



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Analisis Sumber Daya Manusia pada Divisi Program, Informasi, dan Hubungan Masyarakat di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar

Annisah Fildzania Hayatunnufus¹, Annio Indah Lestari Nasution²

^{1,2}*Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

annisahfildzania71905@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: July 27th 2022

Accepted: August 19th 2022

Published: October 16th 2022

Keywords:

*Sumber Daya Manusia,
Perencanaan, Koordinasi,
Pengawasan*

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan, penempatan, koordinasi dan pengawasan karyawan di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar. Jenis dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan upaya untuk mengungkapkan peristiwa nyata di lapangan dan mengungkapkan nilai-nilai tersembunyi dan mencoba untuk menjaga kekacauan objek yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini adalah informasi dari informan dan dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu efektivitas pengawasan. Informan dalam penelitian ini adalah informan yang benar-benar relevan dan kompeten seperti kepala departemen, sekretaris pelayanan, kepala bidang/bagian dan karyawan yang mengetahui tentang manajemen karyawan di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah tahap reduksi data, tahap penyajian data. Dan fase kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh implementasi perencanaan personil di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Implementasi penempatan karyawan di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar sesuai dengan prosedur organisasi, dimana pemenuhan kebutuhan dan penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan keterampilan dan keahlian karyawan. Implementasi koordinasi karyawan di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar dapat dikategorikan baik meskipun masih ada beberapa kekurangan dalam koordinasi. Kelemahan masing-masing karyawan sehingga pelaksanaan pengawasan di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar dimana pengawasan preventif dilakukan sepenuhnya oleh Kepala Dinas dan Kepala Seksi untuk masing-masing stafnya.

Pendahuluan

Manajemen menurut James Stonner merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan usaha dalam menggunakan sumber daya organisasi untuk

mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Serta menurut Robbins dan Coulter (2010), manajemen adalah suatu aktivitas yang mengarah pada koordinasi dan pengawasan sehingga suatu pekerjaan dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Untuk dapat menarik perhatian masyarakat, lembaga selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dapat ditawarkan kepada pelanggan atau masyarakat. Terjadinya perubahan pembaharuan yang pesat terhadap berbagai aspek kehidupan yang menuntut kualitas SDM yang bermutu melalui proses pendidikan (Mawati, et al., 2020).

Disamping itu, munculnya kebijakan pemerintah tentang penerapan Kurikulum KKNI 4.0 yang menitikberatkan pada pembelajaran daring dan program magang bagi mahasiswa tentunya menjadi tantangan dan tanggung jawab baru bagi lembaga perguruan tinggi untuk dapat saling bersinergi dengan masyarakat, *stakeholder*, dunia industri/usaha, maupun antar perguruan tinggi melalui kerjasama dalam penyelenggaraan Pendidikan secara keseluruhan untuk mencapai kurikulum yang dimaksud. Oleh karena itu, perguruan sebagai pelaksana pendidikan harus dapat menjalin kerjasama yang baik dari segi pemikiran, tenaga, pembiayaan, serta pemecahan masalah yang dihadapi perguruan tinggi (Hidayat, 2020).

Telaah Literatur

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Defenisi manajemen sumber daya manusia yang dipaparkan oleh para ahli, diantaranya sebagai berikut:

1. Menurut Hasibuan (2000: 10)
Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Moses N. Kiggundu (1989) dalam Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah (2003: 11)
Human resources management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives. (MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.)
3. Menurut Tulus (1992) dalam Suharyanto dan Hadna (2005: 13)
Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat.
4. Menurut Amstrong (1990: 1)
Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Kedua, keberhasilan. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan. Keempat, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi.

Dari seluruh defenisi serta pemahaman yang telah dilampirkan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan serta segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia di dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain

tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Analisis jabatan (*job analysis*)
Penelaahan terhadap suatu jabatan dengan tujuan untuk mengetahui persyaratan jabatan apa yang dibutuhkan seorang karyawan untuk melaksanakan suatu jabatan serta uraian tugas apa saja yang melekat pada suatu jabatan.
2. Spesifikasi jabatan (*job specification*)
Mencakup persyaratan pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik psikologis apa saja yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan untuk menempati suatu jabatan.
3. Uraian jabatan (*job description*)
Memberikan rincian mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab yang melekat pada suatu jabatan sehingga akan memudahkan pemegang jabatan di dalam mengenali tugas, wewenang dan tanggung jawab.

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, proses manajemen sumber daya manusia dibagi ke dalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari:

1. *Human Resource Planning*
Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.
2. *Personnel Procurement*
Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi, penempatan serta kontrak tenaga kerja.
3. *Personnel Development*
Mengembangkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
4. *Personnel Maintenance*
Memelihara sumber daya manusia termasuk didalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, dsb.
5. *Personnel Utilization*
Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer dan juga separasi (pemutusan hubungan tenaga kerja).

