

"ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPII DI UPTD PUSKESMAS BOTOMUZOI KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS"

by Gea Sahabat

Submission date: 30-Oct-2023 06:35AM (UTC-0400)

Submission ID: 2211814882

File name: Skripsi_Sahabat_Gea_30_Okt_23.docx (157.29K)

Word count: 13374

Character count: 90247

**ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI UPTD PUSKESMAS BOTOMUZOI KECAMATAN
BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



Oleh:

SAHABAT GEA
NIM. 2319438

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sumber daya manusia dimasa yang akan datang. Secara sederhana analisis kebutuhan pegawai merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk mematuhi jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya. (Rachmawati, 2018:132).

Dalam mewujudkan masyarakat yang sehat maka perlu mempersiapkan kebutuhan tenaga medis yang dibutuhkan sesuai keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga medis dimaksud maka diperlukan sumber daya manusia cerdas dan terampil.

Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan dan salah satu jalan terbaik untuk menyelesaikan krisis ketenagaan sumber daya manusia kesehatan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, bersama dengan perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia. (Kurniati et al., 2019).

Amanat Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan ditetapkan bahwa pemerintah mengatur perencanaan, pengadaan, pendayagunaan serta pembinaan dan pengawasan mutu tenaga kesehatan terutama yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan, dimana salah satu misi Kementerian kesehatan adalah menjamin ketersediaan dan pemerataan sumber daya manusia. Ketersediaan dan pemerataan sumber daya manusia termasuk didalamnya adalah tenaga kesehatan yang mencukupi dalam jumlah, jenis dan kualitasnya serta terdistribusi secara efektif sesuai dengan kepentingan masyarakat secara adil, terutama di Daerah Tertinggal, Perbatasan dan Kepulauan (DTPK) dan daerah bermasalah kesehatan (Anonimous, 2019).

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan primer yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Sebagai bagian dari layanan publik, keberhasilan Puskesmas dalam memberikan pelayanan yang berkualitas sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia, khususnya pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di dalamnya.

Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang memadai dan berkualitas untuk menjalankan berbagai fungsi dan tugas di Puskesmas. Namun, perencanaan kebutuhan pegawai seringkali menghadapi tantangan dan kesulitan tertentu, terutama ketika jumlah dan distribusi pegawai tidak seimbang dengan jumlah pelayanan yang harus diberikan dan kebutuhan masyarakat.

Untuk melihat perbandingan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian lain yang dilakukan oleh Iin Nursidah (2019), dengan judul penelitian “Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perencanaan kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Hasil penelitian ini adalah dimana Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran formulir Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2011 yang diberikan kepada seluruh pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Deskripsi pekerjaan atau tugas pokok dari setiap jabatan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur diatur dalam Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Uraian tugas pokok dan tugas-tugas lain dituangkan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun setiap awal tahun dengan target pencapaian tertentu yang akan dinilai setiap akhir tahun sebagai bagian dari proses penilaian kinerja pegawai. Dari SKP tersebut dituangkan dalam

formulir analisis jabatan yang akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, alat-alat yang digunakan dan hasil pekerjaan. Hasil analisis jabatan inilah yang akan menjadi dasar dalam menganalisis beban kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung.

Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias memiliki beberapa permasalahan terutama tenaga sumber daya manusia (SDM) yang kurang seperti dokter gigi yang tidak ada, ahli gizi yang tidak ada serta kompetensi yang dimiliki tidak sesuai sehingga ada tenaga kesehatan merangkap tugas. UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi setiap tahunnya mengajukan penambahan tenaga kesehatan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) ke Dinas Kesehatan Kabupaten Nias seperti tenaga dokter, perawat, bidan, apoteker/ asisten apoteker, sanitarian, ahli gizi dan tenaga administrasi agar petugas pelayanan kesehatan yang diharapkan dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karena jumlah pasien yang datang untuk berobat di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias semakin bertambah.

Sesuai data pengunjung yang diperoleh dari UPTD Puskesmas Botomuzoi, maka dapat diketahui sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.1
Data Kunjungan di UPTD Puskesmas Botomuzoi
Bulan Januari – Juli 2023

Bulan	Jumlah (P)	Jumlah (L)	Jumlah (P + L)
Januari	251	150	401
Februari	298	92	390
Maret	134	224	358
April	257	67	324
Mei	286	97	383
Juni	243	166	409
Juli	290	121	411

Sumber: UPTD Puskesmas Botomuzoi 2023

Pengadaan tenaga kesehatan, tenaga dokter gigi, ahli gizi dan sanitarian masih merupakan prioritas utama UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias sehingga diharapkan dapat meminimalisasi

kesenjangan tenaga kesehatan. Di sisi lain, bila diperhatikan bahwa UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias masih belum memenuhi standar tenaga kesehatan seperti dokter gigi, *nutrisi*, sanitarian, analis hingga tenaga *non* medis yang tak kalah mendesak terutama tenaga administrasi dan keuangan.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat, maka penelitian ini akan difokuskan pada sumber daya manusia yang terkait dengan jumlah kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperlukan disertai dengan gambaran kualifikasi yang dibutuhkan nantinya dalam pengadaan kebutuhan tenaga kesehatan tersebut. Dengan adanya jumlah yang cukup dan didukung oleh kualifikasi yang tepat maka secara tidak langsung akan membantu pimpinan atau manajemen untuk mengoptimalkan sumber daya manusia melalui asas *the right man in the right place*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: “**Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias**”.

1.2 Fokus Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti. Menurut Zuriah (2018: 26), bahwa “Pembatasan masalah perlu dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan, atau peneliti lebih berfokus pada tujuan yang akan diteliti”.

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan, maka dalam penelitian ini hanya akan membahas tentang Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.

1.3 Rumusan Masalah

Menurut Suharsimi Arikunto (2018: 17), bahwa “Agar penelitian dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka peneliti harus merumuskan masalah penelitian dimaksud, sehingga tampak jelas dari mana harus dimulai, kemana harus pergi dan dengan apa dilaksanakan penelitian”.

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak menyimpang dari persoalan yang terjadi.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut: **“Bagaimanakah Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias?”**

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik kepada peneliti, lembaga maupun kepada lokasi penelitian dengan uraian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang perbandingan antara kondisi objektif di lapangan dan teori-teori yang telah dipelajari sehingga adanya pemahaman mengenai kesenjangan antara teori dan terapan yang sesungguhnya secara praktis.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Untuk menambah referensi dari hasil penelitian sehingga dapat membantu mahasiswa yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan dan perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga dapat membantu pimpinan instansi dalam mengambil suatu keputusan dan meminimalisasi tingkat kesalahan atas perencanaan tersebut.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih jauh khususnya seputar tentang Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George Terry (dalam Yayat M. Herujito, 2019: 68), mengemukakan bahwa: “Manajemen adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari *planning, organizing, actuating dan controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya”.

Menurut Edy Sutrisno (2019: 94), mengatakan bahwa “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa)”. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut Werther, dkk., (dalam Edy Sutrisno, 2019:85), mengatakan bahwa “sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Berdasarkan defenisi di atas, sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber daya yang memilki kekuatan (*power*) dan sumber daya diberdayakan oleh setiap organisasi agar tujuan yang ingin dicapai dapat optimal.

2.2 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dapat digunakan setiap organisasi atau instansi manapun. Pelaksanaan semua fungsi manajemen harus diawali dengan perencanaan. Secara etimologi perencanaan berasal dari kata rencana yang artinya uraian tentang apa, di mana, kapan dan berapa banyak sumber daya yang akan digunakan untuk mencapai hasil.

Dalam arti lain perencanaan adalah metode mendetail yang telah dirumuskan sebelumnya untuk melakukan atau membuat sesuatu, yang sering dibuat dalam bentuk cerita dan memuat tujuan dan alat untuk memuat rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Yayat M. Herujito (2019:84), mengatakan bahwa: “suatu perencanaan harus menunjukkan pula maksud dan tujuan dari suatu pekerjaan dan bagaimana cara-caranya untuk mencapai tujuan, termasuk pula rencana untuk mengadakan pengawasan agar penyelenggaraan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga perencanaan itu diartikan sebagai keputusan terhadap apa yang akan dilakukan di kemudian hari”.

Selanjutnya T. Hani Handoko (2018:77), mengemukakan bahwa: “Perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa”. Selain itu, menurut M. Manulang (2017:48), mengatakan bahwa: “Perencanaan juga merupakan fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan pemilihan berbagai alternatif dari pada tujuan-tujuan, kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur dan program-program”.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) atau *Human Resources Planning* merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. PSDM diproses oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*). Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi alat pengendalian.

Menurut T. Hani Handoko (2018:53), mengemukakan bahwa:

“Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Pandangan umum ini mengandung arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan, yang membentuk sistem perencanaan sumber daya manusia yang terpadu (*integrated*): persediaan sumber daya sekarang, peramalan (*forecasts*), suplai dan permintaan sumber daya manusia, rencana-rencana untuk memperbesar jumlah-jumlah individu-individu yang “*qualified*”, dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem”.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya *Intelligence Quotient (IQ)*. Sedangkan *Emotional Quotient (EQ)* adalah kemampuan manusia untuk mengendalikan emosi dan bersosialisasi (bermasyarakat).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:245), bahwa:

“Ada beberapa cara untuk meningkatkan daya pikir dan daya fisik manusia. Daya pikir dapat ditingkatkan dengan cara: makan makanan yang bergizi tinggi, pemeliharaan kesehatan yang baik, pendidikan formal dan informal, mengikuti diskusi dan seminar-seminar, dan sebagainya. Sedangkan daya fisik dapat ditingkatkan dengan cara: makan makanan yang bergizi tinggi, pemeliharaan kesehatan yang baik, olahraga yang baik dan teratur, mengikuti pertandingan-pertandingan, dan sebagainya”.

Dari defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sumber daya manusia dimasa mendatang serta meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia bagi organisasi.

2.3 Jenis-Jenis Perencanaan Sumber Daya Manusia

Jenis-jenis perencanaan dapat dilihat dari berbagai sisi. Ada yang melihat dari sudut visi perencanaan, institusi yang dilibatkan, dan wewenang dari masing-masing institusi yang terlibat maupun dilihat dari sudut pengelolaan atau koordinasi antar berbagai lembaga.

Menurut Glasson (2018:16-21), menyebutkan jenis-jenis perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan indikatif versus perencanaan imperatif.
Pembedaan ini didasarkan atas ketegasan dari isi perencanaan tersebut dan tingkat kewenangan dari institusi pelaksana.
2. Perencanaan phisik versus perencanaan ekonomi.
Pada dasarnya pembedaan ini didasarkan atas isi atau materi dari perencanaan tersebut.

