telah digeluti.

Dari keseluruhan informan dalam penelitian dan hampir memiliki jawaban yang sama tentang pengalaman kerja bahwa sangat berpengaruh memang antara lamanya kerja seseorang dengan efektifnya suatu pekerjaan karena suatu pekerjaan yang telah digeluti selama bertahun-tahun memberikan efek yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap pekerjaan.

Dipertegas oleh Walter Diil Scott dalam moenir (2002) mengemukakan bahwa pengalaman menunjukkan lamanya masa kerja pegawai pada umunya lamanya asa kerja dihitung atas dasar masa kerja terus-menerus pada tempat kerja.

Jawaban lain yang didapatkan dari informan mengenai pengalaman kerja bahwa untuk bekerja dibagian SIK belum lama sehingga masih dalam proses tahap pembelajaran dan pengembangan akan tetapi sejauh ini SIK yang berlangsung hanya dalam proses pembuatan profil.

Dari wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pertanyaan lanjutan mengenai pegawai yang sudah lama bekerja dengan yang baru. Ditugaskan baik itu yang baru terangkat maupun honorer, menyatakan bahwa untuk mengelolah SIK itu belum bisa orang yang baru bekerja, banyak faktor sehingga mereka yang baru belum dipercaya mengolah SIK dikarenakan SIK itu sendiri merupakan pekerjaan yang sangat rumit dan tidak mudah, sehingga jika yang baru masih harus diajari dan itu memakan waktu jadi hanya sebatas membantu yang memungkinkan dari proses tersebut bisa dengan sendirinya, karena sebagai pengelola SIK kita tidak bisa bekerja sendiri

perlu dukungan dan bantuan dari rekan pegawai yang lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga kesehatan pada pengolaan SIK menunjang pelaksanaan SIK di setiap tempat pelayanan kesehatan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagai modal dasar menjalankan aktifitas SIK. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan sikap, kecakapan, dan ketrampilan tenaga kesehatan dalam pengolaan SIK.
2. Motivasi petugas sangat tinggi untuk mendorong kemampuan kerja pengelola SIK namun kurangnya dukungan dari segi sarana dan prasarana merupakan kendala pokok dalam pelaksanaan SIK menjadi tidak maksimal.
3. Pengalaman kerja mendukung proses efektifnya pengelola SIK karena dengan pengalaman kerja petugas dapat menguasai sistem informasi kesehatan secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah Zulkifli, Sistem Informasi Manajemen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama; 2001
- Azwar, Asrul, Pengantar Administrasi Kesehatan, Jakarta: PT. Binarupa Aksara; 1996
- Hamalik, Oemar, Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu, Jakarta: PT Bumi Aksara ; 2001
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2002
- [Http://www.yoyoke.web.ugm.ac.id](http://www.yoyoke.web.ugm.ac.id), Diakses pada 06 Juni 2011
- Irmayuni, Motivasi Pegawai di Lingkungan Sekertariat Daerah kabupaten Bulukumba, Skripsi tidak diterbitkan, Makassar: Sekolah Tinggi Administrasi, Lembaga Tinggi Administrasi Negara. 2008
- Moekijat, Pengantar Sistem Informasi Manajemen, Bandung: CV. Mandar Maju 2005
- Moenir, H.A.S, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2002
- Notoadmodjo, Soekidjo, Metodologi Penelitian Kesehatan, Jakarta: PT Rineka Cipta Jaya; 1993
- _____, Ilmu Kesehatan Masyarakat Prinsip-Prinsip Dasar, Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2003
- _____, Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku, Jakarta: PT Rineka Cipta; 2007
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996, Tentang Tenaga Kesehatan, <http://www.Tempointeraktif.com>. Diakses 06 juni 2011
- Siagian, Sondang, Sistem Informasi Manajemen, Jakarta: PT. Bumi Aksara ; 2003
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992, Kesehatan, Departemen Kesehatan Republik Indonesia

