

# ANALISIS SWOT DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PUSKESMAS DONDO KECAMATAN DONDO KABUPATEN TOLI-TOLI

---

I Kadek Wartana, Samsir

---

Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu

## Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan. Pengembangan manajemen sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan perubahan baik pegawai, teknologi pekerjaan maupun organisasi. Hal ini juga berpengaruh dalam pelayanan yang akan diberikan oleh petugas kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk diketahuinya Analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu bertujuan untuk menganalisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli Sulawesi Tengah.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, dari keseluruhan responden berpendapat bahwa kekuatan dalam pengembangan sumber daya manusia, yang mengatakan baik 29 responden (55.8%) dan kurang baik 23 responden (44.2%), kelemahan dalam pengembangan sumber daya manusia yang mengatakan baik 45 responden (86.5%) dan kurang baik 7 responden (13.5%), peluang dalam pengembangan sumber daya manusia yang mengatakan baik 46 responden (88.5%) dan kurang baik 6 responden (11.5%) dan ancaman dalam pengembangan sumber daya manusia yang mengatakan baik 28 responden (53.8%) dan kurang baik 24 responden (46.2%) .

Sebagian besar penggunaan analisis SWOT, berupa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengembangan sumber daya manusia belum maksimal, sebaiknya pihak puskesmas harus lebih memerhatikan pengembangan sumber daya manusia yang ada di Puskesmas Dondo tersebut, demi untuk mengukuhkan setiap program-program yang ada. Dibutuhkan peran serta kerjasama dari pemerintah pusat atau Dinas Kesehatan Kabupaten Toli-Toli untuk melakukan pelatihan secara bertahap keseluruhan pegawai yang ada di Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli.

Kata Kunci: Analisis, SWOT, Pengembangan, SDM.

## Pendahuluan

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi, “tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/ perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang”. Oleh karena itu disini diperlukan adanya langkah-langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan (Riva'i Veithzal, 2010)

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*) merupakan

proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan dimasa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia. Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi *demand* sumber daya manusia yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam keefektifan organisasi dapat tercapai (Michael Armstrong, 2009).

disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam keefektifan organisasi dapat tercapai (Michael Armstrong, 2009).

Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelolah ilmu pengetahuan dan kemajuan dibidang teknologi sebagai salah satu pijakan utama dalam mengembangkan perusahaan. Dengan berlandaskan pada perkembangan ilmu pengetahuan dan penerapan teknologi yang aktual, perusahaan akan memiliki modal yang penting dan utama dalam berkompetensi, sebagai komponen dasar untuk bersaing dalam industri yang lebih besar.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong perusahaan untuk mencari jalan atau cara usaha yang lebih efektif dan lebih efisien. Sebagai respon atas hal tersebut, maka perusahaan harus secara berkala dan berkesinambungan melakukan pengembangan SDM, baik SDM yang baru bergabung, maupun SDM yang telah ada dalam instansi tersebut (Michael Armstrong, 2009).

Sejalan dengan perkembangan tersebut, maka pelaksanaan berbagai usaha yang dilakukan perusahaan harus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada dalam masyarakat. Dengan adanya kemajuan tersebut, tugas pekerjaan yang diemban semakin berat dan membutuhkan spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang spesifik, sehingga dibutuhkan tenaga-tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan spesifikasi serta keahlian yang spesifik pula. Untuk menjamin tiap bidang pekerjaan dalam suatu perusahaan dilaksanakan oleh pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya, maka pengembangan SDM atau pegawai yang ada dalam perusahaan (Michael Armstrong, 2009).

Pengembangan SDM juga merupakan suatu efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Pengembangan mengacu pada masalah staf dan masalah personal adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Andrew F. Sikula, 2012).

Prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kuantitas dan kemampuan kerja pegawai, namun hal tersebut dapat dikatakan berhasil apabila sudah diprogram terlebih dahulu. Agar kegiatan pengembangan yang sudah dirancang dan direncanakan itu bisa dilaksanakan secara efektif, maka manajer sebaiknya memberikan rangsangan atau harapan kepada pegawai yang akan mengikuti program pengembangan (Andrew F. Sikula, 2012).