3. Perencanaan alokatif versus perencanaan inovatif.
Pembedaan ini didasarkan atas perbedaan visi dari perencanaan.
4. Perencanaan bertujuan jamak versus perencanaan bertujuan tunggal.
Pembedaan ini didasarkan atas luas pandang (skop) yang dicakup.
5. Perencanaan bertujuan jelas versus perencanaan bertujuan laten.
Pembedaan ini didasarkan atas konkrit dan tidak konkritnya isi dari rencana tersebut.
6. *Top down versus bottom up planning*.
Pembedaan ini didasarkan atas kewenangan dari institusi yang terlibat.
7. *Vertical versus horizontal planning*.
Pembedaan ini didasarkan atas kewenangan antar institusi walaupun lebih ditekankan pada perbedaan jalur koordinasi yang diutamakan perencana.
8. Perencanaan yang melibatkan masyarakat secara langsung versus yang tidak melibatkan masyarakat secara langsung.

2.4 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019: 250), adapun tujuan perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya misalnya manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktifitas meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian kerja.

Pencapaian tujuan ini akan memberikan banyak manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang akan membuat kestabilan operasional perusahaan pada akhirnya melancarkan segala aktivitas sesuai dengan yang telah direncanakan.

2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018: 31), bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal) maupun yang berasal dari luar lingkungan organisasi (eksternal). Berikut ini adalah faktor-faktor eksternal dan faktor-faktor internal yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia:

1. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya. Yang tergolong faktor-faktor eksternal adalah: teknologi, sosial, budaya, politik dan ekonomi. Selain itu dapat juga meliputi situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing.

2. Faktor Internal

Faktor-faktor internal adalah berbagai kendala yang terdapat didalam organisasi itu sendiri. Faktor internal adalah rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Faktor-faktor internal lainnya meliputi: sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem marketing dan pasar, serta manajemen pelaksanaan.

Dari defenisi di atas, dapat diketahui bahwa antara faktor-faktor tersebut, baik internal maupun eksternal, saling berinteraksi dan berpengaruh. Perencanaan sumber daya manusia harus bertitik tolak dari pengkajian terhadap faktor-faktor tersebut.

2.6 Langkah-Langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Hariandja (2019: 77), bahwa sesuai dengan fungsinya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dari aspek sumber daya manusia untuk penentuan kebutuhan SDM di masa depan, maka proses penentuan tersebut dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia, meliputi: (1) Perubahan dalam lingkungan eksternal seperti ekonomi, politik, teknologi dan persaingan, (2) perubahan keputusan Internal seperti strategi, budget, ramalan penjualan, ekspansi, rancangan organisasi dan rancangan pekerjaan, (3) Perubahan tenaga kerja organisasi

- seperti adanya pegawai yang pensiun, mengundurkan diri, meninggal dunia, dan lain-lain.
2. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia, merupakan aktivitas penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa depan yang meliputi jumlah dan kemampuan yang dimiliki, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
 3. Analisis ketersediaan (*Supply*) sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan, yaitu memperkirakan ketersediaan sumber eksternal. Ketersediaan jumlah pegawai yang ada di pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh lembaga pendidikan dan pelatihan, perubahan demografis, spesialisasi, perubahan minat dan sikap terhadap suatu pekerjaan.
 4. Penentuan dan implementasi program. Berdasarkan kebutuhan dan ketersediaan dapat terjadi beberapa kemungkinan, yaitu: (1) Tidak ada perbedaan antara kebutuhan dan ketersediaan pegawai, (2) Terjadi kelebihan ketersediaan tenaga kerja, (3) Terjadi kekurangan ketersediaan tenaga kerja.

2.7 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019: 137), indikator perencanaan sumber daya manusia terdiri atas:

1. Pengadaan
Pengadaan harus dilakukan secara baik dan benar supaya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diantaranya penarikan dan seleksi.
2. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.
3. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
4. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik

supaya *Labor Turnover* relatif rendah, diantaranya program kesejahteraan.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggung jawab karyawan yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Diantaranya yaitu peraturan dan sanksi hukum.

6. Pemberhentian.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat atau lambat karyawan akan berhenti dengan alasan yang beraneka ragam, diantaranya yaitu pensiun dan dipecat.

2.8 Analisis Kebutuhan Pegawai

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan ujung tombak jalannya pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Dalam kedudukannya sebagai unsur aparatur negara ini, Pegawai Negeri Sipil bertugas sebagai abdi masyarakat untuk memberikan pelayanan secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian). Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut WJS Poerwadarminta (2019: 124), bahwa pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau perusahaan dan sebagainya. Sedangkan kepegawaian adalah sifat-sifat mengenai pegawai yakni segala sesuatu yang mengenai pegawai.

⁶ Dalam upaya membantu organisasi mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya manusia yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan supaya tugasnya dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pengadaan tenaga kerja yang tepat untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perencanaan sumber daya manusia sangat berperan terhadap kebutuhan dan suplai pegawai di masa yang akan datang (Martoyo, 2020).

² Analisis beban kerja menghasilkan informasi diantaranya adalah jumlah pencatatan, kebutuhan pegawai/pejabat. Analisis kebutuhan pegawai adalah proses yang dilakukan secara logika, teratur dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan.

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Terintegrasi menyatakan bahwa analisis perencanaan pegawai merupakan langkah awal yang akan menentukan keberhasilan pengelolaan pegawai yang terintegrasi secara keseluruhan. Perencanaan yang berdasarkan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan peta jabatan dalam suatu rangkaian kompetensi yang disebut dengan model kompetensi, akan mempengaruhi keberhasilan setiap tahapan yang ada.

2.9 Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan yang dibutuhkan dan beban kerja, sebagai mana dijelaskan di bawah ini:

² 1. Analisis Jabatan

Menurut Tom Mc. Gee (2014:28), mengemukakan bahwa analisis pekerjaan adalah proses untuk mengidentifikasi dan menentukan tugas dan persyaratan untuk setiap posisi. Analisis harus dilakukan pada posisi, bukan orangnya. Tujuan analisis pekerjaan adalah untuk menetapkan dan mendokumentasikan posisi untuk hal-hal seperti pekerjaan yang dilakukan; tanggung jawab dan kewajiban; lingkungan kerja; alat dan

peralatan yang digunakan; pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan sertifikasi; dan kompensasi.

Menurut Pramoto dan Retnowati (2018:35), bahwa analisis jabatan adalah proses mempelajari jabatan dengan mengumpulkan informasi tentang tanggungjawab, tugas-tugas, hubungan kerja, syarat menempati jabatan tersebut dan keadaan pekerjaan yang sedang berlangsung”.

Analisis jabatan secara sistematis meliputi kegiatan-kegiatan mengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasikan pekerjaan/ jabatan. Informasi yang dikumpulkan melalui analisis jabatan berperan penting dalam perencanaan sumber daya manusia karena menyediakan data tentang kondisi kepegawaian dan lingkungan kerja. Informasi yang didapat dari analisis jabatan adalah uraian jabatan, syarat jabatan, berat ringannya pekerjaan, besar kecilnya risiko pekerjaan, sulit tidaknya pekerjaan, besar kecilnya tanggung jawab, banyak sedikitnya pengalaman, tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pertimbangan-pertimbangan lain.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merupakan proses untuk memperoleh informasi tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan kemampuan pegawai yang dilakukan dalam suatu instansi pemerintahan. Untuk melakukan analisis jabatan tersebut beberapa hal seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan menjadi tolak ukur bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Analisis Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja adalah satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar 2019:383).

Menurut Wirnata (2018:7), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Meshkati dalam Tarwaka, 2019: 106).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang dalam waktu tertentu.

2.10 Indikator Kebutuhan Pegawai

Menurut (Munandar 2019:388), ada beberapa indikator kebutuhan pegawai. Yaitu antara lain:

1. **Beban Kerja**
Jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh satu pegawai dalam suatu periode tertentu. Indikator ini dapat diukur dengan membandingkan jumlah pegawai dengan jumlah tugas dan proyek yang ada.
2. **Rasio Pegawai Terhadap Populasi Layanan**
Indikator ini mengukur jumlah pegawai dalam suatu unit atau instansi pemerintahan dalam kaitannya dengan jumlah populasi atau masyarakat yang dilayani. Rasio yang rendah dapat menandakan kebutuhan lebih banyak pegawai.
3. **Tingkat Pendidikan dan Keterampilan**
Memahami tingkat pendidikan dan keterampilan yang diperlukan dalam berbagai posisi dan peran pegawai, serta membandingkannya dengan profil pendidikan dan keterampilan pegawai yang ada.
4. **Tingkat Purna Tugas (Pensiun)**
Memonitor usia dan masa kerja pegawai untuk mengidentifikasi potensi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas, sehingga dapat direncanakan perekrutan atau penggantian pegawai tersebut.
5. **Tingkat Absensi dan Ketidakhadiran**
Memonitor tingkat absensi dan ketidakhadiran pegawai untuk mengidentifikasi masalah kesehatan atau kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia.
6. **Tingkat Kepuasan Pegawai**
Mengukur tingkat kepuasan dan keterlibatan pegawai dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi tingkat retensi dan kebutuhan untuk mengembangkan program pengembangan pegawai.

Indikator-indikator di atas membantu manajemen dalam merencanakan kebutuhan pegawai secara lebih efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang memadai dan kompeten untuk mencapai tujuan dan tugas-tugas yang ditetapkan.

2.11 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti juga memaparkan penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Eggy Yudistia Putra (2019), dengan judul penelitian “Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Badung Bali.” Tujuan penelitian ini adalah tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari jenis pekerjaan; (2) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari sifat pekerjaan; (3) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari analisis beban kerja; (4) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari prinsip pelaksanaan pekerjaan; dan (5) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari peralatan yang tersedia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang kebutuhan pegawai yang ditinjau dari jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja, prinsip pelaksanaan pekerjaan dan peralatan yang tersedia di Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali. Hasil penelitian adalah pekerjaannya. Jenis pekerjaan merupakan macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Dalam Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai yang terdapat pada instansi Kelurahan Benoa

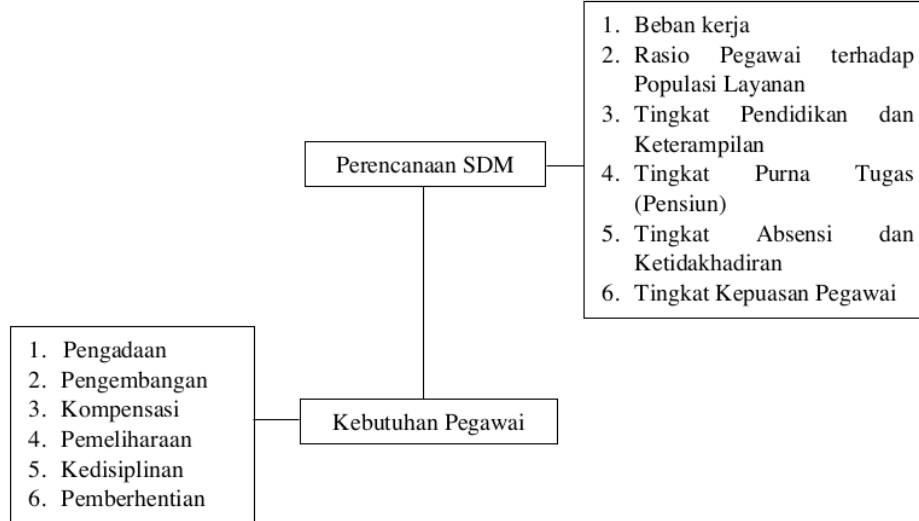
masih mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas yang diberikan karena kurangnya kemampuan akan teknologi. Demi tercapainya tujuan organisasi dan untuk menyelesaikan segala jenis pekerjaan maka harus adanya pegawai yang memahami teknologi karena semua jenis pekerjaan yang ada membutuhkan kemampuan dan keahlian dalam menguasai komputer. Maka dari itu, penambahan pegawai sangat diperlukan guna mengefisienkan segala jenis pekerjaan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fransisko Hendraldo Iwang (2021), yang berjudul “Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Beban Kerja Dalam Menunjang Efisiensi Pelayanan Rekam Medis di Puskesmas”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kebutuhan SDM dalam menunjang efisiensi pelayanan pada unit kerja rekam medis di Puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja yang terjadi pada unit rekam medis, bahwasanya ada 4 puskesmas masih memiliki beban kerja yang tinggi karena jumlah kunjungan pasien yang setiap harinya meningkat, serta waktu kerja yang tidak sesuai standar. Sehingga menyebabkan terjadinya beberapa petugas harus merangkap dua tugas untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang terjadi pada unit rekam medis.