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Menurut Moleong (2011: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar yang beralamat di Jl. Sutomo, No.245, Dwikora, Kec. Siantar Barat, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari-Maret 2022. Adapun Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar ini memiliki visi, yaitu: **"MASYARAKAT KOTA PEMATANGSIANTAR SEHAT"**

Dimasa yang akan datang, diharapkan masyarakat kota Pematangsiantar akan sehat sesuai dengan ciri-ciri sebagai berikut: masyarakat yang mandiri dalam hidup sehat, berperilaku sehat, dan juga memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata.

Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Sugiyono (2015: 300) menjelaskan bahwa teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti orang yang dianggap tahu tentang apa yang diharapkan. Teknik *snowball sampling* digunakan untuk memperbanyak jumlah subjek apabila diperlukan informasi yang lebih mendalam. Subjek penelitian ini adalah staff dan kepala Divisi Program, Informasi, dan Humas Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar.

Hasil dan Pembahasan

Pengembangan pegawai merupakan salah satu tugas manajemen sumber daya manusia sebagaimana umumnya bahwa tujuan setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Pengembangan pegawai merupakan suatu proses di mana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya, mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab.

Efektivitas Perencanaan Pegawai

Perencanaan pegawai yang baik diharapkan mampu meningkatkan fungsi organisasi sebagai pemberi layanan kepada masyarakat. Tersedianya pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, diharapkan memberikan dampak terhadap percepatan pemberian layanan kepada masyarakat. Efektivitas perencanaan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar terdiri atas: permintaan SDM dan Suplai SDM. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa: pemenuhan kebutuhan SDM pada Dinas Kesehatan didukung oleh suplai SDM dari Sekda Kota Pematangsiantar, dalam hal ini, jika Dinas Kesehatan mengalami kekurangan SDM, maka bagian umum akan mengajukan permohonan penambahan pegawai dapat berupa mutasi pegawai dari dinas lain yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh dinas atau pengangkatan tenaga honorer serta kontrak dan permintaan SDM pada Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar sesuai dengan kebutuhan organisasi, jika terpadat kekurangan maka suplai SDM diperoleh dari Sekda ataupun BKD melalui jalur mutasi, tenaga honorer maupun kontrak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sunarta dengan judul: Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi), dimana dalam penelitian membahas tentang:

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat seiring dengan meningkatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi/perusahaan yang tidak tergantikan. Kecanggihan dan kemajuan teknologi menjadi tidak berarti jika tidak ada unsur manusia di dalamnya sebagai pelaksana/pelaku dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Perkembangan teknologi yang terjadi saat ini tetap masih harus membutuhkan SDM yang mampu mengaplikasikan teknologi tersebut kedalam praktek organisasi. Kualitas SDM yang seperti apa dan dalam

jumlah (kuantitas) berapa suatu organisasi/perusahaan harus merekrut dan mempekerjakannya, perlu adanya sistem perencanaan SDM yang baik dan terpercaya.

Perencanaan SDM merupakan upaya memproyeksikan berapa banyak karyawan dan macam apa yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Semua organisasi/perusahaan harus menentukan masa depannya dengan berbagai rencana yang relevan dengan tuntutan jaman. Pada era seperti sekarang ini, masa depan sangat sukar diprediksi karena perubahan yang terjadi sangat cepat dan massif. Dalam kondisi lingkungan bisnis yang kompetitif, kehidupan organisasi bisnis dituntut untuk terus bergerak mengikuti arus perubahan yang sangat cepat dan massif. Derasnya arus perubahan membawa konsekuensi logis bagi perusahaan untuk selalu mengantisipasi dan harus mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Dalam konteks ini, perencanaan SDM akan menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, dan proses restrukturisasi organisasi selalu membayangi kehidupan organisasi. Organisasi yang tidak didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang.

Agar dalam pelaksanaan perencanaan SDM bisa berhasil, sedikitnya terdapat empat aspek perencanaan SDM yang harus diperhatikan/dilakukan yaitu: (1) berapa proyeksi jumlah karyawan yang dibutuhkan (*forecasting of employees*), (2) melakukan identifikasi SDM yang tersedia dalam organisasi (*human resource audit*), (3) melakukan analisis keseimbangan penawaran dan permintaan (*demand and supply analysis*), (4) menjalankan program aksi (*action program*).

