

(Original Article)

## Manajemen Sumber Daya Manusia Di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar

Amalia Junianti<sup>1</sup>, Abdul Kadir Adys<sup>2</sup>, Nur Khaerah<sup>3</sup>

<sup>12</sup> Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

<sup>3</sup> Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

\*Correspondence: [amaliaju12@gmail.com](mailto:amaliaju12@gmail.com)

**Abstract :** *This research aims to determine the description of Human Resources Management at the North Polongbangkeng Community Health Center, Takalar Regency. This type of research uses a qualitative approach. The data collection technique was carried out using triangulation, the data processed tended to be qualitative data, data analysis was inductive/qualitative. The results of the research showed that the implementation of Human Resource Management had been carried out well at the North Polongbangkeng Community Health Center, Takalar Regency through selection, assessment, compensation and development indicators. Regarding the selection process where employees are selected carefully in accordance with the selection criteria that have been determined in government policies/regulations. with employee performance appraisals where employees who have good competencies and skills and include related documents will also have an influence on their performance achievements.*

**Keywords :** *Management, Selection, Assessment, Compensation, Development*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia sudah terlaksana dengan baik di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar melalui indikator seleksi, penilaian, kompensasi, dan pengembangan. Mengenai proses seleksi dimana pegawai diseleksi dengan seksama sesuai dengan kriteria-kriteria seleksi yang telah ditetapkan didalam kebijakan/aturan pemerintah. Demikian juga dengan penilaian kinerja pegawai dimana pegawai yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik serta menyertakan dokumen-dokumen terkait akan berpengaruh terhadap capaian kinerja mereka.

**Kata Kunci :** Manajemen, Seleksi, Penilaian, Kompensasi, Pengembangan

## 1. Pendahuluan

Manajemen adalah hal yang sangat penting dalam aspek kehidupan, karena manajemen menjadi suatu alat yang baik untuk menentukan keberhasilan secara individual maupun secara kelompok. Para ilmuwan telah mendefinisikan manajemen merupakan suatu hal yang harus ditempuh untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi yang dilakukan bersama-sama. Manajemen dalam pandangan Islam mengandung pengertian segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (Abdullah dalam Sugianto et al., 2020:287). Proses yang sudah ditetapkan dalam manajemen harus dilaksanakan dengan benar dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam proses implementasi manajemen, organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang dimana merupakan elemen terpenting untuk mendukung jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang tidak handal dan kompeten akan membuat organisasi tidak berjalan dan tumbuh dengan baik. Dalam dunia ekonomi saat ini, setiap organisasi berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten untuk menjadi lebih sukses dan bersaing dengan organisasi lain. Untuk mencapai tujuan dan visi organisasi, pengelolaan SDM harus mendapat perhatian lebih besar.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai motivasi tinggi sangat berpengaruh terhadap pemberian pelayanan kesehatan yang memadai (Elsafty & Ragheb, 2020). Sumber daya manusia kesehatan yang dimaksud yaitu semua pihak yang terlibat dalam mempromosikan, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan kesehatan masyarakat (Damari & Chimeh, 2019). Menurut WHO dalam (Lestari, 2018:158), tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Karena tenaga kesehatan merupakan roda penggerak dan pemberi pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu dilakukan upaya penyediaan tenaga kesehatan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, serta perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Namun pada praktiknya, masih banyak permasalahan terkait SDM pada sektor pegawai kesehatan. Adapun berbagai permasalahan terkait SDM di sektor pelayanan kesehatan diantaranya kurangnya tenaga kesehatan yang memadai, kesenjangan dalam pendistribusian tenaga kesehatan yang terampil, dan kondisi kerja yang buruk (Damari & Chimeh, 2019). Kekurangan sumber daya manusia dan ketidakseimbangan dalam distribusi tenaga kesehatan merupakan masalah penting yang bisa menghambat perkembangan pelayanan kesehatan (Wang et al., 2020).

