



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 2920-2930

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias

Sahabat Gea^{1✉}, Yamolala Zega², Syah Abadi Mendrofa³, Peringatan Harefa⁴

Universitas Nias

Email: sahabatgea1999@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Dalam mewujudkan masyarakat yang sehat maka perlu mempersiapkan kebutuhan tenaga medis yang dibutuhkan sesuai keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga medis dimaksud maka diperlukan sumber daya manusia cerdas dan terampil. Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan, Botomuzoi, Kabupaten Nias memiliki beberapa permasalahan terutama tenaga sumber daya manusia (SDM) yang kurang seperti dokter gigi yang tidak ada, ahli gizi yang tidak ada serta kompetensi yang dimiliki tidak sesuai sehingga ada tenaga kesehatan merangkap tugas. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan hasil wawancara yang diperoleh dari informan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pihak terkait dalam perbaikan dan pengembangan strategi perencanaan kebutuhan pegawai negeri sipil di sektor kesehatan yang lebih efektif dan efisien. Dengan perencanaan kebutuhan pegawai yang baik, UPTD Puskesmas Botomuzoi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, sambil memastikan bahwa pegawai memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Kata Kunci: *perencanaan, kebutuhan, SDM, Puskesmas, analisis*

Abstrak

In order to create a healthy society, it is necessary to prepare the medical personnel needed according to their expertise and skills. To meet the needs of medical personnel, intelligent and skilled human resources are needed. At the UPTD Botomuzoi District Health Center, Botomuzoi, Nias Regency, there are several problems, especially the lack of human resources (HR), such as no dentists, no nutritionists, and the competencies they have are not appropriate, so there are health workers doing double duty. Human resources are the most important part of implementing services to the community. This research aims to find out how to plan the needs of Civil Servants at the UPTD Botomuzoi Health Center, Botomuzoi District, Nias Regency. This research uses qualitative research by describing the results of interviews obtained from informants. It is hoped that the results of this research can become a basis for related parties in improving and developing more effective and efficient planning strategies for the needs of civil servants in the health sector. By planning employee needs well, the Botomuzoi Community Health Center UPTD can improve the efficiency, effectiveness and quality of health services provided to the community, while ensuring that employees have the appropriate qualifications and skills to carry out their duties.

Keywords: planning, needs, human resources, health center, analysis

PENDAHULUAN

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

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

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

Amanat Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan ditetapkan bahwa pemerintah mengatur perencanaan, pengadaan, pendayagunaan serta pembinaan

dan pengawasan mutu tenaga kesehatan terutama yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan, dimana salah satu misi Kementerian kesehatan adalah menjamin ketersediaan dan pemerataan sumber daya manusia. Ketersediaan dan pemerataan sumber daya manusia termasuk didalamnya adalah tenaga kesehatan yang mencukupi dalam jumlah, jenis dan kualitasnya serta terdistribusi secara efektif sesuai dengan kepentingan masyarakat secara adil, terutama di Daerah Tertinggal, Perbatasan dan Kepulauan (DTPK) dan daerah bermasalah kesehatan (Anonymous, 2019).

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

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

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

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

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

Pengadaan tenaga kesehatan, tenaga dokter gigi, ahli gizi dan sanitarian masih merupakan prioritas utama UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias sehingga diharapkan dapat meminimalisasi kesenjangan tenaga kesehatan. Di sisi lain, bila diperhatikan bahwa UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias masih belum memenuhi standar tenaga kesehatan seperti dokter gigi, nutrisisionis, sanitarian, analis hingga tenaga non medis yang tak kalah mendesak terutama tenaga administrasi dan keuangan.

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

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

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, karena dalam metode penelitian kualitatif peneliti turun langsung ke lapangan untuk menemukan fakta-fakta yang ada dan data yang mendalam dan mengolah data yang diperoleh dalam bentuk kalimat.

Menurut Sugiyono (2020:9) mengemukakan bahwa "metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif analisis data, bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami keunikan, mengkontruksi fenomena, dan menemukan hipotesis."

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tunggal. Menurut Sugiyono (2016:38) mengatakan bahwa variabel tunggal adalah sebagai suatu atribut, sifat atau nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian diambil kesimpulannya. Yang menjadi variabel tunggal dalam penelitian ini adalah perencanaan kebutuhan pegawai.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Pelaksanaan atau lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor UPTD Puskesmas Botomuzoi , yang beralamat di Desa Hiliwaele I, Kecamatan Botomuzoi, Kabupaten Nias.

