

STRATEGY FOR THE ROLE OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN INCREASING WORKERS AT KENTEN LAUT PALEMBANG HEALTH CENTER

SUKRI ALKAP

18.11.308

State Administration

College of Administrative Sciences

Satya Negara Palembang

Year 2024

ABSTRAK

SUKRI ALKAP, 2024. The Role of Human Resources Development in Increasing Workers at the Kenten Laut Health Center, Palembang. Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Supervisor (I) Sattarudin, S.Sos., M.Si, and Assistant Supervisor (II) Sunarto, SH, M.Si

The aim of the research is to find out and analyze the development of human resources at the Kenten Laut Health Center in Palembang. To find out the obstacles faced in improving employee performance at the Human Resources Development Strategy Office in Improving Employee Performance at the Kenten Laut Community Health Center, Banyuasin Regency. The research method used is a qualitative method. Data or information collected through observation and interviews with informants as well as documentation and literature study. The data analysis techniques used in this research are data collection, data presentation, data reduction and drawing conclusions. The results of the research and analysis show that the role of Human Resource Development Human Resource Development Strategy in Improving Employee Performance at the Kenten Laut Community Health Center, Banyuasin Regency is not yet optimal. This is because employees have been given training and education, but the employee's skills, abilities, attitudes and competencies have not shown changes, which means they are appropriate. Employee performance in Human Resource Development Strategy in Improving Employee Performance at the Kenten Laut Community Health Center, Banyuasin Regency has been maximized, but is still There are quality employees who do not have the ability to carry out the tasks given because of the training provided by Kenten Laut Health Center in Palembang. Tbk has not fully distributed staff and factors that hinder Human Resource Development in improving employee performance at Kenten Laut Health Center in Palembang, Supervision carried out during training and education is not too strict, and the budget for developers is still minimal.

Keywords: HR development and performance

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena Sumber Daya Manusia penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena Sumber Daya Manusia penting bagi suatu lembaga.

Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah

dibebankan kepada seorang pekerja, di dalam suatu perusahaan. Kinerja pekerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini karena pekerja merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari pekerja dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja kerja pekerja yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi. Peningkatan kinerja pekerja di dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Dari uraian di atas menjelaskan bahwa Peranan Strategi Sumber Daya Manusia bagi Pekerja sangatlah penting untuk dilaksanakan. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang kuat sangatlah diperlukan demi meningkatkan kinerja pekerja. Akan tetapi bagaimanakah pekerja menjalankan tugasnya di Puskesmas Kenten Laut Kabupaten Banyuasin memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dan dari pengamatan sementara penulis ditemukan gejala-gejala seperti, masih adanya pekerja yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja hal ini terlihat dari rekap absen setiap bulan yang dikirim melalui grup *whatsapp* pekerja, tidak beradikantor pada jam kerja, dan

bahkan tidak hadir pada hari kerja. Masih adanya pekerja yang tidak mencapai target bulanan perusahaan sehingga pekerja mendapatkan surat peringatan. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek acuh sesama pekerja, menghindar pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan denganberbagaicaramengopertugas ke rekan kerja yang lain, masih adanya pegawai menggunakan uang nasabah untuk kepentingan pribadi, dan masih adanya pegawai menjadi kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti telat mengumpulkan dokumen banyak kesalahan data di dalam dokumen dan sebagainya sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja dari pekerja

Berdasarkan pada hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Pada Puskesmas Kenten Laut Kabupaten Banyuasin.”**

Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kenten Laut Kabupaten Banyuasin?
2. Apa sajakah hambatan yang dihadapi dalam Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kenten Laut Kabupaten Banyuasin?

Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengembangan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kenten Laut Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kenten Laut Kabupaten Banyuasin.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut.

