

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS SINJAI BORONG**

SKRIPSI



Oleh:

**ERIE WAHYUDI
NIM: 105721105618**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2024**

HALAMAN JUDUL

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS SINJAI BORONG**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

ERIE WAHYUDI
NIM: 105721105618

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hidup hanya sekali, Nikmati berkali-kali”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua tuaku dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, nasehat, dan kasih sayang serta senantiasa mendoakan keberhasilan disetiap langkahku serta karya ilmiah ini kupersembahkan untuk almamaterku





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Sumber Daya
Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan
Kinerja Pegawai Puskesmas Sinjai Borong
Nama Mahasiswa : Erie Wahyudi
Nomor Induk Mahasiswa : 105721105618
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muammadiyah Makassar

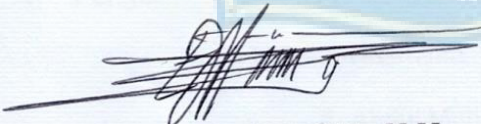
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan
panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 30 Agustus 2024 di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Agustus 2024

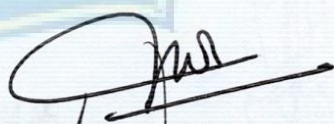
Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M

NIDN: 0922027901



Asri Jaya, S.E., M.M

NIDN: 0926088303

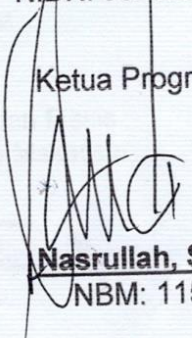
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si

NBM: 651507


Nasrullah, S.E., M.M

NBM: 115 1132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Erie Wahyudi, Nim : 105721105618 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0012/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 25 Safar 1446H/30 Agustus 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Safar 1446H
30 Agustus 2024 M.

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr.Ir.H. Abd. Rakhim Nanda,S.T.,M.T., IPU.(.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si. (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.Acc. (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. (.....)
2. Nasrullah, S.E., M.M. (.....)
3. Abdul Muttalib, S.E., M.M. (.....)
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM: 651507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Erie Wahyudi
Nomor Induk Mahasiswa : 105721105618
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Sumber Daya
Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan
Kinerja Pegawai Puskesmas Sinjai Borong

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Agustus 2024 M.

Yang Membuat Pernyataan,



Erie Wahyudi
NIM : 105721105618

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM: 651507

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 115 1132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Erie Wahyudi
NIM : 105721105618
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Sinjai Borong

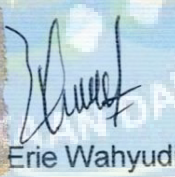
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 30 Agustus 2024 M.

Yang Membuat Pernyataan,




Erie Wahyudi

NIM : 105721105618

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Sinjai Borong”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua terkasih bapak Muzakkir Tahir dan ibu Andi Maemuna yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M , selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Asri Jaya, SE., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Abdul Muttalib, SE.,MM, selaku Penasehat Akademik yang senantiasa membimbing penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak/Ibu dan Asisten/Konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Puskesmas Sinjai Borong Kabupaten Sinjai yang telah bersedia menerima penulis untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
10. Terima kasih teruntuk semua rekan, sahabat dan saudara yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nashrun min Allahu wa Fathun Kariem, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 25 Mei 2024

Penulis,

Erie Wahyudi



ABSTRAK

Erie Wahyudi, 2024. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Sinjai Borong, Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Asri Jaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas Sinjai Borong. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung pada saat melakukan penelitian di lapangan. Jumlah sampel sebanyak 20 orang responden yang merupakan pegawai dan pengunjung (pasien) Puskesmas Sinjai Borong. Jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi lapangan, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian Perencanaan kebutuhan pengembangan SDM telah sesuai dengan standar perencanaan kebutuhan dikarenakan adanya koordinasi antara puskesmas dan dinas kesehatan dalam melakukan perencanaan kebutuhan SDM yang terlihat dari pemerataan jenis dan jumlah SDM yang dibutuhkan. Dinas kesehatan memiliki stigma mengenai SDM yang tepat di puskesmas adalah tenaga kesehatan. Pengadaan pelatihan untuk pengembangan SDM pada tenaga kesehatan dan distribusinya sudah sangat merata, pelatihan dilakukan berkaitan dengan prioritas masalah program di puskesmas dan pelatihan berkelanjutan dilaksanakan dengan narasumber adalah pihak eksternal puskesmas sementara pendidikan berkelanjutan terbatas pada SDM yang kualifikasinya SPK dan D1.

Kata Kunci : SDM, Kinerja, Pegawai, Puskesmas

ABSTRACT

Erie Wahyudi, 2024. Analysis of Human Resources (HR) Development in Improving the Performance of Sinjai Borong Community Health Center Employees, Thesis of the Development Economics Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Edi Jusriadi and Supervisor II Asri Jaya.

This research aims to determine the development of human resources in improving the performance of Sinjai Borong Community Health Center employees. The data used in this research is primary data obtained directly when conducting research in the field. The total sample was 20 respondents who were employees and visitors (patients) of the Sinjai Borong Health Center. The type of research used is a qualitative approach. The analysis techniques used in this research used field observations, interviews and documentation.

Based on the results of research data analysis, HR development needs planning is in accordance with needs planning standards due to coordination between the community health center and the health service in planning HR needs, which can be seen from the evenness of the type and number of human resources needed. The health service has a stigma regarding the right human resources at the health center being health workers. Procurement of training for human resource development for health workers and its distribution is very even, training is carried out in relation to priority program issues at the health center and ongoing training is carried out with resource persons who are external parties at the health center while continuing education is limited to human resources whose qualifications are SPK and D1.

Keywords: *SDM, Performance, Employees, Community Health Center*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1.....	
Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	7
2.....	
Kinerja Pegawai	12
3.....	
Konsep Puskesmas	24
B. Kerangka Pikir Penelitian	26
1.....	
Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pikir.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu penelitian.....	30
C. Jenis dan Sumber Data.....	31
D. Informan	31
E. Teknik Analisi Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	39
C. Pembahasan.....	47
BAB V PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul/Uraian	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	26



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul/Uraian	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian	29
Gambar 3.1	Daftar Informan	31



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul/Uraian
Lampiran 1	Dokumentasi penelitian.....57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal untuk kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Hal ini dilakukan sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi dan salah satu sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Ketersediaan dan pemberdayaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai pembangunan kesehatan, karena pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh kesiapan sumber daya manusia. Kesiapan sumber daya manusia akan dapat terealisasi jika melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik yang

memberikan fokus perhatian pada langkah-langkah yang harus diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan merupakan salah satu pilar dalam pelaksanaan reformasi pembangunan kesehatan yang diharapkan dapat lebih dipercepat dan lebih bersinergi antar pusat dan daerah melalui upaya distribusi, pemerataan, dan retensi penyebaran tenaga kesehatan agar tujuan dan sasaran pembangunan kesehatan jangka menengah dan jangka panjang dapat tercapai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk merancang terpenuhinya jumlah, mutu, dan persebaran Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan terutama di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan, dan daerah kepulauan adalah dengan memperbaiki kualitas perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan.

Sumber daya manusia kesehatan berhubungan erat dengan masing-masing fungsi suatu organisasi kesehatan dan juga berinteraksi diantara fungsi-fungsi tersebut. Untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi diperlukan keterampilan dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mendiagnosa permasalahan dan mengintervensi sehingga didapatkan penyelesaian dari setiap permasalahan yang menjadi tugas pokok dan fungsi organisasi. Sumber daya manusia tersebut juga dapat menjadi ancaman bagi pelaksana kebijakan, strategi, program, dan prosedur suatu kegiatan apabila tidak dikelola dengan baik dan tepat (Grace A. Salamate, A. J. M. Rattu, J.N. 2015).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan SDM ini, kinerja individual dan kelompok adalah salah satu subyek untuk peningkatan secara berkelanjutan dan orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi merek.

Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Dinas kesehatan memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pengendalian, pembinaan dan perizinan di bidang kesehatan, pengelola tugas umum dan ketatausahaan bidang kesehatan, pengelolaan unit pelaksana teknis dinas.

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan

kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan seseorang.

Hal lain yang sangat berpengaruh pada kinerja tenaga kesehatan adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja, jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka secara langsung akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga tujuan akhir dari organisasi tidak tercapai secara maksimal. Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan sikap disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Jumlah tenaga kesehatan di Sulawesi Selatan yang tercatat melalui Profil Kesehatan Kabupaten/Kota pada tahun 2023 sebanyak 72.950 orang pegawai kesehatan dengan proporsi tenaga kesehatan yang terbesar adalah perawat 27.850 orang, bidan 20.910 orang, kemudian medis sebesar 6.758 orang. Sedangkan jumlah tenaga khusus dalam lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan hingga akhir 2023 berjumlah 7.854 orang Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasi masalah tentang

menganalisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas sinjai borong.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini terpusat pada satu pokok permasalahan yang berusaha mencari jawaban atas pertanyaan yang di rumuskan sebagai berikut. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Sinjai Borong.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di paparkan di atas, maka Adapun tujuan penelitian yang akan di capai yaitu untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Sinjai borong.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat penelitian yang dapat dipetik, dari pelaksana penelitian tersebut antara lain :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan

masuk dan pedoman puskesmas dalam melakukan tindakan-tindakan di masa yang akan datang.

3. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambahkan perpustakaan dan dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan serta perbandingan dan sebagai acuan untuk bidang kajian yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM

dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat di perlukan agar setiap karyawan tidak terjebak kedalam rutinitas dan dapat berkontribusi aktif untuk memajukan suatu perusahaan di era yang cepat berubah ini. Zona nyaman bisa berarti banyak hal, termasuk keadaan di mana karyawan terbiasa dalam rutinitas dan ilmu yang dia miliki untuk melaksanakan tugas dan dapat bertanggungjawab pada rutinitasnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat juga dikaitkan dalam suatu rangkaian kegiatan organisasi atau instansi yang di laksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawab di masa depan. Pengembangan SDM juga adalah salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan sumber daya manusia seperti turt over karyawan, karyawan yang kompetensinya terbatas, diverivikasi tenaga kerja, dan sebagainya. Adapun pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut para ahli seperti Menurut Leonard Nadler, pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan. Sementara itu, adapun pendapat dari Prof.T.V.Rao, pengembangan SDM adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan. Menurutnya, pengembangan SDM juga merupakan proses pengembangan

kemampuan karyawan sebagai seorang individu dan menemukan serta memanfaatkan potensi yang ada.

Werner dan De Simone (2018:36) mendefinisikan pandangan tentang pengembangan sumber daya manusia atau (*human resources development*) sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang.

Faktor-faktor yang turut berperan dalam proses pengembangan sumber daya manusia secara umum dilihat dari aspek internal dan eksternal seperti yang diungkap oleh Soekijno Notoatmodjo dalam bukunya Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam, baik dari suatu organisasi ataupun diri pribadi. Namun, dalam hal proses pengembangan SDM faktor internal lebih ditekankan pada suatu organisasi.

1) Misi dan Tujuan Organisasi

setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program dalam rangka mencapai tujuan diperlukan kemampuan tenaga (SDM), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan SDM dalam organisasi tersebut.

2) Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi yang lain, tetapi strategi untuk mencapai misi

dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu. Hal ini menentukan apakah pada organisasi tersebut mengadakan kegiatan atau program PSDM atau tidak.

3) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan SDM dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan SDM akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah. Tentu strategi dan program pengembangan SDM akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

4) Teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi sekarang telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari paling sederhana sampai yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani, mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar suatu organisasi, yang juga perlu diperhatikan untuk keberhasilan perencanaan yang lebih baik.

1) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui undang-undang, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan Menteri atau Pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan SDM dalam organisasi yang bersangkutan.

2) Sosio-budaya Masyarakat

Faktor sosio-masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apa pun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan SDM dalam suatu organisasi faktor ini perlu dipertimbangkan.

3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi harus mengikut arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut. (Notoatmodjo, 2017:76).

2. Kinerja Pegawai

a. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (kinerja individu) dan kinerja Organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2016:39). Lebih lanjut lagi, mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik deri segi kualitas dan kauntitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2016:39)

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi,

dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2019:122). Istilah “kinerja” atau prestasi sebenarnya pengalih bahasa dari bahasa Inggris “*performance*”. Bernadin dan Russel (2020:87) yang memberikan definisi tentang performance adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengetian kinerja menurut (Rue dan Byars 1981:375 dalam Harbani 2018:175) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Murti dalam Mathis dan Jackson (2019:156) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Samsudin (2016:159) menyebutkan bahwa: “kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Campbell (dalam Jex 2017:97) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yakni pengetahuan, keahlian dan motivasi. Pengetahuan adalah faktor yang berperan besar terhadap kinerja seseorang, faktor ini meliputi kemampuan, kepribadian, pendidikan, dan hubungan antara bakat dan dan pelatihan. Pengetahuan adalah dasar individu dalam mengambil keputusan dalam situasi yang dihadapinya. Keahlian adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu prosedur kerja dengan tepat. Ketika pengetahuan dan keahlian disatukan maka pekerja tidak hanya tahu apa yang harus dilakukan tetapi pekerja juga tahu bagaimana melakukannya dengan benar. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada individu secara sadar untuk berusaha melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan motivasi adalah kemauan atau keinginan di dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak (Wijono, 2019:43). Menurut Nursalam (2018:12), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah supervisi dan gaya kepemimpinan. Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan

berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah segera diberikan petunjuk dan bimbingan yang bersifat langsung guna mengatasinya. Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu diri sendiri sebagai pemimpin, kelompok yang dipimpin dan situasi.

3) Penilaian kinerja

Menurut Soeprihanto (2019:17) bahwa untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan suatu penilaian terhadap kinerja tersebut. Dikatan selanjutnya, penilaian kinerja (*appraisal of performance*) terhadap seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya apakah telah melaksanakan tugas tersebut dengan benar atau tepat pada waktunya. Penilaian itu mencakup keseluruhan aspek, yang tidak hanya dilihat dari segi fisiknya tetapi hal yang terpenting adalah meliputi kesetiaan, prestasi kerja, prakarsa, kompetensi, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan serta hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari:

- a) Hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang)
- b) 2. Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Mondy dan Noe, dalam Sedarmayanti, 2019:11).

4) Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang atau tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada siste, prestasi kerja. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:56) adalah:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurangkurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan menurut Mahmudi (2017:98) dalam Manajemen Kinerja Sektor Publik menyatakan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah:

- 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
- 2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, keterampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.
- 3) Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya. Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.

- 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, keterampilan, dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.
 - 5) Memotivasi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.
 - 6) Menciptakan akuntabilitas publik. Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dengan bentuk laporan kinerja sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan berguna bagi pihak internal maupun eksternal organisasi.
- 5) Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2019:12) adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- b) Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

- c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d) Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- e) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- g) Menilai proses dan rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

b. Pegawai

Pengertian pegawai negeri dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pada Bab 1 Pasal 1 tentang ketentuan umum dari undang-undang pokok nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah: mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam bentuk jabatan negeri atau disertai tugas

negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang nomor 8 tahun 1974 ini kemudian diubah dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999 pada Bab 1 pasal 1 tentang ketentuan umum menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah setiap warga negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas, maka untuk dapat disebut pegawai negeri, harus memenuhi beberapa unsur:

- 1) Warga negara Republik Indonesia
- 2) Memenuhi Syarat yang telah ditentukan Undang-undang
- 3) Diangkat oleh pejabat berwenang
- 4) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya
- 5) Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan Warga negara Republik Indonesia

Warga negara Indonesia sebagaimana dinyatakan pada pasal 2 undang-undang nomr 12 tahun 2006 tentang kewarganegaraan adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan Orang-orang bangsa lain yang disahkan sebagai Undang-undang. Dalam penjelasan undang-undang nomor 12 tahun 2006 tentang kewarganegaraan yang dimaksudkan orang-orang bangsa Indonesia asli adalah orang Indonesia yang menjadi warga negara sejak kelahirannya dan tidak pernah menerima kewarganegaraan lain atas kehendak sendiri.

