

Article

## ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BUTON UTARA

*Budi Ansar<sup>1</sup>, Adius Kusnan<sup>2</sup>, Devi Safitri Effendi<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Prodi Kesehatan Masyarakat, Pasca Sarjana Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Kedokteran, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

### SUBMISSION TRACK

Received: October 12, 2022

Final Revision: October 28, 2022

Available Online: October 31, 2022

### KEYWORDS

Human resources, Health Office, North Buton

### CORRESPONDENCE

Adius Kusnan

E-mail: [adiuskusnan.fkuho@gmail.com](mailto:adiuskusnan.fkuho@gmail.com)

### A B S T R A C T

The development of directed and planned human resources accompanied by good management will save other resources or at least the processing and use of organizational resources can be efficient and effective. This study aims to analyze the factors that influence the development of human resources in the health service employees of North Buton Regency. Method. This cross sectional study was conducted in September-October 2022 involving 45 respondents at the Health Office of North Buton Regency. Data were processed and analyzed using bivariate test using chi square, multivariate test using logistic regression. Variables that have a P-value <0.05 are considered significant. The most dominant respondent's HR development is the effective category as many as 26 respondents (57.8%), and the least is the ineffective category as many as 19 respondents (42.2%). The results of the chi square test show that the development of health human resources in North Buton Regency is related to the mission and goals of the organization (P-value = 0.000), strategies for achieving organizational goals (P-value = 0.000), government policies (P-value = 0.000), social and culture (P-value = 0.000), development of science and technology (P-value 0.000). The conclusion of the study is that the development of Health HR in North Buton Regency is most related to the strategy for achieving organizational goals with an R Square value of 87.5%.

## I. INTRODUCTION

Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan menghemat sumber daya lainnya atau setidaknya tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan (Suryono, 2019).

Hal ini sesuai dengan amanah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pasal 2 point a dinyatakan bahwa Pengelolaan kinerja Pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui peningkatan kualitas dan kapasitas Pegawai (BPK RI, 2022).

Secara umum pengembangan organisasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu mencakup keseluruhan kehidupan yang dapat dikendalikan organisasi, meliputi: (1) misi dan tujuan organisasi, (2) strategi pencapaian tujuan, (3) sifat dan jenis pekerjaan dan, (4) jenis teknologi yang digunakan, serta faktor eksternal, yang meliputi: (1) kebijakan pemerintahan, (2) sosiobudaya masyarakat, (3) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Marnis & Priyono, 2008).

Beberapa penelitian terkait dengan permasalahan yang ada pada dinas kesehatan kabupaten/kota yang ada di Indonesia terkait dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan.

Penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa menunjukkan bahwa tidak adanya pemerataan dalam pengadaan sumber daya manusia kesehatan melalui jumlah dan formasi serta jenis sumber daya kesehatan yang masih minim yang diberikan oleh pemerintah daerah, berhubungan erat dengan masing-masing fungsi suatu organisasi kesehatan. Untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi diperlukan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia yang mampu mendiagnosa permasalahan dan mengintervensi sehingga didapatkan penyelesaian dari setiap permasalahan yang menjadi tugas pokok dan fungsi organisasi. Sumber daya manusia tersebut juga dapat menjadi ancaman bagi pelaksana kebijakan, strategi, program, dan prosedur suatu kegiatan apabila tidak dikelola dengan baik dan tepat (Salamate & Pangemanan, 2014).

Penelitian terkait misi dan tujuan organisasi dan sumber daya manusia kesehatan yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia kesehatan dalam suatu organisasi khususnya Puskesmas Lemasada belum maksimal sesuai dengan misi dan tujuan organisasi karena penempatan sumber daya manusia atau tenaga kesehatan yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu dari masing-masing pegawai atau tenaga kesehatan. Hal inilah yang menjadi salah satu masalah atau hambatan dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi (Febriani et al., 2021).

Faktor lain yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia kesehatan adalah aspek kebijakan pemerintah. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Sopacua & Budijayanto (2007) yang berjudul Opsi-Opsi Kebijakan Untuk Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan: Pembelajaran Dari Penelitian Pola Peningkatan Kompetensi Sumber Daya

Manusia Dalam Otonomi Daerah Bidang Kesehatan menemukan bahwa salah satu opsi atau pilihan terkait dengan upaya pengembangan sumber daya manusia kesehatan termasuk sumber daya manusia kesehatan pada level dinas kesehatan kabupaten/kota adalah pelatihan. Sopacua dan Budijanto merekomendasikan untuk meningkatkan sumber daya manusia kesehatan perlu diadakan pelatihan secara rutin teratur (Sopacua & Budijanto, 2007).

Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara merupakan salah satu organisasi yang memiliki visi dan misi serta tujuan yang harus dicapai yaitu mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal di wilayah Kabupaten Buton Utara. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, salah satunya tentu harus ditunjang oleh SDM yang berkualitas. Sesuai dengan survei awal penelitian ini di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara yang dilakukan pada tanggal 3 Desember 2021 yang lalu diperoleh informasi bahwa secara keseluruhan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara jumlah belum sesuai dengan kondisi yang ideal. Sebagai gambaran secara umum bahwa kondisi pendistribusian pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara belum dilaksanakan dengan maksimal terbukti masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keilmuannya. Selain permasalahan pendistribusian ketenagaan, hal penting lainnya terkait pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara adalah kesesuaian antara jumlah tenaga dan beban kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis beban kerja terhadap pegawai Dinas Kesehatan Buton Utara menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai/ketenagaan belum berjalan dengan baik. Hal ini terbukti bahwa berdasarkan hasil analisis kebutuhan pegawai, maka pegawai atau Aparatur

Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara secara kuantitas belum tercapai dan ini menjadi salah satu masalah dalam upaya pengembangan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara, seharusnya berjumlah 79 orang, namun dalam realitanya ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara hanya sebanyak 45 orang (56,96%). Jabatan fungsional tertentu berdasarkan analisis beban kerja, jumlah tenaga/pegawai idealnya sebanyak 75 orang, namun realitanya jumlah tenaga dengan jabatan fungsional tertentu hanya berjumlah 25 orang (33,33%). Hasil wawancara dengan 5 pegawai dinas kesehatan menunjukkan bahwa program diklat belum dilaksanakan secara rutin dan kurangnya peluang untuk melanjutkan pendidikan, serta masih banyak pegawai yang kurang memahami penjabaran misi, tujuan dan strategi Dinas Kesehatan Kab. Buton (Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara, 2021).

Banyaknya permasalahan terkait pengembangan SDM yang tidak berorientasi pada misi dan tujuan organisasi dan faktor lainnya, mendorong peneliti untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara”.

## II. METHODS

Penelitian cross sectional ini telah dilaksanakan pada bulan September-Oktober 2022 yang melibatkan 45 responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara yang dipilih secara total sampling.

Variabel penelitian meliputi pengembangan sumber daya manusia sebagai dependen variabel, sedangkan independen variabelnya adalah misi dan tujuan organisasi, strategi organisasi, kebijakan pemerintah, sosial budaya, dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Data diolah dan dianalisis menggunakan uji bivariate menggunakan chi square, uji multivariate menggunakan regresi logistic. Variabel yang memiliki P-value < 0,05 dianggap signifikan.

### III. RESULT

Berikut uraian tentang variabel penelitian dapat dipaparkan sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan karakteristik di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara

Variabel	N	%
Usia		
26-31	6	13.3
32-37	15	33.3
38-43	16	35.6
44-50	8	17.8
Jenis kelamin		
Laki-laki	19	42,2
Perempuan	26	57,8
Tingkat pendidikan		
Magister	3	6.7
Sarjana	33	73.3
Diploma	5	11.1
SMA	4	8.9

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden paling dominan responden adalah 38-43 tahun sebanyak 16 responden (35,6%), menyusul kelompok usia 32-37 tahun sebanyak 15 responden (33,3%), kelompok usia 44-50 tahun sebanyak 8 responden (17,8%), dan paling sedikit adalah usia 26-31 tahun sebanyak 6 responden (13,3%). Pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin paling dominan responden adalah perempuan

sebanyak 26 responden (57,8%), menyusul laki-laki sebanyak 19 responden (42,2%). Pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan paling dominan responden adalah sarjana sebanyak 33 responden (73,3%), menyusul Diploma sebanyak 5 responden (11,1%), SMA sebanyak 4 responden (8,9%), dan Magister sebanyak 3 responden (6,7%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Perkembangan IPTEK di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara

Variabel	N	%
Misi dan Tujuan Organisasi		
Sesuai	34	75.6
Tidak sesuai	11	24.4
Strategi Pencapaian Tujuan		
Baik	30	66.7

Kurang	15	33.3
Kebijakan pemerintah		
Baik	29	64.4
Kurang	16	35.6
Sosbud masyarakat		
Baik	34	75.6
Kurang	11	24.4
Perkembangan IPTEK		
Baik	27	60.0
Kurang	18	40.0
Pengembangan SDM		
Efektif	26	57.8
Tidak efektif	19	42.2

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas misi dan tujuan organisasi sesuai sebanyak 34 responden (75,6%), strategi pencapaian tujuan baik sebanyak 30 responden (66,7%), kebijakan pemerintah baik sebanyak 29 responden (64,4%), sosbud masyarakat

baik sebanyak 34 responden (75,6%), dan perkembangan IPTEK baik sebanyak 27 responden (60%), pengembangan SDM efektif sebanyak 26 responden (57,8%).