Sumber Data

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil; buku; jurnal; artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Dalam melaksanakan penelitian ini, ada beberapa data sekunder yang dibutuhkan oleh peneliti sesuai kebutuhan, antara lain:

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

Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2019:203) instrument penelitian adalah "alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah."

Jadi, dalam hal ini peneliti adalah instrument kunci dalam penelitian itu sendiri yakni peneliti yang berperan sebagai perencana, pelaksana, menganalisis, menafsirkan data hingga pelaporan hasil penelitian. Alat yang digunakan dalam penelitian lapangan ini meliputi: Pedoman, wawancara, kamera, buku catatan, pulpen dan lain sebagainya

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, serta instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis untuk di analisa. Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:132) analisis data adalah "proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari penggalan data kemudian diorganisasikan ke dalam beberapa kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain."

Adapun teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Proses reduksi data melibatkan pemilihan dan penyaringan data yang diperoleh dari observasi, wawancara, serta dokumentasi. Data-data tersebut kemudian diolah dan difokuskan untuk memberikan makna yang lebih signifikan.
2. Penyajian data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan teks naratif sebagai bentuk utamanya, meskipun ada opsi untuk menggunakan grafik, matriks, jaringan, atau bagan. Dalam konteks penelitian ini, peneliti memilih untuk menyajikan data

dalam bentuk teks naratif. Pendekatan ini membantu dalam memvisualisasikan kondisi yang sedang berlangsung dan merancang langkah-langkah berikutnya sesuai dengan pemahaman yang telah diperoleh sebelumnya.

3. Tahap ketiga dalam analisis data kualitatif adalah proses penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang melibatkan penyusunan kesimpulan berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias

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

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

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan, ditemukan beberapa hal di lokasi penelitian terkait perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi, yaitu:

1. Perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil pada UPTD Puskesmas Botomuzoi mengikuti prosedur yang telah diatur sesuai peraturan perundang-undangan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 Tahun 2017 Tentang manajemen Pegawai Negeri. Terlebih dahulu menganalisis beban kerja dan jabatan, meninjau anggaran yang dibutuhkan dan menunggu formasi penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui instansi yang menyelenggarakan penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten

Nias.

2. Dari rumusan masalah pada penelitian ini tentang perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias harus sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan terlebih dahulu mengevaluasi dan menganalisa kebutuhan pegawai sampai pada tahap perekrutan, pemberian kompensasi, dan pelaksanaan pengembangan bagi pegawai yang dinyatakan diterima.

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

1. Menganalisa Kebutuhan Pelayanan Kesehatan
Langkah pertama adalah melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan pelayanan kesehatan di wilayah UPTD Puskesmas Botomuzoi. Ini melibatkan pengumpulan data mengenai jumlah penduduk yang dilayani, profil kesehatan masyarakat, dan jenis pelayanan kesehatan yang diperlukan.
2. Menentukan Standar Pelayanan Minimum
Menentukan standar pelayanan minimum yang harus disediakan oleh UPTD Puskesmas Botomuzoi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Standar ini akan menjadi dasar untuk menentukan kebutuhan pegawai.
3. Mengevaluasi Kinerja Pegawai Yang Sudah Ada
Tinjau kinerja pegawai yang sudah ada di UPTD Puskesmas Botomuzoi. Identifikasi kekuatan, kelemahan, dan area di mana perlu peningkatan. Evaluasi kinerja dapat membantu dalam menentukan apakah perlu penambahan pegawai atau pelatihan tambahan.
4. Mengidentifikasi Kualifikasi dan keterampilan Yang dibutuhkan
Menentukan jenis-jenis kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan oleh pegawai untuk menjalankan tugas-tugas yang ada. Misalnya, apakah dibutuhkan lebih banyak dokter, perawat, petugas administrasi, atau tenaga kesehatan masyarakat.
5. Merencanakan Penggantian Pensiunan
Identifikasi pegawai yang akan segera pensiun dan rencanakan penggantian mereka dengan merekrut atau melatih pegawai baru.