Memenuhi syarat yang telah ditentukan undang-undang Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap calon pegawai negeri adalah:

- a) Warga negara Indonesia;
- b) Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas tahun dan setinggitingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- c) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai ketentuan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindakan pidana kejahatan;
- d) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil, atau tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
- e) Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri;
- f) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- g) Berkelakuan baik;
- h) Sehat jasmani dan rohani;
- i) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah, dan;
- j) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan. Diangkat oleh pejabat yang berwenang

Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, menempatkan, memindahkan dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya.

Jabatan negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan, sedangkan yang dimaksudkan dengan tugas negara adalah tugas yang dibebankan oleh pejabat yang berwenang kepada pegawai negeri itu. Digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku. Yang maksud dengan gaji adalah imbalan balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja yang telah diberikan oleh pegawai negeri yang bersangkutan.

Sistem penggajian bagi pegawai negeri dapat digolongkan dalam 2 (dua) sistem, yaitu sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Sistem skala tunggal adalah sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaan, sedangkan yang dimaksud sistem skala ganda adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja yang didasarkan pada pangkat tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

Selain kedua sistem penggajian tersebut dikenal juga sebagai sistem penggajian ketiga yang disebut sistem skala gabungan yang merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi pegawai negeri yang berpangkat sama, disamping itu diberikan tunjangan kepada pegawai negeri yang memikul tanggungjawab yang lebih berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu

yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengarahannya tenaga secara terus-menerus. Selain pegawai negeri yang disebutkan di atas, maka dalam jabatan negeri masih terdapat banyak orang-orang yang bekerja untuk negara, pemerintah dan masyarakat seperti misalnya:

- 1) Pejabat negara
- 2) Pekerja
- 3) Pegawai dengan ikatan dinas
- 4) Pegawai dengan ikatan dinas untuk waktu terbatas
- 5) Pegawai bulanan
- 6) Pegawai desa
- 7) Pegawai perusahaan umum.

Pekerja sebagai mana disebutkan pada sub b di atas terdiri dari perkara pemerintah dan perkara honorer, yang maksud pekerja pemerintah adalah mereka yang terutama berhubungan dengan kebutuhan jasmani dan kelengkapan mereka dalam suatu pekerjaan, seperti misalnya cleaning servis yang bekerja pada instansi pemerintah, walaupun ia bekerja pada instansi pemerintah ia bukanlah pegawai negeri.

Perbedaannya dengan pekerja lain adalah bahwa seseorang pekerja pemerintah dipekerjakan tidak untuk waktu sementara atau untuk suatu pekerjaan tertentu, melainkan untuk waktu yang tidak terbatas dan terus menerus, bahkan mungkin untuk selama hidupnya, sehingga kadang-kadang pekerja semacam ini dikatakan sebagai pegawai tetap dengan memperoleh imbalan gaji menurut peraturan yang ditetapkan oleh tiap-tiap instansi yang mempekerjakannya

dengan memperhatikan peraturan upah minimum regional (UMR) setempat.

Pekerja honorer atau pegawai honorer adalah mereka yang terdiri dari lulusan sekolah lanjutan atau universitas yang karena ketentuan yuridis dan prosedural tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau calon pegawai negeri, tetapi dipekerjakan di instansi-instansi pemerintah.

Pegawai honorer berkedudukan sama seperti pekerja pemerintah tetapi sebagai perkerja lepas, mereka disebut pegawai honorer, hanya karena asalnya tidak sama seperti pekerja yang berijazah sekolah menengah maupun ijazah perguruan tinggi, hanya menunggu lowongan formal untuk diangkat menjadi pegawai negeri.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem administrasi kepegawaian adalah suatu yang utuh antara satu bagian dengan bagian kepegawaian yang lain yang saling berhubungan dan mempengaruhi dalam segenap rangkaian kegiatan penataan kepegawaian yang diatur dalam peraturan kepegawaian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Konsep Puskesmas

Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal. Dengan demikian Puskesmas berfungsi sebagai

pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan strata pertama (Depkes, 2016:47). Fase Persiapan Pembangunan dibidang kesehatan, yaitu akhir tahun 1960-an, ditandai dengan suatu inovasi yang fundamental dan monumental berupa dicetuskannya pembentukan pusat Kesehatan masyarakat di kecamatan-kecamatan (Depkes, 1916:76). Semula, pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat diselenggarakan melalui berbagai bentuk sarana seperti Balai Pengobatan (BP), Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA), klinik KB, dan lain-lain. Hal ini dirasakan kurang efisien dan efektif, sehingga dalam Rapat Kerja Kesehatan Nasional (Rakerkesnas) tahun 1968 ditetapkan penyatuan dari semua pelayanan kesehatan dasar tersebut kedalam satu lembaga yang disebut Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)(Depkes, 2016).

Keputusan Menteri Kesehatan No. 128/Menkes/SK/II/2004 menyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangua kesehatan disuatu wilayah kerja (Departemen Kesehatan, 2004). Sebagai UPT dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota (UPTD), Puskesmas berperan menyelenggarakan sebagai tugas teknis operasional Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama dan ujung tombak pembangua kesehatan di Indonesia.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan konversi lahan. Secara singkat penelitian-penelitian terdahulu.

1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti & Tahun penelitian	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Muzanny Nina, Siti Salmaniah, Isnaeni/2020	Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pegawai Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian tentang parameter pengembangan sumber daya manusia dan analisis disiplin kerja yaitu pegawai yang disiplin adalah pegawai yang memiliki tingkat kehadiran semakin baik, ketaatan kepada peraturan kerja semakin meningkat, selalu memperhatikan standar kerja dalam melaksanakan tupoksinya dengan bekerja secara hati-hati, cermat dan telaten, dan bersikap etis dalam bekerja dan jika salah satu atau keenam indikator tersebut ada peningkatan menunjukkan bahwa adanya perubahan disiplin pegawai

				kearah yang lebih baik.
2	Ramli Mile, Peggy A.Makel, Merlyn Karuntu/2014	Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara.	Metode kualitatif	Pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Pegadaian (Persero) di cabang Gorontalo Utara, didasarkan pada ketentuan dan aturan yang berlaku menyeluruh pada PT.Pegadaian (Persero), yang menyesuaikan kepada kebutuhan dan kriteria masing-masing cabang, terhadap rencana dan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kecakapan dari para unsur pelaksana terutama dalam melakukan pelayanan terhadap para konsumennya.
3	Reni Juwita/2019	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Ogan Ilir	Metode Kuantitatif	Menurut data yang didapat peneliti, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir dikarenakan nilai

				t-hitung negatif menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai Hubungan yang berlawanan arah dengan variabel kinerja dimana t-hitung variabel Pelatihan yakni -0,722 lebih kecil dari t tabel yakni 2,05138 yang artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja.
4	Asriani Regina, Irvan Trang, Lucky Dotulong/2021	Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Hasjrat Abadi Katamobagu.	Metode Kualitatif	Secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
5	Nayla Fithri/ 2017	Analisis Pengaruh pengeluaran Pemerintah Sektor Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Kemiskinan Di Jawa Timur.	Metode Kuantitatif	Pemilihan teknik estimasi model regresi data panel ada tiga model, yaitu metode OLS, model efek tetap dan model random. Pertanyaan yang muncul adalah teknik mana yang sebaiknya dipilih untuk regresi data panel dengan melalui uji chow dan uji Hausman.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir adalah penjelasan terhadap hal-hal yang menjadi objek permasalahan. Kerangka konsep di susun berdasarkan tinjauan Pustaka dan penelitian yang relevan. Kerangka pikir ini melihat bagaimana hasil analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas sinjai borong.

