

**ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN
PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS AMPARITA
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG*****Analysis Of Employee Development To Improve Health Services In The Health Center
Amparita Sub-district Tellu Limpoe Sidenreng Rappang District***

Andriyansyah*, Syarifuddin Yusuf, Ayu Dwi Putri Rusman
Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas
Muhammadiyah Parepare

*(Email: andrianca99@gmail.com)

ABSTRAK

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP-N) 2005 - 2025, dinyatakan bahwa dalam mewujudkan tenaga kesehatan yang berkualitas dan berdaya saing, maka kesehatan bersama-sama dengan pendidikan dan peningkatan daya beli keluarga/masyarakat adalah tiga pilar utama untuk meningkatkan kualitas tenaga kesehatan dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah studi lanjut, pelatihan dan promosi jabatan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan di Puskesmas Amparita Kabupaten Sidrap. Jenis penelitian adalah *kuantitatif* dengan pendekatan *deskriptif*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Amparita sebanyak 121 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Purposive sampling* dengan cara menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi sehingga mendapat jumlah sampel 41 responden. Analisis data dengan menggunakan analisis univariat. Hasil penelitian yakni studi lanjut, pelatihan dan promosi jabatan memberi kontribusi terhadap pengembangan Sumber Tenaga kesehatan Hasil penelitian tentang studi lanjut menunjukkan bahwa pengembangan tenaga kesehatan untuk studi lanjutan untuk kriteria studi lanjutan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan yaitu masing-masing baik 34,1%. Kemudian hasil penelitian tentang pelatihan menunjukkan bahwa pengembangan pegawai berdasarkan pelatihan untuk kriteria pelatihan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan yaitu baik 24 (58,5%). Hasil penelitian tentang promosi jabatan menunjukkan kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan yaitu baik 38 (92,7%) Dari hasil penelitian dari ketiga variabel tersebut yaitu masing-masing berada pada kategori baik, maka dapat dikatakan jika pengembangan pegawai dalam hal ini dengan studi lanjut, pelatihan dan promosi jabatan dapat meningkatkan pelayanan kesehatan. Disarankan kepada pihak penentu kebijakan agar dapat memperbanyak kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan guna menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan dan epada para pegawai agar dapat mengembangkan diri dengan adanya kesempatan yang diberikan kepada mereka untuk mengikuti kegiatan seperti pelatihan yang diberikan.

Kata kunci: Pengembangan, studi lanjut, pelatihan, pelayanan kesehatan

ABSTRACT

The long-term national development plan for 2005-2025 states that and to realize qualifed and competitive health workes,health together with education and inrcreasing the purchasing power ofcommunity families are the three main pillars to improve the quality of health workers and the indonesian human development index.To find out if further studies,training and promotion have contributed to the development of health workers in the amparita puskesmas n the district of sidrap.Quantitative research with descriptive apparoach,the entire population of health workers in the amparita puskesmas as many as 121 sampling techniques were taken using the purposive sampling method by determining the creteria for inclusion and exclusion sp that a sample of 41 respondents Ws obtained. Data analysis using univariate analysis. The results of the study were further studies,training and promotion promoted the development of health workers or the results of researsh on furher studies show that the development of health workres that are both 34,1% good. Then the

results of research on training shows that employee development contributes to the development of health workres that is good 24 58,5%. Research on job promotion shows that employee development contributes to health workres, which is good 38 92,7%. From the results of the research of these three variables each is in good category, it can be said if employee development in this case further sudty,training and promotion improve health services.It is recommended to policy makers to increase opportunities for employees to participate in training in order to add insight,knowledge and skills.