Pengangkatan dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan menimbulkan pemborosan (inefisiensi dan inefektivitas) di sana-sini. Kinerja suatu organisasi sangat bergantung oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya sebagai penggerak roda organisasi yang merupakan faktor internal yang berpengaruh langsung terhadap lingkungan strategis organisasi. Selama tiga tahun terakhir ini yaitu pada tahun 2020-2022 pegawai yang dimutasi pada Dinas Kesehatan berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan pegawai berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 7 orang. Bahwa pegawai negeri sipil yang dimutasi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir ini yaitu 2020-2022 lebih ditekankan pada pegawai yang bergolongan III yaitu sebanyak 5 orang dibandingkan dengan pegawai yang bergolongan IV sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan yang dimutasi lebih diprioritaskan pada pegawai yang berjenjang pangkat lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar sudah cukup memenuhi syarat, baik dari segi prestasi kerja, kompetensi maupun kepangkatan untuk dipromosikan.

Efektivitas Koordinasi Pegawai

Untuk mendapatkan kinerja birokrasi pemerintahan yang baik diperlukan suatu kerjasama yang baik, saling mengisi kelemahan dari masing-masing pegawai sehingga akan menciptakan suatu keharmonisan dan kekuatan yang baik dalam menciptakan kinerja pelayanan birokrasi pada publik yang optimal. Maka berdasarkan hasil wawancara, telaah dokumen dan survei yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa: koordinasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar dapat dikategorikan baik meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dalam pengkoordinasian.

Efektivitas Pengawasan Pegawai

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggungjawabnya berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana atautkah tidak. Bila tidak sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan tindakan tertentu untuk menanganinya. Bila telah sesuai dengan rencana maka perlu perhatian untuk peningkatan kualitas hasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat dirasakan manfaatnya oleh instansi/organisasi, maka pengawasan perlu disusun atau dipersiapkan terlebih dahulu sistem sistemnya sehingga sesuai dengan situasi dan kondisi dari pegawainya maupun instansi/organisasi. Dengan demikian manfaat adanya pengawasan akan dapat dirasakan oleh seluruh pegawai dan instansi/organisasi secara umum. Salah satu manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya pengawasan yaitu diketahuinya tingkat kinerja pegawai dari pegawai. Manakah pegawai yang disiplin manakah pegawai yang kurang disiplin. Dengan adanya pengawasan maka pegawai akan terawasi seluruh aktivitas pekerjaannya, apakah telah sesuai dengan rencana atautkah tidak, apakah ada penyimpangan/kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan dari instansi/organisasi dapat tercapai.

Penutup

Berdasarkan data yang yang berhasil dikumpulkan dan dideskripsikan serta dianalisis maka dapat ditarik kesimpulan dan juga merupakan jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perencanaan pegawai di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Permintaan SDM pada Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar sesuai dengan kebutuhan organisasi, jika terpadat kekurangan maka suplai SDM diperoleh dari Sekda atapun BKD melalui jalur mutasi, tenaga honorer maupun kontrak.
2. Pelaksanaan koordinasi pegawai di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar dapat dikategorikan baik meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dalam pengkoordinasian tersebut. Untuk mendapatkan kinerja birokrasi pemerintahan yang baik diperlukan suatu kerjasama yang baik, saling mengisi kelemahan dari masing-masing pegawai sehingga akan menciptakan suatu keharmonisan dan kekuatan yang baik dalam menciptakan kinerja pelayanan birokrasi pada publik yang optimal dalam hal ini, tingkat komunikasi antar pegawai masih kurang sehingga menghambat proses kerjasama antar pegawai.
3. Pelaksanaan pengawasan di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar dimana pengawasan preventif dilakukan secara keseluruhan oleh Kepala Dinas dan Kepala Seksi kepada para stafnya masing-masing. Untuk dapat dirasakan manfaatnya oleh instansi/organisasi, maka pengawasan perlu disusun atau dipersiapkan terlebih dahulu sistem sistemnya sehingga sesuai dengan situasi dan kondisi dari pegawainya maupun instansi/organisasi. Pengawasan represif dilakukan untuk memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang terjadi. Suatu kesalahan yang muncul dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas biasa terjadi. Kesalahan tersebut bisa diakibatkan faktor manusia atapun dari non manusia. Kesalahan tersebut kadang berupa kesalahan kecil bahkan juga bersifat besar. Apabila kesalahan-kesalahan tersebut baik yang kecil atapun besar tidak tertangani dengan baik dikhawatirkan akan mengganggu kegiatan dalam pencapaian tujuan.

Referensi

- Efendi, K. (1996). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Diklat Wilayah I Bukit Tinggi.
- Harahap, S. (2016). *Pengantar Manajemen: Pendekatan Integratif Konsep Syariah*. Medan: FEBI UINSU Press.
- Hasibuan, H. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kepmenkes Nomor: 81/MENKES/SK/I/2004 Tentang Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kab/Kota Serta Rumah Sakit.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Refika Aditama.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Salamate, G. A. (2014). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. *JIKMU*, 4(4).
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djarnbatan.
- Siagian, P. S. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, A. (2004). *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep Dan Strategi*. PT. Jakarta: Grafindopersada.
- Solihin, I. (2014). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Penerbit Erlangga.