



Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Lombok Timur

Yuniar Affandy¹, Muhammad Atha' Iqbal^{2*}, Masbullah³, Moh. Juhad⁴

¹⁻² ITSkes Muhammadiyah Selong, Indonesia

*Penulis korespondensi: athaiqbal081085@gmail.com

Abstract. Human resource development is the process of preparing individuals to take on higher or different responsibilities within an organization, including enhancing intellectual abilities to support efficient task performance. This study aims to determine the extent to which human resource development contributes to improved employee performance at the East Lombok Regency Health Office. The qualitative, descriptive approach involved eight informants, consisting of officials familiar with the implementation of human resource development and staff who had participated in the program. The results indicate that education and training conducted by the East Lombok Regency Health Office have supported improved employee performance, as evidenced by more structured task implementation, public health monitoring surveys, and a decrease in maternal and infant mortality rates. However, in terms of human resource management, there are still shortcomings, with an average of 28 health workers per health facility, both civil servants and non-civil servants, reflecting an imbalance in workforce needs. Furthermore, the implementation of human resource development is supported by leadership commitment, inter-agency collaboration, and budget support from the provincial and central governments. However, it is hampered by limited qualified personnel, frequent policy changes, and the impact of natural disasters.

Keywords: Development; Employees; Human Resources; Performance; Public Health.

Abstrak. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda dalam organisasi, yang mencakup peningkatan kemampuan intelektual guna menunjang efisiensi pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengembangan sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur. Metode kualitatif pendekatan deskriptif, melibatkan 8 informan yang terdiri atas pejabat yang memahami pelaksanaan pengembangan SDM serta staf yang telah mengikuti program tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur telah mendukung peningkatan kinerja pegawai, terlihat dari pelaksanaan tugas yang lebih terstruktur, pelaksanaan survei pemantauan kesehatan masyarakat, serta menurunnya rasio kematian ibu dan bayi; namun dari sisi pengelolaan SDM masih terdapat kekurangan karena rata-rata setiap fasilitas kesehatan kekurangan 28 tenaga kesehatan, baik ASN maupun non-ASN, yang mencerminkan ketidakseimbangan kebutuhan tenaga kerja. Selain itu, pelaksanaan pengembangan SDM didukung oleh komitmen pimpinan, kerja sama antar lembaga, dan dukungan anggaran dari pemerintah provinsi serta pusat, tetapi di sisi lain terhambat oleh keterbatasan tenaga kerja sesuai kualifikasi, seringnya perubahan kebijakan, dan dampak bencana alam.

Kata kunci: Kesehatan Masyarakat; Kinerja; Pegawai; Pengembangan; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi, khususnya di institusi pelayanan publik yang bertanggung jawab memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, di mana keterlibatan aktif SDM sangat esensial karena mereka bertindak sebagai perancang, pelaksana, dan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi (Astuti et al., 2024). Dalam sektor kesehatan, kualitas SDM menjadi faktor kunci keberhasilan pelaksanaan program kesehatan dan efektivitas layanan sehingga pengembangan SDM pada organisasi kesehatan seperti Dinas Kesehatan tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi individu, tetapi juga peningkatan daya saing institusi secara keseluruhan (Jayawisastira et al., 2023). Dinas Kesehatan memiliki

tugas strategis dalam memastikan tercapainya tujuan pembangunan kesehatan melalui berbagai upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif (Setyowati & Nugroho, 2020). Namun, manajemen SDM sektor kesehatan menghadapi tantangan kompleks seperti ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan serta kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan teknologi (Astuti et al., 2024), sehingga strategi pengembangan keterampilan digital, penguatan kolaborasi, dan implementasi sistem informasi manajemen seperti SIMRS menjadi penting untuk meningkatkan efisiensi operasional rumah sakit dan pelayanan kesehatan (Pratama & Purwanto, 2023). Selain itu, pengelolaan SDM yang efektif perlu mempertimbangkan faktor kepuasan kerja dan motivasi, mengingat kepuasan kerja perawat berkontribusi langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan (Lely Suratni et al., 2020; Palendeng & Bernarto, 2021), sehingga pengembangan SDM dalam institusi kesehatan harus mencakup peningkatan motivasi, perbaikan kondisi kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi guna mendukung efisiensi layanan (Arini et al., 2024; Ilyas & Bahagia, 2021).