Tabel 3. Analisis Hubungan Antar Variabel di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara

Independen variabel	Pengembangan SDM				Total		P-value
	Efektif		Tidak efektif		n	%	
	n	%	n	%			
Misi dan Tujuan Organisasi							0,000
Sesuai	25	73,5	9	26,5	34	100	
Tidak sesuai	1	9,1	10	90,9	11	100	
Strategi Pencepaian Tujuan							0,000
Baik	24	80	6	20	30	100	
Kurang	2	13,3	13	86,7	15	100	
Kebijakan pemerintah							0,000
Baik	26	89,7	3	10,3	29	100	
Tujuan	0	0,0	16	100	16	100	
Sosbud masyarakat							0,000
Baik	24	70,6	10	29,4	34	100	
Tujuan	2	18,2	9	81,8	11	100	
Perkembangan IPTEK							0,000
Baik	23	85,2	4	14,8	27	100	
Tujuan	3	16,7	15	83,3	18	100	

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa dari 34 responden yang menilai misi dan tujuan organisasi sesuai, terdapat 25 responden (73,5%) yang menilai pengembangan SDM efektif. Kemudian dari 11 responden yang menilai misi dan tujuan organisasi tidak sesuai, terdapat 10 responden (90,9%) yang menilai pengembangan SDM tidak efektif. Hasil uji chi square test diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai phi = 0,561, artinya bahwa ada hubungan kuat antara misi dan tujuan organisasi dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara.

Pada tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menilai strategi pencapaian tujuan organisasi baik, terdapat 24 responden (80%) yang menilai pengembangan SDM efektif. Kemudian dari 15 responden yang menilai strategi pencapaian tujuan organisasi kurang, terdapat 13 responden (86,7%) yang menilai pengembangan SDM tidak efektif. Hasil uji chi square test diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai phi = 0,636, artinya bahwa ada hubungan kuat antara strategi pencapaian tujuan organisasi dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara.

Pada tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 29 responden yang menilai kebijakan pemerintah baik, terdapat 26 responden (89,7%) yang menilai pengembangan SDM efektif. Kemudian dari 16 responden yang menilai kebijakan pemerintah kurang, terdapat 16 responden (100%) yang menilai pengembangan SDM tidak efektif. Hasil uji chi square test diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai phi = 0,869, artinya bahwa ada hubungan kuat antara kebijakan pemerintah dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara.

Pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa dari 34 responden yang menilai

sosbud masyarakat baik, terdapat 24 responden (70,6%) yang menilai pengembangan SDM efektif. Kemudian dari 11 responden yang menilai sosbud masyarakat kurang, terdapat 9 responden (81,8%) yang menilai pengembangan SDM tidak efektif. Hasil uji chi square test diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai phi = 0,456 artinya bahwa ada hubungan sedang antara sosbud masyarakat dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara.

Pada tabel 5.14 menunjukkan bahwa dari 27 responden yang menilai perkembangan IPTEK baik, terdapat 23 responden (85,2%) menilai pengembangan SDM efektif. Kemudian dari 18 responden menilai perkembangan IPTEK kurang, terdapat 15 responden (83,3%) yang menilai pengembangan SDM tidak efektif. Hasil uji chi square test diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai phi = 0,680 artinya bahwa ada hubungan kuat antara perkembangan IPTEK dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara.

#### IV. DISCUSSION

##### 1. Misi dan Tujuan Organisasi

Sebelum menentukan tujuan organisasi terlebih dahulu harus menetapkan misi organisasi. Misi adalah suatu pernyataan umum dan abadi tentang maksud organisasi. Misi Organisasi adalah maksud khas (unik) dan mendasar yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya dan mengidentifikasi ruang lingkup operasi dalam hal produk dan pasar. Tujuan Organisasi merupakan pernyataan tentang keadaan atau situasi yang tidak terdapat sekarang tetapi untuk dicapai di waktu yang akan datang melalui kegiatan-kegiatan organisasi.

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam

organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang.

Hasil penelitian melaporkan bahwa misi dan tujuan organisasi paling dominan adalah kategori sesuai sebanyak 34 responden (75,6%), dan paling sedikit adalah kategori tidak sesuai sebanyak 11 responden (24,4%). Berdasarkan data vaktual di lapangan ditemukan bahwa beberapa pegawai bahkan belum pernah melihat dokumen misi dan tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpahaman pegawai atau staf terhadap misi dan tujuan organisasi akan berdampak pada pencapaian misi maupun tujuan organisasi itu sendiri.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi mendukung integrasi perencanaan SDM dengan perencanaan bisnis organisasi. Untuk itu, organisasi dapat menilai kapasitas SDM berdasarkan kompetensi terhadap kemampuan yang dibutuhkan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Tripathi dan Agrawal, 2014).

