

## Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Produktivitas Kerja di Puskesmas

Puspita Deasy Rahmadiany<sup>1\*</sup>, Deo Apringga Ayu Nanta<sup>2</sup>, Purwadhi<sup>3</sup>, Yani Restiani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia

Email: titaadsy97@gmail.com, dapringga@gmail.com, purwadhi@bsi.ac.id, yani.yrw@ars.ac.id

### Abstrak

Sumber daya manusia kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, baik yang telah mendapat pelatihan kesehatan formal maupun belum. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di Puskesmas Bambalamotu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. *Purposive sampling, non-probability sampling*, atau pendekatan pengambilan sampel yang mempertimbangkan faktor-faktor tertentu digunakan untuk memilih topik penelitian. Observasi, wawancara dan dokumentasi merupakan pendekatan dalam pengumpulan data. Berdasarkan hasil penelitian, prinsip-prinsip kebijakan pengembangan sumber daya manusia Puskesmas Bambalamotu dan komponen komunikasi manajemen pengembangan SDM telah terlaksana dengan baik. Meskipun terjadi peningkatan kualitas, namun masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan sumber daya tidak berfungsi secara efektif.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai

### Abstract

*All individuals who operate actively and professionally in the health sector are considered health human resources, regardless of whether they have earned formal health education or not. The purpose of this study is to ascertain the Health Center's HR management implementation strategy. This study employed a descriptive qualitative methodology. Purposive sampling, nonprobability sampling, or a sampling strategy based on particular criteria were used to choose the study participants. Documentation, interviews, and observation are some of the data collection techniques. The study's findings show that the HR development management communication components and the recommendations for the Health Center HR development policy have been successfully applied. Even with the improvement in quality, there are still a number of barriers preventing resources from being used efficiently.*

**Keywords:** Human Resource Development and Employee Work Productivity

### Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan dan penyediaan layanan berkualitas tinggi kepada perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan (F. Wulandari, 2020). Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia

di perusahaan, diperlukan kerjasama dan konsultasi. Perubahan personel, sumber daya eksternal, atau organisasi semuanya diperlukan untuk bertahan hidup di periode global kontemporer. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) tidak dapat dipisahkan dari pencapaian tujuan perusahaan (Idris, 2016).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) mengkoordinasikan dan memimpin inisiatif kesehatan individu dan inisiatif kesehatan masyarakat, dengan penekanan pada inisiatif pencegahan, untuk mencapai tingkat kesehatan masyarakat setinggi mungkin di wilayah pelayanan Puskesmas Bambalamotu. Tujuan penyelenggaraan pembangunan kesehatan di Puskesmas adalah mewujudkan masyarakat yang dapat memperoleh manfaat kesehatan individu, keluarga, umum, dan masyarakat secara optimal. Masyarakat ini harus menerapkan perilaku sehat yang mencakup kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat. Ia juga harus mendapatkan manfaat dari akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas. Hal ini juga harus menciptakan lingkungan yang sehat bagi masyarakat.

Menurut WHO, tenaga profesional kesehatan dapat berkontribusi hingga 80% terhadap keberhasilan pembangunan layanan kesehatan. Dua cara yang paling efektif untuk mengatasi krisis sumber daya manusia (SDM) kesehatan adalah dengan memperbaiki kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dan memberikan pendidikan dan pelatihan (Siti Marwiyah et al., 2023).

Menurut *Australian Graduate School of Management*, studi terhadap 541 perusahaan menemukan bahwa hanya 37% perusahaan yang memiliki sistem perencanaan sumber daya manusia berdasarkan analisis ilmiah, 41% tidak memiliki sistem perencanaan sumber daya yang efektif, dan 12% tidak memiliki sistem perencanaan sumber daya yang efektif. perencanaan sumber daya manusia sama sekali. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, di negara-negara industri, sebagian kecil organisasi—63%—tidak memiliki sistem perencanaan SDM, dan kurangnya implementasi ini pada akhirnya berkontribusi pada kinerja dan produktivitas yang buruk (Sinambela, 2021)