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, pengembangan SDM memiliki hubungan erat dengan kesiapan individu dalam mengambil tanggung jawab yang lebih besar, di mana proses ini merupakan bagian integral dari manajemen kepegawaian yang mencakup pelatihan, pendidikan, serta penguatan kemampuan teknis, soft skills, dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan regulasi dan teknologi (Komedi & Ferianto, 2023). Integrasi program pengembangan kompetensi dengan manajemen kinerja pegawai menjadi esensial untuk mencapai kinerja optimal pada instansi pemerintah (Sudewo & Sulastri, 2022), sementara pegawai yang tidak memperoleh pengembangan kompetensi yang memadai berpotensi mengalami penurunan produktivitas dan motivasi kerja (Lukvinda & Reiza Macella, 2022). Tantangan operasional di Dinas Kesehatan, seperti tuntutan masyarakat akan layanan cepat dan berkualitas serta perkembangan sistem informasi kesehatan, menuntut kebijakan SDM yang adaptif melalui pelatihan, sertifikasi, dan pembelajaran efektif seperti job shadowing yang terbukti meningkatkan kompetensi pegawai (Lukvinda & Reiza Macella, 2022). Penelitian di Cirebon menunjukkan bahwa penilaian kompetensi yang terukur dan pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci profesionalisme ASN (Anggara et al., 2023), sementara pengembangan SDM yang terencana dan sistematis terbukti meningkatkan kemampuan, kualifikasi pegawai, serta produktivitas organisasi dalam konteks pelayanan publik (Christianti, 2025; Faqih & Suwarno, 2024; Harefa et al., 2024; Indrayati & Suhariadi, 2023; Purnomo et al., 2021; Yunus et al., 2023). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur dengan harapan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai

strategi pengembangan SDM yang diterapkan, hambatan implementasinya, serta kontribusinya bagi pengambilan keputusan manajemen SDM di sektor kesehatan dan pengembangan kajian akademik terkait administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia (Riva, 2021).

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Pengembangan

Pengembangan karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, di mana Hasibuan (2011: 69) mendefinisikan pengembangan sebagai usaha yang dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan tugas, sejalan dengan Lubis (2023: 74) yang menyatakan bahwa pengembangan merupakan proses terstruktur yang bertujuan mengasah kemampuan karyawan agar selaras dengan posisi yang dijalankan. Hasil riset oleh Sembiring dan Sembiring menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan (Sembiring & Sembiring, 2024), sehingga organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menerapkan program yang terencana agar karyawan dapat memenuhi tugas yang diharapkan. Lebih lanjut, Rahardjo (2022: 133) menegaskan bahwa pengembangan juga mencakup upaya meningkatkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, selaras dengan pendapat Mulyaningsari et al. yang menekankan pentingnya analisis kebutuhan pelatihan dalam menentukan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk memperkuat kompetensi (Mulyaningsari et al., 2016). Mengacu pada penelitian Prayogi et al., peningkatan kompetensi melalui pelatihan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi (Prayogi et al., 2024), dan melalui pendekatan pelatihan yang tepat, sebagaimana dicontohkan metode pembelajaran terstruktur yang diusulkan oleh Saputra dan Juniarta, pemahaman karyawan terhadap kompetensi dapat ditingkatkan secara signifikan (Adi Saputra & Juniarta, 2023).