Keywords : *Development, further study, training, health services*

PENDAHULUAN

Pelayanan Kesehatan merupakan upaya yang diberikan oleh Puskesmas kepada masyarakat, mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan, pelaporan, dan dituangkan dalam suatu sistem.¹ Tenaga Kesehatan dimana setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.²

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP-N) 2005 - 2025, dinyatakan bahwa dalam mewujudkan tenaga kesehatan yang berkualitas dan berdaya saing, maka kesehatan bersama-sama dengan pendidikan dan peningkatan daya beli keluarga/masyarakat adalah tiga pilar utama untuk meningkatkan kualitas tenaga kesehatan dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia.³ Upaya pengembangan tenaga kesehatan merupakan salah satu pilar dalam pelaksanaan reformasi pembangunan kesehatan yang diharapkan dapat lebih dipercepat dan lebih bersinergi antara pusat dan daerah melalui upaya distribusi, pemerataan, dan retensi penyebaran tenaga kesehatan agar tujuan dan sasaran pembangunan kesehatan jangka menengah dan jangka panjang dapat tercapai.

salah satu upaya yang dilakukan untuk merancang terpenuhinya jumlah, mutu, dan persebaran tenaga kesehatan terutama di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan dan daerah kepulauan adalah dengan memperbaiki kualitas perencanaan tenaga kesehatan.⁴

Studi lanjut untuk membentuk keahlian dan keterampilan tenaga kesehatan di bidang-bidang teknologi yang strategis serta mengantisipasi timbulnya kesenjangan keahlian sebagai akibat kemajuan teknologi. Pelatihan secara konvensional dalam kelompok besar umumnya tidak banyak memberikan perbaikan, pelatihan kelompok kecil, umumnya akan lebih bermanfaat, apalagi disertai dengan pemantauan dan supervisi. Namun masalah yang sering dijumpai adalah walaupun tenaga kesehatan memiliki masa kerja yang lama dan mempunyai dasar pendidikan yang sesuai dengan bidangnya ternyata masih ditemui masalah baik dalam manajemen maupun dalam pelayanan kesehatan. Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta

memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar.

Promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan menambah pengalaman baru di lingkungan kerja puskesmas. Puskesmas sebagai sarana upaya pelayanan primer merupakan salah satu prioritas perhatian kesehatan utama dalam pembangunan kesehatan yang terus ditingkatkan dari tahun ke tahun baik dari kualitas maupun kuantitas. Hal ini ditunjukkan agar pelayanan kesehatan dapat terjangkau oleh masyarakat dan merata khususnya di daerah terpencil, perbatasan dan kepulauan.⁵

Berdasarkan data Dinkes Tahun 2015 tercatat jumlah Puskesmas di Sulawesi Selatan sebanyak 453 unit yang terdiri dari 263 Puskesmas Perawatan dan 190 non Perawatan. Keberadaan Puskesmas tersebut didukung oleh puskesmas pembantu sebanyak 1.230 unit. Sedangkan ditingkat rujukan, jumlah RS yang ada di provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 88 RS Pendidikan, 6 Rs milik pemerintah Provinsi, 26 RS milik Pemerintah Kabupaten/Kota, 7 RS milik TNI/Polri dan 45 RS milik Swasta. Pengembangan Tenaga Kesehatan yang berkualitas dan proporsional juga memegang peranan penting dalam Pembangunan Kesehatan. Hingga tahun 2015 Rasio Dokter Umum 17/100.000 penduduk artinya setiap 100.000 penduduk Sulawesi Selatan dilayani 17 dokter umum, rasio dokter spesialis 11 per 100.000 penduduk, rasio dokter gigi 8 per 100.000 penduduk, rasio perawat 136 per 100.000 penduduk, rasio bidan 59 per 100.000, rasio ahli gizi 12 per 100.000 penduduk, rasio ahli sanitasi 9 per 100.000 penduduk, rasio

apoteker 9 per 100.000 penduduk dan rasio tenaga kesehatan masyarakat mencapai 18 per 100.000 penduduk. Pencapaian rasio ini bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan yang cukup berarti dan bila dibandingkan dengan target 2015, rasio tenaga kesehatan tersebut diatas sudah hampir mencapai target namun yang masih perlu mendapat perhatian adalah distribusi tenaga kesehatan secara proporsional sehingga pelayanan kesehatan di Sulawesi Selatan khususnya pada Daerah Tertinggal, Pedalaman dan Kepulauan (DTPK) dapat berjalan secara optimal.⁶