Adapun yang menjadi gambaran dari kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di lihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yang bersifat analisis deskriptif kualitatif. Analisisnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam. Jenis penelitian ini juga berupa metode penelitian yang dilakukan terfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati dan dianalisis secara cermat sampai tuntas. Kasus yang dimaksud bisa berupa individu atau kelompok. Sebagaimana ditunjukkan oleh Bogdan dan Taylor (Sujarweni, 2018:34) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu teknik pemeriksaan yang menghasilkan informasi grafis sebagai wacana atau komposisi dan perilaku individu yang diperhatikan. Penelitian kualitatif diandalkan untuk memiliki pilihan untuk menciptakan gambaran luar dan dalam wacana, penyusunan, serta perilaku yang dapat dilihat dari individu tertentu, atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah hal yang akan diteliti dalam sebuah kegiatan penelitian untuk menghindari permasalahan yang terlalu luas maka dalam sebuah harus ada fokus yang dijadikan dalam tempat penelitian. Dalam penelitian ini dapat memfokuskan masalah terlebih dahulu agar tidak terjadi perluasan permasalahan yang terdapat pada program yang menyeruh dari sebuah usaha atau perusahaan dalam menentukan sumber daya manusia.

C. Situs dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini yaitu berada di Puskesmas Sinjai Borong. Sedangkan waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurung waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 (satu) bulan pengumpulan data dan 1 (satu) bulan untuk pengolahan data yang meliputi penyajian data dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer, merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer diperoleh secara langsung pada saat melakukan penelitian di lapangan (Sugiyono, 2016:32)
- b. Data Sekunder, merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016:32)

E. Informan

Informan dalam penelitian ini terdiri dari Pegawai dan Pengunjung atau pasien Puskesmas Sinjai Borong.

Tabel 3.1
Daftar Informan

No.	Informan	Jumlah
1.	Pegawai	5
2.	Pengunjung/Pasien	15
Total		20

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi lapangan (pengamatan), wawancara (*interview*), dan dokumentasi.

1. Observasi lapangan (Pengamatan)

Metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian (Yosafatna, 2020: 10). Dalam hal ini, peneliti dengan berpedoman kepada desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan. Penemuan ilmu pengetahuan selalu dimulai dengan observasi dan kembali kepada observasi untuk membuktikan kebenaran ilmu pengetahuan tersebut.

2. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2020:38) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat

dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakukan untuk mendengarkan data yang lebih akurat dan mendalam. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara tidak terstruktur. Sugiyono (2020:38) memperkuat hal tersebut dengan menyampaikan bahwa wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang beda dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. (NL Chasanah, 2021:15) dalam penelitian ini peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam hal ini peneliti akan mengumpulkan dokumen-dokumen yang terkait dengan permasalahan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti juga akan mengumpulkan bukti-bukti atau catatan penting yang berkaitan dengan penelitian ini, selain itu peneliti juga akan mengumpulkan data berupa dokumentasi foto-foto lainnya sebagai pendukung hasil penelitian.

G. Metode Analisi Data

Analisis data sebagai upaya untuk mengambil dan mengatur secara sistematis catatan dari observasi, wawancara, dan lain-lain guna meningkatkan pemahaman peneliti terhadap yang di teliti dan menyajikan hasilnya kepada orang lain. Disisi lain, untuk untuk memperdalam

pemahaman, kita harus terus menganalisis dalam upaya menemukan makna.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu merujuk pada model Miles dan Huberman yakni dengan menggunakan tiga tahapan (Miles, Huberman dan Johnson, 2018:27).

1. Reduksi Data

Mereduksi data dengan cara meringkas, memilih dan memusatkan pada hal-hal yang dianggap penting dan memiliki hubungan dengan judul dan masalah pada penelitian ini.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan membuat uraian singkat, bagan, hubungan antara kelompok dan sejenisnya, dilakukan secara naratif.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan yaitu kesimpulan yang dapat menjawab tujuan dari penelitian yang telah dirumuskan dalam tulisan, selain itu juga dapat berupa temuan yang relevan atau rekomendasi baru yang dapat dipertahankan dan mampu dipertanggung jawabkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Gambaran Umum

Puskesmas Sinjai Borong dibangun pada tahun 1975, saat ini memiliki luas tanah 800² luas bangunan 136 M². Puskesmas Sinjai Borong terletak di Desa Pasir Putih Kec. Sinjai Borong Kabupaten Sinjai ±45 km dari Pusat Kota Sinjai, dengan luas wilayah 10.080 Km² yang terdiri dari 3 desa dan 1 kelurahan yaitu Desa Kassi Buleng (4 dusun), Bonto Tenggara (4 dusun), Batu Belerang (4 dusun), dan Kelurahan Pasir Putih (3 Lingkungan), dengan jarak tempuh terjauh dari desa ke Puskesmas 10 Km.

Tiap desa dapat dijangkau dengan kendaraan roda 2 dan roda 4, dengan batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan Desa Bonto sinala
2. Sebelah Timur berbatasan Kab. Bulukumba
3. Sebelah Barat berbatasan Desa Kassi Buleng
4. Sebelah Selatan Kab. Bulukumba

b. Visi

"Memberikan pelayanan yang berkualitas, terpadu, dan merata di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Borong Kompleks"

c. Misi

1. Menjamin ketersediaan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas pelayanan kesehatan yang merata dan berkualitas

2. Meningkatkan akses pelayanan kesehatan masyarakat dengan prinsip pelayanan prima
3. Meningkatkan system surveilans dalam upaya Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sampai tingkat Kelurahan/ Desa
4. Meningkatkan kemitraan Lintas Sektor dalam Penyelenggaraan Pembangunan Kesehatan
5. Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat untuk Hidup Sehat dan Mandiri

d. Motto

"KITA SEHAT, MASYARAKAT SEHAT"

e. Tata Nilai

S = Santun (Sopan dalam tutur dan berperilaku)

E = Empati (melayani sepenuh hati)

H = Handal (Memberikan pelayanan oleh tenaga profesional)

A = Adil (Pelayanan yang merata dan tidak membeda-bedakan)

T = Teladan(Menjadi panutan masyarakat dalam berperilaku sehat)

f. Etika Pelayanan

SKETSA

S = Salam, Senyum, Sapa

K = Kerja Sama

E = Empati

T = Toleransi

S = Sopan Santun

A = Amanah

g. Standar Pelayanan

- Waktu Pelayanan

Jam Buka Loker Pendaftaran:

- Senin – Kamis : 08:30 s/d 12:00 WIB
- Jum'at : 08:00 s/d 11:00 WIB
- Sabtu : 08:00 s/d 12:00 WIB
- Pelayanan UGD : 24 Jam
- Pelayanan PONEID : 24 Jam

(sesuai jumlah kunjungan pasien yang sudah terdaftar)

h. Jenis dan Jadwal Pelayanan

- Poli Klinik Umum : Setiap hari kerja
- Poli Klinik Gigi : Setiap hari kerja
- Poli Klinik KIA / KB : Setiap hari kerja
- Poli Klinik Imunisasi : Setiap hari kerja
- Poli Klinik Gizi : Setiap hari kerja
- Poli Klinik Konsultasi : Setiap hari kerja
- Apotek : Setiap hari kerja
- Laboratorium : Setiap hari kerja

Puskesmas Sinjai Borong melaksanakan 2 kegiatan Pelayanan yaitu Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP).

1. Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial

- Promosi Kesehatan
- Kesehatan Ibu dan Anak & Keluarga Berencana
- Kesehatan Lingkungan

- d. Gizi
 - e. Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
2. Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan
- a. Kesehatan Khusus
 - b. Kesehatan Tradisional
 - c. Kesehatan Keria
 - d. Kesehatan Gigi Masyarakat
 - e. Kesehatan Olahraga
 - f. Kesehatan Lansia
 - g. Perkesmas
3. Upaya Kesehatan Perorangan
- a. Pelayanan pemeriksaan Umum
 - b. Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut
 - c. Pelayanan Kesehatan Ibu Anak, Keluarga Berencana, dan Imunisasi
 - d. Pelayanan Gawat Darurat
 - e. Pelayanan PONED (Penanganan Obstetri dan Neonatal Emergensi Dasar)
 - f. Pelayanan Persalinan
 - g. Pelayanan Rawat Inap
 - h. Klinik Gizi
 - i. Klinik Sanitasi

Upaya Pelayanan Kesehatan Penunjang di UPTD Puskesmas Sinjai Borong meliputi Pemeriksaan Laboratorium, Pencatatan dan Pelaporan, Gudang Obat, dan Pelayanan Obat.

i. Demografi

Jumlah penduduk wilayah kerja Puskesmas Sinjai Borong tahun 2017 sebesar 8.168 Jiwa, terdiri 3.812 laki-laki dan 4.374 perempuan. Jumlah KK sebesar 2.388 KK dengan perincian sebagai berikut:

a. Kelurahan Pasir Putih

- Jumlah Kepala Keluarga 707 KK
- Jumlah penduduk 1586 jiwa, terdiri dari :
 - Laki - Laki: 716 jiwa
 - Perempuan: 870 Jiwa

b. Desa Kassi Buleng

- Jumlah Kepala Keluarga 656 KK
- Jumlah penduduk 1729 jiwa, terdiri dari :
 - Laki - Laki: 870 jiwa
 - Perempuan : 859 jiwa

c. Desa Bonto Tengnga

- Jumlah Kepala Keluarga 440KK
- Jumlah penduduk 2882 jiwa, terdiri dari :
 - Laki - Laki: 1312 jiwa
 - Perempuan: 1570 jiwa

d. Desa Batu Belerang

- Jumlah Kepala Keluarga 585 KK
- Jumlah penduduk 1971 jiwa, terdiri dari :
 - Laki - Laki: 914 jiwa
 - Perempuan: 1057 jiwa
 -

j. Ketenagaan

Situasi ketenagaan di Puskesmas Borong Kompleks berubah dari tahun ke tahun. Jumlah tenaga yang bertugas di Puskesmas Borong Kompleks tahun 2017 tercatat PNS/CPNS 21 orang, PTT 1 orang, Tenaga Khusus 4 orang dan Tenaga Sukarela 46 orang.

B. Hasil Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat juga dikaitkan dalam suatu rangkaian kegiatan organisasi atau instansi yang di laksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawab di masa depan. Pengembangan SDM juga adalah salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan sumber daya manusia seperti turt over karyawan, karyawan yang kompetensinya terbatas, diverivikasi tenaga kerja, dan sebagainya. Berikut wawancara mengenai pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan di puskesmas dengan bapak F sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“ohiyaa, untuk pendidikan dan pelatihan pasti selalu ada pelatihan dan juga kesempatan diberikan kepada pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan tetapi selama 2024 ini dinas kesehatan belum ada memberikan pelatihan, mungkin bulan depan”

Selanjutnya wawancara mengenai pendidikan dan pelatihan juga dilakukan kepada bapak B sebagai pegawai mengatakan bahwa:

Kalau itu selalu ada dek, seperti pelatihan dan seminar, seperti yang masih d3 melanjutkan S1nya, itu semua tergantung dari dinas karena merekalah yang berwenang untuk itu.

Selanjutnya dilakukan wawancara juga dengan ibu AH sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“belum ada, kita tunggu saja karena seperti biasanya ada dilakukan pelatihan dalam rangka mendukung setiap program atau kegiatan di puskesmas, tapi selama tahun 2024 ini kami belum menerima surat untuk pelaksanaan pelatihan tersebut.”

Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan mengenai pelaksanaan pelatihan dan kesempatan melanjutkan pendidikan dapat disimpulkan bahwa untuk pelatihan dan kesempatan melanjutkan pendidikan selalu ada setiap tahunnya, kesempatan tersebut datang dari dinas kesehatan yang berhak memberikan izin kepada setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Selanjutnya, wawancara mengenai pelatihan yang pernah dilaksanakan di puskesmas apakah sudah sesuai dengan kemampuan atau tidak, dilakukan terhadap bapak F sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“yaa benar-benar membantu, biasanya sudah sesuai, tapi kan ini kita belum ada pelatihan, ada pun pelatihan tahun lalu itu untuk gawat kedaruratan khusus perawat yang berbayar bukan dari dinas kesehatan yang gratis. Tapi setelah pelatihan selesai pihak puskesmas memberikan penggantian dana yang dibayarkan oleh perawat selama pelatihan”

Wawancara juga dilakukan kepada ibu ND selaku pegawai di puskesmas mengatakan bahwa:

lyah selalu dek, pelatihan itu disesuaikan dengan pelatihan dan siapa yang berhak mengikuti pelatihan tersebut, yang sesuai dengan tugas pegawai tersebut, seperti saya itu di percayakan menjadi ketua mutu pelayanan nanti saya mendapatkan pelatihan mengenai kualitas pelayanan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan selalu memerhatikan tugas dan target

peserta nantinya supaya pelatihannya tidak sia-sia. Apabila tugas dan pelatihan yang diberikan sesuai, maka pelatihan tersebut dapat dikatakan memberikan dampak yang baik untuk kinerja pegawai yang akan datang. Selanjutnya wawancara mengenai peningkatan kualitas pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam tuntutan pekerjaan kepada bapak B sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“untuk soal itu kita ada tuh, seperti ujian kinerja yang telah berlalu untuk melihat gimana keterampilan para pegawai terhadap tanggungjawab yang diberikan, seharusnya program maupun jabatan memang harus sesuai dengan latar pendidikannya.

Selanjutnya wawancara dengan ibu H sebagai pegawai di puskesmas mengatakan bahwa:

“untuk hal seperti itu jika kita lihat dari sdmnya untuk meningkatkan kualitas pihak puskesmas membuat semacam daftar pengukuran perilaku pegawai yang diajukan sendiri oleh kapus untuk setiap pegawai mengisinya”

Wawancara juga dilakukan dengan bapak F sebagai pegawai di puskesmas mengatakan bahwa:

“iya itu penting karna tuntutan pekerjaan yang harus menjaga kualitas pekerjaan dan kualitas didapatkan melalui keterampilan, kemampuan dan lainnya lah. Itu semua dilakukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan mengenai peningkatan kualitas pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai memiliki kewajiban untuk mempertahankan kualitas atau meningkatkan kualitas dalam diri yang akan memberikan manfaat kepada dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai di puskesmas Sinjai Borong. Wawancara mengenai kompensasi dari puskesmas terhadap pemeliharaan SDM dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan

kondisi yang ada dilakukan kepada ibu ND selaku pegawai, mengatakan bahwa:

“Ada, kompensasi seperti potongan gaji jika tidak masuk maupun terlambat. Setiap pelanggaran yang dilakukan ada persennanya. Jika berulang akan diberikan surat peringatan. Dengan itu bisa meningkatkan kualitas kita sebagai pegawai di sini.”