Menurut beberapa ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, pengembangan adalah merujuk pada suatu kegiatan atau langkah yang diambil oleh organisasi untuk memperkuat kualitas serta keterampilan staf atau pegawai dengan menggunakan metode tertentu, yang bertujuan untuk menghasilkan mutu yang berkualitas.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah menjadi fokus penting dalam struktur organisasi modern, terutama dalam konteks optimasi kinerja individu dan kelompok, di mana (Zurnali & Sujanto, 2021) memandang SDM sebagai aset strategis yang dapat dihitung

secara kuantitatif dan berfungsi sebagai penggerak utama operasional organisasi, sejalan dengan pandangan (Syamil et al., 2023) yang menjelaskan bahwa MSDM merupakan bidang kajian yang bertujuan mengelola hubungan pegawai sebagai bagian dari sumber daya individu untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi; pengelolaan SDM yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan sebagaimana diungkapkan Pahira & Rinaldy, (2023) yang menekankan pendekatan adil dan optimal dalam mengelola tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu pendekatan yang melibatkan proses pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja secara efisien untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek vital bagi kemajuan organisasi, karena melibatkan proses peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2002: 69) bahwa pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam berbagai aspek, seperti teknik, teori, dan etika agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan; hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong dan Miracle dalam Benjamin Bukit et al. (2017: 3) yang menegaskan bahwa kesempatan untuk belajar, pendidikan, serta pelaksanaan program pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan SDM, dan diperkuat oleh penelitian Hadjri & Perizade, (2019) yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga investasi dalam program tersebut berkontribusi pada pencapaian hasil organisasi yang lebih baik; dalam konteks ini, pengembangan SDM mencakup beberapa komponen kunci, yaitu perencanaan, pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan, di mana perencanaan tenaga kerja menurut Sembiring (2022: 13) dan Mangkunegara dalam analisis Tsauri (2013: 46) melibatkan penetapan kebutuhan SDM berdasarkan proyeksi dan strategi organisasi, sementara Kusnadi et al., (2024) menambahkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral untuk meningkatkan profesionalisme pegawai terutama dalam bidang administrasi dan kepemimpinan, meskipun implementasi strategi pengembangan SDM, sebagaimana ditunjukkan oleh Sani et al., (2024), menghadapi tantangan terkait struktur organisasi dan keterbatasan anggaran yang dapat mempengaruhi efektivitas program pelatihan; lebih lanjut, pengelolaan SDM menurut Flippo yang dikutip oleh Sembiring (2022: 15) mencakup seluruh langkah dalam proses SDM mulai dari rekrutmen hingga pemutusan hubungan kerja guna mendukung kepentingan individu dan organisasi, sehingga praktik pengelolaan SDM harus terintegrasi secara efektif agar tujuan

pengembangan SDM selaras dengan visi organisasi, sebagaimana ditegaskan melalui penelitian Indrayati & Suhariadi, (2023) yang menyatakan bahwa evaluasi pelatihan penting dalam memahami efektivitas dan kontribusi program pendidikan serta pelatihan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Pegawai

Menurut Anoraga (Subagyo & Santoso, 2023) kinerja mencerminkan hasil dan tindakan individu dalam periode waktu tertentu berdasarkan kecakapan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan, sejalan dengan pandangan Soeprihanto Wibowo & Wening (2023) yang menekankan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian pegawai selama masa tertentu sehingga dapat dievaluasi dan dibandingkan dengan standar atau hasil lainnya; hal ini menegaskan bahwa kinerja bersifat terukur dan dapat dibandingkan sehingga perusahaan perlu memiliki sistem penilaian yang objektif dan transparan. Dalam perspektif lain, Kusnadi (Purbiyati et al., 2023) mendefinisikan kinerja sebagai setiap tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sadar untuk mencapai target tertentu, sehingga penilaian kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir tetapi juga pada proses yang mengarah pada tercapainya hasil tersebut, yang memperkuat urgensi penerapan sistem penilaian kinerja yang valid dan dapat diandalkan, salah satunya melalui metode Simple Additive Weighting (SAW).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sahir (2022), metode tersebut menitikberatkan pada pengamatan gejala serta analisis data secara deskriptif. Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2014) menyatakan bahwa pendekatan ini menghasilkan informasi deskriptif melalui teknik wawancara dan pengamatan terhadap perilaku. Fokus penelitian terbagi menjadi dua aspek, yaitu: (1) pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur; serta (2) faktor pendukung dan penghambat yang terdiri dari faktor internal maupun eksternal (Aliyah, 2022). Penelitian dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur. Data penelitian meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap pimpinan serta staf dinas, dan data sekunder berupa dokumen, arsip, serta data dari Dinas Kesehatan. Instrumen penelitian melibatkan peneliti sebagai human instrument, pedoman wawancara, perangkat perekam, serta kamera. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan studi dokumentasi (Sugiyono, 2019). Proses analisis data mengikuti model Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahap, yakni reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi (Sugiyono, 2016). Melalui pendekatan