2.12 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:

UPTD Puskesmas Botomuzoi didirikan pada Tahun 2010 berdasarkan KEMENKES No. 1428 Tahun 2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Puskesmas



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Kerangka berpikir

Berdasarkan gambar kerangka berpikir di atas, dapat diketahui bahwa setiap instansi perlu merencanakan pengadaan pegawai melalui tahapan dan prosedur yang telah ditetapkan melalui peraturan yang berlaku. UPTD Puskesmas Botomuzoi didirikan pada Tahun 2010 berdasarkan KEMENKES No. 1428 Tahun 2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Puskesmas. Dengan terbentuknya UPTD Puskesmas ini sangat membutuhkan pegawai untuk mengelola dan melaksanakan semua program kerja yang telah ditetapkan.

Untuk memperlancar semua kegiatan tersebut, maka dibutuhkan pegawai yang bertugas dan menduduki posisi jabatan yang sudah tersedia. Maka dalam melakukan perencanaan kebutuhan pegawai dengan langkah-langkah awal ialah menganalisis perencanaan pengadaan pegawai tersebut dengan indikator perencanaan setelah itu menganalisis kebutuhan pegawai sesuai indikatornya dan mengidentifikasi kebutuhan pegawai yang diperlukan baik untuk mengisi kekosongan jabatan maupun mengisi keperluan tambahan pegawai sesuai kebutuhan. Tujuan perencanaan sumber daya manusia untuk memperoleh kebutuhan pegawai yang diharapkan dengan menggunakan

metode perekrutan pegawai yang sudah ditetapkan sehingga apa yang diharapkan dari perekrutan pegawai dapat terwujud.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian kualitatif sangat berguna dalam menjawab pertanyaan penelitian yang lebih kompleks, memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman manusia, dan menggali konteks sosial dan budaya dari suatu fenomena.

Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dan perilaku manusia melalui interpretasi data kualitatif, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan ini lebih bersifat deskriptif dan berusaha untuk memahami konteks, makna, dan kompleksitas dari suatu fenomena.

Menurut Sugiyono (2018:213), “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna”.

Menurut Suliyanto (2016: 34), riset berdasarkan jenis data, dibagi menjadi:

1. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
2. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Riset gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Dari pendapat di atas, peneliti menetapkan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dimana jenis penelitian ini lebih mendeskripsikan melalui kata dan kalimat atau pernyataan-pernyataan.

17

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:55), variabel adalah: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah

segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Variabel penelitian sering digunakan dalam studi awal atau penelitian yang lebih spesifik untuk memahami karakteristik tertentu dari suatu fenomena atau untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2018:57). Maka yang menjadi variabel pada penelitian ini adalah Perencanaan Pegawai dan Kebutuhan Pegawai.

Untuk mengukur variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia terdiri dari 6 (enam) adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Kompensasi
4. Pemeliharaan
5. Kedisiplinan
6. Pemberhentian

Selanjutnya, variabel kebutuhan pegawai terdiri dari 6 (enam) indikator, yaitu:

1. Beban kerja
2. Rasio Pegawai terhadap Populasi Layanan
3. Tingkat Pendidikan dan Keterampilan
4. Tingkat Purna Tugas (Pensiun)
5. Tingkat Absensi dan Ketidakhadiran
6. Tingkat Kepuasan Pegawai

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias yang beralamat di Desa Hiliwaele 1 Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, perlu membuat acuan atau pedoman serta tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan sehingga penelitian dapat terlaksana sesuai alurnya. Maka peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

Kegiatan	JADWAL																							
	Mei 2023			Juni 2023			Juli 2023			Agustus 2023			September 2023			Oktober 2023								
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Penyusunan Proposal	■	■	■																					
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■	■																
Pengajuan Proposal											■													
Persiapan Seminar											■													
Seminar Penelitian											■	■												
Persiapan Penelitian											■	■	■											
Pengumpulan Data													■	■	■									
Penulisan Naskah Skripsi																■	■	■						
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing																		■	■					
Penyempurnaan Naskah																			■	■				
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																			■	■	■	■		
Ujian Skripsi																							■	

Sumber: Peneliti (2023)

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dalam mengumpulkan data primer, peneliti menyiapkan draft wawancara yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi dari informan tentang situasi dan keadaan yang ada di lokasi penelitian.

Untuk mendapatkan data-data tersebut di atas, maka diperlukan nara sumber yang akan diwawancarai, sebagai berikut:

Tabel 3.2
Data Informan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas Kesehatan Kab. Nias	1
2	Kepala UPTD Puskesmas Botomuzoi	1
3	Sekretaris UPTD Puskesmas	1
4	Dokter UPTD Puskesmas	1
5	Bidan UPTD Puskesmas	1
Jumlah Total.....		5

Sumber: Peneliti (2023)

16

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil; buku; jurnal; artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam melaksanakan penelitian ini, ada beberapa data sekunder yang dibutuhkan oleh peneliti sesuai kebutuhan, antara lain:

1. Peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil.
2. Data pegawai yang ada di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.

3.5 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sehingga dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Untuk memperoleh hasil yang akurat, maka

peneliti harus mendapatkan data dan informasi sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai.

Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia (seperti; angket, pedoman wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci.

Menurut Sugiyono (2018: 102), bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data dilapangan. Sebelum menyusun instrument penelitian, penting untuk diketahui pula bentuk-bentuk instrumen yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Bentuk Instrumen Tes.
2. Bentuk Instrumen *Interview*.
3. Bentuk Instrumen Observasi.
4. Bentuk Instrumen Dokumentasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti menggunakan instrument penelitian dengan berpedoman pada jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan bentuk instrument *interview*, *observasi* dan dokumentasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224), bahwa “pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi triangulasi”. Teknik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dalam sebuah penelitian, keberadaan data-data dan informasi memiliki nilai yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan dari penelitian yang sedang dilaksanakan. Oleh karena hal tersebut, maka pengumpulan data-data yang dilakukan menggunakan pendekatan-pendekatan atau cara tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan oleh prosedur penelitian yang berlaku.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observasi*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

2. Wawancara (*Interview*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden atau kepada pihak/sumber-sumber data yang dianggap perlu. Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2018:214), mengemukakan beberapa macam wawancara yaitu:

a. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur melibatkan penggunaan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya dan diikuti dengan urutan yang sama untuk semua responden. Wawancara ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan jawaban responden secara langsung.

b. Wawancara Semi Terstruktur

Wawancara semi-terstruktur menggunakan panduan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya, tetapi peneliti memiliki fleksibilitas untuk mengajukan pertanyaan tambahan atau menggali lebih dalam pada topik yang relevan selama wawancara. Ini memberikan keleluasaan dalam mengembangkan wawasan lebih mendalam.

c. Tidak Terstruktur

Dalam wawancara tidak terstruktur, tidak ada panduan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti hanya memiliki topik yang ingin dijelajahi dan membiarkan wawancara berkembang secara alami. Ini memungkinkan kebebasan bagi responden untuk mengungkapkan pendapat dan pandangan responden tanpa dibatasi oleh pertanyaan yang telah ditentukan.

Maka, jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara semi terstruktur. Peneliti mengumpulkan data atau menggali informasi dari narasumber (informan) secara mendalam untuk memperoleh data dan informasi yg dibutuhkan dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dan informasi melalui foto atau dokumentasi sebagai bukti di lapangan.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini ada 4 tahap, yaitu:

3.7.1 Pengumpulan Data

Langkah pertama dalam proses analisis data adalah pengumpulan data. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dicatat dalam bentuk narasi terdiri dari dua aspek yaitu, deskripsi dan refleksi.

Menurut Denzin dan Lincoln (2018): Teknik pengumpulan data adalah alat atau pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data lapangan yang mendalam dan berarti. Ini mencakup wawancara, observasi, dokumentasi dan teknik lainnya yang memungkinkan peneliti untuk memahami pengalaman dan perspektif subjek penelitian.

3.7.2 Reduksi Data

Menurut Patton (2015): Reduksi data adalah langkah dalam analisis data kualitatif di mana peneliti menyederhanakan data yang telah dikumpulkan. Ini melibatkan mengidentifikasi tema, pola, atau kategori utama yang muncul dari data, serta mengambil contoh kutipan atau contoh data yang mewakili temuan yang signifikan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa setelah pengumpulan data, langkah kedua proses analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data. Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat. Menggolongkan kedalam pola-pola dengan membuat transkrip penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus.

Membuang bagian yang tidak diperlukan atau tidak relevan dengan penelitian sehingga pada akhirnya diperoleh data yang terkait.

3.7.3 Penyajian Data

Menurut Saldana (2016): bahwa Penyajian data adalah proses merancang dan mengkomunikasikan hasil analisis data dalam bentuk yang dapat dipahami oleh pembaca atau audiens. Ini melibatkan penggunaan tabel, grafik, visualisasi, dan narasi yang memadai untuk memperlihatkan temuan yang relevan dan signifikan dari penelitian.

Setelah proses reduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang telah tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan apa yang telah diteliti sehingga diperoleh kemudahan dalam menafsirkan data.

13 3.7.4 Penarikan Kesimpulan

Setelah proses penyajian data, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat. Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan lapangan yang sudah ada, tujuannya adalah agar diperoleh pemahaman yang lebih tepat, selain cara itu bisa juga dengan mendiskusikannya.

Menurut Patton (2015): Penarikan kesimpulan adalah proses menghubungkan, memadukan, dan menyimpulkan temuan yang diperoleh dari penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Ini melibatkan membuat kesimpulan yang dapat diandalkan, menarik inferensi, dan mengaitkan temuan dengan tujuan penelitian, teori, atau implikasi praktis.