Data crosstabulasi tersebut menunjukkan bahwa ada kecenderungan pegawai yang menilai misi dan tujuan organisasi baik, maka akan mengembangkan diri sesuai dengan keilmuan yang dimilikinya, dan sebaliknya.

Hasil uji chi square test diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai phi = 0,561, artinya bahwa ada hubungan kuat antara misi dan tujuan organisasi dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara. Temuan ini memperkuat temuan sebelumnya yang melaporkan bahwa misi dan tujuan organisasi yang jelas dan tersosialisasi akan mendorong pimpinan untuk meningkatkan kompetensi stafnya (Isnaini, 2018).

Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program

organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang. Organisasi perlu melihat SDM sebagai *human capital*, dimana kompetensi SDM adalah asset eksisnya suatu organisasi. Dengan demikian, pengembangan SDM yang memperhatikan aspek kompetensi menghasilkan unsur organisasi yang berkualitas, konsisten, memiliki hubungan kerja efektif, tercapainya tujuan organisasi dan organisasi tetap eksis dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia akan membuat tujuan sebuah organisasi akan tercapai. Hal ini, dapat diukur dari kapasitas pengetahuan, kapasitas keterampilan, serta perilaku dan etika kerja pegawai. Sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang cukup akan tugas dan fungsi organisasi sangat penting dalam memberikan dan menyampaikan layanan publik yang berkualitas kepada setiap stakeholders. Oleh karena itu pemerintah daerah perlu melakukan upaya-upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan pegawai, baik melalui pendidikan formal, maupun dengan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan pegawai (Prawitno & Alam, 2015).

## 2. Strategi Pencapaian Tujuan Organisasi

Strategi Organisasi merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan organisasi dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat yang berkaitan dengan prinsip-prinsip umum untuk mencapai misi organisasi (Wibisono, dalam Lynch, 2006).

Dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu strategi untuk

menunjang suatu tujuan-tujuan tertentu serta sasaran jangka panjang. Pada hakikatnya strategi juga merupakan suatu perencanaan serta proses evolusioner terhadap target-target masa depan. Dalam suatu pembelajaran mengenai teori organisasi dan administrasi terkadang terdapat ketidakpahaman mengenai strategi itu sendiri maupun perbedaan antara strategi dan tujuan organisasi, efektivitas perusahaan, tingkatan-tingkatan dalam strategi itu sendiri, hubungan antara strategi dan kinerja organisasi dan peranan administrasi dalam suatu perencanaan yang bersifat strategis.

Jalannya sebuah organisasi yang baik tidak terlepas dari tingkat kerjasama semua lini yang ada dalam organisasi itu sendiri, selain itu sebuah proses pelaksanaan program yang dilakukan sebuah organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi ditunjang dengan manajemen organisasi yang mumpuni. Dalam hal ini sebuah implementasi akan mengejawantahkan teori-teori organisasi yang ada dalam sebuah kegiatan nyata.

Strategi pencapaian tujuan organisasi paling dominan adalah kategori baik sebanyak 30 responden (66,7%), dan paling sedikit adalah kategori kurang sebanyak 15 responden (33,3%). Kurangnya penilaian tentang strategi organisasi disebabkan karena menurut beberapa responden, strategi organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi yang ada di Dinas Kesehatan Buton belum banyak dipahami karena tidak memperoleh penjelasan dari unsur pimpinan.

Implementasi strategis organisasi dan sumber daya manusia dalam tujuan organisasi merupakan langkah nyata dalam pelaksanaan sebuah organisasi disana dibahas teknis-teknis tertentu dalam pengelolaan organisasi demi terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Strategi dan tujuan organisasi merupakan dua hal yang berkaitan erat. Dalam sebuah organisasi mereka menetapkan tujuan-tujuannya terlebih dahulu kemudian menyusun strategi yang diperlukan untuk mencapainya. Namun sebaliknya, organisasi kadang-kadang terlebih dahulu mengembangkan suatu rencana strategis yang sistematis dan terperinci, dimana kemudian tujuan-tujuan organisasi disusun sebagai bagian dari perencanaan tersebut. Tujuan-tujuan organisasi (goals) mengacu pada tujuan-tujuan akhir organisasi (ends) dan cara-cara mencapainya (means). Oleh karena itu, ia berpendapat bahwa tujuan-tujuan organisasi merupakan bagian dari strategi.