ini, peneliti berusaha memperoleh pemahaman mendalam terkait pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan mengenai upaya memperkuat kapasitas SDM yang ditujukan untuk mengoptimalkan prestasi kerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur. Penyajian temuan dalam studi ini disusun untuk menjawab rumusan pertanyaan penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Fokus utama analisis mengacu pada teori pengembangan sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoadmodjo, yang mencakup tiga tahapan penting: perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan. Namun demikian, pelaksanaan penelitian ini hanya difokuskan pada dua aspek, yaitu tahap pendidikan dan pelatihan serta aspek pengelolaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur.

Pendidikan dan Pelatihan

Temuan penelitian mengindikasikan adanya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur yang menunjukkan dampak positif yang signifikan, seiring dengan pemenuhan dan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang semakin terstruktur pada setiap pegawai. Dampak positif tersebut terwujud pasca pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, yang kemudian diikuti dengan serangkaian survei gizi, survei perilaku pola hidup bersih dan sehat (PHBS), serta pemantauan faktor risiko penyakit tidak menular (PTM) oleh bidang SDK dan Litbangkes. Kegiatan-kegiatan tersebut menunjukkan upaya terencana yang tidak hanya meningkatkan kapasitas pegawai, tetapi juga mendukung upaya peningkatan kualitas layanan kesehatan di masyarakat. Di bidang kesehatan masyarakat, terdapat kemajuan yang cukup berarti, tercermin dari penurunan signifikan angka kematian ibu (AKI), yang turun dari 23 kasus pada tahun 2024 menjadi 8 kasus pada tahun 2025, serta penurunan angka kematian bayi (AKB), yang mengalami penurunan hampir 50% dari 138 kasus pada tahun 2024 menjadi 69 kasus pada tahun 2025. Meskipun penurunan ini patut diapresiasi, pencapaian tersebut masih menunjukkan adanya tantangan besar yang harus dihadapi. Angka kematian ibu dan bayi, meskipun menurun, masih jauh dari angka yang diinginkan dalam upaya mencapai kesehatan ibu dan anak yang optimal. Di bidang umum, analisis data menunjukkan adanya kebutuhan yang signifikan terhadap penambahan jumlah pegawai di berbagai unit kesehatan di Kabupaten Lombok Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun telah ada peningkatan kinerja, ketersediaan pegawai saat ini belum mampu

memenuhi kebutuhan yang ada untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang lebih maksimal di lapangan. Dengan demikian, meskipun terdapat sejumlah kemajuan yang dapat diidentifikasi, pencapaian tersebut masih belum memadai dalam rangka memastikan layanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat, diperlukan penguatan lebih lanjut dalam peningkatan kualitas maupun jumlah sumber daya manusia, disertai pemerataan penempatan di seluruh unit pelayanan.

Hasil penelitian diatas jika disesuaikan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira sudah sesuai dimana Mangkuprawira (2003: 135), menyatakan pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan membekali individu dengan wawasan, kemampuan, dan perilaku yang sesuai untuk mengembangkan keahlian dan menjalankan fungsi sesuai standar yang ditentukan.