Dalam suatu program pengembangan perlu adanya suatu pengukuran untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dari pelaksanaan pengembangan tersebut. Kegiatan pengukuran ini

bukanlah suatu tugas yang mudah, karena hasil-hasil dari program pengembangan tidak selalu dibedakan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perubahan-perubahan yang menguntungkan manajer. Perubahan-perubahan dalam pelaksanaan pekerjaan itu mungkin hanya dapat diketahui setelah jangka waktu yang lama. Keberhasilan program pengembangan juga dapat dipandang dari sudut biaya atau dari sudut produktivitas suatu kesatuan atau dari seluruh organisasi (Andrew F. Sikula, 2012).

Analisa SWOT (*SWOT Analysis*) adalah suatu metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang menjadi kekuatan (*Strengths*), Kelemahan (*Weaknesses*), Peluang (*Opportunities*), dan Ancaman (*Threats*) yang mungkin terjadi dalam mencapai suatu tujuan dari kegiatan proyek/kegiatan usaha atau institusi/lembaga dalam skala yang lebih luas. Untuk keperluan tersebut diperlukan kajian dari aspek lingkungan baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal yang mempengaruhi pola strategi institusi/lembaga dalam mencapai tujuan (Siagian, 2014).

Strategi-strategi baru yang inovatif harus dikembangkan untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan akan melakukan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat mendatang khususnya pada abad 21 dan setelahnya. Untuk melakukan hal ini, antara lain dibutuhkan sebuah pengujian mengenai bukan saja lingkungan lembaga pendidikan itu sendiri tetapi juga lingkungan eksternalnya (Brodhead, 2011).

Adapun jumlah petugas/sfat medis maupun non medis yang ada di Puskesmas Dondo terdiri atas dokter umum 1 orang, perawat 20 orang, bidan 11 orang, farmasi (apoteker) 2 orang, SKM 16 orang, analis 1 orang dan tenaga non kesehatan 1 orang (Profil Puskesmas Tinabogan, 2015)

Puskesmas Dondo merupakan puskesmas rawat inap yang terletak di Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli, upaya pelayanan kesehatan yang telah dilakukan oleh Puskesmas Dondo belum terlaksana secara maksimal, itu dikarenakan oleh beberapa faktor yaitu salah satunya sumber daya manusia, tenaga kesehatan (pegawai) Puskesmas Dondo yang masih bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (profesi), sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal, berdampak pada kinerja pegawai Puskesmas Dondo yang tidak berkualitas.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Puskesmas dengan judul: "Analisis SWOT Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Dondo".

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian deskriptif dengan maksud untuk menganalisis pengembangan SDM di Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli pada bulan September 2016.

Kekuatan (*strength*) diartikan sebagai kemampuan dalam menggunakan gaya pengembangan SDM. Kelemahan (*weaknesses*) adalah terdapatnya kekurangan pada kondisi internal puskesmas, akibatnya kegiatan-kegiatan puskesmas belum maksimal terlaksana, disebabkan oleh orang-orang baru yang belum terampil, belum memiliki pengetahuan yang cukup mengenal puskesmas dan pegawai kurang kreatif, peluang (*opportunity*) adalah faktor lingkungan luar yang positif, yang dapat dan mampu mengarahkan kegiatan puskesmas.

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara pada responden dengan menggunakan kuesioner Analisis SWOT dalam pengembangan SDM. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil survei di pegawai Puskesmas Dondo dan Profil Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data diperoleh berdasarkan hasil survei dan rekapitulasi kuesioner yang dibagikan untuk pegawai di Puskesmas Dondo dan Profil Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli Tahun 2016.

## Hasil Penelitian

Untuk mengidentifikasi Analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli Sulawesi Tengah. Penelitian menggunakan uraian tugas, struktur penempatan pegawai, dokumen dan laporan. Berikut ini dijabarkan mengenai hasil penelitian tersebut yaitu karakteristik Puskesmas Dondo, Analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo.