Semua individu yang terlibat secara aktif dan profesional di sektor kesehatan—baik yang telah mengenyam pendidikan kesehatan formal maupun tidak dianggap sebagai sumber daya manusia (SDM) kesehatan untuk jenis pekerjaan tertentu yang membutuhkan inisiatif (Agustina & Salmah, 2021). SDM kesehatan penting karena merencanakan, mengarahkan, dan melaksanakan pengembangan kesehatan (Zhafira et al., 2022). Tanpa jenis dan jumlah pekerja yang tepat, pengembangan kesehatan tidak dapat berfungsi dengan baik. Selain menjadi tenaga kesehatan profesional yang mencakup tenaga kesehatan strategis dan non-profesional, SDM kesehatan juga mendukung dan membantu tenaga kesehatan lain yang bekerja keras dan mendedikasikan diri untuk mengelola dan mempromosikan kesehatan (Depkes RI, 2009).

Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan penggerak utama perkembangan suatu lembaga (Mubarok et al., 2020). Manusia merupakan komponen fundamental dari semua organisasi dan ikatan sosial yang mengikatnya. Sumber Daya

Manusia (SDM) diasumsikan sebagai subjek penggerak mode organisasi dalam esensi dasar organisasi (Jannah, 2021). Sebagai komponen organisasi, SDM membutuhkan motivasi untuk meningkatkan output guna mencapai tujuan.

Mengingat bahwa pertumbuhan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dapat membantu pengembangan organisasi. Jika organisasi memiliki staf SDM yang kompeten dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, maka tujuannya akan tercapai (Nurjaya et al., 2021). Proses pengembangan SDM melibatkan sejumlah strategi dan taktik yang berbeda. Salah satunya adalah melalui instruksi dan pelatihan. Pengetahuan kognitif departemen SDM organisasi diasah melalui proses pendidikan dan pelatihan, sehingga menghasilkan profesional SDM yang cakap dalam menjalankan tugasnya. Mengingat peran penting yang dimainkan SDM, perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan SDM (Hamer et al., 2020).

Oleh karena itu, proses peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan setiap anggota masyarakat dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia didefinisikan dalam hal tingkat makro dan mikro. Proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk memenuhi tujuan pembangunan nasional, yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan, dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia makro. Pengembangan sumber daya manusia mikro, di sisi lain, adalah proses pengorganisasian manajemen, pelatihan, dan pendidikan pekerja atau karyawan untuk mendapatkan hasil terbaik.

Metode formal untuk mengembangkan sumber daya manusia meliputi pelatihan, pendidikan, dan inisiatif transformasi organisasi yang terorganisasi. Lebih jauh, terdapat metode informal pengembangan sumber daya manusia, seperti manajer yang membimbing anggota staf. Penerapan inisiatif pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif sangat penting bagi kesehatan perusahaan.

Memperluas penggunaan modal manusia merupakan kerangka kerja pengembangan sumber daya manusia (*human capital*) baik pada level organisasi maupun level regional dan nasional (Mulyasa, 2022). Untuk memastikan pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan pada tingkat individu, organisasi, dan nasional, pengembangan SDM pada dasarnya merupakan gabungan dari kesehatan, ketenagakerjaan, dan pendidikan serta pelatihan (Muhammad Kristiawan; dkk., 2017).

Pendekatan strategis terhadap interaksi antarsektoral antara ketenagakerjaan, kesehatan, dan pendidikan adalah pengembangan SDM pada tingkat nasional. Kerangka kerja pengembangan SDM memandang pekerja sebagai aset berharga yang dapat dikembangkan, sejalan dengan misi lembaga. Program pengembangan SDM dirancang untuk melatih karyawan untuk pekerjaan tingkat tinggi pada tingkat organisasi (Pratama et al., 2021).

Topik pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari perspektif kuantitas dan kualitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah total sumber daya manusia. Organisasi akan terbebani oleh jumlah sumber daya manusia jika tidak diimbangi dengan kualitas. Di sisi lain, kualitas menjaga kemampuan fisik dan non-fisik

(intelektual dan mental) sumber daya manusia. Oleh karena itu, salah satu kebutuhan utama untuk mempercepat tujuan dan fungsi utama organisasi adalah meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.