Selanjutnya, wawancara terhadap bapak B sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“setiap pekerjaan tentunya ada konsekuensinya. Kita ini menjaga kualitas masyarakat jadi harus benar-benar menjalankannya yah dengan kemampuan yang kita miliki dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan agar dapat memberikan penanganan yang menjamin.”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan mengenai pemeliharaan SDM dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa pihak puskesmas memberikan hukuman yang berbeda setiap pelanggaran yang dilakukan, hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan atau meningkatkan kualitas pelayanan yang ada di puskesmas Sinjai Borong. Selanjutnya wawancara mengenai ketepatan waktu pelayanan terhadap jadwal yang telah ditetapkan pada pihak puskesmas dilakukan kepada pegawai dan pengunjung atau pasien. Berikut wawancara dengan pihak pegawai:

“mengenai jadwal tentunya ini adalah hal yang sangat penting. Kami selalu mengutamakan pelayanan ke pasien dan setiap pegawai sudah mengikuti jadwal yang telah ditetapkan. Di sini juga ada transportasi berupa ambulance untuk merujuk dan puskesmas akan selalu ada yang berjaga untuk menjaga ketepatan waktu.”

Selanjutnya wawancara dilakukan dengan AM selaku pihak pengunjung atau pasien puskesmas Sinjai Borong, mengatakan bahwa:

“bagus dek, seperti di pendaftaran itu harus ada pegawai dari jam 08.00 karena saya tadi datang pas jam 8 dan itu sudah ada pegawai yang menunggu di loket pendaftaran.

Wawancara juga dilakukan dengan pegawai yaitu Ibu H yang mengatakan bahwa:

“normal lah ya jam 8.00 kita sudah ada dipuskesmas, seperti saya biasanya jika jadwal turun lapangan saya mengusahakan agar tepat waktu sampai lokasi. Kadang keteter (kerepotan) juga karna kan saya ada tugas dipuskesmas ada dilapangan untuk ptm dll.”

Berdasarkan wawancara mengenai ketepatan waktu pelayanan terhadap jadwal yang telah ditetapkan dapat dikatakan bahwa setiap pegawai memiliki komitmen yang sama untuk meningkatkan kualitasnya sebagai sumber daya manusia yang tentunya memiliki tanggungjawab masing-masing dan sudah mengetahui setiap tugas dan hukuman yang diberikan apabila mengalami keterlambatan. Hal ini sejalan dengan wawancara mengenai tugas dan kemampuan pegawai dalam menjalankannya, hal ini dapat dilihat dari wawancara kepada bapak F sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“terkait hal ini dapat dilihat dari para pegawai yang memiliki jadwal dan tugasnya masing-masing jika tidak diselesaikan, maka itu akan dikenakan sanksi dan kadang juga kita jika ada rapat akan pulang sore itu lah ya loyalitas mereka, merelakan waktu yang seharusnya pulang akhirnya harus mengikuti rapat terdahulu.”

Selanjutnya wawancara dengan ibu AH sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“pegawai disini itu kalau dibilang loyalitas ya bisalah dikatakan demikian dek, karena kitakan memang sebagai pegawai disini harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas kita maupun tugas atau arahan atasan untuk mengerjakan sesuatu dengan baik dan tepat waktu, seperti sigap tanggap, kalau dilihat kinerja pegawai

sudah mengikuti prosedur lah ya walau ada saja yang kurang tapi itulah manusia saling mengingatkan adalah kuncinya.”

Selanjutnya wawancara dengan bapak B sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“kami di sini selalu mengingatkan, ya namanya pekerjaan akan dikerjakan dengan baik dan tepat. Menurut saya lebih baik jika kami yang saling mengingatkan daripada harus mendengar keluhan dari pasien”

Berdasarkan wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa sebagai pegawai harus menyadari posisi atau tugas yang dimiliki sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal, serta sudah selayaknya antar pegawai saling mendukung atau saling menjaga kualitas pekerjaan masing-masing agar pelayanan dapat berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan wawancara berikut ini mengenai kesediaan memberikan waktu lebih di puskesmas diluar jam kerja karena hal yang *urgent*. Berikut wawancara dengann ibu H sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“kalau saya lihat ya pegawai-pegawai di puskesmas ini alhamdulillah jika dikabarkan di grup chat kita ketika ada rapat atau saya minta tolong untuk bagian ini segera ya mereka langsung siap. Saya kira seperti itu.”

Selanjutnya wawancara dengan bapak F sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“yaa kita selalu memberikan waktu untuk hal yang penting. Contohnya jika sudah jam pulang tiba-tiba kapus memberikan tugas ya kita kerjakan juga kalau dia minta dihari itu juga dan biasanya juga kita mengadakan rapat itu dijam sore dimana jam kerja tidak terganggu. Yang sudah pulang diusahakan kembali ke puskesmas untuk mengikuti rapat.

Wawancara juga dilakukan dengan ibu ND sebagai pegawai yang mengatakan bahwa:

“yaaa saya kira hal itu sudah menjadi resiko dari pekerjaan ini, namanya juga kita sebagai tenaga kesehatan kita selalu dihadapkan dengan keadaan-keadaan yang mendesak dan memberikan waktu yang lebih seperti rapat dengan kepala puskesmas selalu membuat jam rapat pada sore hari”

Berdasarkan beberapa wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa sebagai pegawai pastinya memiliki tanggungjawab dari setiap resiko dari pekerjaan atau tugasnya masing-masing. Bekerja dibidang pelayanan Masyarakat memang harus mengorbankan banyak hal utamanya adalah waktu, karena mengabdikan diri untuk kesejahteraan masyarakat itu adalah sebuah resiko yang harus diterima. Selanjutnya, wawancara dengan pasien puskesmas Sinjai Borong mengenai biaya pengobatan dan pelayanan dilakukan kepada bapak M, berikut wawancaranya:

“yaa di sini pengobatan kita gratis dan untuk pelayanan kita sudah terjangkau dan pegawai di sini menerima pelayanan dengan sigap dan tanggap.”

Wawancara juga dilakukan terhadap ibu AN sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“Jelas gratis dong, kami di sini selalu siap memberikan pelayanan terbaik.”

Selanjutnya, wawancara dengan pengunjung atau pasien ibu S mengatakan bahwa:

“Namanya juga kan obat gratis hanya membawa KTP sudah dapat berobat. Jadi jelas terjangkau”

Wawancara kepada bapak F sebagai pegawai juga mengatakan bahwa:

“dalam biaya pengobatan dipuskesmas tidak ada biaya mungkin jika ada yang tidak wilayah kerja puskesmas maka kita akan arahkan mereka dimana sebenarnya puskesmas mereka untuk satu kali dapat kita layani dan diberi obat. Dan untuk pelayanan kita sudah

dapat dikatakan terjangkau karena kita berada di Tengah kota dan ada fasilitas dan dokter yang memadai.”

Lebih lanjut lagi dilakukan wawancaranya dengan pasien ibu R yang mengatakan bahwa:

“pengobatan di sini gratis dek, dengan membawa KTP jika tidak ada kartu BPJSnya sudah dapat diberikan obat-obatan dan untuk pelayanan selama ini sangat menjaga mutu atau kualitas tersebut apalagi setiap pasien yang berkunjung berbeda-beda sering terjadi argument antara pasien dan petugas karena pasien merasa menunggu lama namun petugas hanya mengikuti prosedur mengantri.”

Berdasarkan beberapa wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa pelayanan di puskesmas Sinjai Borong sudah menerapkan pelayanan gratis dan memberikan kualitas pelayanan atau kinerja yang bagus terhadap pengunjung atau pasien yang datang. Mereka datang dengan penuh harapan dan keinginan untuk mendapatkan pelayanan yang bagus, dan itu mereka dapatkan di puskesmas Sinjai Borong. Sejauh ini baik itu pasien atau pegawai sama-sama menjaga keamanan dan kesejahteraan puskesmas demi terwujudnya pelayanan yang bagus. Wawancara mengenai pemberian rasa adil kepada setiap pengunjung atau pasien dilakukan kepada bapak B sebagai pegawai, mengatakan bahwa:

“kita akan mendahulukan yang lebih darurat, itu menjadi prioritas untuk pertolongan pertama. Seharusnya memang seadil-adilnya dalam melayani setiap pasien, kita tidak pernah membedakan satu dengan lainnya.”