Salah satu alasan serius terkait permasalahan SDM di sektor pegawai kesehatan yaitu kurangnya kebijakan sumber daya manusia dari pihak pembuat kebijakan (Kumar & Khan dalam Hidayah et al., 2022:1289). Para pembuat kebijakan sudah seharusnya memberikan perhatian yang lebih serius dalam menangani segala permasalahan terkait sumber daya manusia

dengan menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat (Kumar & Khan dalam Hidayah et al., 2022:1289). Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja SDM di sektor pelayanan kesehatan (Damari & Chimeh, 2019). Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang tepat, akan membantu dalam memastikan ketersediaan SDM yang cukup siap, mempunyai keterampilan dan mempunyai motivasi yang tinggi sehingga akan memberikan pengaruh baik bagi sistem pemberian pegawai kesehatan (Kumar & Khan dalam Hidayah et al., 2022:1290).

Keberhasilan organisasi pemerintah khususnya Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar, dalam mencapai tujuan dan sasaran serta kemampuannya dalam menanggapi tantangan eksternal dan internal sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, keberadaan Puskesmas sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Namun demikian, selama ini Puskesmas dianggap belum sepenuhnya dapat memenuhi fungsinya dengan baik. Puskesmas lebih identik dengan pelayanan kesehatan untuk masyarakat menengah ke bawah. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan terdepan dan salah satu penentu indikator keberhasilan pembangunan kesehatan di suatu wilayah, dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja pegawai kesehatannya agar citra Puskesmas sebagai garda terdepan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat tidak tercoreng lagi.

Di sisi lain, dalam Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan Pasal 22, telah diamanatkan bahwa Pemerintah harus mengupayakan ketersediaan tenaga kesehatan di setiap fasilitas kesehatan yang ada diwilayahnya dengan memperhatikan aspek pemerataan, pemanfaatan, dan pengembangan. Hal ini dikarenakan, keberadaan tenaga kesehatan sangat penting bagi keberhasilan pembangunan kesehatan. Namun fakta masih adanya tenaga kerja yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan mereka menjadi tantangan, dan juga karena masih kurangnya perhatian pemerintah terhadap fasilitas yang mesti tersedia. Kurangnya kompetensi tenaga kesehatan di Puskesmas juga menjadi tantangan tersendiri dalam manajemen sumber daya manusia. Karena semua fasilitas (sarana dan prasarana) yang ada di Puskesmas menjadi kewenangan daerah. Akibatnya beban kerja tenaga kesehatan menjadi besar dan berpengaruh pada kinerja pegawai di Puskesmas.

Sementara itu, dengan merujuk pada pendapat ahli-ahli lainnya, Guest dalam (Thamri, 2020) menyatakan kegiatan manajemen sumber daya

manusia terdiri dari empat proses generik yaitu: selection, appraisal, rewards, dan development. Seorang manajer sumber daya manusia paling tidak harus menguasai empat kegiatan mendasar tersebut. Kegiatan seleksi tidak lain adalah penyediaan pegawai dan tenaga kerja yang akan mengisi berbagai bentuk pekerjaan dan jabatan dalam organisasi. Sebagai suatu kegiatan generik, seleksi diikuti dengan kegiatan lain, misalnya berupa penempatan kerja yang kemudian diikuti dengan kegiatan umum lainnya yaitu evaluasi kinerja. Organisasi harus mengembangkan sistem pengukuran yang dapat digunakan untuk menentukan dan mengevaluasi apakah pekerja memiliki kualitas kerja yang baik atau sebaliknya. Kegiatan ini merupakan tahapan yang sangat penting dan kritis, karena kenyataan di lapangan hampir semua permasalahan atau musibah yang berkaitan dengan kelangsungan dan nama baik organisasi diawali dari kegiatan seleksi yang tidak didasarkan pada tanggung jawab, kemampuan dan kepribadian dari sumber daya manusia. Sementara itu, kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terakhir adalah pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat berupa pendidikan, pelatihan dan program pengembangan sumber daya manusia lainnya. Secara umum kegiatan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai penguasaan keterampilan (hard, soft dan spiritual skill), pengetahuan, kemampuan serta perilaku (attitude). Rencana pengembangan sumber daya manusia disusun berdasarkan pertumbuhan dan kemajuan organisasi.

Program pengembangan sumber daya manusia biasanya dirancang untuk mengikuti perkembangan dan kemajuan organisasi untuk mempercepat penguasaan berbagai ketrampilan kerja. Adanya program pengembangan di Pusat Kesehatan Masyarakat Polongbangkeng Utara membuktikan kelayakan kerja para pegawai sesuai dengan profesinya. Pegawai akan mendapat sertifikat setelah mengikuti program pelatihan (training), seminar dan workshop. Namun, program-program pengembangan diri tidak sepenuhnya disediakan langsung dari Puskesmas. Biasanya pegawai mengikuti pelatihan profesi menggunakan uang pribadi untuk mendapatkan legalisasi pekerjaan dan itu harus diikuti per lima tahun.