1. Bagi penulis
 - a. Sebagai perkembangan ilmu pengetahuan yang telah diterima dibangku perkuliahan.
 - b. Untuk meningkatkan motivasi penulis dalam membuat karya ilmiah.
2. Bagi Kantor Puskesmas Kenten Laut Kabupaten Banyuasin
 - a. Sebagai bahan pertimbangan tentang pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia.
 - b. Sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan Kinerja.
3. Bagi STIA Satya Negara Palembang
 - a. Dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya.
 - b. Untuk menambah referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penulisan karya ilmiah dalam bidang yang sama

BAB II LANDASAN TEORI

2.2.2 Tujuan

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibu dalam Buku Manajemen Sumber daya Manusia (2005:63), tujuan pengembangan pegawai pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- a. Produktifitas kerja
- b. Efisiensi
- c. Kerusakan
- d. Kecelakaan
- e. Pelayanan
- f. Moral
- g. Karir
- h. Konseptual
- i. Kepemimpinan

Selain pendapat diatas, Subekhi (2012:78), menyebutkan tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk dapat memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran kerja dalam suatu organisasi atau instansi.

2.2.3 Indikator

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun peran pengembangan Sumber Daya Manusia dengan latihan dan pendidikan sebagaimana dikutip dari pendapat Sutrisno (2012:62) adalah sebagai berikut:

1. Latihan, berperan dalam meningkatkan:
 - a. Keterampilan Pegawai
 - b. Kecakapan Pegawai
 - c. Sikap Pegawai
 - d. Kompetensi Pegawai
2. Pendidikan, berperan dalam hal-hal:
 - a. Meningkatkan penguasaan teori

- b. Meningkatkan ketrampilan memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi
- c. Memperbaiki kontribusi produktivitas pegawai

2.3 Pengertian Kinerja

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerjanya langsung mereka dalam merasakan. Diantara beberapa pengertian kinerja tersebut adalah sebagai berikut.

1. Wibowo (2014:3) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.
2. Cascio (2013:693), kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.
3. Moehariono (2012:95) kinerja atau *performanc* 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.
4. Amstong dan Baron dalam Wibowo (2014:3) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dikutip oleh Belarmino (2013:66) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron yang dikutip Sedarmayanti (2011:223), kinerja dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor, yaitu:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System Factors*, ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual, Situational Factors*, ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja menganjurkan sudut pandang *prospektif* (menilai kebelakang).

Menurut Robbins (2014:185) indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Selanjutnya menurut Wilson Bangun (2012:34) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

Penilaian Kinerja

Menurut Bacal (2012:85) Penilaian Kinerja atau *performnce appraisal* adalah proses dengan nama kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Harvard dalam Wibowo (2015:188) penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan.

Menurut Allen dalam Wibowo (2015:192) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa unsur utama, yaitu:

- a. *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam.
- b. *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan

perkerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya perkerjaan itu.

- c. *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

2.4 Pengertian Pegawai

Istilah pada prinsipnya yang dimaksud dengan kepegawaian atau pegawai adalah “personil” jadi yang artinya secara singkat adalah orang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupagaji dan tunjangan dari pemerintah, badan usaha swasta dalam hal ini disekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Tanpa unsur manusia sebagai pegawai, maka tujuan suatu organisasi tidak dapat terwujud dan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kerjasama bersama untuk mendayagunakan sumber-sumber (personil maupun materil) secara efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pengertian pegawai adalah :

1. Orang yang bekerja pada pemerintahan, perusahaan dan sebagainya.
2. Orang yang bekerja pada pekerjaan.
3. Sebagai alat perkakas.

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Pengukuran).

Definisi Konsep

Konsep adalah suatu gagasan atau ide yang relatif sempurna dan bermakna, suatu pengertian tentang objek, produk subjektif yang berasal dari cara seseorang membuat pengertian terhadap objek atau benda melalui pengalamannya (setelah melakukan persepsi terhadap objek atau benda).