Penemuan dalam studi ini di dukung dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Moch. Eko Purnomo dkk pada tahun 2021 yaitu tentang pengembangan sumber daya manusia yaitu pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dilaksanakan dengan berbagai cara, seperti pelatihan yang diselenggarakan dalam bentuk rapat dan studi kasus, pembelajaran langsung (*under study*) oleh pegawai yang sudah dipersiapkan, serta rotasi jabatan dan pengembangan karier melalui perubahan posisi pegawai. Di samping itu, pembinaan dan pendampingan (*coaching and counselling*) juga diterapkan untuk memberikan keterampilan dan keahlian kerja kepada pegawai yang berada di bawahnya.

Studi ini juga sama dengan yang dilakukan oleh Kalangi di tahun 2015, menunjukkan bahwa pemerintah perlu segera meningkatkan profesionalisme guna menciptakan daya saing serta menjaga integritas dan tata nilai birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang memenuhi harapan masyarakat. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan pengembangan SDM secara terus-menerus melalui metode yang terencana, seperti seleksi pegawai, pelatihan, peningkatan pengetahuan, imbalan, kenaikan jabatan, rotasi, hingga pelatihan teknis dan struktural untuk menunjang kinerja aparatur.

Pengelolaan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa tata kelola SDM di Dikes Kabupaten Lombok Timur dilakukan melalui serangkaian tahapan yang sistematis dan terstruktur. Langkah awal dalam proses ini adalah tahap perencanaan, yang mencakup identifikasi kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan analisis terhadap beban kerja serta perkiraan kebutuhan di waktu mendatang. Selanjutnya, proses perekrutan dilakukan dengan mencocokkan kualifikasi calon pegawai dengan kebutuhan organisasi dan organisasi dapat merekrut tenaga kerja yang

memiliki kompetensi dan memenuhi kualifikasi sesuai ketentuan yang berlaku. Di samping itu, penilaian kinerja karyawan merupakan tahapan krusial dalam menilai sejauh mana kontribusi tiap pegawai selaras dengan ekspektasi organisasi. Penilaian ini tidak hanya ditujukan dalam mendorong peningkatan performa individu, melainkan berperan dalam mengungkap aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan demi tercapainya target organisasi secara menyeluruh.

Pengembangan SDM juga menjadi fokus penting dalam pengelolaan SDM, yang dilaksanakan dengan cara pemberian pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu menghadapi tantangan dan perubahan dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang akan menjadi acuan bagi atasan dalam mengevaluasi kinerja mereka. SKP tersebut juga berfungsi sebagai bahan referensi dalam penyusunan laporan kinerja yang mencakup laporan bulanan, triwulanan, dan tahunan. Laporan-laporan tersebut tidak hanya disampaikan kepada atasan dan BKPSDM di tingkat Kabupaten, tetapi juga kepada Dinas Kesehatan Provinsi dan Kemenkes melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK). Hal ini ditujukan untuk menjamin keterbukaan dalam pengelolaan SDM di sektor kesehatan.

Penelitian ini menghasilkan temuan terkait proses penilaian yang dilaksanakan oleh Dikes Kabupaten Lombok Timur, yang berfokus pada sisi kuantitas, menunjukkan bahwa 48,7% fasilitas kesehatan di daerah tersebut telah sesuai kriteria tenaga kesehatan yang diputuskan dalam Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes), sementara 51,3% fasilitas lainnya masih belum memenuhi kriteria yang diharapkan. Rata-rata, setiap fasilitas kesehatan memiliki kekurangan 28 pegawai kesehatan, baik yang berstatus pegawai negeri maupun honorer. Temuan ini mencerminkan ketidakseimbangan yang signifikan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan, di mana banyak fasilitas yang masih kekurangan SDM sesuai dengan standar yang dibutuhkan dalam menyelenggarakan layanan kesehatan yang optimal. Sedangkan dari sisi kualitas SDM, meskipun sejumlah tenaga kesehatan telah mengikuti pelatihan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa peningkatan yang terjadi belum memadai dan masih jauh dari harapan. Meskipun terdapat peningkatan dalam keterampilan dan pengetahuan, dampak dari pelatihan tersebut belum signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pelatihan telah dilakukan, tantangan terkait dengan kualitas tenaga kesehatan dan penerapan keterampilan yang diperoleh dalam praktik sehari-hari di fasilitas kesehatan masih memerlukan perhatian lebih.