Proses menyimpulkan merupakan proses yang membutuhkan pertimbangan yang matang, peneliti harus lebih teliti dan berhati-hati dalam mengambil kesimpulan. Mencari dan menemukan data-data yang diperoleh dari lapangan yang berada disekitarnya akan menguatkan kesimpulan yang akan diambil. Hal itu dilakukan agar data yang didapat dan penafsiran terhadap data tersebut memiliki validitas sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang kokoh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi atau keadaan sebuah instansi merupakan deskripsi umum tentang bagaimana sebuah instansi berada, seperti letak geografis, lingkungan fisik, serta karakteristik sosial dan ekonominya. Informasi tentang keadaan sebuah

instansi sangat penting dalam perencanaan pengembangan, alokasi sumber daya, dan pemahaman mendalam tentang pelayanan masyarakat. Ini juga membantu pemerintah daerah untuk mengetahui situasi dan keadaan instansi yang berkecimpung dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

4.1.1 Keadaan UPTD Puskesmas Botomuzoi

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Puskesmas adalah bagian dari sistem kesehatan di Indonesia. Ini adalah unit yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan kesehatan dasar di tingkat pusat kesehatan masyarakat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari UPTD Puskesmas Botomuzoi bahwa Puskesmas Botomuzoi berdiri sejak tahun 2008, sehingga Pemerintah Kabupaten Nias mengalokasikan dana untuk pembangunan kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi pada tahun 2008 dan bangunan kantor tersebut mulai digunakan pada tahun 2009.

UPTD Puskesmas Botomuzoi berada di Desa Hiliwaele Kecamatan Botomuzoi. UPTD Puskesmas Botomuzoi melakukan tugas dan aktivitas kerjanya di 20 Desa di wilayah Kecamatan Botomuzoi. UPTD Puskesmas Botomuzoi terletak di daerah pedesaan sehingga mudah diakses oleh masyarakat setempat. Puskesmas UPTD Puskesmas Botomuzoi dilengkapi dengan berbagai fasilitas, termasuk ruang pemeriksaan dokter, ruang rawat inap sederhana, apotek, ruang gawat darurat kecil, area tunggu pasien dan juga dilengkapi dengan mobil ambulance yang sangat dibutuhkan oleh pasien. UPTD Puskesmas Botomuzoi memiliki tim medis dan non-medis, termasuk dokter umum, perawat, bidan, petugas administrasi, dan tenaga kesehatan lainnya seperti ahli gizi atau petugas kesehatan lingkungan.

UPTD Puskesmas Botomuzoi menyediakan layanan kesehatan dasar seperti pemeriksaan kesehatan umum, imunisasi, perawatan ibu dan anak, pengobatan penyakit umum, dan konseling kesehatan. Selain layanan individu, UPTD Puskesmas Botomuzoi juga terlibat dalam program kesehatan masyarakat seperti promosi kesehatan, penyuluhan

tentang penyakit menular dan tidak menular, program imunisasi, dan program pemantauan dan pengendalian penyakit. UPTD Puskesmas Botomuzoi sering bekerja sama dengan lembaga lain seperti Dinas Kesehatan, organisasi non-pemerintah, dan lembaga swasta dalam upaya meningkatkan kesehatan masyarakat setempat.

UPTD Puskesmas Botomuzoi berperan penting dalam sistem kesehatan Indonesia sebagai gerbang pertama pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Petugas medis akan merujuk pasien ke rumah sakit atau spesialis jika diperlukan. UPTD Puskesmas Botomuzoi dilengkapi dengan peralatan medis dasar seperti stetoskop, termometer, alat ukur tekanan darah, dan peralatan laboratorium sederhana untuk pemeriksaan dasar. Untuk menjaga keberlanjutan layanan kesehatan, UPTD Puskesmas Botomuzoi mengandalkan dana dari pemerintah daerah dan pusat, serta biaya partisipasi pasien.

UPTD Puskesmas Botomuzoi juga memiliki peran sosial dalam pendidikan kesehatan masyarakat dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesehatan dan pola hidup sehat. UPTD Puskesmas Botomuzoi berperan penting dalam upaya menjaga kesehatan masyarakat di tingkat dasar dan menjadi tulang punggung sistem kesehatan di wilayah Kabupaten Nias. Keadaan dan fasilitas Puskesmas bervariasi tergantung pada lokasi geografis dan tingkat dukungan dari pemerintah daerah dan pusat.

4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Tata Nilai UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai UPTD Puskesmas Botomuzoi memiliki Visi, Misi, Motto dan Tata Nilai sebagai acuan atau pedoman dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam upaya untuk mencapai target, yaitu:

Visi :

“Mewujudkan masyarakat Kecamatan Botomuzoi yang mandiri dan berperilaku hidup sehat”.

Misi :

1. Memberi pelayanan kesehatan yang berkualitas dan merata.
2. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan.
3. Memberdayakan masyarakat dalam pembangunan kesehatan yang berorientasi pada pola hidup bersih dan sehat.

Visi dan misi UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah pernyataan yang dirumuskan untuk memberikan arah dan tujuan bagi pengembangan pelayanan kesehatan dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, visi dan misi UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah instrumen penting dalam pengembangan dan manajemen pengelolaan kesehatan sehingga dapat membantu mengarahkan usaha-usaha menuju tujuan bersama, memotivasi masyarakat agar memiliki pola hidup sehat dan memberikan landasan yang kuat untuk pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan.

Motto UPTD Puskesmas Botomuzoi

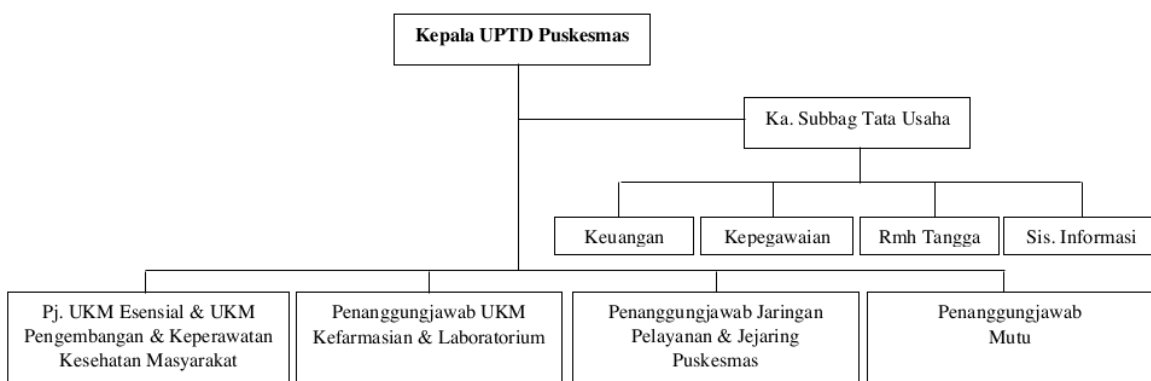
“UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Melayani Dengan Sepenuh Hati”

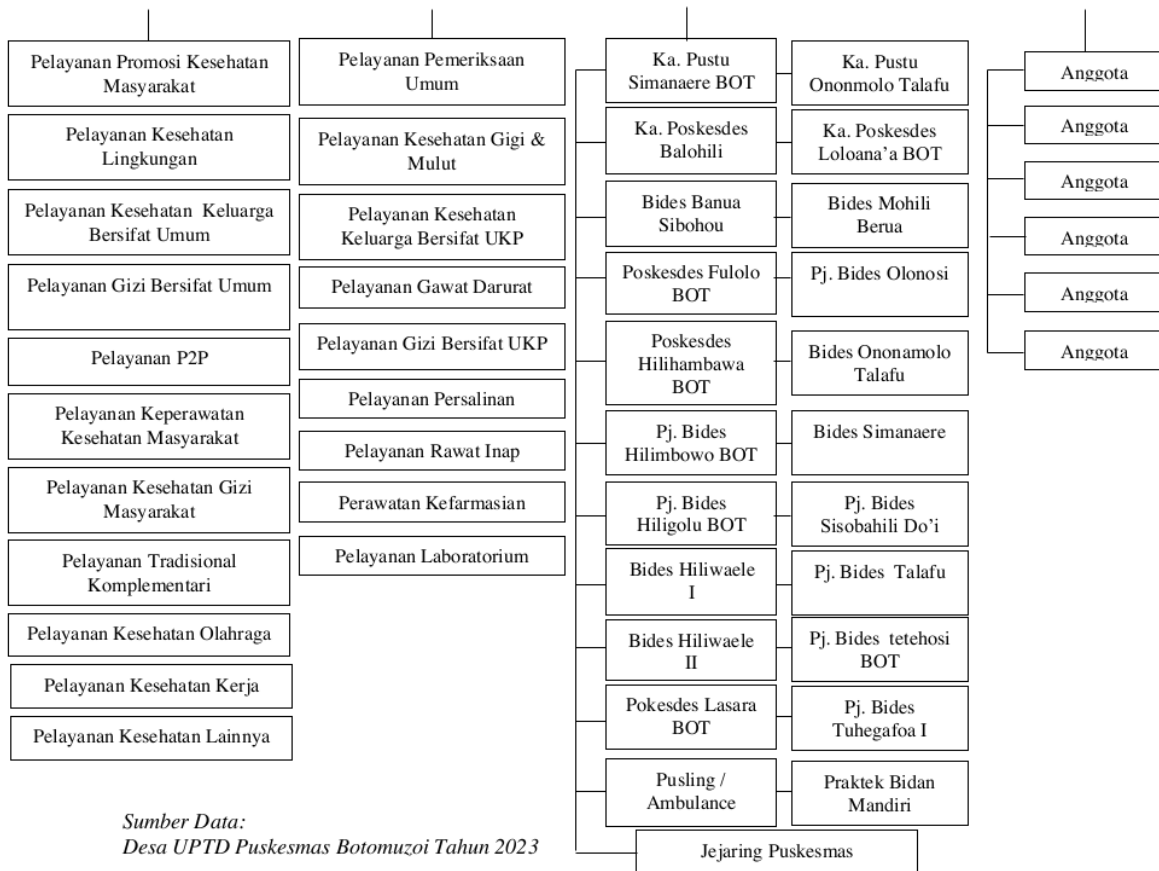
Tata Nilai UPTD Puskesmas Botomuzoi

“UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi CERDAS, CEKATAN, EMPATI, RESPONSIF, DEDIKATIF, AKTIF dan SEMANGAT”

4.1.3 Struktur UPTD Puskesmas Botomuzoi

Berikut struktur organisasi UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias, yaitu:





Gambar 4.1.

Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Botomuzoi

4.1.4 Uraian Tugas dan Fungsi

Berikut uraian tugas dan fungsi Pegawai UPTD Puskesmas Botomuzoi, yaitu:

1. Kepala Puskesmas

- Mengkoordinasikan pelaksanaan urusan Dinas Kesehatan, dengan menyusun kebijakan teknis;
- melakukan pembinaan, pengendalian dan memberikan fasilitasi terhadap pemberantasan penyakit, pelayanan kesehatan, kesehatan keluarga serta promosi dan kesehatan lingkungan;
- mempertanggungjawabkan dan melaporkan hasil kinerja dinas kepada Kepala Dinas Kesehatan.