Kualitas fisik dan kualitas nonfisik sumber daya manusia, yang meliputi kapasitas kerja, pikiran, dan kemampuan lainnya, merupakan dua komponen utamanya. Dengan demikian, kedua faktor tersebut dapat menjadi sasaran dalam upaya peningkatan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu cara untuk menilai kualitas fisik adalah dengan melaksanakan program peningkatan gizi dan kesejahteraan. Sementara itu, upaya dalam pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kualitas nonfisik. Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada upaya tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maneke (2019), masih terdapat kesenjangan pada indikator kuantitas dan akuntabilitas hasil kinerja pegawai. Pegawai telah menyelesaikan tugasnya dengan efisien, namun masih terdapat kesalahan waktu, pegawai yang bekerja dengan kecepatan yang cukup lambat, dan pegawai yang sering datang terlambat. Hasil kinerja pegawai puskesmas secara umum dinilai cukup baik, meskipun ada sebagian pegawai yang kurang berorientasi pada detail dan kurang disiplin (P. A. A. Wulandari & Bagia, 2020). Kemampuan pegawai, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kerjasama antar pegawai serta menjaga kedisiplinan pegawai secara keseluruhan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Berinvestasi dalam pengembangan karyawan sangat penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, akan lebih baik bagi kita untuk terlebih dahulu mendefinisikan "pengembangan" sebelum membahas lebih lanjut tentang apa sebenarnya yang dimaksud dengan pengembangan karyawan. Pengembangan adalah: "penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi".

Setiap karyawan berhak untuk berkembang karena hal tersebut merupakan bentuk usaha dan tanggung jawab dari pihak manajer. Pengembangan diperlukan untuk memenuhi tuntutan perusahaan dan karyawan. Hal ini berarti bahwa kegiatan organisasi akan berjalan lebih efektif dan efisien berkat tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Ketika keterampilan karyawan selaras dengan tuntutan tugas yang diberikan, berarti bawahan perlu meningkatkan disiplin dan bakatnya.

Selanjutnya Hasibuan (1997) mendefinisikan pengembangan sebagai berikut : "Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (diklat). Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan".

Konsep pengembangan mendefinisikan inisiatif organisasi dan manajemen yang terencana, maju dan berkelanjutan yang bertujuan untuk memberikan informasi tentang kondisi kerja karyawan sehubungan dengan metode, sikap dan perilaku mereka, untuk membantu mereka meningkatkan kinerja. Tujuan pengembangan adalah

untuk mengoptimalkan hasil dan produktivitas karyawan, baik saat ini maupun di masa depan.

Dari uraian di atas terlihat jelas bahwa peran dan kedudukan pegawai sangatlah penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal inilah yang menyebabkan pemerintah menetapkan beberapa peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Karena pegawai merupakan bagian integral dari Puskesmas, maka pegawai harus menunjukkan komitmen dan kualitas yang tinggi agar mampu secara efektif mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam proses pembangunan, maka fokus pemerintah ini pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan pembangunan saat ini. Hal ini perlu disampaikan karena berbagai permasalahan dan kesulitan yang akan kita hadapi di masa mendatang akan semakin berat dan rumit. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk mengantisipasi berbagai permasalahan. Kondisi pegawai masih jauh dari harapan, terbukti dari kenyataan yang ada, di mana kualitas pegawai masih rendah.

### **Metode Penelitian**

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2024 di Puskesmas Bambalamotu. Subjek penelitian dipilih dengan menggunakan metode *nonprobability sampling, purposive sampling*, atau metode pengambilan sampel yang memperhitungkan faktor-faktor tertentu. Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis di lokasi penelitian tempat pengumpulan data dilakukan.

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung, seperti melalui literatur atau bahan-bahan terkait penelitian lainnya yang melengkapi atau memvalidasi data primer. Teknik pengumpulan data meliputi dokumentasi, wawancara, dan observasi. Analisis data merupakan langkah selanjutnya yang perlu diselesaikan setelah semua data lapangan terkumpul. Tiga komponen utama teknik analisis data model interaktif yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan/verifikasi.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Semua pihak yang terlibat dalam proses implementasi lapangan mengacu pada pedoman saat melaksanakan manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Bambalamotu. Adanya Prosedur Operasional Standar disebutkan dalam rekomendasi ini. Prosedur Operasional Standar (SOP) dikembangkan sebagai pedoman bagi tenaga kesehatan dalam memberikan dan meningkatkan layanan kepada masyarakat, sesuai dengan pedoman ini. Semua pihak yang terlibat dalam organisasi layanan kesehatan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan arahan ini. Keterampilan ini mencakup kerja sama intrapersonal dan intraorganisasi.

#### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Instansi harus terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia kesehatan untuk memastikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan bakat mereka sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang pegawai lakukan. Perlu diperhatikan bahwa hal ini menyiratkan bahwa pegawai dapat memperoleh manfaat dari penggunaan teknologi sebagai inovasi yang baik. Pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan (Rohima, 2022);(Misnaniarti et al., 2017).

Pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan bertujuan untuk meningkatkan mutu tenaga profesional dengan menekankan pada keterampilan profesional dan cara berpikir yang sehat, sehingga menghasilkan tenaga kesehatan yang memenuhi standar masyarakat. Sumber daya manusia kesehatan yang lebih berkualitas akan dilatih melalui pembelajaran dan persiapan yang memadai sehingga mampu melakukan perubahan, mengembangkan dan meningkatkan kinerja di bidang kesehatan dan organisasi tempat mereka bekerja khususnya dalam penelitian ini yaitu Puskesmas Bambalamotu.

Pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting, terutama karena pertumbuhan teknologi yang eksponensial. Kegiatan yang terkait dengan pelatihan dan pendidikan harus didanai oleh suatu organisasi. Pelatihan dan pendidikan dapat dianggap sebagai suatu investasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau instansi yang ingin mengembangkan sumber daya manusianya melalui pendidikan dan pelatihan perlu memperhatikannya dengan seksama. Pendidikan dan pelatihan yang bermutu tinggi, memiliki pendanaan yang baik, sering dinilai, dan difokuskan secara proporsional pada peningkatan mutu sumber daya manusia kesehatan harus dilandasi oleh strategi perencanaan yang matang.

Di fasilitas kesehatan, hanya pendidikan dan pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan SDM kesehatan. SDM kesehatan di puskesmas Bambalamotu mengawali proses pendidikan berkelanjutan dengan mengajukan usulan kepada pimpinan puskesmas Bambalamotu untuk mendapatkan persetujuan. Jika pimpinan puskesmas menyetujui, maka dibuatkan surat rekomendasi dan dikirimkan ke dinas kesehatan. Untuk keperluan pemberian izin atau tugas belajar, dinas kesehatan meneruskannya ke dinas kepegawaian dan pelatihan daerah melalui pimpinan dinas, jika disetujui.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, pengembangan SDM kesehatan dalam pendidikan berkelanjutan tidak pernah direncanakan, melainkan hanya bergantung pada inisiatif atau kemauan dari tenaga kesehatan. Puskesmas Bambalamotu didorong untuk terlibat dalam pelatihan SDM kesehatan yang diselenggarakan atau dilaksanakan oleh provinsi, dinas kesehatan kabupaten, atau kementerian kesehatan. Telah ditetapkan bahwa tidak semua tenaga kesehatan telah menerima pelatihan. Salah satu tantangan paling umum yang dihadapi oleh SDM kesehatan adalah penurunan jumlah tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan, yang mengakibatkan layanan masyarakat di bawah standar.

Setelah menyelesaikan pendidikan dan pelatihan, SDM kesehatan tidak pernah dinilai keterampilan atau kompetensinya; sebaliknya, mereka hanya dibawa kembali ke puskesmas tanpa mengetahui apakah mereka telah meningkatkan kemampuan mereka

untuk melaksanakan tugas di fasilitas tersebut. Dalam menilai pengembangan sumber daya manusia kesehatan di puskesmas Bambalamotu, perlu dilakukan tindakan peningkatan kesadaran untuk menjalin kesepakatan antara pengelola puskesmas dan dinas kesehatan mengenai perencanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan, sehingga tenaga kesehatan tidak kekurangan tenaga kesehatan untuk pelayanan di Puskesmas Bambalamotu, termasuk pembiayaan pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan latihan. Berkenaan dengan tenaga kesehatan yang telah dididik dan dilatih untuk memenuhi standar yang berlaku.

Keberadaan sumber daya merupakan komponen krusial dalam penerapan manajemen. Apabila sumber daya yang tersedia masih kurang memadai untuk pelaksanaannya, maka manajemen sumber daya manusia kemungkinan besar tidak akan terlaksana secara efektif. Salah satu dampak utama dari kurangnya sumber daya adalah tidak terpenuhinya upaya penerapan praktik-praktik yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen pengembangan SDM Puskesmas Bambalamotu merupakan salah satu jenis kebijakan yang pelaksanaannya memerlukan bantuan sumber daya atau sumber daya (Parayogo, 2020). Dengan demikian, sesuai dengan Permenpan No. 35 Tahun 2012, Kepala Dinas Kesehatan, dan Tim Pemantau yang diberi mandat melaksanakan bimbingan teknis terpadu.