Definisi Operasional

Menurut Wiratna Sujarweni (2014:87) Definisi Operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Dalam penulisan skripsi ini dengan judul: “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Puskesmas Kenten Laut Palembang”, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang terpenting dalam suatu Teknik pengumpulan data kualitatif secara umum terdapat 4 (empat) macam yaitu:

1. Observasi

2. Wawancara
3. Dokumen
4. StudiPustaka

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan langkah-langkah berikut :

- a. Reduksi Data
- b. Penyajian Data
- c. Penarikan Kesimpulan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa indikator Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kenten Laut Palembang, sebagai berikut:

A. Strategi

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa indikator yang mendasari Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Latihan

Latihan yang diberikan oleh instansi terhadap karyawan dapat berperan baik terhadap keterampilan, kecakapan, sikap, maupun

kompetensi pegawai. Adapun strategi tersebut sebagai berikut:

a. Peran Latihan Terhadap Keterampilan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa peran latihan terhadap keterampilan pegawai Dinas Ketenagakerjaan sudah berjalan dengan baik meskipun masih ada beberapa pegawai yang masih kurang terampil setelah diadakannya latihan karena pelatihan tergantung dari minat dan kemauan masing-masing pegawai.

b. Peran Latihan Terhadap Kecakapan Pegawai

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa peran latihan sangat penting terhadap peningkatan ilmu pengetahuan serta *skill* pegawai dalam melakukan tugas, akan tetapi latihan yang dilakukan secara tidak merata terhadap pegawai sehingga tidak semua pegawai yang mempunyai *skill* dan kecakapan yang baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

c. Peran Latihan Terhadap Sikap Pegawai

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas maka sangat jelas bahwa peran latihan terhadap sikap pegawai sangat berpengaruh dan mendapatkan hasil yang baik terhadap pegawai di Puskesmas Kenten Laut Palembang.

d. Peran Latihan Terhadap Kompetensi Pegawai

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa peran latihan terhadap kompetensi pegawai

sudah maksimal, namun ada beberapa pegawai yang mempunyai kompetensi kurang maksimal dikarenakan pelatihan yang diadakan oleh pihak Puskesmas Kenten Laut Palembang tidak secara merata, sehingga kompetensi pegawai juga tidak merata.

2. Pendidikan

Peran pendidikan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari penguasaan materi pegawai, keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi pegawai, kontribusi produktivitas pegawai. Berikut datanya:

a. Peran Pendidikan Terhadap Penguasaan Materi Pegawai

Berdasarkan hasil beberapa wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan terhadap penguasaan materi sudah baik, namun ada sedikit hambatan yaitu kesalahan dari pegawai itu sendiri secara individual.

b. Peran Pendidikan Terhadap Keterampilan Memutuskan Persoalan-Persoalan Yang Dihadapi Pegawai

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan terhadap keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi pegawai sangat berpengaruh dan sudah dilakukan secara maksimal.

c. Peran Pendidikan Terhadap Kontribusi Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa

kontribusi produktivitas pegawai setelah diadakan pendidikan meningkat dan memperoleh hasil yang positif terhadap Puskesmas Kenten Laut Palembang dan pegawai tersebut.

3. Kinerja Pegawai

Dalam pembahasan tentang penelitian ini mengenai Kinerja Pegawai di Puskesmas Kenten Laut Palembang dilakukan dengan melihat beberapa indikator, yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan dan menyusun laporan haruslah cepat, tepat sesuai dengan kuantitas dalam pekerjaannya.

b. Kualitas

Berdasarkan beberapa hasil wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Kenten Laut Palembang dengan menggunakan kualitas kerja dengan cara melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Waktu

Berdasarkan beberapa hasil wawancara dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai Puskesmas Kenten Laut Palembang yang belum melaksanakan ketepatan waktu tetapi mereka memiliki rasa tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya.

d. Efektivitas

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya pegawai di

Puskesmas Kenten Laut Palembang sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan 2 orang hanya dikerjakan 1 orang.

Faktor-Faktor Yang Menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang

1. Pengawasan

Berdasarkan beberapa hasil wawancara diatas maka pengawasan terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai belum maksimal, sehingga berpengaruh terhadap kompetensi pegawai dan hubungan kerja antar pegawai yang ada di Puskesmas Kenten Laut Palembang.

2. Anggaran Biaya Pengembangan.

Berdasarkan beberapa wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa anggaran biaya yang minim terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia, sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hubungan kerjasama antar pegawai yang ada di Kantor Puskesmas Kenten Laut Palembang.