Penerapan manajemen sumber daya manusia di Puskesmas Polongbangkeng Utara masih saja mengalami keterbatasan tenaga kesehatan. Hal ini diungkapkan langsung oleh Kepala Puskesmas Polongbangkeng Utara bahwa di puskesmas tersebut kekurangan tenaga terutama tenaga P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Beberapa faktor yang menyebabkan keterbatasan ini termasuk kurangnya minat tenaga kesehatan untuk bekerja di daerah terpencil dan tenaga kesehatan yang tidak merata. Kekurangan tenaga ini juga menyebabkan beban kerja yang tinggi kepada pegawai karena tenaga kesehatan yang tidak sebanding dengan jumlah pasien yang harus dilayani.

Adapun masalah lain mengenai pemahaman teknologi dan pelayanan yang masih lambat diberikan kepada masyarakat pengguna layanan. Masyarakat pengguna layanan biasanya harus menunggu selam kurang

lebih 1-2 jam untuk menerima layanan karena banyaknya antrian pasien dan tenaga kesehatan yang kurang. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dalam rangka pengembangan diri pegawai.

Upaya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia telah dilakukan oleh pihak Puskesmas maupun pemerintah seperti mengikut sertakan pegawai lama maupun baru untuk ikut pelatihan BIMTEK (Bimbingan Teknologi), kegiatan analisis beban kerja, dan kegiatan lainnya. Kepala Puskesmas juga sudah meminta ke bagian Dinas Kesehatan untuk menambah tenaga kesehatan terutama P3K untuk dimutasi ke Puskesmas Polongbangkeng Utara.

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno dalam Yuniar, 2023). Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Sihotang dalam (Thamri, 2020:15), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah fungsi operasional yang meliputi pengadaan, seleksi, pelatihan, analisa pekerjaan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan. Oleh karena itu, fungsi operasional merupakan serangkaian tindakan yang harus dilakukan manajemen sumber daya manusia sejalan dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Tambahan penghasilan (kompensasi) sebagai bentuk motivasi dari pegawai dalam bekerja serta kompetensi yang memang merupakan persyaratan dalam bekerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Fauzi, 2019:74).

## **2. Metode**

Waktu dalam penelitian untuk memperoleh data dan informasi akan dilaksanakan tanggal 23 Februari sampai 23 April 2024 setelah melaksanakan seminar proposal dengan durasi yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

Lokasi penelitian ini berada di Kabupaten Takalar tepatnya di Puskesmas Polongbangkeng Utara sebagai tempat proses kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan serta sebagai evaluasi peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, data yang didapatkan berupa bentuk informasi melalui tulisan ataupun informasi yang didapatkan dalam bentuk lisan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.

Tipe penelitian ini adalah tipe deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.

Pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai sumber dan metode Adlini et al., (2022), antara lain: Teknik wawancara, Teknik pengamatan/observasi, Teknik dokumentasi

Teknik analisis data merupakan cara atau metode untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang umum. Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini, selanjutnya di analisis oleh penulis secara kualitatif dan dibahas dalam bentuk penjabaran dan memberi makna sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penulis menggunakan analisis data model Miles dan Humberman dalam Hardani (2020) adalah sebagai berikut : Data Reduction (Reduksi Data), Data Display (Penyajian Data), Conclusion Drawing/verification (Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi)

### 3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini mengkaji tentang upaya untuk memahami peran penting Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar, sebuah bidang yang memiliki dampak langsung terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Melalui penelitian ini, diharapkan akan ditemukan strategi-strategi efektif dalam mengelola sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan di sektor kesehatan publik. Adapun indikator yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

#### Seleksi

Seleksi merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang yang paling memenuhi syarat untuk jabatan dan posisi tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, seleksi ASN (Aparatur Sipil Negara) bertujuan untuk menjadi pelaksana kebijakan publik, menjadi pelayan publik, dan menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Proses seleksi dipandang sangat penting, hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa aparatur sipil negara yang dipilih memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi.