Dengan adanya temuan ini, diharapkan dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam upaya pemenuhan kebutuhan SDM di sektor kesehatan, serta memperbaiki pengelolaan dan distribusi tenaga kesehatan agar pelayanan kesehatan di Kabupaten Lombok Timur dapat lebih optimal dan sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian diatas jika disesuaikan dengan teori yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo, sudah sesuai dimana Edwin B. Flippo dalam Sembiring (2022: 15) menyatakan bahwa dalam konteks organisasi, pengelolaan sumber daya manusia mencakup berbagai elemen yang mendukung pencapaian tujuan yang telah diputuskan. Sebab itu, pihak yang terlibat, termasuk para pengelola dan aktivitas terkait, harus memusatkan perhatian pada perencanaan yang mencakup pengorganisasian staf, penyusunan program pelatihan jabatan, serta elemen-elemen relevan lainnya. Tindakan ini memiliki peran krusial dalam menghadapi kemungkinan perubahan yang bisa terjadi, untuk saat ini maupun yang akan datang, terutama terkait dengan kesiapan SDM. Tahapan penerimaan dan penyaringan tenaga kerja menjadi bagian vital dalam pengelolaan SDM, karena memiliki dampak langsung terhadap kelangsungan operasional organisasi.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan UMKM

Faktor Pendukung

Faktor Pendukung dari sisi internal Pimpinan menunjukkan keseriusannya dalam mendukung peningkatan kapasitas SDM dengan mengizinkan pegawai untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan serta Adanya sistem sasaran kinerja pegawai (SKP) yang dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja. Faktor Pendukung dari sisi eksternal Kerjasama Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur dengan lembaga pendidikan dan pelatihan seperti POLTEKES dan BAPELKES. Adanya dukung dari pemerintah pusat dan provinsi melalui dana non-DAK untuk pengembangan SDM.

Faktor Penghambat

Faktor Penghambat dari sisi internal : Kurangnya dukungan anggaran dari pemerintah daerah untuk pengembangan SDM. Kurangnya jumlah tenaga yang memenuhi kualifikasi kesehatan. Sarana dan prasarana pendukung dalam pengembangan SDM. Faktor penghambat dari sisi eksternal : Sering terjadi perubahan kebijakan pemerintah. Terjadinya bencana alam yang tidak terduga yang merubah kebijakan yang telah ditetapkan oleh Dikes Kabupaten Lombok Timur.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur yang sudah dilakukan turut mendukung tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik di Dikes Kabupaten Lombok Timur. Hal ini tercermin dari pelaksanaan tugas yang lebih terstruktur dan dilakukannya kegiatan survei serta pemantauan kesehatan masyarakat yang terencana. Di bidang kesehatan masyarakat dapat menurunkan secara berarti pada ratio kematian ibu dan bayi antara tahun 2024 dan 2025, meskipun hasil tersebut belum mencapai target optimal. Di sisi lain, masih ada kebutuhan mendesak untuk penambahan tenaga kesehatan karena jumlah pegawai yang terbatas. Dari sisi pengelolaan, hasil evaluasi oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur menunjukkan bahwa 48,7% fasilitas kesehatan telah memenuhi standar tenaga kesehatan, sementara 51,3% masih kekurangan SDM. Rata-rata, setiap fasilitas kekurangan 28 tenaga kesehatan, baik ASN maupun non-ASN, ini mencerminkan ketidakseimbangan kebutuhan tenaga kesehatan. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan, peningkatan kualitas masih belum optimal, dan dampaknya terhadap pelayanan kesehatan belum signifikan.