Sumber daya yang dimiliki organisasi dan fungsi manajemen sebenarnya dalam rangka untuk melaksanakan kebijaksanaan dan tujuan organisasi. Sumber daya yang paling esensial yang dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia, dengan demikian suatu organisasi harus memikirkan apabila sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi kepada organisasi, mereka penting bagi organisasi untuk memberikan kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan pegawai atas kontribusi yang diberikan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011)

Hasil crosstabulasi bahwa ada kecenderungan hubungan antara strategi organisasi dengan pengembangan SDM. Hanya SDM yang tangguh dan berkompeten yang dapat menjalankan strategi organisasi yang telah dijabarkan dalam renstra Dinas Kesehatan. Hasil deskriptif ini diperkuat oleh hasil uji statistic yang menunjukkan nilai P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai phi = 0,636, artinya bahwa ada hubungan kuat antara strategi pencapaian tujuan organisasi dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara.



Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang melaporkan bahwa dalam upaya mewujudkan kinerja organisasi pemerintah yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat penerapan manajemen strategi bagi organisasi sektor publik menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi sektor public (Oja, 2016).

### 3. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah Daerah tentang pengembangan SDM di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara, tetap mengacu pada kebijakan Bupati Butur yakni terkait perekrutan, dan penempatan, kecuali pengembangan SDM dapat direncanakan melalui DIPA Dinas Kesehatan Kabupaten Butur. Pada penelitian ini lebih fokus pada kebijakan pemerintah dalam pengembangan SDM kesehatan di Dinkes Kabupaten Butur.

Hasil penelitian bahwa kebijakan pemerintah paling dominan adalah kategori baik sebanyak 29 responden (64,4%), dan paling sedikit adalah kategori kurang sebanyak 16 responden (35,6%). Masih banyaknya pegawai atau responden yang menilai bahwa kebijakan pemerintah masih kurang karena belum adanya beasiswa yang disediakan oleh pemerintah yang kemudian masuk ke dalam DIPA Dinkes Butur, sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan setelah penerimaan pegawai baru dan pengembangan SDM tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan proses pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan SDM diadakan secara continue, baik di Dinas Kesehatan sendiri maupun di luar Dinas Kesehatan.

Program pelatihan dan pengembangan SDM merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan SDM lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan SDM dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana), sehingga diharapkan karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Saydam, 2006).

Pelatihan dan pengembangan SDM adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas SDM agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik. Untuk membangun suatu organisasi yang diperlukan manusia-manusia yang terampil dan sesuai serta mempunyai sikap motivasi yang tinggi. sebab manusiamanusia tadi harus dipersiapkan melalui jalur-jalur pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui jalur pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi serta pengembangan tempat kerja. Penentuan indikator dari variabel kesesuaian keterampilan sesuai teori yang dikemukakan oleh Benardin dan Russel (1998), yaitu keterampilan merupakan kemampuan melakukan suatu tindakan psikomotor yang dipelajari dan dapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan atau mental dari pada data, orang atau benda-

benda. Adapun indikator pengukuran variabel kesesuaian keterampilan didasarkan pada keterampilan yang mendukung penyesuaian tugas pekerjaan, penempatan pegawai terhadap keterampilan teknis, keterampilan dalam menjalin hubungan kerja, keterampilan konsepsional, dan kesesuaian tugas dengan keterampilan yang dimiliki (Thoha, 2005).

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas, tentunya memengaruhi pegawai dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Akibatnya banyak pekerjaan yang tertunda penyelesaiannya dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga tidak memuaskan. Dampaknya kepercayaan masyarakat akan kinerja pegawai menjadi semakin buruk dan jelek. Oleh karenanya pembenahan kemampuan terhadap pegawai memang mutlak harus dilaksanakan, sehingga usaha pemerintah dalam mewujudkan pelayanan yang memuaskan dapat terealisasi (Asang, 2012).

SDM merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. SDM yang kuat dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan, baik di bidang ekonomi, kesehatan maupun di bidang sosial dan budaya (Wursanto, 2003). SDM yang berdaya saing tinggi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan di era globalisasi yang diwarnai dengan semakin ketatnya persaingan serta tiadanya batas antar negara dalam interaksi hidup dan kehidupan manusia. Oleh karena itu, untuk memenangkan dan menangkap peluang yang ada, pengembangan SDM harus ditekankan pada penguasaan kompetensi yang fokus pada suatu bidang tertentu yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun internasional

(Thoha, 2005, Yuniarsih dan Suwatno, 2011).