18

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas

- a. Membantu mengkoordinasikan pelaksanaan urusan Dinas Kesehatan, sesuai tugas pokok dan fungsi puskesmas, dengan mensinergikan perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan di setiap program puskesmas, yang mencakup pemberantasan penyakit, pelayanan kesehatan, kesehatan keluarga serta promosi dan kesehatan lingkungan;
- b. Membina dan mengendalikan pelaksanaan pelayanan ketatalaksanaan perkantoran, perlengkapan, kepegawaian, keuangan, penilaian kinerja dan pelaporan;
- c. Mempertanggungjawabkan dan melaporkan hasil kinerja tata usaha puskesmas kepada kepala puskesmas sesuai pedoman dan petunjuk yang telah ditetapkan.

3. Kepala Sub Bagian Kepegawaian

- a. Menyusun rencana kegiatan Kepegawaian berdasarkan data Program Puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja

4. Kepala Sub Bagian Keuangan Puskesmas

Menyusun rencana kegiatan Logistik berdasarkan data Program Puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

5. Kepala Sub Bagian Rumah Tangga Puskesmas

Menyusun rencana kegiatan Logistik berdasarkan data Program Puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

6. Kepala Sub Bagian Sistem Informasi Puskesmas

Menyusun rencana kegiatan SP2TP berdasarkan data Program Puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja

4.2 Data UPTD Puskesmas Botomuzoi

Para pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi terpilih melalui permohonan dan pengajuan untuk menjadi pegawai dengan kualifikasi yang dimiliki menjadi pegawai Puskesmas yang dianggap mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kemampuan para pegawai kesehatan tersebut akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kesehatan masyarakat di Kecamatan Botomuzoi melalui program kerja yang telah tersusun.

Tugas pegawai UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang tersebar di 20 desa di wilayah Kecamatan Botomuzoi. Seluruh pegawai UPTD Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi yang bertugas memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu, berpendidikan Diploma dan Sarjana. Selain itu, dari tingkat pendidikan yang dimiliki terdapat perbedaan kemampuan, sehingga keahlian masing-masing para pegawai mulai dari pimpinan berbeda-beda. Pegawai UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi lebih banyak berpendidikan Diploma yang lebih spesifik dalam bidang pelayanan kesehatan seperti Diploma Keperawatan, Kebidanan, Gizi dan Apotik. Latar belakang pendidikan para pegawai UPTD Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi sangat berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat. Tingkat pendidikan para pegawai sangat menentukan dari segi kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan. Berikut keadaan pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi, yaitu:

Tabel 4.1
Daftar Pegawai UPTD Puskesmas Botomuzoi

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Jenis Kelamin	Pangkat/ Gol. Ruang	Status Kepegawaian
1	Felemo Lase, AMK	D-III	Lk	Penata Tk. I / III d	PNS
2	Nuruminami Gulo, AMK	D-III	Pr	Penata Muda / III a	PNS
3	dr. Rini Marbu	Sarjana	Pr	Penata Muda Tk. I / III b	PNS
4	dr. Echa Pramita Waruwu	Sarjana	Pr	Penata Muda / III a	PNS
5	Budieli Laoli, A.Md.Kep	D-III	Lk	Penata Muda Tk. I / III b	PNS
6	Nurhaini S. Butar-Butar, A.Md.Keb	D-III	Pr	Penata Muda / III a	PNS

7	Mariana Sembiring, A.Md.Keb	D-III	Pr	Penata / IIIc	PNS
8	Pebtriman Laoli, S.Kep.Ners	Sarjana	Pr	Pengatur Tk. I / IId	PNS
9	David Kharisman Lase, SKM	Sarjana	Lk	Pengatur / IIc	PNS
10	Deselianus Hia, A.Md.Keb	D-III	Lk	Pengatur / IIc	PNS
11	Herlina Zebua, A.Md.Keb	D-III	Pr	Pengatur Muda / IId	PNS
12	Ridawati R. Sianturi, A.Md.Keb	D-III	Pr	Pengatur Muda / IId	PNS
13	Viadora Simare-mare, A.Md.Keb	D-III	Pr	Pengatur Muda Tk. I / IIb	PNS
14	Dameria S. Sihombing, A.Md.Keb	D-III	Pr	Pengatur Muda / IId	PNS
15	Trisna Dewi, A.Md.Keb	D-III	Pr	Pengatur Muda / IId	PNS
16	Nilawati Harefa, A.Md.Keb	D-III	Pr	Juru / Ic	PNS
17	Juli Antrian Ndruru, A.Md.Keb	D-III	Pr	Juru / Ic	PNS
18	Souwerwati Zebua, A.Md.Keb	D-III	Pr	Juru / Ic	PNS
19	Defiliniat Zendrato, A.Md.Keb	D-III	Pr	Juru Tk. I / Id	PNS
20	Erniman Lase, A.Md.Keb	D-III	Pr	Juru Tk. I / Id	PNS
21	Imalina Waruwu, A.Md.Keb	D-III	Pr	Juru Tk. I / Id	PNS
22	Lim Mey Clara, A.Md.Keb	D-III	Pr	Juru Tingkat I / Ib	PNS
23	Yossika Silaban, A.Md.Kep	D-III	Pr	Juru Tingkat I / Ib	PNS
24	Yuyun Handika Sihotang, A.Md.Gz	D-III	Lk	Juru Muda / Ia	PNS
25	Desna Putri Telaumbanua, A.Md.Gz	D-III	Pr	Juru Muda / Ia	PNS
26	Selvi Yanny Harefa, A.Md.Farm	D-III	Pr	Juru Muda / Ia	PNS
27	Felix Silviana Laoli, A.Md.RMIK	D-III	Pr	Juru Muda / Ia	PNS

Sumber data: UPTD Puskesmas Botomuzoi Tahun 2023

4.2.1 Profil Informan

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan di UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Puskesmas Botomuzoi atau pusat kesehatan masyarakat, informan adalah individu atau kelompok yang memberikan informasi atau data yang relevan terkait dengan topik penelitian. Informan adalah sumber utama informasi yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Informan pada penelitian ini terdiri dari Kepala UPTD Puskesmas Botomuzoi, Kepala Sub Bagian Kepegawian, Dokter Umum, Bidan dan Bagian Poli Gizi. Berikut data informan di UPTD Puskesmas Botomuzoi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Informan Pada UPTD Puskesmas Botomuzoi

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Umur (Thn)
1	Rahmani O. Zandroto	Pr	Kadis Kesehatan	46

2	Felemo Lase, AMK	Lk	Kepala UPTD	56
3	Budieli Laoli, A.Md.Kep	Lk	Kasubbag Kepegawaian	53
4	dr. Rini Marbun	Pr	Dokter Umum	37
5	Viadora Simare-mare. A.Md.Keb	Pr	Bidan	35

Sumber Data: Diolah oleh peneliti 2023

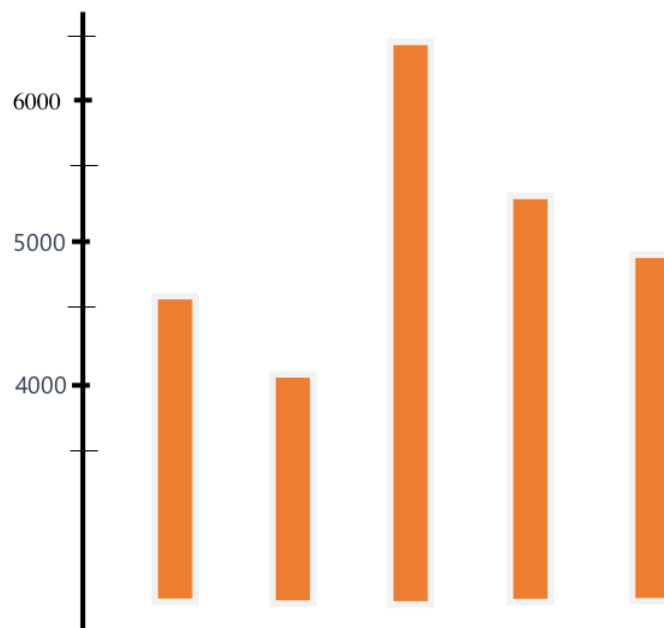
Dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, maka dapat dilihat data pasien yang berobat dalam tempo 4-5 tahun terakhir sebagaimana pada tabel berikut:

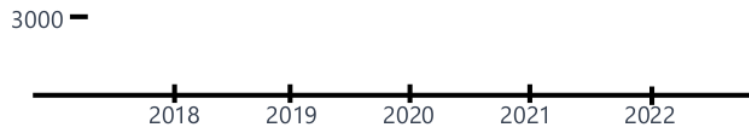
Tabel 4.3
Data Pasien Yang Berobat 5 Tahun Terakhir

No	Tahun Berobat	Pasien		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	2018	1706	2855	4.561
2	2019	1115	2919	4.034
3	2020	3004	3468	6.472
4	2021	2457	2818	5.275
5	2022	2860	2041	4.901

Sumber data: Diolah peneliti 2023

Sesuai data pada tabel di atas, maka dapat dilihat juga perbandingannya melalui grafik di bawah ini:





Sumber data: Diolah peneliti 2023

Gambar 4.1
Grafik Data Pasien Yang Berobat 5 Tahun Terakhir

Berdasarkan data pada grafik di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah pasien yang berobat pada 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 – 2022 tidak stabil, dimana pada tahun 2018 jumlah pasien yang berobat sekitar 4.561 pasien. Kemudian pada tahun 2019, jumlah pasien yang berobat di UPTD Puskesmas Botomuzoi menurun menjadi 4.034 pasien. Pada tahun 2020 terjadi lonjatan yang tinggi jumlah pasien yang berobat yaitu sebanyak 6.472 pasien. Kemudian pada tahun 2021 menurun lagi menjadi 5.275 pasien dan pada tahun 2022, jumlah pasien yang berobat semakin menurun berjumlah 4.901 pasien. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa keadaan masyarakat atau pasien yang akan berobat tidak dapat diprediksi namun UPTD Puskesmas Botomuzoi selalu siap untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di wilayah kerjanya.

4.2.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi penelitian sangat berguna untuk memaparkan semua data dan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Berdasarkan permohonan izin melaksanakan penelitian di UPTD Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias, bahwa penelitian dilaksanakan dari tanggal 15 Agustus s.d 15 September 2023. Peneliti telah berupaya dan memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan topik pembahasan pada penelitian ini.

Penelitian ini dapat terlaksana dengan adanya lokasi yang dipilih oleh peneliti beserta orang-orang yang berkecimpung didalamnya Sebagai informan yang memberikan data dan informasi tentang perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas sesuai data yang akurat.

Sesuai dengan metode pengumpulan data yang digunakan, maka peneliti telah mengajukan pertanyaan dalam bentuk wawancara kepada informan sebanyak 5 orang. Pertanyaan yang diajukan kepada seluruh informan terjawab dan diolah peneliti agar dapat menjadi sebuah informasi yang akurat.