penempatan kerja pegawai baru melalui evaluasi pelaksanaan orientasi yang menjadi salah satu tolak ukur tercapainya kualitas pelayanan yang baik telah menunjukkan bahwa secara umum dianggap telah terpenuhi seperti adanya orientasi yang dilakukan di Puskesmas Polongbangkeng Utara yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil wawancara dan data yang diperoleh dari informan-informan penelitian terkait dengan seleksi di Puskesmas Polongbangkeng Utara yang meliputi perekrutan tenaga kerja, wawancara, pengadaan ujian, penyeliaan/orientasi, dan penempatan tenaga kerja baru sudah berjalan dengan baik dan dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja pegawai karena kinerja pegawai akan meningkat jika penempatan kerjanya telah sesuai dengan keahlian masing-masing.

Proses seleksi merupakan hal yang sangat penting dilaksanakan untuk memastikan bahwa tenaga yang dipilih memiliki kualifikasi dan kemampuan

yang sesuai dengan kebutuhan dan standar pelayanan kesehatan di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.

Hasil wawancara dan data yang diperoleh terkait penyelenggaraan seleksi pegawai di Puskesmas Polongbangkeng Utara yang dimana penyeleksiaan dilaksanakan oleh Kementerian Kesehatan/Dinas Kesehatan lalu dimutasi ke Puskesmas. Setelah proses mutasi, pihak Puskesmas melakukan orientasi pegawai dengan beberapa indikator yaitu pengenalan lingkungan kerja, pemahaman tentang tugas, pengetahuan tentang tanggung jawab kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap penempatan diunit yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan dapat diketahui bahwa proses seleksi, masa orientasi, dan penempatan kerja menjadi aspek yang paling penting. Pegawai yang telah ditempatkan di Puskesmas telah melewati proses identifikasi dan pemilihan orang yang paling memenuhi syarat untuk jabatan dan posisi tertentu. Pada saat orientasi pegawai, pimpinan akan melihat sejauh mana pemahaman kerja yang dimiliki, keterampilan dan tanggung jawab kerjanya. Mereka yang telah melakukan proses orientasi telah dianggap memenuhi syarat untuk ditempatkan kedalam unit tertentu artinya mereka telah memahami lingkungan dan budaya kerja yang ada diPuskesmas, visi dan misi, struktur organisasi, paham tentang prosedur dan kebijakan yang ada, kemampuan kerja tim dan lainnya.

Demikian juga, bahwa proses orientasi menilai etika dalam menjalankan pekerjaan. ASN harus memahami etika kerja seperti sopan, ramah, responsive, akuntabel, transparansi, kepastian, sederhana, dan prosedur yang tidak berbelit-belit. Semua indikator penilaian orientasi tersebut telah dilaksanakan oleh ASN yang akan ditempatkan pada unit tertentu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi dan orientasi menjadi dua kesatuan yang tidak terpisahkan karena kalau hanya melakukan seleksi tanpa adanya orientasi pegawai baru akan buta tentang lingkungan kerja dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan begitu pula sebaliknya. Setelah melakukakan orientasi maka pimpinan akan mengevaluasi dan menempatkan pegawai diunit-unit tertentu sesuai kompetensinya. Dari hasil wawancara dengan informan penelitian yang dilakukan terkait penempatan kerja pegawai di Puskesmas Polongbangkeng Utara dapat diketahui bahwa, orientasi pegawai merupakan hal penting untuk dilaksanakan karena akan berdampak terhadap pemilihan unit kerja mereka dan penempatan kerja yang benar akan meningkatkan produktivitas kerja dan akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat otomatis kinerja mereka akan naik pula.

## **Penilaian**

Kinerja pegawai di Puskesmas Polongbangkeng Utara sudah baik. Hal ini dikarenakan pegawai telah memenuhi standar penilaian diantaranya pencapaian target program kesehatan yang diimplementasikan dan jumlah pasien yang dilayani. Kualitas pelayanan kepada masyarakat yang mencakup aspek seperti kecepatan layanan, keramahan, dan keakuratan diagnosis sudah berjalan baik. Produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, pengembangan diri melalui pelatihan, workshop, dan diklat sudah terlaksana dan terus ditingkatkan. Kualitas kerja pegawai dalam hal akurasi, kecepatan dan ketepatan waktu serta kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh puskesmas sudah sesuai ekspektasi Kepala Puskesmas Polongbangkeng Utara.

