

ANALISIS SISTEM PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG

Danish Iryad Gunawan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
denishtortor@gmail.com

Nur Ahmadi Bi Rahmani
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
nurahmadi@gmail.com

Abstract.

Perencanaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk menjamin bahwa kebutuhan karyawan organisasi akan terpenuhi secara teratur dan tepat waktu. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa SDM yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang masih minim, artinya kontribusi mereka terhadap organisasi dipengaruhi oleh perencanaan itu sendiri. Terlepas dari kendala dan keterbatasan tersebut, Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang tetap menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis sistem perencanaan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang dengan menggunakan indikator kajian yaitu pengadaan, pengembangan, dan penempatan. Temuan menunjukkan bahwa sistem perekrutan karyawan baru diterapkan dengan cukup berhasil sesuai dengan kriteria seleksi proses perekrutan. Pendidikan dan pelatihan digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia, dan setelah karyawan baru diterima, mereka ditugaskan ke berbagai unit kerja berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengetahuan khusus mereka, meskipun seringkali tidak dengan cara yang diantisipasi oleh manajer.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Pelatihan.

Abstrak.

Human resource planning is intended to ensure that the needs of the organization's employees will be met on a regular and timely basis. However, the reality on the ground shows that the existing human resources at the Deli Serdang District Health Office are still minimal, meaning that their contribution to the organization is influenced by the planning itself. Despite these constraints and limitations, the Deli Serdang District Health Office continues to carry out its duties and functions. Therefore the aim of this study was to analyze the human resource planning system at the Deli Serdang District Health Office using study indicators, namely procurement, development, and placement. The findings show that the new employee recruitment system is implemented quite successfully according to the selection criteria of the hiring process. Education and training are used to develop human capital, and once new employees are hired, they are assigned to various work units based on their educational background and specialized knowledge, though often not in the way managers anticipate.

Keywords: Human Resources, Education, Training.

LATAR BELAKANG

Pembangunan kesehatan meningkatkan kesadaran setiap orang akan pentingnya hidup sehat serta meningkatkan kemauan dan kemampuan untuk melakukannya. Hal ini meningkatkan kemungkinan bahwa setiap orang akan dapat mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, yang didefinisikan sebagai memiliki pola hidup sehat, hidup dalam lingkungan yang sehat, memiliki akses terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas secara merata dan adil, dan memiliki kesehatan yang baik. derajat. secara optimal di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Proses penetapan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proyeksi, pengembangan,

pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia tersebut yang dipadukan dengan perencanaan organisasi untuk menciptakan jumlah tenaga kerja yang diinginkan, serta penempatan tenaga kerja yang tepat dan ekonomis, dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja.

Karena masih ada kekurangan atau lowongan di beberapa pekerjaan struktural, bahkan di tingkat staf, praktik perekrutan belum dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Untuk mencapai hasil yang diinginkan, yaitu mempekerjakan pekerja yang sesuai, bagian pengadaan akan menilai apakah perlu menambah atau mengurangi jumlah personel. Pendekatan administrasi Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang penuh dengan kesulitan. Keterbatasan tersebut berupa faktor internal dan eksternal, antara lain analisis perencanaan SDM yang kurang memadai, ketersediaan SDM yang kurang, dan kualitas pelayanan kesehatan yang kurang baik, khususnya di Dinas Kesehatan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang menciptakan sistem perencanaan sumber daya manusia berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas.

KAJIAN TEORITIS

Pengadaan Pegawai Kesehatan

Strategi Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang dalam perekrutan tenaga dilakukan melalui alokasi jumlah yang dibutuhkan, baik untuk penyediaan tenaga honorer maupun melalui formasi umum sesuai dengan lowongan jabatan. Kuantitas setiap unit kerja di SKPD diperiksa untuk mengidentifikasi kebutuhan personel sebelum proses pengadaan. Setelah permintaan tenaga kerja diketahui, alokasi dan jumlah orang yang dibutuhkan kemudian ditentukan.

Bagi orang yang sudah lama bekerja tetapi bukan pegawai tetap atau PNS dilakukan pembinaan untuk penerimaan pegawai baru; namun yang dimaksud adalah tenaga honorer yang sudah bekerja di dinas terkait lainnya, termasuk Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Sebenarnya, para pegawai honorer ini tidak sepenuhnya diakui sebagai pegawai negeri; sebaliknya, mereka disetujui berdasarkan alokasi dan jumlah yang dibutuhkan. Mereka membantu pekerjaan yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang dengan berbagai cara, jumlah dan lama kerja yang bervariasi.