Hasil cross tabulasi menunjukkan bahwa ada kecenderungan kebijakan pemerintah memengaruhi pengembangan SDM yang ada di Dinkes Kabupaten Butur, dalam artian bahwa semakin baik kebijakan pemerintah daerah maka pengembangan SDM semakin baik pula dan sebaliknya.

Hasil uji chi square test diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai phi = 0,869, artinya bahwa ada hubungan kuat antara kebijakan pemerintah dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara. Temuan ini memperkuat temuan sebelumnya yang melaporkan bahwa terdapat pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan Minahasa Tenggara, terdapat pemeliharaan SDM kesehatan melalui jaminan pemberian tunjangan dari kinerja dan terdapat penggunaan SDM kesehatan melalui kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya (Salamate, 2014).

#### **4. Sosbud Masyarakat**

Sosial adalah hal-hal yang berkenaan dengan masyarakat, atau hal yang suka memperhatikan kepentingan umum, menolong, menderma, dan sebagainya. Sedangkan budaya adalah pikiran, akal budi, adat istiadat, sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sukar diubah. Pernyataan ini menafsirkan bahwa budaya itu adalah warisan sosial, segala sesuatu yang tercipta atau dilakukan oleh komunitas masyarakat tertentu di masa lalu dan kemudian melalui perjalanan waktu diwariskan untuk kehidupan serta generasi masyarakat selanjutnya. Dalam pemahaman lebih lanjut kedua aspek ini memberi pengaruh yang berbeda dalam masyarakat. Sosial budaya mengandung makna sosial dan budaya.

Masyarakat dalam konteks sosial dan kebudayaan merupakan perwujudan atau abstraksi manusia. Kepribadian mewujudkan perilaku manusia. Kekuatan kepribadian bukanlah terletak pada jawaban atau tanggapan manusia terhadap suatu keadaan, tetapi justru pada kesiapannya memberikan jawaban dan tanggapan.

Hasil penelitian sosbud masyarakat paling dominan adalah kategori baik sebanyak 34 responden (75,6%), dan paling sedikit adalah kategori kurang sebanyak 11 responden (24,4%). Pemahaman masyarakat tentang kesehatan dapat tercermin dari sosial budaya masyarakat, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat maka ada kecenderungan pemahaman masyarakat tentang kesehatan akan semakin baik karena peluang mengakses informasi kesehatan semakin besar, begitupula sebaliknya. Ada beberapa responden yang menyampaikan susahny merubah kebiasaan masyarakat yang bertentangan dengan prinsip-prinsip kesehatan.

Sumber daya yang semakin lebih baik, yang dikembangkan dan diberdayakan sesuai potensi serta pemahaman terhadap sosial budaya yang tidak kaku, akan menciptakan tingkat kehidupan yang lebih baik pula. Masyarakat yang taraf sumber dayanya terkelola dengan baik juga akan berdampak pada pemahaman sosial budaya yang berimplikasi pada semakin lebih baiknya tingkat kesejahteraan suatu kelompok masyarakat. Hal ini mengindikasikan bahwa, sumber daya masyarakat yang dikelola dengan pemberdayaan secara maksimal sesuai kemampuan dan didukung pemahaman terhadap sosial budaya yang ada akan berperan untuk meningkatkan kesejahteraan suatu masyarakat. Semakin baik sumber daya masyarakat dengan tingkat pemahaman sosial budaya yang lebih serta tidak kaku,

maka akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik pula.

Pengembangan SDM kesehatan harus juga memperhatikan tantangan dan kendala pembangunan kesehatan baik yang datang dari luar organisasi ataupun perubahan di dalam organisasi kesehatan. Semisal, kompetensi SDM kesehatan harus sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau jabatan yang ada. Kompetensi SDM pun harus sesuai dengan kebutuhan daerah, karena tidak menutup kemungkinan, kebutuhan terhadap program kesehatan berbeda antara daerah satu dengan yang lain.

Data cross tabulasi menunjukkan bahwa ada kecenderungan sosbud masyarakat yang baik akan merangsang peningkatan pengembangan SDM kesehatan yang baik pula dan sebaiknya. Ada suatu realita bahwa beberapa tenaga kesehatan yang menilai bahwa sosial budaya masyarakat yang menghambat pembangunan kesehatan cenderung menimbulkan kemalasan untuk melaksanakan program kerja di masyarakat, sehingga menurunkan minat petugas untuk mengembangkan diri, dengan kata lain bahwa ketika tidak ada tantangan dengan masalah kesehatan di masyarakat justru akan menurunkan motivasi pegawai untuk meningkatkan pemahamannya tentang masalah kesehatan yang sedang terjadi.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil uji chi square test diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $\phi = 0,456$  artinya bahwa ada hubungan sedang antara sosbud masyarakat dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara. Temuan ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa pengembangan SDM kesehatan dapat dipengaruhi oleh modernisasi masyarakat dalam berperilaku sehat (Laksono & Faizin, 2015).