Dari jawaban seluruh informan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, maka terdapat jawaban yang sama dari informan atas pertanyaan yang sama dan terdapat juga jawaban atau pendapat yang berbeda atas pertanyaan yang diberikan. Dengan demikian, peneliti menganalisa dan mengumpulkan seluruh jawaban yang dijadikan sebagai data yang akan diuraikan pada analisa dan pembahasan dalam bab ini.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti mencoba menanyakan beberapa hal terkait tentang penerapan system perencanaan sumber daya manusia (SDM) sesuai draft wawancara yang sudah tersedia, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana metode pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada UPTD Puskesmas Botomuzoi?

Indikator: Pengadaan

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Rahmani O. Zandroto, S.KM sebagai Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias pada hari Selasa tanggal 15 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB bertempat di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias, ditemukan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi berdasarkan kebutuhan. Metode pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Botomuzoi mengikuti proses yang diatur

oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias, informan 1 menyatakan bahwa:

“Metode pengadaan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi mengikuti prosedur yang telah diatur sesuai peraturan perundang-undangan. Namun tahapannya diawali dengan menganalisa beban kerja mengevaluasi kebutuhan pegawai, melakukan analisis jabatan, meninjau anggaran yang tersedia, melakukan proses prekrutan melalui formasi penerimaan CPNS atau menaikkan level tenaga honor untuk diangkat menjadi CPNS kemudian diajukan ke Dinas Kesehatan Kabupaten Nias dan seterusnya menunggu adanya formasi penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil.”

3 Dari hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada UPTD Puskesmas Botomuzoi disesuaikan dengan peraturan yang berlaku di daerah setempat dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Nias yang membawahi UPTD Puskesmas Botomuzoi mulai dari tahap awal mengevaluasi dan menganalisa kebutuhan pegawai sampai pada tahap perekrutan.

14 Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pendapat ahli yang mengatakan bahwa sesuai dengan fungsinya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dari aspek sumber daya manusia untuk penentuan kebutuhan SDM di masa depan, maka proses penentuan tersebut dilakukan sesuai aturan yang berlaku.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa metode pengadaan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi harus mengikuti proses yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Bagaimana strategi pengembangan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi?

Indikator: Pengembangan

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Rahmani O. Zandroto, S.KM sebagai Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias pada hari Selasa tanggal 15 Agustus 2023, pukul 09.10 WIB bertempat di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias, ditemukan bahwa pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah proses penting dalam memastikan bahwa PNS memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias, informan 1 menyatakan bahwa:

“Strategi pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah melakukan pengembangan kompetensi melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan baik dalam bidang administrasi, medis dan penggunaan peralatan teknologi pendukung seperti komputer, peralatan digital, dll. Melakukan pengembangan karier kepada Pegawai Negeri Sipil dengan mengembangkan keterampilan yang telah dimiliki.”

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan pertama sekali setelah seseorang telah menjadi Calon PNS dan mengikuti kegiatan pengembangan melalui Prajabatan, kemudian pelatihan-pelatihan dan pendidikan lainnya yang legal untuk pengembangan kapasitas sehingga mampu melaksanakan tugas kedinasan.

Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan bahwa perencanaan sumber daya manusia terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Salah satu diantaranya adalah kompensasi, yaitu pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.”

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka dapat diketahui juga bahwa pengembangan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan baik dalam bidang administrasi, medis dan penggunaan peralatan teknologi pendukung seperti komputer, peralatan digital.

3. Bagaimana sistem penerapan kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi?

Indikator: Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Rahmani O. Zandroto, S.KM sebagai Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias pada hari Selasa tanggal 15 Agustus 2023, pukul 09.20 WIB bertempat di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias, ditemukan bahwa sistem penerapan kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Botomuzoi mengikuti peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku di Pemerintah Daerah Kabupaten Nias. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias, informan 1 menyatakan bahwa:

“Sistem penerapan kompensasi bagi PNS di Puskesmas Botomuzoi adalah terdiri dari pemberian gaji pokok sebagai PNS di Puskesmas ditentukan berdasarkan golongan, pangkat, dan masa kerja. Golongan dan pangkat PNS bergantung pada kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja. PNS yang memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama akan mendapatkan gaji pokok yang lebih tinggi.”

Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkup UPTD Puskesmas Botomuzoi berdasarkan peraturan yang berlaku dalam hal kepegawaian. Besar kompensasi disesuaikan dengan golongan dan jabatan PNS yang bersangkutan.

14 Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan bahwa perencanaan sumber daya manusia terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Salah satu diantaranya adalah kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh instansi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Berdasarkan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui juga bahwa sistem penerapan kompensasi bagi PNS di UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah terdiri dari pemberian gaji pokok sebagai PNS di Puskesmas ditentukan berdasarkan golongan, pangkat, dan masa kerja.

4. Bagaimana sistem mempertahankan kinerja dan memberikan perlindungan bagi Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi melalui pelatihan?

Indikator: Pemeliharaan

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Felemon Lase, A.MK sebagai Kepala UPTD Puskesmas Botomuzoi pada hari Rabu tanggal 06 September 2023, pukul 09.00 WIB bertempat di Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi, ditemukan bahwa sistem mempertahankan kinerja dan memberikan perlindungan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dan menjaga kestabilan instansi Puskesmas agar tetap eksis memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam hal ini, peneliti

bertanya kepada Kepala UPTD Puskesmas Botomuzoi, informan 2 menyatakan bahwa:

“Sistem mempertahankan kinerja dan memberikan perlindungan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah melakukan evaluasi kinerja secara berkala, melakukan pengembangan profesionalisme kerja dan melakukan kebijakan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri sipil apabila memungkinkan serta memberikan keseimbangan kerja dan kebutuhan hidup dengan mengatur jam kerja yang wajar dan memberikan cuti yang cukup bagi Pegawai Negeri Sipil yang memohon dengan alasan yang jelas.”

15
Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem mempertahankan kinerja dan memberikan perlindungan bagi Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi dengan melakukan evaluasi kinerja, melakukan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan PNS dan menyelenggarakan pengembangan kapasitas bagi para PNS.

14
Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan bahwa perencanaan sumber daya manusia terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Salah satu diantaranya adalah pemeliharaan, yaitu bagaimana mempertahankan kinerja dengan cara meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja dan komitmen. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik supaya *Labor Turnover* relatif rendah, diantaranya program kesejahteraan.

Berdasarkan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui juga bahwa pemeliharaan pegawai negeri sipil (PNS) dilakukan dengan cara mengevaluasi kinerja para pegawai secara

berkala, melakukan pengembangan kapasitas dan memprogramkan kebijakan kesejahteraan pegawai.

5. Bagaimana penerapan kedisiplinan terhadap para Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi?

Indikator: Kedisiplinan

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Budieli Laoli, A.Md.Kep sebagai Kasubbag Kepegawaian UPTD Puskesmas Botomuzoi pada hari Rabu tanggal 06 September 2023, pukul 09.15 WIB bertempat di Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi, ditemukan bahwa penerapan kedisiplinan terhadap para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas sangat penting untuk menjaga kinerja Puskesmas dan mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kasubbag Kepegawaian UPTD Puskesmas Botomuzoi, informan 3 menyatakan bahwa:

“Penerapan kedisiplinan terhadap para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah dengan melakukan komunikasi yang jelas dan terbuka tentang harapan disiplin kepada semua PNS serta menjelaskan konsekuensi yang mungkin timbul akibat pelanggaran kedisiplinan.”

¹⁵ Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan kedisiplinan terhadap para Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi dilakukan dengan cara menerapkan komunikasi dan memberitahukan konsekuensi apabila tidak disiplin.

¹⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan bahwa perencanaan sumber daya manusia terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Salah satu diantaranya adalah kedisiplinan, yaitu ⁷ merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya

tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggung jawab karyawan yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Diantaranya yaitu peraturan dan sanksi hukum.”

Sesuai dengan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja tetap diterapkan bagi seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi. Pimpinan memberitahukan kepada seluruh pegawai tentang konsekuensi apabila melanggar disiplin kerja.

6. Bagaimana proses pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi?

Indikator: Pemberhentian

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Felemon Lase, A.MK sebagai Kepala UPTD Puskesmas Botomuzoi pada hari Rabu tanggal 06 September 2023, pukul 09.30 WIB bertempat di Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi, ditemukan bahwa pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Botomuzoi mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Proses pemberhentian PNS biasanya terjadi dalam situasi-situasi tertentu, seperti pelanggaran kedisiplinan atau kinerja yang tidak memadai. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala UPTD Puskesmas Botomuzoi, informan 2 menyatakan bahwa:

“Proses pemberhentian PNS di UPTD Puskesmas Botomuzoi terjadi apabila melakukan pelanggaran disiplin dan kinerja PNS dengan cara penyelidikan dan

peringatan. Jika ada masalah kedisiplinan atau kinerja PNS. Jika ditemukan pelanggaran atau masalah, berikan peringatan tertulis kepada PNS yang bersangkutan. Peringatan ini harus mencantumkan rincian pelanggaran dan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Selanjutnya penyusunan Berita Acara dan pengajuan Surat Perintah pemberhentian kepada instansi yang berwenang”.

Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa proses pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi tidak semudah melakukannya akan tetapi pemberhentian PNS harus melalui prosedur yang diberlakukan oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan bahwa perencanaan sumber daya manusia terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Salah satu diantaranya adalah pemberhentian, yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari instansi. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi instansi. Karena cepat atau lambat pegawai akan berhenti dengan alasan yang beraneka ragam, diantaranya yaitu pensiun dan dipecat.

Sesuai dengan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui bahwa pemberhentian pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi dibagi atas dua bagian yaitu pemberhentian bagi pegawai yang berstatus PNS dan pegawai yang berstatus non PNS. Tentu pemberhentian pegawai tersebut sudah dijelaskan pada awal perekrutan.

7. Bagaimana upaya atau strategi yang diimplementasikan untuk mengatasi masalah beban kerja yang berlebihan di UPTD Puskesmas? Apakah pernah terjadi kelebihan atau kekurangan pegawai dalam beberapa posisi?

Indikator: Beban Kerja

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu dr. Rini Marbun sebagai dokter UPTD Puskesmas Botomuzoi pada hari Rabu tanggal 06 September 2023, pukul 09.45 WIB bertempat di Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi, ditemukan bahwa mengatasi masalah beban kerja yang berlebihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas memerlukan perencanaan dan implementasi strategi yang efektif untuk memastikan keseimbangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dengan sumber daya yang tersedia. Tidak pernah ada kelebihan pegawai justru yang terjadi adalah kekurangan pegawai. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada dokter UPTD Puskesmas Botomuzoi, informan 4 menyatakan bahwa:

“Upaya dan strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah beban kerja yang berlebihan di UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah dengan menganalisis beban kerja, menetapkan prioritas tugas, penambahan tenaga kerja. Situasi di UPTD Puskesmas Botomuzoi tidak pernah ada kelebihan pegawai justru yang terjadi adalah kekurangan pegawai sehingga Puskesmas memperkerjakan tenaga sukarela tanpa menerima kompensasi.”