Pengembangan SDM di Dikes Kabupaten Lombok Timur didukung oleh beberapa faktor internal dan eksternal yang positif, seperti komitmen pimpinan dalam mendukung pendidikan dan pelatihan pegawai, keberadaan sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar evaluasi kinerja, kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan, serta dukungan dana dari pemerintah pusat dan provinsi. Namun, terdapat pula faktor penghambat yang mempengaruhi pengembangan SDM, baik dari dalam maupun luar, antara lain kurangnya dukungan anggaran dari pemerintah daerah, keterbatasan jumlah tenaga kesehatan yang memenuhi kualifikasi, kurangnya fasilitas yang mendukung, perubahan kebijakan pemerintah yang sering terjadi, serta dampak bencana alam yang dapat mempengaruhi kebijakan yang telah ditetapkan.

Saran

Temuan penelitian ini melahirkan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi landasan bagi pihak terkait dalam mengembangkan sumber daya manusia guna memperkuat kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur, antara lain:

Dikes Kabupaten Lombok Timur perlu mengusulkan peningkatan alokasi anggaran untuk pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan jumlah tenaga kesehatan yang memenuhi kualifikasi. Serta Dinas Kesehatan dapat memanfaatkan teknologi

untuk menyelenggarakan pelatihan daring atau e-learning yang dapat menjangkau lebih banyak pegawai dengan biaya yang lebih efisien.

Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur disarankan untuk menjalin kemitraan yang lebih solid dengan berbagai pihak eksternal, termasuk instansi pemerintah maupun organisasi non-pemerintah, guna memperoleh dukungan yang lebih optimal dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Saputra, K. W., & Juniarta, P. P. (2023). Peningkatan kualitas asesor melalui pelatihan recognition current competency (RCC) asesor kompetensi di LSP Teknik Akuntansi Politeknik Negeri Bali. *Bina Cipta*, 2(1). <https://doi.org/10.46837/binacipta.v2i1.16>
- Anggara, M., Herawati, A. R., & Kismartini, K. (2023). Strategies to increase civil servant apparatus professionalism index in personnel management: A case study in Cirebon District Government. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 15(2). <https://doi.org/10.33701/jtp.v15i2.3130>
- Arini, V. W., Yuniarta, A., Soesilo, D., Nurrahim, F., Setiani, M. W., Fitricia, R., & Amelia, I. (2024). Strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro: Analisis studi kasus pada implementasi praktik terbaik untuk peningkatan efektivitas organisasi. *Jurnal Medika Malahayati*, 8(1). <https://doi.org/10.33024/jmm.v8i1.13258>
- Astuti, W. D., Jaya, L. J., & Wasir, R. (2024). Strategi dan tantangan SDM kesehatan di masa depan: Menghadapi perubahan global dan lokal. *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6S). <https://doi.org/10.54957/ijhs.v4i6s.1217>
- Christianti, F. (2025). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Economic*, 3(2). <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i2.2740>
- Faqih, T., & Suwarno, S. (2024). Kinerja pegawai pelayanan publik bagian umum dan surat-menyurat Sekretariat Daerah Kota Kediri. *Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 8(1). <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v8i1.5596>
- Hadjri, I., & Perizade, B. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3). <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7377>
- Harefa, Y., Waruwu, E., Waruwu, M. H., & Waruwu, S. (2024). Transformasi kompetensi pegawai dalam penerapan teknologi terhadap peningkatan pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3). <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v2i3.78>