Selanjutnya wawancara lebih mendalam lagi dilakukan terhadap ibu ND sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“untuk meningkatkan adil itu ya kita harus disiplin, setiap pegawai disiplin mengenai waktunya, pelayanannya. Kita kan ada penanggung jawab mutu pelayanan dengan itu bisa dilihat “sudahkah adil dalam melayani setiap pasien?”

Wawancara juga dilakukan kepada pasien yaitu ibu H, mengatakan bahwa:

“saya sudah lama mengunjungi puskesmas ini, dan saya rasa selama ini mereka sebagai pegawai di sini selalu berupaya memberikan pelayanan terbaiknya.”

Wawancara lebih lanjut lagi dengan pasien atas nama AM mengatakan bahwa:

“saya pernah berada di posisi atau keadaan yang darurat dan saat itu banyak pasien yang mengantri, tapi bagusya di sini itu mereka mendahulukan yang darurat dulu, bukan hanya pegawai yang mendahulukan yang darurat tapi juga sesama pengunjung saling mengerti”

Selanjutnya wawancara dengan ibu AN sebagai pegawai mengatakan bahwa:

“karena keselamatan pasien adalah prioritas kita. Oleh karena itu, dalam memberikan keadilan pelayanan kita memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya. untuk meningkatkan rasa adil itu ya dek kita tidak ada membedakan antara muda dan tua, hitam atau putih maupun terkait agamanya. Kita adil dalam melayani tidak memandang bulu.”

Berdasarkan beberapa wawancara tersebut mengenai keadilan dalam pelayanan terhadap pasien sudah berjalan dengan sebaik-baiknya jadi para pengunjung atau pasien juga dapat memahami apa itu bersikap adil terhadap sesama pasien dengan melihat perlakuan dari para pegawai di puskesmas Sinjai Borong.

C. Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai

pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan SDM ini, kinerja individual dan kelompok adalah salah satu subyek untuk peningkatan secara berkelanjutan dan orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya (Anggaraeni, 2021). Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dimana Puskesmas harus melaksanakan Manajemen Puskesmas secara efektif dan efisien. Siklus manajemen Puskesmas yang berkualitas merupakan rangkaian kegiatan yang berkesinambungan, dilaksanakan dalam penyelenggaraan berbagai upaya kesehatan yang bermutu yang harus selalu dipantau secara berkala dan teratur agar kinerjanya dapat diperbaiki dan ditingkatkan (Amelia *et al.*, 2023).

Hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban para informan menjelaskan bahwa pengembangan SDM kesehatan bersumber dari kesadaran pegawai mengenai tugasnya masing-masing dan pelatihan yang diadakan baik dari tingkat Kabupaten/Kota maupun Provinsi. Diklat tersebut merupakan salah satu wadah dalam SDM Kesehatan memperoleh keahlian yang sesuai dengan bidangnya selain adanya kesempatan yang diberikan bagi SDM kesehatan untuk dapat melanjutkan pada tingkat pendidikan yang tinggi lagi. Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan

yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk penggunaan SDM Kesehatan berdasarkan pada hasil wawancara langsung kepada informan menjelaskan bahwa umumnya SDM Kesehatan mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya hal ini didukung apabila penempatan SDM kesehatan tersebut sesuai dengan bidang keilmuannya. Pemberian kesempatan dalam berkarir dapat menjadi salah satu pendorong untuk terus berkarya dalam pekerjaannya sehingga hal tersebut menjadi salah satu wadah untuk berkarir. Instansi harus mendukung pegawainya untuk mengembangkan karir mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas. Atasan harus berusaha membantu pegawai untuk bekerja seefektif mungkin dan menciptakan iklim kerja yang memungkinkan tercapainya pengembangan karir dan kepuasan kerja (Rachmawati, 2008).

Dari segi pengembangan suatu instansi pemerintah, perencanaan karir sangat diperlukan agar pengembangan kedepan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para pegawai yang akan dipromosikan menduduki jabatan di instansi terkait. Pengembangan karir harus dimulai dari dalam diri pegawai itu sendiri. Sedangkan instansi tempat bekerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasi pengembangan karir bagi setiap pegawainya. Oleh sebab itu setiap pegawai harus merencanakan sendiri terhadap perkembangan karirnya masing-masing (Notoatmodjo, 2009). Hubungan antara pengembangan karir dan perencanaan SDM adalah cukup jelas. Pengembangan karir menyediakan bakat dan kemampuan, sementara perencanaan SDM memproyeksikan kebutuhan instansi terhadap bakat dan kemampuan. Pengembangan karir umumnya

merupakan fungsi dari departemen SDM, sementara perencanaan SDM merupakan fungsi dari perencanaan staf (Rivai dan Sagala, 2011).

Hasil penelitian ini menunjukkan ada beberapa faktor yang mempunyai pelatihan yang cukup dengan kinerja kurang dan bahkan tidak punya pelatihan dengan kinerja baik, hal ini disebabkan oleh relevan atau tidak relevannya pelatihan yang diberikan, yang dimana dipengaruhi oleh kesediaan pegawai untuk menerima pelatihan dan faktor perilaku pegawai untuk menyikapi pelatihan tersebut sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya bagi pegawai yang tidak mempunyai pelatihan akan tetapi mempunyai kinerja yang baik, hal ini disebabkan bukan hanya faktor pelatihan saja yang dapat meningkatkan kinerja dari pegawai, ada beberapa faktor seperti faktor usia, dan tentunya gaji atau imbalan, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan adalah salah satu bentuk pengembangan karir bagi pegawai. Menurut Pinfield dalam Ilyas (2001) pengembangan karir mempunyai hubungan langsung dengan efektifitas dan kepuasan anggota organisasi. Dalam hal ini, pola dari pengembangan karir harus berdasarkan pada kebutuhan organisasi sekarang dan masa yang akan datang.

Tentunya dengan mendapat pelatihan lebih banyak akan berbeda kemampuannya dan pengetahuannya dari pada pegawai yang tidak pernah mendapat pelatihan sesuai pendapat (Sulistiyani, 2004) bahwa semakin sering seorang pegawai mengikuti pelatihan maka dia mempunyai kesempatan dan peluang untuk mencapai pengembangan diri yang lebih tinggi dalam mempersiapkan pengembangan karir. Dengan adanya pelatihan diharapkan terjadi perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja. Namun, tetap saja ada pegawai yang ikut pelatihan tetapi kinerjanya kurang. Berarti

harapan itu belum sesuai dengan apa yang dikatakan oleh (Moekijat, 2001) bahwa tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk mengembangkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan diselesaikan secara rasional, dan mengembangkan sikap untuk menimbulkan kemauan kerja sama antara rekan-rekan pegawai dengan pimpinan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzanny Nina, dkk pada tahun 2020 yaitu tentang parameter pengembangan sumber daya manusia dan analisis disiplin kerja yaitu pegawai yang disiplin adalah pegawai yang memiliki tingkat kehadiran semakin baik, ketaatan kepada peraturan kerja semakin meningkat, selalu memperhatikan standar kerja dalam melaksanakan tupoksinya dengan bekerja secara hati-hati, cermat dan telaten, dan bersikap etis dalam bekerja dan jika salah satu atau keenam indikator tersebut ada peningkatan menunjukkan bahwa adanya perubahan disiplin pegawai kearah yang lebih baik.