¹⁵ Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa upaya atau strategi yang diimplementasikan untuk mengatasi masalah beban kerja yang berlebihan di UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah dengan mengevaluasi beban kerja, kekosongan pegawai. Walaupun tenaga PNS kekurangan namun memberikan kesempatan kerja kepada tenaga medis sukarela.

¹⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan yang mengatakan bahwa “beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja

pegawai. Beban kerja adalah satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.”

Sesuai dengan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui bahwa pemberian beban kerja kepada pegawai disesuaikan dengan pada saat perekrutan karena perekrutan pegawai didasari dari beban kerja.

8. Bagaimana rasio pegawai terhadap populasi layanan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh UPTD Puskesmas? Apakah terdapat kaitan antara jumlah pegawai dan kepuasan pasien?

Indikator: Rasio Pegawai Terhadap Populasi Layanan

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Viadora Simaremare, A.Md.Keb sebagai Bidan UPTD Puskesmas Botomuzoi pada hari Senin tanggal 11 September 2023, pukul 09.00 WIB bertempat di Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi, ditemukan bahwa pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah proses penting dalam memastikan bahwa rasio pegawai terhadap populasi layanan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Botomuzoi. Rasio ini mengukur seberapa banyak staf yang tersedia untuk melayani jumlah penduduk atau populasi yang dilayani oleh Puskesmas. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Bidan UPTD Puskesmas Botomuzoi, informan 5 menyatakan bahwa:

“Pengaruh rasio ini terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah rasio pegawai yang memadai terhadap populasi layanan dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan lebih banyak staf, Puskesmas dapat memberikan perawatan yang lebih intensif dan berfokus pada pasien. Dengan rasio yang memadai, staf Puskesmas dapat memberikan perhatian yang lebih baik kepada pasien, mendengarkan keluhan mereka, dan memberikan solusi yang lebih baik.”

15
 Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rasio pegawai terhadap populasi layanan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh UPTD Puskesmas Botomuzoi dimana kekurangan tenaga medis akan menyebabkan para pegawai atau tenaga medis kewalahan untuk melayani pasien. Maka untuk mencegah hal tersebut maka kebutuhan pegawai atau tenaga medis disesuaikan dengan fungsi UPTD Puskesmas Botomuzoi.

14
 Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan bahwa 6
 “dalam upaya membantu organisasi mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya manusia yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan supaya tugasnya dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pengadaan tenaga kerja yang tepat untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perencanaan sumber daya manusia sangat berperan terhadap kebutuhan dan suplai pegawai di masa yang akan datang

Sesuai dengan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui bahwa rasio pegawai disesuaikan dengan dasar perekrutan yaitu kebutuhan layanan kesehatan bagi masyarakat.

9. Bagaimana tingkat pendidikan dan keterampilan pegawai mempengaruhi kinerja dan pelayanan di UPTD Puskesmas? Apakah terdapat korelasi antara tingkat pendidikan/keterampilan dengan hasil kerja?

Indikator: Tingkat Pendidikan dan Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Felemon Lase, A.MK sebagai Kepala UPTD Puskesmas Botomuzoi pada hari Senin tanggal 11 September 2023, pukul 09.30 WIB bertempat di

Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi, ditemukan bahwa tingkat pendidikan dan keterampilan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan pelayanan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Botomuzoi. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kepala UPTD Puskesmas Botomuzoi, informan 2 menyatakan bahwa:

“Tingkat pendidikan dan keterampilan pegawai dapat mempengaruhi kinerja dan pelayanan di UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah adanya kemampuan penanganan medis yaitu pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, khususnya tenaga medis seperti dokter dan perawat, cenderung memiliki kemampuan diagnostik dan penanganan medis yang lebih baik.”

15 Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sangat jelas dimana pendidikan para pegawai akan mempengaruhi kinerja para pegawai atau tenaga medis yang ada. Tanpa adanya keterampilan dan pendidikan dalam bidang medis maka seseorang pegawai tidak dapat memberikan pelayanan medis kepada pasien.

16 Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan, bahwa sesuai dengan fungsinya untuk membantu instansi dalam mencapai tujuannya dari aspek sumber daya manusia untuk penentuan kebutuhan SDM di masa depan, salah satunya Analisis ketersediaan (*Supply*) sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan, yaitu memperkirakan ketersediaan sumber eksternal. Ketersediaan jumlah pegawai yang ada di pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh lembaga pendidikan dan pelatihan, perubahan demografis, spesialisasi, perubahan minat dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui bahwa perekrutan Pegawai di UPTD Puskesmas

Botomuzoi disesuaikan dengan tingkat pendidikan calon pegawai yang dibutuhkan.

10. Bagaimana UPTD Puskesmas mengidentifikasi tingkat purna tugas (pensiun) pegawai yang akan segera pensiun? Apakah ada strategi untuk mengantisipasi dan menghadapi kehilangan pegawai akibat pensiun?

Indikator: Tingkat Purna Tugas (Pensiun)

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Budieli Laoli, A.Md.Kep sebagai Kasubbag Kepegawaian UPTD Puskesmas Botomuzoi pada hari Senin tanggal 11 September 2023, pukul 10.00 WIB bertempat di Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi, ditemukan bahwa untuk mengidentifikasi tingkat purna tugas (pensiun) pegawai yang akan segera pensiun di UPTD Puskesmas Botomuzoi dengan memonitoring usia pegawai. Dengan mengidentifikasi dengan baik pegawai yang akan segera pensiun, UPTD Puskesmas dapat merencanakan dengan baik untuk menjaga kelancaran operasional dan mengelola transisi yang lancar bagi pegawai yang pensiun serta pegawai penggantinya. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Kasubbag UPTD Puskesmas Botomuzoi, informan 3 menyatakan bahwa:

“Untuk mengidentifikasi tingkat purna tugas (pensiun) pegawai yang akan segera pensiun di UPTD Puskesmas Botomuzoi melakukan monitoring usia pegawai. Hasil dari identifikasi tersebut, maka pimpinan UPTD Puskesmas Botomuzoi melakukan perencanaan pengadaan PNS yang akan menggantikannya. Strategi untuk mengantisipasi dan menghadapi kehilangan pegawai akibat pensiun adalah mengajukan permohonan kepada instansi terkait untuk dipersiapkan”

¹⁵ Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa cara UPTD Puskesmas Botomuzoi mengidentifikasi yang masuk pada fase (purna) atau pensiun adalah dengan mendata seluruh PNS yang bekerja untuk mengetahui batas usia melaksanakan tugas sebagai PNS.

¹⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan bahwa sesuai dengan fungsinya untuk membantu instansi dalam mencapai tujuannya dari aspek sumber daya manusia untuk penentuan kebutuhan SDM di masa depan, salah satunya analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia, meliputi: (1) Perubahan dalam lingkungan eksternal seperti ekonomi, politik, teknologi dan persaingan, (2) perubahan keputusan Internal seperti strategi, budget, ramalan penjualan, ekspansi, rancangan organisasi dan rancangan pekerjaan, (3) Perubahan tenaga kerja organisasi seperti adanya pegawai yang pensiun, mengundurkan diri, meninggal dunia, dan lain-lain.

Sesuai dengan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui bahwa sejak awal perekrutan pegawai telah diantisipasi melalui batas umur pegawai yg direkrut sehingga tidak serentak seluruh pegawai dalam posisi pension melainkan akan bertahap..

11. Bagaimana tingkat absensi dan ketidakhadiran pegawai mempengaruhi produktivitas dan kinerja UPTD Puskesmas? Apakah terdapat korelasi antara tingkat absensi/ketidakhadiran dengan kualitas pelayanan?

Indikator: Tingkat Absensi dan Ketidakhadiran

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu dr. Rini Marbun sebagai dokter UPTD Puskesmas Botomuzoi pada hari Senin tanggal 11 September 2023, pukul 10.30 WIB bertempat di Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi, ditemukan bahwa tingkat absensi dan ketidakhadiran pegawai memiliki dampak signifikan pada produktivitas dan kinerja UPTD Puskesmas Botomuzoi. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada dokter UPTD Puskesmas Botomuzoi, informan 4 menyatakan bahwa:

“Cara tingkat absensi dan ketidakhadiran pegawai dapat mempengaruhi kinerja UPTD Puskesmas Botomuzoi adalah bahwa tingkat absensi yang tinggi atau ketidakhadiran yang sering dapat mengakibatkan penurunan kapasitas layanan Puskesmas. Ketidakhadiran pegawai dapat menyebabkan waktu tunggu yang panjang bagi pasien yang mencari perawatan medis. Ini dapat mengakibatkan frustrasi pasien dan menurunkan kepuasan mereka terhadap pelayanan Puskesmas”

¹⁵ Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi PNS dan tenaga medis sukarela di UPTD Puskesmas Botomuzoi sangat minim atau bahkan tidak ada yang absensi sehingga tidak mempengaruhi pelayanan kepada pasien. Para pegawai yang bekerja tetap disiplin melaksanakan tugasnya terutama dalam hal kehadiran masuk kerja.

¹⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2019: 137), bahwa salah satu indikator perencanaan sumber daya manusia adalah kedisiplinan yang merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggung jawab karyawan yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Diantaranya yaitu peraturan dan sanksi hukum.”

Sesuai dengan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui bahwa untuk menghindari tingkat absensi yang tinggi maka pada saat perekrutan pegawai telah dijelaskan melalui surat pernyataan para pegawai selama bekerja di UPTD Puskesmas Botomuzoi.

12. Bagaimana UPTD Puskesmas mengukur tingkat kepuasan pegawai? Apa saja metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kepuasan pegawai?

Indikator: Tingkat Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Viadora Simaremare, A.Md.Keb sebagai Bidan UPTD Puskesmas Botomuzoi pada hari Senin tanggal 11 September 2023, pukul 11.00 WIB bertempat di Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi, ditemukan bahwa pengukuran kepuasan pegawai merupakan langkah penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi. Dalam hal ini, peneliti bertanya kepada Bidan UPTD Puskesmas Botomuzoi, informan 5 menyatakan bahwa:

“Cara UPTD Puskesmas Botomuzoi melakukan pengukuran tingkat kepuasan pegawai adalah pertama-tama, merencanakan dan menyiapkan survei kepuasan pegawai. Tentukan tujuan, metode, dan skala yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan. Identifikasi indikator atau faktor-faktor yang akan diukur dalam survei, meliputi keadilan dalam perlakuan, komunikasi dengan atasan, peluang pengembangan karier, kesejahteraan, dan sebagainya.”

15
Dari hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa UPTD Puskesmas Botomuzoi mengukur tingkat kepuasan pegawai dan tenaga medis sukarela melalui komitmen mereka dalam bekerja serta diukur dari tingkat kehadiran masuk kerja tanpa mempertimbangkan hal-hal lain seperti pemberian tambahan kompensasi.

14
Berdasarkan hasil wawancara dan kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, maka hal tersebut di atas didukung oleh pernyataan yang mengatakan bahwa ada beberapa indikator kebutuhan pegawai, salah satunya adalah mengukur tingkat kepuasan dan keterlibatan pegawai dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi

tingkat retensi dan kebutuhan untuk mengembangkan program pengembangan pegawai.”