Pertentangan antara tradisi dan pengetahuan medis modern yang terjadi

pada tenaga kesehatan bisa berpengaruh terhadap kemauan tenaga kesehatan dalam menerapkan pengetahuan medis yang dimiliki. Tradisi yang selaras dengan pengetahuan medis modern, akan sangat efektif untuk meningkatkan motivasi tenaga kesehatan dalam bekerja (Canbulat & Uzun, 2018). Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat, Polandia, dan HongKong yang melaporkan bahwa perilaku kepatuhan dipengaruhi oleh budaya atau tradisi (Chen et al., 2016). Penelitian lain di Kenya menyebutkan bahwa motivasi tenaga kesehatan juga dipengaruhi oleh hal-hal yang bersifat kontekstual dari budaya setempat (Mbindyo et al., 2019).

Upaya peningkatan motivasi petugas kesehatan yang bertugas di daerah dengan pengaruh budaya yang kuat seperti yang berlaku pada tenaga kesehatan di Kabupaten Butur, tidak bisa efektif bila dilakukan hanya dengan petunjuk teknis maupun petunjuk pelaksanaan saja. Petugas kesehatan perlu disupervisi dan diberi umpan balik untuk menegaskan tugas yang seharusnya dikerjakan (Bosch-Capblanch & Garner, 2018). Upaya menambah tenaga kesehatan yang berasal dari suku setempat merupakan hal yang harus tetap diupayakan untuk meningkatkan aksesibilitas sosial masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Hal ini merupakan salah satu upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan kompetensi budaya pada tenaga kesehatan.

## 5. Perkembangan IPTEK

Pengembangan SDM merupakan penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan (Chen et al., 2016). Pengembangan SDM berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan

intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM ini berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan jangka panjang yang hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu yang relatif lama. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar baru (Oja, 2016).

Era globalisasi yang ditunjang oleh inovasi juga ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat. Dukungan IPTEK kepada pembangunan dapat mewujudkan masyarakat maju, mandiri dan sejahtera. Perkembangan IPTEK semakin cepat dan persaingan antar bangsa makin meluas. Oleh karena itu dibutuhkan pemanfaatan, pengembangan dan penguasaan IPTEK yang mana akan memberi implikasi terhadap pengembangan SDM (Berg, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan IPTEK paling dominan adalah kategori baik sebanyak 27 responden (60%), dan paling sedikit adalah kategori kurang sebanyak 18 responden (40%). Beberapa pegawai atau responden memberikan penilaian bahwa perkembangan TI kesehatan sangat massif akan tetapi kebijakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Butur masih belum maksimal untuk mengikutsertakan pegawainya dalam suatu pelatihan TI, sehingga para pegawainya dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan TI.

Salah satu upaya pengembangan, penguatan, dan penyelenggaraan sistem informasi kesehatan adalah penguatan infrastruktur TI, hal ini di karenakan kondisi infrastruktur di Dinas Kesehatan maupun puskesmas belum

sesuai dengan kebutuhan. Infrastruktur yang ideal terdiri dari sejumlah perangkat keras, infrastruktur teknologi informasi sebagai teknologi pendukung untuk menjalankan portfolio aplikasi yang ada. Selain itu yang termasuk dalam infrastruktur dapat berupa sarana fisik seperti ruangan dan gedung dimana keseluruhan perangkat sistem dan teknologi informasi ditempatkan. Beberapa kendala terkait sumber daya manusia menjadi gambaran yang hampir sama baik di pusat maupun daerah. Kuantitas dan kualitas SDM masih belum memenuhi kebutuhan. Kemampuan untuk melakukan manajemen dan analisis data kesehatan masih kurang. Adanya keterbatasan dalam waktu akibat tugas ganda dan keterbatasan kewenangan dalam melakukan pengelolaan sistem informasi kesehatan.

Kompetensi sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kualitas sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif dan efisien agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan demikian organisasi pemerintah dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Data cross tabulasi menunjukkan adanya kecenderungan pengembangan IPTEK senantiasa harus diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia yang ada di Dinkes Kabupaten Butur. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak yang menilai bahwa peluang untuk mengembangkan diri masih minim.