Berdasarkan survey awal yang saya lakukan di Puskesmas Amparita terdapat 121 jumlah tenaga kesehatan yang terdiri dari 41 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 80 tenaga kesehatan yang berstatus honorer di Puskesmas Amparita terlihat belum menampakkan pelayanan kesehatan yang merata ke seluruh tingkat masyarakat, serta pembagian kerja yang tidak sesuai dengan profesionalisme sehingga berdampak pada tidak efektif dan efisiensinya pelayanan kesehatan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *kuantitatif* dengan pendekatan *deskriptif*, lokasi penelitian ini adalah di Wilayah Kerja Puskesmas Amparita Kabupaten Sidrap. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas

Amparita. Puskesmas ini merupakan puskesmas yang terletak di Kecamatan Tellu Limpo Kab. Sidrap. Penelitian dilakukan pada bulan Juni – Juli 2018. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Purposive sampling* sebanyak 41 responden, dengan kriteria inklusi pegawai Puskesmas Amparita yang telah tercatat sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara), kriteria eksklusinya pegawai Puskesmas Amparita yang belum tercatat sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan metode wawancara dengan analisis univariate bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan umur yang tertinggi yaitu umur 30-39 tahun sebanyak 19 responden (46,3%), dan yang terendah yaitu umur 50-59 tahun sebanyak 3 responden (7,3%). Distribusi responden yang ada di Puskesmas Amparita menurut jenis kelamin yang tertinggi berada pada perempuan yaitu 34 orang (82,9%) dan yang terendah yaitu 7 orang (17,1%), oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin perempuan 34 responden dan yang berjenis kelamin laki-laki hanya 7 responden, sehingga jika dilihat dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan di puskesmas amparita sangat berperan dalam puskesmas tersebut karena rata-rata responden hanya berjenis kelamin

perempuan. Sedangkan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ada di puskesmas amparita tertinggi tamat S1-S2 sebanyak 19 orang (46,34%) dimana S1-S2 keperawatan sebanyak 4 responden (9,76%), S1 gizi sebanyak 1 responden (2,44%), S1 admikes sebanyak 3 responden (7,32%), S1 promkes sebanyak 1 responden (2,44%), S1 apoteker sebanyak 1 responden (2,44%), D4-D1 kebidanan sebanyak 12 responden (29,27%), D4-D1 keperawatan sebanyak 9 responden (21,95%), D3 perawat gigi sebanyak 2 responden (4,88%), serta D3 analisi sebanyak 1 responden (2,44%), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan terakhir responden di Puskesmas Amparita adalah diploma, oleh karena itu diharapkan kepada responden agar meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi lagi agar di puskesmas tersebut dapat menjadi lebih meningkat lagi dengan adanya pendidikan lanjutan.

Pada Tabel 1 diperoleh distribusi responden berdasarkan masa kerja yang ada di Puskesmas Amparita menurut masa kerja yang tertinggi dengan kategori 0-10 tahun orang (56,1%) dan yang terendah dengan kategori 11-20 Tahun 5 orang (12,2%).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diperoleh distribusi responden berdasarkan jawaban tentang pelayanan Tabel 2 Menunjukkan bahwa dari 41 responden yang ada di Puskesmas Amparita sebanyak 38 responden (92,7%) kategori baik, 3 responden (7,3%) kategori kurang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diperoleh distribusi responden berdasarkan jawaban tentang studi lanjut Tabel 3 Menunjukkan bahwa dari 41 responden yang ada di Puskesmas Amparita sebanyak 27 responden (65,9%) kategori baik, 14 responden (34,1%) kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya rata-rata responden menilai baik adanya studi lanjut memberi kontribusi terhadap kualitas kerja, motivasi kerja, penjurangan karier, kreativitas kerja dan kesejahteraan. Dengan kategori studi lanjut memberi kontribusi terhadap pengembangan pegawai tenaga kesehatan di puskesmas amparita rata-rata responden menjawab kategori kurang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diperoleh distribusi responden berdasarkan jawaban tentang pelatihan dapat Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 41 responden yang ada di puskesmas amparita sebanyak 24 responden (58,5%) kategori baik, 17 responden (41,5%) kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya rata-rata responden menilai dengan baik adanya pelatihan memberi kontribusi terhadap kualitas kerja, kesejahteraan, motivasi kerja, penjurangan karier, dan kreativitas kerja. Dengan kategori pelatihan memberi kontribusi terhadap pengembangan pegawai tenaga kesehatan di puskesmas amparita karena rata-rata responden menjawab kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Amparita Kabupaten