Badan Kepegawaian Daerah telah melaksanakan program analisis jabatan setiap tahun, dan tujuan dari prosedur ini adalah untuk mengumpulkan informasi dan statistik tentang kebutuhan tenaga kerja di setiap SOTK dan lowongan jabatan di setiap SOTK. Pelaksanaan program analisis jabatan ini berupaya mengumpulkan data dan informasi yang akurat dari masing-masing SOTK yang ada tentang permintaan tenaga kerja dan lowongan pekerjaan di dalam SOTK tersebut. Informasi dan statistik permintaan karyawan diperoleh, tentu saja dengan kredensial ilmiah yang dibutuhkan oleh perusahaan. Demikian pula, informasi dan data tentang posisi yang terbuka di dalam perusahaan akan digunakan untuk memilih kandidat yang memenuhi persyaratan untuk mengisi peran tersebut. (2002) (Tohari).

Pilihan untuk mempekerjakan seseorang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tertentu serta seberapa banyak mereka dibutuhkan dan kapan mereka dibutuhkan (Silalahi, 2009). Penarikan karyawan adalah proses atau kegiatan yang digunakan oleh perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak orang. Ini melibatkan sejumlah langkah, seperti mengidentifikasi dan menilai penyebab penarikan tenaga kerja, menghitung kebutuhan tenaga kerja, dan memilih, menempatkan, dan mengarahkan tenaga kerja. Agar manajemen dapat memilih personel yang memenuhi persyaratan mereka, rekrutmen berusaha untuk memasok kandidat dalam jumlah yang cukup. (2002) Handayaniingrat

Di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, proses rekrutmen pegawai baru dibagi menjadi beberapa tahapan, antara lain publikasi formulir rekrutmen pegawai baru, prosedur seleksi berkas, ujian tertulis dan lisan, serta pengumuman penerimaan pegawai baru. Koran dan papan pengumuman di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang digunakan untuk mempublikasikan pengumuman perkembangan program rekrutmen pegawai baru. Setelah

mendengar dan melihat pengumuman formasi, para pelamar umum dan honorer membawa dan menyerahkan berkas lamarannya ke panitia penerimaan formasi baru untuk diproses lebih lanjut, sesuai hasil wawancara dengan Kepala Perencanaan Formasi BKD Kabupaten Deli Serdang. Panitia yang ditunjuk, khususnya dari BKD, sepenuhnya melakukan proses penelaahan dan pemilihan berkas, dan pemilihan berkas dilakukan sesuai dengan permintaan yang diajukan dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, proses seleksi yang tidak dilakukan di depan publik tentu saja memberi ruang dan memperbesar kemungkinan terjadinya kolusi, korupsi, dan nepotisme di pihak penyelenggara, khususnya BKD. Surat kabar dan papan buletin digunakan untuk memberikan informasi kepada calon yang telah terpilih.

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui lebih jauh tentang sistem perencanaan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara, digunakan rancangan penelitian kualitatif. Menurut prinsip kesesuaian, sampel untuk penelitian ini dipilih berdasarkan informasi yang dimiliki peserta tentang masalah penelitian. Enam orang yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam perencanaan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara dipilih sebagai informan berdasarkan prinsip-prinsip tersebut di atas. Data primer dan sekunder keduanya digunakan untuk memperoleh data. Hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan antara lain Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, Kepala Sub Bagian Wilayah, Kepala Biro Perencanaan SDM Bappeda Kabupaten Deli Serdang, dan hasil observasi langsung dengan pedoman observasi digunakan untuk mengkaji dokumen sistem perencanaan SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang untuk mendapatkan data primer langsung dari lapangan penelitian. Dinas Kesehatan, BKD, BAPPEDA, dan BPS Kabupaten Deli Serdang hanyalah beberapa contoh organisasi yang telah memberikan buku dan dokumen pendukung yang relevan kepada instansi pemerintah dan lembaga lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel penting adalah kemampuan individu. Pegawai bekerja keras dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai tidak akan mencapai banyak kemajuan dalam pekerjaannya (Widjaya, 2005). Sumber daya yang terkait dengan organisasi dan fungsi manajemennya sering digunakan untuk menjalankan tujuan dan sasaran organisasi. Jenis materi harian paling esensial yang dimiliki organisasi adalah materi harian yang berasal dari manusia; Oleh karena itu, organisasi mana pun harus memperhatikan hal ini karena, jika materi sehari-hari yang berasal dari manusia mampu memberikan kontribusi bagi organisasi, penting bagi organisasi tersebut untuk memberikan peringatan dan pembenaran terkait kontribusi yang dibuat. (2011) Yuniarsih dan Suwatno. Karena banyak kriteria, seperti bakat, kemampuan, dan pengetahuan, atau kompetensi tertentu, yang harus dipenuhi oleh pelamar, analisis posisi yang diisi melalui perekrutan internal tidak dapat dipisahkan dari pemilihan personel yang akan ditempatkan. (2013) Andrizul dan Yoserizal

Untuk mewujudkan organisasi yang membutuhkan karyawan bermotivasi tinggi yang terampil dan sesuai, karena karyawan tersebut harus dipersiapkan melalui jalur pengembangan sumber daya manusia, khususnya melalui pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi, dan pengembangan tempat kerja.