Teknologi informasi (TI) saat ini sudah menjadi kebutuhan yang sangat penting bagi hampir semua organisasi perusahaan karena dipercaya dapat membantu meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan suatu pengelolaan TI yang

baik dan benar agar keberadaan TI mampu untuk menunjang kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kesuksesan tata kelola perusahaan (enterprise governance) saat ini mempunyai ketergantungan terhadap sejauh mana tata kelola TI (IT Governance) dilakukan. Arah langkah strategis penyelenggaraan sistem informasi kesehatan yang dilakukan Dinas Kesehatan harus melalui penguatan aspek sumber daya sistem informasi kesehatan. Sumber daya sistem informasi kesehatan merupakan aspek dasar penyelenggaraan sistem informasi kesehatan yang meliputi regulasi, kebijakan, koordinasi, perencanaan, pendanaan, ketenagaan, infrastruktur, dan kelembagaan. Sedangkan tujuannya adalah memberikan landasan pijak, arah tujuan, dan modal dasar kekuatan dalam penyelenggaraan sistem informasi kesehatan. Oleh karena itu dinas kesehatan harus menetapkan kebijakan dan regulasi sistem informasi kesehatan, mengembangkan dan menetapkan standar sistem informasi kesehatan, memperkuat perangkat sistem informasi kesehatan di dinas kesehatan dan puskesmas, mengembangkan dan meningkatkan kompetensi SDM pengelola sistem informasi kesehatan, meningkatkan kemampuan SDM SI&TI dalam melakukan manajemen data terutama pengumpulan data.

Hasil uji chi square test diperoleh nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai phi = 0,680 artinya bahwa ada hubungan kuat antara perkembangan IPTEK dengan pengembangan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara.

Temuan ini semakin memperkuat temuan sebelumnya yang melaporkan bahwa Integrasi teknologi informasi dalam bidang kesehatan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang

optimal bagi pasien serta menjadi lebih efisien dari segi biaya (Berg, 2016).

Kemajuan teknologi telah membawa evolusi yang sangat cepat di setiap sektor tidak terkecuali bidang kesehatan. Teknologi informasi kesehatan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan mulai dari mengolah, menyimpan dan bertukar informasi kesehatan melalui media elektronik, sehingga menuntut tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi dalam menjalankan teknologi informasi tersebut.

## V. CONCLUSION

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa pengembangan SDM di Dinas Kesehatan kabupaten Buton dipengaruhi oleh misi dan tujuan organisasi, strategi organisasi, kebijakan pemerintah, sosial budaya, dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

## VI. REFERENCES

- Berg, M. (2016). *Health information management: integrating information technology in health care work*. Psychology Press.
- Bosch-Capblanch, X., & Garner, P. (2018). Primary health care supervision in developing countries. *Tropical Medicine & International Health*, 13(3), 369–383.
- BPK RI. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*.  
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/202232/permen-pan-rb-no-6-tahun-2022>
- Canbulat, N., & Uzun, Ö. (2018). Health beliefs and breast cancer screening behaviors among female health workers in Turkey. *European Journal of Oncology Nursing*, 12(2), 148–156.
- Chen, S. X., Hui, N. H. H., Bond, M. H., Sit, A. Y. F., Wong, S., Chow, V. S. Y., Lun, V. M.-C., & Law, R. W. M. (2016). Reexamining Personal, Social, and Cultural Influences on Compliance Behavior in the United States, Poland, and Hong Kon. *The Journal of Social Psychology*, 146(2), 223–244.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara. (2021). *Dokumen Deskripsi Sumber Daya Manusia Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara*.
- Febriani, M. M., Hidayat, S., & Saepudin, S. (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 38–54.  
<https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.4>
- Isnaini, L. (2018). *Membudayakan Nilai Nilai Budaya Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi*.
- Laksono, A. D., & Faizin, K. (2015). Pengaruh Tradisi Pada Perilaku Pelayanan Tenaga Kesehatan (Studi Kasus Etnografis Pada Tenaga Kesehatan Suku Muyu). *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 18, 347–354.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mbindyo, P., Gilson, L., Blaauw, D., & English, M. (2019). Contextual influences on health worker motivation in district hospitals in Kenya. *Implementation Science*, 4(1), 1–10.
- Oja, H. (2016). Penerapan Manajemen Strategi Dalam Mewujudkan Kinerja

Organisasi Sektor Publik. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 5(1), 1–11.

- Prawitno, A., & Alam, A. S. (2015). Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 93–104.
- Salamate, G. A. (2014). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. *JIKMU*, 4(4).
- Salamate, G. A., & Pangemanan, A. J. M. R. J. N. (2014). *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara Planning Analysis of Health Human Resource in Health Office Southeast Minahasa District*. 625–633.
- Sopacua, E., & Budijanto, D. (2007). Opsi-opsi Kebijakan untuk Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan: Pembelajaran dari Penelitian Pola Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Otonomi Daerah Bidang Kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 10(04), 173–180.
- Suryono. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis dan Pendidikan*. Gama Media.