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

Berdasarkan rumusan masalah pada yaitu bagaimanakah perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? Maka dari hasil penelitian diperoleh bahwa perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias, sebagai berikut:

1. Melakukan Evaluasi Kebutuhan PNS
Pertama-tama, pihak UPTD Puskesmas Botomuzoi melakukan evaluasi kebutuhan pegawai. Ini melibatkan penilaian terhadap tugas, pekerjaan, dan proyek yang perlu dilakukan oleh PNS di UPTD Puskesmas Botomuzoi.
2. Melakukan Analisis Jabatan
UPTD Puskesmas Botomuzoi menentukan jenis-jenis jabatan yang dibutuhkan dalam instansi, termasuk dokter, perawat, apoteker, administrasi, dan tenaga medis lainnya. Dengan Analisis jabatan ini sangat membantu menentukan jumlah dan jenis PNS yang diperlukan di masing-masing posisi yang dibutuhkan.
3. Melakukan proyeksi pension PNS dan Pemutusan Hubungan Kerja
Memeriksa data Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan pensiun atau bagi tenaga medis sukarela yang akan mengundurkan diri dalam beberapa tahun ke depan. Sehingga hal ini membantu dalam merencanakan penggantian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang pensiun atau para tenaga medis sukarela yang akan mengundurkan diri.
4. Meninjau Kebijakan dan Anggaran
Memeriksa kebijakan dan anggaran yang berlaku untuk memastikan bahwa UPTD Puskesmas Botomuzoi memiliki sumber daya yang cukup untuk menambah atau menggantikan PNS yang diperlukan, terlebih anggaran operasional bagi tenaga medis sukarela.
5. Melakukan Proses Perekrutan
Setelah menentukan kebutuhan, pihak berwenang dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan proses perekrutan PNS sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. Sementara perekrutan tenaga medis sukarela dapat dilaksanakan kapan saja dengan membuka penerimaan lowongan kerja.
6. Mengevaluasi dan Melakukan Pemantauan
UPTD Puskesmas Botomuzoi secara terus menerus melakukan pemantauan kebutuhan pegawai secara berkala dan sesuaikan perencanaan jika ada perubahan dalam kebijakan atau tugas instansi.

Perencanaan kebutuhan pegawai negeri sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias harus selaras dengan kebijakan dan peraturan

yang berlaku di tingkat Kabupaten dan Provinsi, serta memastikan bahwa PNS yang direkrut memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat setempat. Selalu penting untuk berkonsultasi dengan otoritas yang berwenang dan departemen sumber daya manusia terkait untuk memastikan perencanaan kebutuhan pegawai PNS berjalan dengan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di UPTD Puskesmas Botomuzoi, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

Perencanaan kebutuhan pegawai di UPTD Puskesmas Botomuzoi merupakan langkah strategis yang sangat penting dalam penempatan sumber daya manusia yang bertujuan untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam bidang pelayanan kesehatan yang berkualitas dapat terus diberikan kepada masyarakat. Dengan perencanaan kebutuhan pegawai yang baik, UPTD Puskesmas Botomuzoi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan kesehatan.

Perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Botomuzoi berpedoman pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Perencanaan kebutuhan pegawai disesuaikan dengan kebutuhan layanan kesehatan di UPTD Puskesmas Botomuzoi, menggantikan pegawai yang memasuki pensiunan serta memenuhi posisi jabatan yang kosong sehingga tingkat kelemahan dan kesalahan dalam perekrutan sangat minim.

Saran

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

1. Disarankan kepada pimpinan UPTD Puskesmas Botomuzoi agar memprogramkan kesejahteraan para pegawai sehingga para pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Diharapkan kepada pimpinan UPTD Puskesmas Botomuzoi agar melibatkan kepala UPTD, komite kesehatan, dalam proses perencanaan. Pendapat dan masukan dari berbagai pihak dapat membantu dalam merumuskan rencana yang lebih komprehensif dan mendapatkan dukungan yang lebih besar.
3. Diharapkan kepada pimpinan UPTD Puskesmas Botomuzoi agar selalu meningkatkan

mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat dengan demikian visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Nias melalui Dinas Kesehatan dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous. (2019). Profil Dinas Kesehatan. Kabupaten Minahasa. Dinkes. Minahasa.
- Arikunto, Suharsimi., Suhardjono, Supardi. (2018). Penelitian Tindakan Kelas. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Denzim & Lincoln, (2018). Metode Penelitian Kualitatif, Kencana, Jakarta.
- Fransisko Hendraldo Iwang, (2021), Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Beban Kerja Dalam Menunjang Efisiensi Pelayanan Rekam Medis di Puskesmas, Karya Tulis Ilmiah, Makassar.
- Glasson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative. Malang: UIN Malang Press.
- Handoko, T. Hani. (2018). Manajemen. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Hardi Pramoto & Retnowati. (2018). Analisis Beban Kerja. Gudang Penerbit Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawain Negara.
- Hariandja, Marihot T.E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Herujito Yayat. M. (2019). Dasar-dasar Manajemen. Edisi 1. Jakarta: BPFE.
- I Ketut Eggy Yudistia Putra. (2019). Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 11 No. 2.