Sesuai dengan rumusan masalah yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? maka dapat diketahui bahwa dalam melakukan perekrutan pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi juga memperhatikan tingkat kepuasan para pegawai seperti lingkungan kerja yang bersih, fasilitas yang dibutuhkan dan kesejahteraan sehingga memberikan kepuasan bagi seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam bekerja.

4.3 Pembahasan

Perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Botomuzoi, Kecamatan Botomuzoi, Kabupaten Nias, adalah suatu proses strategis yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk memastikan bahwa Puskesmas tersebut memiliki pegawai yang cukup jumlahnya, berkualifikasi, dan memiliki keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan efisien dan efektif. Perencanaan ini harus dilakukan secara cermat dan terkoordinasi untuk memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat yang dilayani.

Perencanaan kebutuhan pegawai PNS di Puskesmas Botomuzoi adalah suatu proses yang dinamis yang harus selalu disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan layanan kesehatan dan sumber daya yang tersedia. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pelayanan kesehatan yang berkualitas dapat terus diberikan kepada masyarakat setempat dengan dukungan pegawai yang memadai dan berkualifikasi. Dengan perencanaan yang baik, Puskesmas dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Ada beberapa aspek yang dipertimbangkan dalam perencanaan kebutuhan pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi, Kecamatan Botomuzoi, Kabupaten Nias, yaitu:

1. Menganalisa Kebutuhan Pelayanan Kesehatan

Langkah pertama adalah melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan pelayanan kesehatan di wilayah UPTD Puskesmas Botomuzoi. Ini melibatkan pengumpulan data mengenai jumlah penduduk yang dilayani, profil kesehatan masyarakat, dan jenis pelayanan kesehatan yang diperlukan.

2. Menentukan Standar Pelayanan Minimum

Menentukan standar pelayanan minimum yang harus disediakan oleh UPTD Puskesmas Botomuzoi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Standar ini akan menjadi dasar untuk menentukan kebutuhan pegawai.

3. Mengevaluasi Kinerja Pegawai Yang Sudah Ada

Tinjau kinerja pegawai yang sudah ada di UPTD Puskesmas Botomuzoi. Identifikasi kekuatan, kelemahan, dan area di mana perlu peningkatan. Evaluasi kinerja dapat membantu dalam menentukan apakah perlu penambahan pegawai atau pelatihan tambahan.

4. Mengidentifikasi Kualifikasi dan keterampilan Yang dibutuhkan

Menentukan jenis-jenis kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan oleh pegawai untuk menjalankan tugas-tugas yang ada. Misalnya, apakah dibutuhkan lebih banyak dokter, perawat, petugas administrasi, atau tenaga kesehatan masyarakat.

5. Merencanakan Penggantian Pensiunan

Identifikasi pegawai yang akan segera pensiun dan rencanakan penggantian mereka dengan merekrut atau melatih pegawai baru.

Perencanaan kebutuhan pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi membantu memastikan bahwa fasilitas tersebut dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat yang dilayani. Hal ini juga membantu dalam menjaga kepuasan pegawai, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang lebih baik.

Berdasarkan rumusan masalah pada yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan

Botomuzoi Kabupaten Nias? Maka dari hasil penelitian diperoleh bahwa perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias, sebagai berikut:

1. Melakukan Evaluasi Kebutuhan PNS

Pertama-tama, pihak UPTD Puskesmas Botomuzoi melakukan evaluasi kebutuhan pegawai. Ini melibatkan penilaian terhadap tugas, pekerjaan, dan proyek yang perlu dilakukan oleh PNS di UPTD Puskesmas Botomuzoi.

2. Melakukan Analisis Jabatan

UPTD Puskesmas Botomuzoi menentukan jenis-jenis jabatan yang dibutuhkan dalam instansi, termasuk dokter, perawat, apoteker, administrasi, dan tenaga medis lainnya. Dengan Analisis jabatan ini sangat membantu menentukan jumlah dan jenis PNS yang diperlukan di masing-masing posisi yang dibutuhkan.

3. Melakukan proyeksi pension PNS dan Pemutusan Hubungan Kerja

Memeriksa data Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan pensiun atau bagi tenaga medis sukarela yang akan mengundurkan diri dalam beberapa tahun ke depan. Sehingga hal ini membantu dalam merencanakan penggantian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang pensiun atau para tenaga medis sukarela yang akan mengundurkan diri.

4. Meninjau Kebijakan dan Anggaran

Memeriksa kebijakan dan anggaran yang berlaku untuk memastikan bahwa UPTD Puskesmas Botomuzoi memiliki sumber daya yang cukup untuk menambah atau menggantikan PNS yang diperlukan, terlebih anggaran operasional bagi tenaga medis sukarela.

5. Melakukan Proses Perekrutan

Setelah menentukan kebutuhan, pihak berwenang dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan proses perekrutan PNS sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. Sementara perekrutan

tenaga medis sukarela dapat dilaksanakan kapan saja dengan membuka penerimaan lowongan kerja.

6. Mengevaluasi dan Melakukan Pemantauan

UPTD Puskesmas Botomuzoi secara terus menerus melakukan pemantauan kebutuhan pegawai secara berkala dan sesuaikan perencanaan jika ada perubahan dalam kebijakan atau tugas instansi.

Perencanaan kebutuhan pegawai negeri sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias harus selaras dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di tingkat Kabupaten dan Provinsi, serta memastikan bahwa PNS yang direkrut memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat setempat. Selalu penting untuk berkonsultasi dengan otoritas yang berwenang dan departemen sumber daya manusia terkait untuk memastikan perencanaan kebutuhan pegawai PNS berjalan dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di UPTD Puskesmas Botomuzoi, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Perencanaan kebutuhan pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi merupakan langkah strategis yang sangat penting dalam penempatan sumber daya manusia yang bertujuan untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam bidang pelayanan kesehatan yang berkualitas dapat terus diberikan kepada masyarakat. Dengan perencanaan kebutuhan pegawai yang baik, UPTD Puskesmas Botomuzoi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan kesehatan. Perencanaan kebutuhan pegawai disesuaikan dengan kebutuhan layanan kesehatan di UPTD Puskesmas Botomuzoi, menggantikan pegawai yang memasuki pensiun serta memenuhi posisi jabatan yang kosong sehingga tingkat kelemahan dan kesalahan dalam perekrutan sangat minim.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias, maka saran yang diberikan ini semoga bermanfaat. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan UPTD Puskesmas Botomuzoi agar memprogramkan kesejahteraan para pegawai sehingga para pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Diharapkan kepada pimpinan UPTD Puskesmas Botomuzoi agar melibatkan kepala UPTD, komite kesehatan, dalam proses perencanaan. Pendapat dan masukan dari berbagai pihak dapat membantu dalam merumuskan rencana yang lebih komprehensif dan mendapatkan dukungan yang lebih besar.
3. Diharapkan kepada pimpinan UPTD Puskesmas Botomuzoi agar selalu meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat dengan demikian visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Nias melalui Dinas Kesehatan dapat terwujud.

8
DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous. (2019). *Profil Dinas Kesehatan. Kabupaten Minahasa. Dinkes. Minahasa.*
- Arikunto, Suharsimi., Suhardjono, Supardi. (2018). *Penelitian Tindakan Kelas.* Bumi Angkasa. Jakarta.
- Denzim & Lincoln, (2018). *Metode Penelitian Kualitatif,* Kencana, Jakarta.
- Fransisko Hendraldo Iwang, (2021), *Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Beban Kerja Dalam Menunjang Efisiensi Pelayanan Rekam Medis di Puskesmas,* Karya Tulis Ilmiah, Makassar.
- Glasson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative.* Malang: UIN Malang Press.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen.* Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Hardi Pramoto & Retnowati. (2018). *Analisis Beban Kerja. Gudang Penerbit Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawain Negara.*
- Hariandja, Marihot T.E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara. Jakarta.
- Herujito Yayat. M. (2019). *Dasar-dasar Manajemen.* Edisi 1. Jakarta: BPFE.

- I Ketut Eggy Yudistia Putra. (2019). *Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali*, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 11 No. 2.
- Kurniati, A dan Efendi, F. (2019). *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*. Salemba Medika. Jakarta.
- Martoyo, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Jakarta.
- Munandar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt elexmedia komputindo. Jakarta.
- Patton. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya Edisi Revisi. Bandung.
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Saldana. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2016). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2019). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implikasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tom Mc. Gee. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 36 Tahun 2009. Tentang Kesehatan.
- Winata. (2018). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Zuriah, Nurul. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Lampiran

Judul Penelitian : “Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias”

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana metode pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada UPTD Puskesmas Botomuzoi?
2. Bagaimana strategi pengembangan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi?
3. Bagaimana sistem penerapan kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi?
4. Bagaimana sistem mempertahankan kinerja dan memberikan perlindungan bagi Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi melalui pelatihan?
5. Bagaimana penerapan kedisiplinan terhadap para Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi?
6. Bagaimana proses pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi?

B. Kebutuhan Pegawai

1. Bagaimana upaya atau strategi yang diimplementasikan untuk mengatasi masalah beban kerja yang berlebihan di UPTD Puskesmas? Apakah pernah terjadi kelebihan atau kekurangan pegawai dalam beberapa posisi?
2. Bagaimana rasio pegawai terhadap populasi layanan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh UPTD Puskesmas? Apakah terdapat kaitan antara jumlah pegawai dan kepuasan pasien?
3. Bagaimana tingkat pendidikan dan keterampilan pegawai mempengaruhi kinerja dan pelayanan di UPTD Puskesmas? Apakah terdapat korelasi antara tingkat pendidikan/keterampilan dengan hasil kerja?
4. Bagaimana UPTD Puskesmas mengidentifikasi tingkat purna tugas (pensiun) pegawai yang akan segera pensiun? Apakah ada strategi untuk mengantisipasi dan menghadapi kehilangan pegawai akibat pensiun?
5. Bagaimana tingkat absensi dan ketidakhadiran pegawai mempengaruhi produktivitas dan kinerja UPTD Puskesmas? Apakah terdapat korelasi antara tingkat absensi/ketidakhadiran dengan kualitas pelayanan?
6. Bagaimana UPTD Puskesmas mengukur tingkat kepuasan pegawai? Apa saja metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kepuasan pegawai?

"ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPII DI UPTD PUSKESMAS BOTOMUZOI KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS"

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	5%
2	fe.ummetro.ac.id Internet Source	3%
3	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	2%
4	nanopdf.com Internet Source	2%
5	repository.stikes-bhm.ac.id Internet Source	1%
6	ejurnal.ubharajaya.ac.id Internet Source	1%
7	repositori.uma.ac.id Internet Source	1%
8	adoc.pub Internet Source	1%

ejournal.unsrat.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	www.scribd.com Internet Source	1 %
11	id.123dok.com Internet Source	1 %
12	stikespanakkukang.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
15	docplayer.info Internet Source	1 %
16	repository.uhn.ac.id Internet Source	1 %
17	repository.unwim.ac.id Internet Source	1 %
18	uptdpuskesmaspegatan2.blogspot.com Internet Source	1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%

"ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPII DI UPTD PUSKESMAS BOTOMUZOI KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66