Selanjutnya, penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Ramli Mile, dkk pada tahun 2014 dengan hasil penelitian yaitu pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Pegadaian (Persero) di cabang Gorontalo Utara, didasarkan pada ketentuan dan aturan yang berlaku menyeluruh pada PT.Pegadaian (Persero), yang menyesuaikan kepada kebutuhan dan kriteria masing-masing cabang, terhadap rencana dan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kecakapan dari para unsur pelaksana terutama dalam melakukan pelayanan terhadap para konsumennya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Perencanaan kebutuhan pengembangan SDM telah sesuai dengan standar perencanaan kebutuhan dikarenakan adanya kordinasi antara puskesmas dan dinas kesehatan dalam melakukan perencanaan kebutuhan SDM yang terlihat dari pemerataan jenis dan jumlah SDM yang dibutuhkan. Dinas kesehatan memiliki stigma mengenai SDM yang tepat di puskesmas adalah tenaga kesehatan. Pengadaan pelatihan untuk pengembangan SDM pada tenaga kesehatan dan distribusinya sudah sangat merata, pelatihan dilakukan berkaitan dengan prioritas masalah program di puskesmas dan pelatihan berkelanjutan dilaksanakan dengan narasumber adalah pihak eksternal puskesmas sementara pendidikan berkelanjutan terbatas pada SDM yang kualifikasinya SPK dan D1. Ada pelatihan yang diberikan kepada petugas puskesmas tetapi hanya pada perioritas kepada tenaga kesehatan sementara petugas pendukung tidak pernah dilakukan pengembangan.

B. Saran

Diharapkan pemerintah daerah dan Dinas Kesehatan Sinjai selalu melakukan kordinasi dan kerjasama untuk menetapkan penghitungan kebutuhan SDM di puskesmas dan memenuhi kebutuhan SDM penunjang di puskesmas, serta menentukan perencanaan pengembangan SD sesuai dengan perencanaan yang di tetapkan sebelumnya berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan. Diharapkan Dinas Kesehatan membuat sebuah pedoman perencanaan dan pengembangan kinerja petugas kesehatan dan petugas

pendukung di puskesmas dalam mempertahankan peningkatan kinerja puskesmas baik secara manajemen maupun standar pelayanan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016) *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (2020). *Human Resource Management an experiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Byars, L I. dan Leslie W. Rue. (2019). *Human Resource Management 8th Edition*. McGraw-Hill.
- Campbell JP, Gasser MB, Oswald F, (2017) *The Substantive Nature of Job Performance Variability, In Individual Differences and Behaviour in Organizations*, ed. KR Murphy, pp 258-299. Jossey Bass Publishers: San Fransisco. dalam Jex 2002 (terjemahan).
- Grace A. Salamate, A. J. M. Rattu, J. N. Pangemanan. *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara [jurnal]*; 2017 : Vol.4 No.4.
- Mahmudin. (2017). *Manajemen kinerja sektor publik*. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2021) *Human Resource Management, salemba empat*, Jakarta.
- Moehariono. (2019) *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*, ed. Revisi, Rajawali Pers, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta. Rineka Cipta. 2017.
- Nursalam (2018). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- Sadili Samsudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2019) *Manajemen Sumber daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Adiatma. Jakarta.
- Soeprihanto, Jhon. (2019) *Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan*. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.
- Werner, Jon M., dan DeSimone, Randy L., 2018, *Human Resources Development, 5th Edition*, South-Western Cengage Learning, Mason

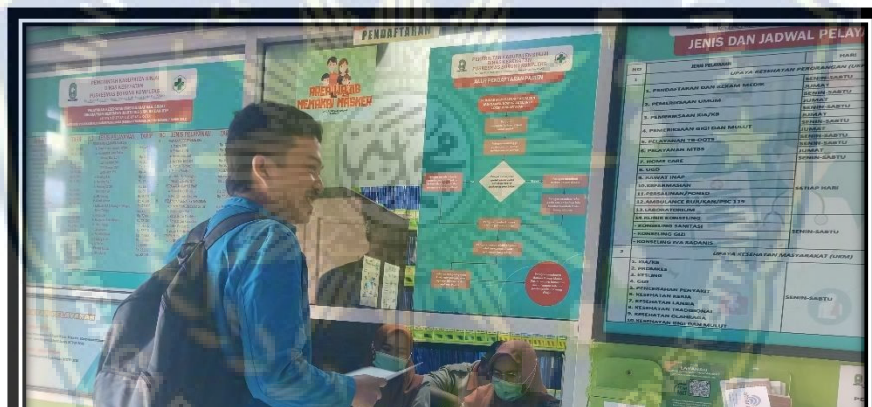
Wijono D, 2018. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan. Jakarta: Airlangga University Press.





Lampiran 1

Dokumentasi Penelitian





Lampiran 2

Pedoman Wawancara

1. Daftar pertanyaan kepada pegawai puskesmas Sinjai Borong

No	Daftar Pertanyaan
1	Bagaimana pengembangan SDM melalui pelatihan di puskesmas Sinjai Borong?
2	Apakah pelatihan yang dilakukan di puskesmas Sinjai Borong sesuai dengan tujuan dan keterampilan pegawai?
3	Bagaimana kompensasi dari puskesmas terhadap pemeliharaan SDM dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang ada?
4	Bagaimana ketepatan waktu pelayanan terhadap jadwal yang telah ditetapkan pada pihak puskesmas?
5	Bagaimana fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat

2. Daftar pertanyaan kepada pengunjung/pasien puskesmas Sinjai Borong

No	Daftar Pertanyaan
1	Bagaimana pelayanan yang diberikan oleh pihak puskesmas terhadap pasien?
2	Bagaimana sikap tanggung jawab pegawai terhadap pasien?
3	Apakah pegawai bersedia memberikan waktu lebih di puskesmas diluar jam kerja karena hal yang <i>urgent</i> ?
4	Bagaimana pemberian rasa adil kepada setiap pengunjung atau pasien?
5	Bagaimana fasilitas pelayanan kesehatan yang tersedia di puskesmas Sinjai Borong



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Erie Wahyudi

Nim : 105721105618

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	12 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	1 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 22 Agustus 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Wahyudi 105721105618 Bab I

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Tidar

Student Paper

2%

2

repository.uinfasbengkulu.ac.id

Internet Source

2%

3

Elza Nur Fitriyah. "Gambaran Situasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Di Propinsi Jawa Timur", Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada, 2018

Publication

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On

S
S
Fi
W
Ch

ORIGINALITY REPORT

12%	4%	2%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	5%
2	www.mditack.co.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
4	Imas Komariyah, Dadang Kusnandang, Yayat Sudrajat. "Kualitas Pendidikan dan Pengajaran Berbasis Kinerja Guru - Survey di SMK Kecamatan Lembang", Manajemen dan Pariwisata, 2022 Publication	1%
5	Madyan Madyan. "PEMBERDAYAAN PONDOK PESANTREN DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA PESANTREN DI PONDOK PESANTREN AL-BAQIYATUSH SHALIHAT KUALA TUNGKAL", Smart Kids: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini, 2019 Publication	1%

Submitted to IAIN Pekalongan



Student Paper

1%



ejournal.unsrat.ac.id
Internet Source

1%



Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha
Student Paper

<1%



murniyantii.wordpress.com
Internet Source

<1%



repository.radenintan.ac.id
Internet Source

<1%



repository.unhas.ac.id
Internet Source

<1%



id.123dok.com
Internet Source

<1%



yuliani95.wordpress.com
Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



e Wahyudi 105721105618 Bab III

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX	3% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	6% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	2%
3	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	2%
4	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

Erie Wahyudi 105721105618 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

1 %	1 %	0 %	1 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II Student Paper	1 %
2	www.patinews.com Internet Source	1 %
3	amartakarya.co.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes

Exclude matches

Off

Exclude bibliography



BIOGRAFI PENULIS



Erie wahyudi panggilan Erik lahir di Sinjai pada tanggal 1 Juli 2000 dari Ibu Maemuna. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Batu Belerang kecamatan Sinjai Borong Kab. Sinjai, Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 187 Maccini lulus tahun 2012, SMP Negeri 11 Sinjai lulus tahun 2015, SMA Negeri 8 Sinjai lulus tahun 2018, dan mulai tahun 2018 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.