Oleh karena itu, penting bagi semua pihak yang terlibat untuk berkolaborasi agar implementasinya dapat berjalan dengan baik. Kegiatan di setiap Puskesmas Bambalamotu diawasi oleh tim pengawas. Berkat adanya alat monitoring, kita dapat melihat sejauh mana pegawai puskesmas mampu bekerja secara bertanggung jawab dan profesional. Kesimpulan dari pemantauan yang dilakukan oleh tim manajemen menentukan cara evaluasi suatu kebijakan agar dapat melakukan modifikasi yang diperlukan untuk menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi setiap komponen organisasi Puskesmas.

Para pemangku kepentingan yang terlibat dalam pelaksanaan manajemen pengembangan SDM di Puskesmas Bambalamotu memiliki kewenangan masing-masing untuk mendorong pertumbuhan SDM di lingkungan Puskesmas Bambalamotu. Dengan menggunakan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 971/Menkes/PER/XI/2009 tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan sebagai acuan dalam peningkatan SDM di bidang kesehatan.

Peraturan tersebut membagi kategori kompetensi menjadi tiga bagian, yaitu kompetensi khusus, kompetensi bidang, dan kompetensi dasar. Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 971, kompetensi dasar meliputi kerjasama, adaptasi, perencanaan, penganggaran, kepemimpinan, integritas, dan organisasi. Kemudian, berdasarkan Pasal 6, kompetensi bidang meliputi kreativitas, kompetensi teknis, manajerial, dan profesional, berpikir konseptual, berpikir analitis, serta berfokus pada mutu dan pelayanan. Kompetensi bidang lebih menekankan pada tanggung jawab administratif Kepala Puskesmas, termasuk mengawasi bagian Sumber Daya Manusia untuk memastikan masyarakat memperoleh pelayanan yang bermutu. Selanjutnya, Pasal

7 menegaskan kembali bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dianggap sebagai kompetensi luar biasa.

Tujuan pengembangan karier adalah memanfaatkan sumber daya manusia. Agensi harus terlibat untuk memfasilitasi pertumbuhan karier ini. Dukungan dan dorongan agensi dapat berupa: konseling karier, pendidikan karier, dan informasi mengenai jenjang karier di dalam agensi. Untuk mendorong karier, menginspirasi karyawan, dan memberi tahu mereka tentang jenis karier yang memungkinkan di agensi, pendidikan karier sangatlah penting. Data informasi, termasuk deskripsi pekerjaan, kualifikasi, dan standar kerja, digunakan untuk membantu karyawan membuat rencana karier yang diimplementasikan melalui jalur karier agensi. Dengan menggunakan pengetahuan tentang minat dan bakat untuk memilih jalur profesional terbaik, pembinaan karier berupaya membantu karyawan menemukan karier yang paling sesuai.

Organisasi memanfaatkan pengembangan karier sebagai strategi formal untuk menjamin bahwa pekerja dengan pelatihan dan pengalaman yang tepat siap sedia saat dibutuhkan. Manajemen karier adalah proses yang digunakan perusahaan untuk membuat dan melaksanakan rencana pengembangan karier karyawan. Perencanaan karier adalah proses yang digunakan orang untuk merencanakan dan mencapai tujuan karier mereka. Produk atau hasil dari hubungan antara karier seseorang dan prosedur manajemen karier organisasi adalah pengembangan karier.

Pengembangan karir sangat penting bagi pengembangan instansi agar pengembangan instansi di masa mendatang dapat sejalan dengan pengembangan kemampuan personalia (Gaho, 2023);(Misbakhudin, 2023);(Marcella & Ie, 2022). Pengembangan instansi akan terhambat apabila pengembangan karir pegawai tidak diupayakan karena tidak ada seorang pun yang mampu mengelola tugas instansi sesuai dengan perkembangan instansi (Maulyan, 2019). Oleh karena itu, perencanaan pengembangan karir yang efektif akan memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan maupun bagi orang-orang yang bersangkutan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak akan lengkap apabila tidak dilakukan upaya yang signifikan untuk menilai dan meningkatkan operasional sumber daya manusia organisasi.