Evaluasi penilaian kinerja bersama pimpinan sangatlah penting karena akan membantu dalam menilai efektivitas program-program dan kebijakan yang diimplementasikan di Puskesmas. Adanya perbaikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat serta pemberian informasi yang berharga untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan para pegawai di Puskesmas.

Pelayanan merupakan tujuan organisasi. Jika pelayanan yang diberikan kepada masyarakat memiliki kualitas yang baik maka akan terwujud citra baik ke organisasi pemerintah. Sama halnya di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar kualitas pelayanan menjadi hal penting untuk diperhatikan karena memengaruhi tingkat kepuasan pasien, efektivitas pengobatan, serta hasil keseluruhan peningkatan kesehatan masyarakat.

Pelayanan yang diberikan di Puskesmas Polongbangkeng Utara sudah bagus walaupun dia harus menunggu beberapa lama untuk dapat dilayani. Walaupun produktivitas pegawai masih belum maksimal tetapi responsivitas atau kemampuan pegawai dalam mengenali kebutuhan masyarakat dan respon terhadap gejalanya sudah baik.

Kinerja yang meliputi penilaian kualitas pelayanan kepada pasien, kecepatan respons terhadap kebutuhan pasien, kemampuan dalam melakukan pemeriksaan medis, kepatuhan terhadap protokol dan prosedur standar yang berlaku di Puskesmas, upaya pengembangan diri dan peningkatan kompetensi, kontribusi dalam program-program yang dilaksanakan di Puskesmas, serta penyeteroran berkas terkait yang membuktikan pegawai kompeten. Sedangkan untuk aturan pelaksanaan penilaian kinerja pada Puskesmas Polongbangkeng Utara hampir sama dengan instansi pemerintah lainnya yang didasarkan pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah yang tertuang dalam SOP Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.

Penilaian terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pimpinan menjalankan tugasnya dengan baik sebagai tangan kanan pemerintah yang akan membuat tujuannya tercapai. Melalui penilaian kinerja pimpinan akan melihat berbagai aspek yaitu pencapaian target, kualitas pelayanan, dan kontribusi individu terhadap efektivitas Puskesmas dalam

memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Semakin tinggi dedikasi yang diberikan oleh pegawai terhadap masyarakat maka semakin baik pula kinerja mereka.

Dari hasil wawancara dan informasi yang diperoleh terkait pelaksanaan penilaian kinerja di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa penilaian kinerja secara berkala sudah dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai. Penilaian ini dilakukan dengan menilai kualitas pelayanan kepada pasien, kecepatan respons terhadap kebutuhan pasien, kemampuan dalam melakukan pemeriksaan medis, kepatuhan terhadap protokol dan prosedur standar yang berlaku di Puskesmas upaya pengembangan diri dan peningkatan kompetensi, tingkat kehadiran serta kontribusi dalam program-program yang dilaksanakan di Puskesmas. Selain menilai komponen-komponen diatas pimpinan juga akan meminta beberapa bukti dokumen kompetensi dari pegawai seperti Surat Tanda Registrasi (STR), sertifikat-sertifikat terkait pelatihan yang sudah dilaksanakan, surat izin tenaga kesehatan (khusus dokter dan apoteker).

Pelaksanaan penilaian kinerja sudah berjalan dengan baik walaupun terdapat beberapa kendala yang terjadi seperti masih ada pegawai yang kurang kompeten terhadap tanggung jawabnya dibuktikan dengan hasil kinerja yang kurang maksimal, pegawai yang tidak datang kerja karena alasan tertentu yang membuat pelayanan kurang baik dan lambatnya antrian layanan kepada masyarakat membuat masyarakat menunggu beberapa jam.