Mesin pemerintahan harus berperan dalam mewujudkan otonomi daerah yang bertanggung jawab. Hal ini disebabkan karena aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan termasuk aparatur pemerintah. Tujuan pegawai pemerintah adalah untuk memberikan layanan, setia, dan serius dalam pekerjaan mereka. Setiap pejabat pemerintah harus dapat menetapkan pekerja berdasarkan keahlian dan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, rekrutmen PNS pada jabatan tertentu disesuaikan dengan kompetensi, struktur kerja, tingkat kepangkatan, dan derajat profesionalisme yang berlaku saat ini. Penilaian kinerja karyawan akan lebih mudah jika karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan atributnya. (2002) Handayaniingrat

1. Sistem Pengembangan SDM

Setelah merekrut personel baru, dilakukan pengembangan SDM, dan pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Di Kabupaten Deli Serdang, prosedur pendidikan dan pelatihan pengembangan SDM berlangsung sekitar satu bulan. Pemda Kabupaten Deli Serdang bersama dengan belanja operasional, instruktur, dan fasilitas lainnya memutuskan kapan dan di mana menyelenggarakan pendidikan atau pelatihan. Instruktur atau pelatih biasanya diambil dari pemerintah daerah, Tentara Nasional Indonesia (TNI), atau kepolisian, dan materi yang diberikan biasanya dibagi menjadi dua bagian, yaitu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan untuk mengajar mencapai sekitar 40% dari pendidikan untuk pelatihan, yang mencapai sekitar 60%.

Karena individu-individu ini harus dipersiapkan melalui jalur pengembangan sumber daya manusia, seperti pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi, serta pengembangan tempat kerja, mereka harus terampil, tepat, dan memiliki sikap motivasi yang tinggi untuk membangun organisasi. Mengidentifikasi indikator kesesuaian keterampilan sesuai dengan teori Bernardin dan Russell (2001), yang menyatakan bahwa keterampilan adalah kapasitas untuk melakukan tindakan psikomotorik yang dipelajari dan dapat mencakup manipulasi informasi, orang, atau objek secara manual, verbal, atau mental.

Faktor utama dan strategis dalam keberhasilan pembangunan suatu bangsa adalah sumber daya manusia. Peningkatan pembangunan akan didukung oleh sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya saing tinggi di berbagai bidang, antara lain bidang ekonomi, kesehatan, sosial, dan budaya. Waranto (2003).

Sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan di era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat dan tidak adanya batas antar negara dalam interaksi kehidupan dan kehidupan manusia. Oleh karena itu, untuk memenangkan dan menangkap peluang yang ada, pengembangan sumber daya manusia harus menekankan pada penguasaan kompetensi yang fokus pada bidang tertentu yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan daya saing di tingkat nasional dan internasional. (Thoha, 2005, Yuniarsih dan Suwatno, 2011).

Di lembaga kesehatan, pekerja yang akan mengisi posisi baru biasanya tidak memiliki pendidikan atau kapasitas untuk menjalankan tugasnya, sehingga upaya biasanya dilakukan melalui program pengembangan karir dan pelatihan. Tenaga kerja akan dapat mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya melalui pelatihan dan pengembangan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan adalah untuk meningkatkan derajat tenaga kesehatan dengan menitikberatkan pada kompetensi profesional dan pola pikir yang sehat, sehingga menghasilkan tenaga kesehatan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Tenaga kesehatan yang lebih kompeten akan dihasilkan dari pendidikan dan pelatihan yang efektif karena mampu melaksanakan perubahan, pertumbuhan, dan perkembangan baik kinerja lembaga atau organisasi tempatnya bekerja maupun kinerja sumber daya manusia kesehatan. Karena kemajuan teknologi yang pesat, pendidikan dan pelatihan akan memainkan peran penting (Kurniati dan Efendi, 2011). Untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan tenaga kesehatan pada bidang strategis dan mengantisipasi munculnya kesenjangan keterampilan akibat kemajuan teknologi, pengembangan sistem pendidikan tenaga kesehatan tidak dapat dipisahkan dengan sistem pendidikan nasional.