Sidenreng Rappang, maka diperoleh distribusi responden berdasarkan jawaban tentang promosi jabatan Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 41 responden yang ada di puskesmas Amparita sebanyak 38 responden (92,7%) kategori baik, 3 responden (7,3%) kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya rata-rata responden menilai dengan baik adanya promosi jabatan memberi kontribusi terhadap motivasi kerja, penjurangan karier, kreativitas kerja, kesejahteraan dan kualitas kerja. Dengan kategori promosi jabatan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan di Puskesmas Amparita karena rata-rata responden menjawab kategori baik.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang studi lanjut menunjukkan bahwa pengembangan tenaga kesehatan untuk studi lanjutan untuk kriteria studi lanjutan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan yaitu masing-masing baik 65,9%. Kemudian hasil penelitian tentang pelatihan menunjukkan bahwa pengembangan pegawai berdasarkan pelatihan untuk kriteria pelatihan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan yaitu baik 24 (58,5%), kurang 17 (41,5%). Kemudian hasil penelitian tentang promosi jabatan menunjukkan bahwa pengembangan pegawai berdasarkan promosi jabatan untuk kriteria promosi jabatan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan yaitu baik 38 (92,7%), kurang 3 (7,3%).

Dari hasil penelitian dari ketiga variabel tersebut yaitu masing-masing berada

pada kategori baik, maka dapat dikatakan jika pengembangan pegawai dalam hal ini dengan studi lanjut dan pelatihan dapat meningkatkan pelayanan kesehatan. Dimana pengembangan sistem pendidikan tenaga kesehatan adalah untuk membentuk keahlian dan keterampilan tenaga kesehatan di bidang teknologi yang strategis serta mengantisipasi timbulnya kesenjangan keahlian sebagai akibat kemajuan teknologi, investasi pendidikan merupakan kegiatan yang dapat dinilai stock manusia, dimana nilai stock manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja khususnya dalam hal pelayanan kesehatan. Selain itu Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kesehatan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 responden sebagian ada yang pernah mengikuti studi lanjut disamping itu sendiri responden tidak mempunyai keinginan untuk melanjutkan pendidikannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan tenaga kesehatan untuk studi lanjutan untuk kriteria studi lanjutan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan yaitu masing-masing baik 65,9%. Selanjutnya dari hasil penelitian pula di peroleh bahwa di puskesmas amparita tingkat pendidikan paling banyak dari 41 responden sebanyak 22 (53,7%) orang dengan pendidikan

Diploma, Pendidikan S1-S2 19 orang (46,34%). Dari gambaran di atas perlu adanya usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pegawai dengan peningkatan jenjang pendidikan bagi tenaga kesehatan.