- Ilyas, A., & Bahagia, B. (2021). Pengaruh digitalisasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi di lembaga pendidikan dan pelatihan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1173>
- Indrayati, N. K., & Suhariadi, F. (2023). Measuring training contribution: Organization design on a training evaluation system based on return of training investment. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(2). <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i2.10003>
- Jayawisasta, P., Sumampouw, M., Chain, V., Lestari, P., & Situmeang, W. Y. (2023). Analisis rencana strategis sumber daya manusia (SDM) keperawatan di rumah sakit wilayah Jakarta. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, 3(1). <https://doi.org/10.58467/ijons.v3i1.49>
- Komedi, K., & Ferianto, J. (2023). Konsep dan terapan pengembangan sumber daya manusia sektor publik di Indonesia (eksistensi kelembagaan BPSDM). *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1). <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5317>
- Kusnadi, D. Y., Sudrajat, J., Handayani, N., Sanny, M. Y., Trimastuti, W., & Noor, S. (2024). Pelatihan pengelolaan SDM di era digital pada UMKM binaan di Kewilayahan Maleer Kecamatan Batununggal Kota Bandung. *Padma*, 4(1). <https://doi.org/10.56689/padma.v4i1.1553>
- Lukvinda, R., & Macella, A. D. R. (2022). Pengembangan kompetensi karyawan pada bagian keuangan dan umum PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 10(2). <https://doi.org/10.30656/sawala.v10i2.5254>
- Moleong, L. J. (2014). *Metode penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyaningsari, R., Juhariah, S., & Surjadi, A. (2016). Penerapan training needs analysis dalam upaya peningkatan kompetensi perawat di Rumah Sakit Wawa Husada. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 29(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jkb.2016.029.03.10>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Pratama, I. F., & Purwanto, E. (2023). Sistem informasi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan efisiensi. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(7). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i07.1044>
- Prayogi, D., Hendri, E., Damayanti, R., & Ilhamsyah, I. (2024). Pengaruh kompetensi dan training terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1). <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.14866>
- Purnomo, M. E., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290–300. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>

- Riva, A. (2021). Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dengan terciptanya program inovasi daerah Kabupaten Boyolali, Kabupaten Banyuwangi, dan Kabupaten Cilacap. *Jurnal Studi Inovasi*, 1(2). <https://doi.org/10.52000/jsi.v1i2.31>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sani, A. A., Pananrangi, A. R., & Juharni, J. (2024). Analisis peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai. *Adm*, 2(2). <https://doi.org/10.35965/pja.v2i2.5141>
- Sembiring, Z., & Sembiring, F. M. (2024). Peningkatan kinerja Babinsa ditinjau dari kompetensi dan pengembangan SDM. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.26874/portofolio.v21i1.388>
- Setyowati, W., & Nugroho, E. (2020). Penyusunan rencana strategis sistem informasi dan teknologi informasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman. *Journal of Information Systems for Public Health*. <https://doi.org/10.22146/jisph.24447>
- Subagyo, U., & Santoso, F. (2023). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai pada FIFGROUP dengan metode simple additive weighting. *Fahma*, 20(2). <https://doi.org/10.61805/fahma.v20i2.35>
- Sudewo, P. A., & Sulastri, B. A. (2022). Hubungan capaian jam pelajaran pengembangan kompetensi dengan kinerja pegawai aparatur sipil negara. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 7(2). <https://doi.org/10.56971/jwi.v7i2.237>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Syamil, A., Marseto, I. S., Frianto, A., Karman, A., Ulfah, F., Wardhani, P. S., Mudjijono, M., Junitasari, Permatasari, C., & Pertiwi, S. (2023). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tg42d>
- Yunus, E. Y., Hasanah, U., & Seda, F. L. (2023). Efektivitas pelayanan administrasi kependudukan melalui kanal website Go Digital (GODIGI) di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Publik*, 17(1). <https://doi.org/10.52434/jp.v17i01.180>
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2021). Penerapan electronic human resource management di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 17(1). <https://doi.org/10.53845/infokam.v17i1.285>