Hasil penelitian ini akan dibahas dengan berdasarkan tabel frekuensi yang meliputi:

### 1. Karakteristik responden

Pada penelitian ini karakteristik responden mencakup semua pegawai yang di Puskesmas Dondo, sebagai berikut:

#### Umur Pegawai Puskesmas Dondo

Berdasarkan hasil temuan lapangan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pegawai atau petugas Puskesmas Dondo terdiri dari 52 pegawai dan diantara 52 pegawai, ada 15 pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya.

Tabel 1 Distribusi frekuensi responden menurut umur pada pegawai Puskesmas Dondo. 2016.

No	Umur Responden	frekuensi	Persentase (%)
1	Remaja akhir 22-25	18	34.6
2	Dewasa awal 26-35	27	51.9
3	Dewasa akhir 36-45	4	7.7
4	Lansia awal 46-55	3	5.8
Total		52	100,0

Sumber: Data Primer

Pegawai Puskesmas Dondo kebanyakan dari kaula muda yang termasuk dalam kategori dewasa awal dibandingkan dari kaula remaja akhir, dewasa akhir dan lansia awal, yang mana 27 pegawai dewasa awal, 18 pegawai remaja akhir, 4 pegawai dewasa akhir dan 3 pegawai lansia awal, Depkes RI 2009 mengkategorikan 22-25 tahun (remaja akhir), 26-35 tahun (dewasa awal), 36-45 tahun (dewasa akhir), dan 46-55 tahun (lansia awal). Dan diantara 52 pegawai Puskesmas yang ada, tentu terdiri dari bermacam-macam profesi dan tentunya gelar yang berbeda-beda dari pendidikan terakhirnya masing-masing.

Tabel 2 Distribusi frekuensi responden menurut pendidikan pada pegawai Puskesmas Dondo. 2016

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Analisis	1	1.9
2	D3 Farmasi	2	3.8
3	D3 Kebidanan	11	21.2
4	D3 Keperawatan	18	34.6
5	Dokter	1	1.9
6	S.Kep	2	3.8
7	SKM	16	30.8
8	SMA	1	1.9
Total		52	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 2 mengatakan bahwa pegawai Puskesmas Dondo terdiri dari, Analis 1 orang, D3 Farmasi 2 orang, D3 Kebidanan 11 orang, D3 Keperawatan 18 orang, Dokter 1 orang, S.Kep 2 orang, SKM 16 orang, dan SMA 1 orang.

Tabel 3 Distribusi frekuensi responden menurut jabatan pada pegawai Puskesmas Dondo. 2016

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Bendahara	1	1.9
2	KAPUS	1	1.9
3	Sekretaris	1	1.9
4	Sopir Ambulance	1	1.9
5	Tata Usaha	6	11.5
6	Unit 1 Gizi	3	5.8
7	Unit 1 Imunisasi	7	13.5
8	Unit 1 KIA, KB	9	17.3
9	Unit 2 P2TB & Kusta	6	11.5
10	Unit 3 Gimul	3	5.8
11	Unit 3 Usila	1	1.9
12	Unit 4 Farmasi	2	3.8
13	Unit 4 Lab	1	1.9
14	Unit 4 Orkes Jiwa	1	1.9
15	Unit 4 pengobatan, PHN, PSM	3	5.8
16	Unit 4 Promkes & Kesling	6	11.5
Total		52	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 3 mengatakan bahwa pegawai Puskesmas Dondo mempunyai jabatan dan tugas masing-masing yang terdiri dari Bendahara 1 orang, Kapus 1 orang, Sekretaris 1 orang, Sopir Ambulance 1 orang, Tata usaha 6 orang, Unit 1 gizi 3 orang, Unit 1 imunisasi 7 orang, Unit 1 KIB & KB 9 orang, Unit 2 P2TB & Kusta 6 orang, Unit 3 gimul 3 orang, Unit 3 usila 1 orang, Unit 4 farmasi 2 orang, Unit orkes jiwa 1 orang, Unit 4 pengobatan 1 orang, Unit 4 PHN 1 orang, Unit 4 PSM 1 orang dan Unit Promkes & Kesling 6 orang.