Berdasarkan pertanyaan pada kuesioner, responden mengatakan baik adanya pelatihan memberi kontribusi terhadap kualitas kerja, kesejahteraan, motivasi kerja, penjenjangan karier, dan kreativitas kerja. Dengan kategori pelatihan memberi kontribusi terhadap pengembangan pegawai tenaga kesehatan di puskesmas amparita karena rata-rata responden menjawab kategori baik. Pengembangan sistem pendidikan tenaga kesehatan adalah untuk membentuk keahlian dan keterampilan tenaga kesehatan di bidang teknologi yang strategis serta mengantisipasi timbulnya kesenjangan keahlian sebagai akibat kemajuan teknologi, investasi pendidikan merupakan kegiatan yang dapat dinilai stock manusia, dimana nilai stock manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk pendidikan diharapkan dapat meningkatkan berbagai bentuk nilai berupa peningkatan penghasilan individu, peningkatan produktivitas kerja, dan peningkatan nilai rasional (*social benefit*) individu dibandingkan dengan sebelum mengecap pendidikan.⁷

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan pegawai berdasarkan pelatihan untuk kriteria pelatihan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan yaitu baik 24 (58,5%), kurang 17 (41,5%). Pelatihan dimaksudkan untuk memberi

kepuasan psikologis para pegawai mengingat peranan faktor manusia didalam organisasi atau perusahaan sangat penting Latihan dan pendidikan sangat perlu baik bagi pegawai baru maupun pegawai lama. Sedangkan dikemukakan dalam UU No 8 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pre service training (latihan pra jabatan). Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang pegawai untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu pegawai tetapi juga pada organisasi. Pelatihan harus berkualitas tinggi, dana yang cukup, dievaluasi secara regular dan didesain untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia kesehatan secara proporsional dan berdasarkan kebijakan yang jelas dari perencanaan. pelatihan tenaga kesehatan merupakan salah satu cara dalam pengembangan sumber daya manusia kesehatan.⁸

Berdasarkan pertanyaan pada kuesioner, responden mengatakan baik adanya pelatihan memberi kontribusi terhadap kualitas kerja, kesejahteraan, motivasi kerja, penjenjangan karier, dan kreativitas kerja. Dengan kategori pelatihan memberi kontribusi terhadap pengembangan pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Amparita karena rata-rata responden menjawab kategori baik. Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kesehatan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam

kesehatan. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja kesehatan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja kesehatan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia kesehatan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi kesehatan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kesehatan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan tenaga kesehatan berdasarkan promosi jabatan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan yaitu baik 29 (70,7%), kurang 12 (29,4%). Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya rata-rata responden menilai dengan baik adanya promosi jabatan memberi kontribusi terhadap motivasi kerja, penjenjangan karier, kreativitas kerja, kesejahteraan dan kualitas kerja. Dengan kategori promosi jabatan memberi kontribusi terhadap pengembangan tenaga kesehatan di puskesmas suppa karena rata-rata responden menjawab kategori baik.

Promosi jabatan adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk beraktifitas aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju, sifat dasar manusia pada umumnya ingin menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju didalam suatu organisasi dinamakan dengan promosi (penaikan jabatan). Promosi jabatan

pada tenaga kesehatan akan mempengaruhi pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam akan aktivitas kerja ditempat kerjanya yang tentunya akan adanya pengamanan pengetahuan yang dimiliki petugas sehingga dapat melaksanakan berbagai aktivitas kerja dengan pencapaian hasil kerja yang lebih maksimal terutama dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang lebih komprehensif dan profesional. Promosi jabatan adalah apabila telah dianggap mempunyai potensi atau biasanya berdasarkan kinerja yang telah ditunjukkan perawat.⁹ Menerapkan sistem promosi yang benar-benar didasarkan atas berbagai kriteria yang jelas, objektif dan adil. Penerapan mekanisme sistem promosi pegawai secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang ada, akan memberikan kepuasan bagi segenap perawat yang akhirnya akan memotivasi mereka untuk lebih meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta ketrampilan dalam rangka mempertinggi prestasi kerjanya, guna mencapai karir yang lebih tinggi, sehingga akan memberikan kontribusi yang besar dalam usaha mencapai kinerja yang lebih tinggi bagi rumah sakit dalam melaksanakan tugasnya.

Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan. Riset memperlihatkan bahwa

kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasi yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.¹⁰ Berdasarkan pertanyaan pada kuesioner, responden mengatakan baik adanya promosi jabatan memberi kontribusi terhadap kualitas kerja, kesejahteraan, motivasi kerja, penjurangan karier, dan kreativitas kerja. Dengan kategori pelatihan memberi kontribusi terhadap pengembangan pegawai tenaga kesehatan di puskesmas amparita karena rata-rata responden menjawab kategori baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari 41 responden yang ada di Puskesmas Amparita maka dapat ditarik kesimpulan dari tiga variabel yaitu studi lanjut, pelatihan dan promosi jabatan dapat memberi kontribusi terhadap Pengembangan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Amparita Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang. Disarankan kepada pihak penentu kebijakan agar dapat memperbanyak kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan guna menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan. Kepada para pegawai agar dapat mengembangkan diri dengan adanya kesempatan yang diberikan kepada mereka untuk mengikuti kegiatan seperti pelatihan yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

1. Permenkes RI. Pusat Kesehatan Masyarakat Jakarta : Kemenkes RI; 2014.
2. UU RI. Tenaga Kesehatan Jakarta : Kemenkes RI; 2014. Diunduh melalui [www.jogloabang .com] [Diakses pada tanggal 08 April 2018].
3. RPJN. Rencana Pembangunan Tenaga Kesehatan; 2011.
4. Guspianto. Analisis Penyusunan Rencana Kebutuhan Tenaga Kesehatan Puskesmas Di Kabupaten Muaro Jambi. Kesehatan Masyarakat FKIK UNSOED Purwokerto; 2012.
5. Aries A. Pengembangan Sistem Informasi Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Puskesmas Berdasarkan Beban Kerja di Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Tesis. Program Pasca Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia; 2009.
6. Dinkes Sulawesi Selatan. Profile Kesehatan. Makassar : Dinkes Provinsi Sulawesi-Selatan; 2014.
7. Anggun KS. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, Dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik Di Sumatera Barat. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang; 2011.
8. Reza WR, Titik N. Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga kesehatan Pada Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta; 2015 : 6(2).
9. Bastian P, Mochammad AM, Ika R. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya; 2016; 32(1)
10. Tukimin. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan. Majalah Ilmiah Kultura Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah; 2014:15(1).
11. Debra S. S. Rumengan. 2015. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Pada Peserta BPJS Kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kecamatan Mapanget Kota Manado.
12. IGA Trimurti. Analisis Hubungan Persepsi Pasien Tentang Mutu pelayanan dengan Minat Pemanfaatan Ulang Pelayanan rawat Jalan Puskesmas Pandanaran Kota Semarang; 2008.
13. Nurpeni. Pengembangan Tenaga Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi; 2010.

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja Pegawai Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang

Karakteristik	Frekuensi (f)	%
Umur (tahun)		
20 – 29	4	9,8
30 – 39	19	46,3
40 – 49	15	36,6
50 – 59	3	7,3
Total	41	100,0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	17,7
Perempuan	34	82,93
Total	41	100,0
Pendidikan		
Diploma	22	53,7
S1	18	43,9
S2	1	2,4
Total	41	100,0
Masa Kerja		
0-10	23	56,1
11-20	5	12,2
21-30	13	31,7
Total	41	100,0

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pelayanan Kesehatan Pegawai Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang

Pelayanan Kesehatan	Frekuensi	(%)
Baik	38	92,7
Kurang	3	7,3
Total	41	100,00

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Studi Lanjut Pegawai Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang

Studi Lanjut	Frekuensi	(%)
Baik	27	65,9
Kurang	14	34,1
Total	41	100,00

Tabel 4. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan Pegawai Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang

Pelatihan	Frekuensi	(%)
Baik	24	58,5
Kurang	17	41,5
Total	41	100,00

Tabel 5. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Promosi Jabatan
Pegawai Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang

Promosi Jabatan	Frekuensi	(%)
Baik	38	92.7
Kurang	3	7.3
Total	41	100,00