## **Kesimpulan**

Pendekatan atau alat ukur yang digunakan dalam pengadaan sumber daya kesehatan di puskesmas Bambalamotu belum dapat diterima secara luas. Kepala Puskesmas Bambalamotu dan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu belum bekerjasama dalam merumuskan dan melaporkan kebutuhan tenaga kesehatan kepada Dinas Kesehatan, serta belum mempunyai kapasitas untuk merencanakan sumber daya manusia kesehatan. Oleh karena itu, puskesmas Bambalamotu harus diajak berkonsultasi oleh departemen kesehatan untuk menilai jumlah dan jenis staf medis yang mereka miliki.

Kurangnya koordinasi dan komunikasi antara manajemen puskesmas dan dinas kesehatan menyebabkan tidak adanya pengembangan SDM di Puskesmas yang menyebabkan rendahnya kepuasan pasien karena tidak adanya kualitas pelayanan yang diterima. Kemauan atau inisiatif tenaga kesehatan tidak pernah menjadi satu-satunya



dasar perencanaan pengembangan SDM, dan SDM yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan tidak pernah dinilai keterampilan atau kemampuannya. Pemerintah telah menjamin pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja melalui Askes, namun pemeliharaan SDM kesehatan tidak dijadwalkan secara bulanan atau tahunan berdasarkan kebijakan pimpinan semata. Oleh karena itu, perencanaan kelembagaan tidak dilakukan untuk pemanfaatannya secara eksklusif terhadap individu.

## BIBLIOGRAFI

- Agustina, A., & Salmah, N. N. A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 308–319.
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23–29.
- Hamer, W., Pujakesuma, T. A. R., Lisdiana, A., Purwasih, A., Karsiwan, K., & Wardani, W. (2020). Menyiapkan sumber daya manusia unggul melalui penanaman nilai-nilai religius pada kegiatan keagamaan di Desa Pulau Pehawang Kecamatan Marga Punduh. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 42–54.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Mananeke, T., Rares, J., & Tamporangoy, D. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(78).
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Misbakhudin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53–63. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>
- Misnaniarti, M., Hidayat, B., Pujiyanto, P., Nadjib, M., Thabrany, H., Junadi, P., Besral, B., Purwoko, B., Trihono, T., & Yulaswati, V. (2017). Ketersediaan fasilitas dan tenaga kesehatan dalam mendukung cakupan semesta jaminan kesehatan nasional. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 6–16.
- Mubarok, N. W., Hidayatunisa, N. F., Rahayu, N., & Nurbayanti, N. L. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (Sdm) Pt. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(2), 114–122.
- Muhammad Kristiawan; dkk. (2017). *Manajemen Pendidikan*.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen pendidikan karakter*. Bumi Aksara.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten

- Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Parayogo, E. (2020). Kualitas Pelayanan Dan Pengembangan Sdm Karyawan Front Office Terhadap Kepuasan Tamu Hotel Citra Alam Demak. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(3), 162–174.
- Pratama, A., Syamsuddin, R. A., Ratnawati, W., Faisal, Rismanty, V. A., & Sunarsi, D. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School TeacherPerformance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679–3684. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1649>
- Rohima, A. P. (2022). Pengaruh Sikap Tenaga Kesehatan Dan Ketersediaan Obat Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pemegang Kartu Jamkesmas Rumah Sakit Ahmad Ripin Kabupaten Muaro Jambi. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(1), 184–194.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siti Marwiyah, S. H., Sedarmayanti, M. P., Fedianty Augustinah, M. M., Teni Listiani, M. M., Jubaedah, E., & Kushendar, D. H. (2023). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Di Era Digital*. Deepublish.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gerbang Media Aksara.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251–257.
- Zhafira, N. H., Husen, T. I., Mandaraira, F., Yusnaidi, Y., & Ertika, Y. (2022). Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Pelaku Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah. *Jurnal Pengabdian Agro and Marine Industry*, 2(2), 30–36.

---

**Copyright holder:**

Puspita Deasy Rahmadiany, Deo Apringga Ayu Nanta, Purwadhi, Yani Restiani (2024)

**First publication right:**

Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