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, sehingga sangat penting jika kita ingin memiliki tenaga kependidikan yang kaya akan sumber daya manusia. Gaol, Jimmy, dan 2014 Ini adalah upaya agar para pendidik siap menghadapi tugas-tugas yang dianggap berada di luar jangkauan pengetahuan mereka. Gagasan ini sangat berguna untuk menghindari skenario terburuk dalam kapasitas dan tanggung jawab kerja, memungkinkan penyelesaian kewajiban pekerjaan yang lebih efektif dan efisien sesuai dengan norma yang telah ditetapkan. Para pekerja akan dapat mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya melalui pelatihan dan pengembangan. (Asang, 2012).

2. Penempatan

Setelah mempekerjakan staf dan membangun sumber daya manusia, penempatan

kemudian diselesaikan berdasarkan temuan penelitian. Pendidikan, pengetahuan, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja karyawan baru diperhitungkan selama proses penempatan sejalan dengan pelatihan yang telah mereka terima. Penempatan berdasarkan pendidikan yang bersangkutan, khususnya dalam hal jenjang pendidikan akhir yang diperoleh untuk mengisi suatu tempat kerja sesuai dengan derajat pendidikan yang ada, pengetahuan melalui pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh calon tenaga kerja, dan penempatan berdasarkan keterampilan kerja yang bersangkutan, khususnya mengenai keterampilan melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui latihan dan keterampilan kerja dapat dikelompokkan menjadi keterampilan mental seperti menganalisis data, mengambil keputusan, menghitung, dan menghafal. Bakat fisik seperti stamina, pengendalian diri, dan melakukan tugas sesuai kebutuhan. Yuniarsih dan Suwatno (2011); Thoha, 2005;

Penempatan kerja berdasarkan pengalaman berkaitan dengan latar belakang seorang pekerja melakukan pekerjaan tertentu. Durasi pekerjaan sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja. Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang sering menempatkan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja para pegawai baru tersebut, sehingga mengakibatkan kurangnya efisiensi dan produktivitas kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Penempatan yang benar merupakan strategi untuk memaksimalkan kekuatan dan kemampuan karyawan untuk prestasi kerja. Karena fakta bahwa ini adalah langkah dalam proses pengembangan karyawan dan bahwa orientasi dan pelatihan dipusatkan pada pengembangan yang stabil dari karyawan saat ini, perhatian organisasi terhadap efisiensi (pencocokan optimal dibuat antara keterampilan yang dibutuhkan dan yang dimiliki oleh karyawan) harus dilakukan. dipertimbangkan. Asang (2015) menjelaskan hal ini karena efisiensi merupakan prinsip yang harus dipatuhi (menganggap bahwa kegiatan itu adil, legal dan memberikan kesempatan yang sama).

Pemerintah melakukan berbagai pengaturan untuk memberikan imbalan materiil atau nonmateriil kepada tenaga kesehatan untuk bekerja di bidang penugasan atau bidang yang tidak diinginkan dalam rangka penempatan tenaga kesehatan untuk kepentingan pelayanan publik dan pemerataan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Cara Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang dalam merekrut tenaga baru sudah cukup dilaksanakan sesuai dengan alokasi dan jumlah yang dibutuhkan, namun masih belum ideal dalam proses seleksi penerimaan pegawai baru. Fasilitas untuk pendidikan dan pelatihan cukup memadai namun tidak memadai. Karyawan baru yang telah dipekerjakan selanjutnya ditugaskan ke berbagai unit kerja berdasarkan latar belakang bidang ilmu yang diperolehnya, meskipun seringkali penugasannya tidak sesuai.

SARAN

Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang telah menginformasikan bahwa untuk merekrut tenaga baru, prosedur seleksi harus diperbaiki sesuai dengan jumlah dan distribusi yang dibutuhkan. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia harus melengkapi infrastruktur pendukung yang sudah ada. Disarankan agar karyawan baru ditempatkan sesuai dengan latar belakang bidang ilmu yang diperoleh di masing-masing unit kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Andrizul dan Yoserizal, 2013. Rekrutmen dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik, Volume 4, Nomor 1, Maret 2013, hal 1-118*
- Asang, H.S. 2012, Membangun Sumber Daya Manusia berkualitas, *Perspektif Organisasi Publik*. Cetakan ke-1, Brilian Internasional. Surabaya.
- Benardin, H.J. and J.E.A Russel, 1998, *Human Resource Management Edition- And Experintal Approach* Singapore : McGraw-Hill.

Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli
Serdang

Handayani, S. 2002, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung Jakarta.
Hasibuan, S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
Kurniati, A. dan Efendi, F. 2012, *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*, Salemba Medika, Jakarta.