Pembahasan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang

1. Latihan

Strategi latihan yang dilakukan oleh instansi dapat dilihat dari

tercapainya beberapa indikator berikut ini:

a. Keterampilan Pegawai

Keterampilan pegawai di Kantor Puskesmas Kenten Laut Palembang sudah dapat dikatakan baik, dikarenakan sudah dilakukan pengembangan akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang tidak terampil dalam menjalankan tugas dan fungsi yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Hal ini disebabkan tidak meratanya pengembangan kinerja pegawai, oleh sebab itu beberapa pegawai masih memiliki keterampilan yang rendah sehingga hasil kerja dan kontribusi produktivitas instansi yang belum optimal, juga akan menghambat efektivitas dan kinerja kerja yang baik.

b. Kecakapan Pegawai

Kecakapan pegawai sangat penting dalam suatu instansi, karena kecakapan sama dengan kemampuan atau kemahiran pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu kemampuan atau kemahiran pegawai harus ditingkatkan supaya pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh instansi terhadap pegawai dapat berperan dengan baik, sesuai dengan tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Puskesmas Kenten Laut Palembang.

c. Sikap Pegawai

Sikap adalah perbuatan dan sebagian tingkah laku yang berdasarkan pendirian. Pegawai adalah orang yang bekerja dalam suatu instansi dan terikat dengan aturan-aturan perkerjanya yang

diberikan oleh pihak instansi. Sikap pegawai maksudnya harus menjadi modal utama dalam dunia perkerjaan, dan mencangkup sikap yang harus dimiliki oleh pegawainya yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Kantor Puskesmas Kenten Laut Palembang, sikap pegawai sudah baik setelah diadakan Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Organisasi Pemerintahan.

d. Kompetensi Pegawai

Kompetesi pegawai adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu perkerjaan, tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perkerjaan tersebut.

2. Pendidikan

Pendidikan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk proses dari Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat berperan positif dalam upaya meningkatkan pengetahuan, penguasaan materi, keterampilan pegawai, dan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai dan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui peran pendidikan tersebut di Puskesmas Kenten Laut Palembang adalah sebagai berikut:

1. Penguasaan Materi Pegawai

Penguasaan teori adalah kemampuan pegawai terhadap perkerjaan dan tugas pokok yang telah diberikan, jika kemampuan pegawai sudah baik berarti menandakan bahwa pegawai sudah paham terhadap materi yang sudah

diberikan, dan begitu juga sebaliknya. Jadi penguasaan materi pegawai juga bias dikatakan sebagai alat ukur dalam menilai suatu perkerjaan, kompetensi atau tidaknya pegawai pada bidang perkerjaannya masing-masing.

2. Keterampilan Memutuskan Persoalan-Persoalan Yang Dihadapi

Keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi sangat berfungsi untuk mendorong semangat kerja pegawai, karena jika pegawai terampil dalam memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi. Maka akan timbul dengan sendirinya sifat mandiri dan kreatif pada diri pegawai, yang dampak positifnya berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dan berkurangnya tingkat masalah yang diterima oleh instansi.

3. Kontribusi Produktivitas Pegawai

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan perkerjaan yang optimal. Seorang pegawai yang mempunyai kontribusi terhadap produktivitas yang tinggi maka akan memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi pemerintahan.

Kontribusi produktivitas pegawai sangat penting terhadap organisasi pemerintahan. Karena pegawai merupakan aset instansi yang paling berharga, suatu instansi tidak dapat berjalan kalau tanpa campur tangan manusia. Dan begitu pula instansi tidak akan mencapai produktivitas yang baik jika ada kontribusi yang baik dari pegawainya. Apabila

kontribusi pegawai tertata dan teratur secara sistematis maka dapat dipastikan produktivitas akan meningkat dengan sendirinya.

Pada Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang kontribusi produktivitas pegawai sudah baik, hasil produktivitas mengalami peningkatan sesuai dengan visi dan misi. Hal ini merupakan salah satu dampak positif dari kontribusi pegawai terhadap produktivitas.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan Puskesmas Kenten Laut Palembang jika dilihat dari pelatihan maka dapat dikatakan belum optimal, karena keterampilan, kecakapan, sikap dan kompetensi pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan. Sedangkan dilihat dari pendidikan maka dapat dikatakan sudah optimal, karena kemampuan pegawai dalam penguasaan teori sudah baik. Pegawai di Puskesmas Kenten Laut Palembang juga sudah terampil dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi sehubungan dengan pekerjaan. Selain itu kontribusi produktivitas pegawai juga sudah cukup baik.

A. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, kinerja pegawai di kantor Puskesmas Kenten Laut Palembang, antara lain:

1. Kuantitas

Kinerja pegawai dilihat dari kuantitas pekerjaan pegawai yang di ambil dari hasil pekerjaan pegawai dalam melaksanakan kerjadan

pembuatan laporan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis berkaitan dengan kuantitas pekerjaan dari segi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, didapati bahwa pegawai Puskesmas Kenten Laut Palembang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing pegawai sudah melaksanakan dengan baik, hanya saja pada pembuatan laporan untuk Pemerintahan Kota Palembang terdapat penghambat dengan kekurangan pegawai. Seharusnya Puskesmas Kenten Laut Palembang menambah pegawai pada kekosongan jabatan guna menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

2. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai melalui ketepatan, kerapian, dan ketelitian yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaannya. Peningkatan kualitas pegawai perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari kualitas pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

3. Waktu

Kegiatan dapat diselesaikan, pencapaian pekerjaan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan. Ketepatan waktu pegawai dalam kehadiran

dengan standar waktu yang telah ditentukan oleh Puskesmas Kenten Laut Palembang. Meskipun pegawai Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang memiliki rasa tanggungjawab penuh dalam pekerjaannya jangan sampai kehadiran diabaikan. Karenaketepatan waktu dalam pekerjaan tidak hanya diukur dengan komitmen tetapi juga kehadiran dalam pekerjaan.

Ketepatan waktu merupakan aktivitas diselesaikan pada awalwaktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkatan sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, dan teknologi dapat memaksimalkan. Berdasarkan hasil penelitian penulis, bahwa di Puskesmas Kenten Laut Palembang memiliki kendala dalam melaksanakan efektivitas, hal ini dikarenakan ada kekosongan jabatan.

Faktor-Faktor Yang Menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang

Belum optimalnya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Kenten Laut Palembang disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi penghambat, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan

2. Anggaran Biaya Pengembangan

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitiandan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang belum optimal. Hal ini dikarenakan walaupun pegawai sudah diberikan latihan dan pendidikan, namun keterampilan, kecakapan, sikap dan kompetensi pegawai belum menunjukkan perubahan yang berarti sesuai dengan visi dari Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang saat ini belum bisa dikatakan optimal, hal ini terlihat dari pegawai yang pemahaman dan minatnya terhadap pekerjaan masih belum optimal, sehingga dalam bekerja kadang kurang serius dan keterlambatan dalam pembuatan laporan yang sesuai dengan bidang masing-masing.
2. Faktor-faktor yang menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang yang belum optimal adalah:
 - a. Pengawasan yang dilakukan pada saat pelaksanaan latihan dan pendidikan tidak

terlalu ketat, sehingga ada pegawai yang mengikuti kurang serius.

- b. Anggaran biaya untuk pengembangan masih minim, sehingga pelaksanaan pengembangan yang dilakukan dimaksimalkan.

ditambah lagi, supaya pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan maksimal sehingga dapat tercapainya Visi, Misi serta tujuan dari Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, dan demi peningkatan kinerja pegawaidan kemajuan Puskesmas KentenLaut Palembang Cabang Palembangdi masa yang akan datang, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pegawai seharusnya lebih serius lagi dalam mengikuti kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia yang diberikan Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang supaya baik keterampilan, kecakapan, sikap dan kinerja pegawai dapat meningkat. Selain itu pemahaman dan minat pegawai dalam berkerja akan lebih baik lagi.
2. Pihak Puskesmas Kenten Laut Palembang Cabang Palembang dapat melakukan hal-hal berikut ini untuk dapat mengatasikendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:
 - a. Pengawasan yang dilakukan sebaiknya lebih lagi, agar pegawai lebih serius dan disiplin dalam mengikuti latihan dan pendidikan.
 - b. Anggaran biaya pengembangansebaiknya