### **Kompensasi**

Dalam hal kompensasi organisasi pemerintah umumnya mempunyai kriteria minimum terkait tingkat pendidikan tenaga kerja, pengalaman kerja, tanggung jawab, ruang lingkup pekerjaan, kinerja individu dan kebijakan pemerintah lainnya dengan yang bersangkutan untuk mendapat gaji. Tetapan besaran gaji yang diberikan dari pemerintah sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai negeri menerima kompensasi yang sesuai dengan nilai dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Terkait kompensasi berupa gaji di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar berpengaruh besar terhadap kepuasan pegawai. Jadi disini terdapat korelasi atau keterkaitan antara gaji dan kinerja ASN atau keberhasilan organisasi. Mengacu pada argument ini sehingga dalam seleksi penerimaan ASN dalam beberapa tahun terakhir hanya menerima calon pegawai yang memiliki ijazah diploma tiga (D3) untuk spesialisasi khusus dan strata satu (S1), serta pegawai yang telah direkrut sebelumnya yang belum memiliki jenjang pendidikan tersebut akan diberi kesempatan melanjutkan pendidikannya. Begitu pentingnya tingkat pendidikan sebagai tuntutan utama dalam organisasi pemerintah, sehingga banyak diantara ASN yang memiliki kesempatan dan kemampuan melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan lebih tinggi. Bahkan beberapa instansi pemerintah memberi izin dan tugas belajar bagi pegawai yang memiliki kemampuan dan berminat melanjutkan pendidikannya. Selain itu, pengalaman kerja juga

dianggap penting karena seseorang dengan pengalaman yang luas atau spesifik dalam bidang tertentu mungkin mendapatkan gaji yang lebih tinggi.

Selain gaji yang diperoleh oleh ASN, pemerintah juga menyediakan berbagai tunjangan untuk lebih memotivasi dan menyejahterakan pegawainya. Tunjangan-tunjangan tersebut membuat pegawai lebih leluasa bergerak dan menimbah ilmu melalui pelatihan-pelatihan.

### **Pengembangan**

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya metode pengembangan diri melalui pelatihan seperti workshop, diklat, program sertifikasi, dan program lainnya akan membantu pegawai dalam meningkatkan performa kinerja mereka.

Terkait pengembangan di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar melalui pelatihan, workshop, diklat dan pelatihan lainnya sudah berjalan baik. Pengembangan diri untuk peningkatan kinerja pegawai harus rutin untuk dievaluasi karena menjadi bukti nyata bahwa pelatihan yang dilaksanakan pegawai tidak sia-sia dan jika masih ada keterampilan lain yang masih kurang bagus dan perlu untuk tindak lanjut maka bisa langsung ditindak oleh Kepala Puskesmas. Hal ini dikatakan langsung oleh Kepala Puskesmas Polongbangkeng Utara bahwa jika ada pegawai yang masih membutuhkan peningkatan kinerja biasanya akan didahulukan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Kesehatan.

## **4. Kesimpulan**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar. Sehingga untuk mengetahui peningkatan kinerja tersebut dilakukan penilaian mengenai manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan empat indikator yaitu seleksi, penilaian, kompensasi, dan pengembangan. Proses seleksi yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar untuk mutasi pegawai ke Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar sudah berjalan dengan baik ditambah pihak Puskesmas melakukan orientasi kepada pegawai baru untuk nantinya menentukan penempatan unit mereka.

Proses ini penting dilakukan mengingat jika pegawai salah ditempatkan dalam unit yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka maka akan berdampak terhadap pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat dan mempengaruhi kinerja mereka. Penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar sudah berjalan baik. Hal itu terlihat dari kualitas kerja dan dokumen bukti kompetensi lainnya. Pemberian kompensasi pegawai di Puskesmas Polongbangkeng Utara

Kabupaten Takalar memperhatikan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jabatan yang akan diduduki.

### **Referensi/References**

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980.
- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., ... Ikhrum, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Tohar Media.
- AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Augina, A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Fauzi, A. (2019). Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Melayani Masyarakat. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 3(1), 71–76. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v3i1.353>
- Febriani, M. M., Hidayat, S., & Saepudin. (2021). EVALUASI SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENEMPATAN KERJA PETUGAS DI UPT PUSKESMAS MALINGPING. *National Conference On Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 36–49.
- Gurning, F. P., Lubis, M. Z. A. W., Hasibuan, N. R., & Adeliyani, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Tugas Dan Fungsi Kerja Di Upt Puskesmas Sering. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(5), 706–710.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hardani. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif*. In Cv. Pustaka Ilmu Group (p. 535).
- Hidayah, N., Dewi, A., & Rakasiwi, G. P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 1289–1302. <https://doi.org/10.18196/ppm.43.698>
- Lestari, T. R. P. (2018). Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan. *Kajian*, 23(3), 157–174. Retrieved from <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/kajian/article/view/1880>