## 2. Analisis Univariat

Hasil penelitian ini akan dibahas dengan melihat distribusi frekuensi dari variabel yaitu:

- a. Kekuatan (*stength*) dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo.

Berdasarkan hasil penelitian maka secara keseluruhan kemudian ditetapkan 2 kategori berdasarkan nilai median (4) yaitu dikatakan baik jika  $\geq$  median, dan dikatakan kurang baik apabila  $<$  median.

Tabel 4 Distriusi frekuensi responden menurut kekuatan (*stength*) pegawai Puskesmas Dondo. 2016.

No	Kekuatan ( <i>stength</i> )	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	23	44.2
2	Baik	29	55.8
Total		52	100,0

Sumber: Data Primer

Di tabel 4 mengatakan bahwa ada 23 pegawai Puskesmas Dondo yang kemampuannya dalam pengembangan sumber daya manusia kurang baik dan 29 diantaranya sudah mampu menggunakan pengembangan sumber daya manusia dengan baik.

- a. Kelemahan (*weaknesses*) dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo

Berdasarkan hasil penelitian maka secara keseluruhan kemudian ditetapkan 2 kategori berdasarkan nilai median (3) yaitu dikatakan baik jika  $\geq$  median, dan dikatakan kurang baik apabila  $<$  median.

Tabel 5 Distribusi frekuensi menurut kelemahan (*weaknesses*) responden pegawai Puskesmas Dondo.2016

No	Kelemahan ( <i>weaknesses</i> )	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	7	13.5
2	Baik	45	86.5
Total		52	100,0

Sumber: Data Primer

Di tabel 5 mengatakan bahwa ada 7 pegawai Puskesmas Dondo yang belum terampil, sehingga pengembangan sumber daya manusia kurang baik dan ada 45 pegawai Puskesmas Dondo dalam pengembangan sumber daya manusia sudah baik.

c. Peluang (*opportunity*) dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo.

Berdasarkan hasil penelitian maka secara keseluruhan kemudian ditetapkan 2 kategori berdasarkan nilai median (3), yaitu dikatakan baik jika  $\geq$  median, dan dikatakan kurang baik apabila  $<$  median.

Tabel 6 Distribusi frekuensi peluang (*opportunity*) responden pegawai Puskesmas Dondo.2016.

No	Peluang ( <i>opportunity</i> )	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	6	11.5
2	Baik	46	88.5
	Total	52	100,0

Sumber: Data Primer

Di tabel 6 mengatakan bahwa ada 6 pegawai Puskesmas Dondo tidak mampu mengarahkan kegiatan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia kurang baik dan ada 46 pegawai Puskesmas Dondo mampu mengarahkan kegiatan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia baik.

d. Ancaman (*threats*) dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo.

Berdasarkan hasil penelitian maka secara keseluruhan kemudian ditetapkan 2 kategori berdasarkan nilai median (4), yaitu dikatakan baik jika  $\geq$  median, dan dikatakan kurang baik apabila  $<$  median.

Tabel 7 Distribusi frekuensi ancaman (*threats*) responden pegawai Puskesmas Dondo. 2016

No	Ancaman ( <i>threats</i> )	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	24	46.2
2	Baik	28	53.8
	Total	52	100,0

Sumber: Data Primer

Di tabel 6 mengatakan bahwa ada 24 pegawai Puskesmas Dondo yang tidak mengetahui faktor lingkungan luar yang mampu menghambat pergerakan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia kurang baik dan ada 28 pegawai Puskesmas Dondo yang mengetahui faktor-faktor lingkungan luar yang mengancam pergerakan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia baik.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka peneliti membahas untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang Analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli, pembahasan yang peneliti maksud adalah membandingkan teori.

1. Kekuatan (*stength*) dalam pengembangan sumber daya manusia, mengatakan bahwa ada 23 pegawai Puskesmas Dondo yang kemampuannya dalam pengembangan sumber daya manusia kurang baik dan 29 diantaranya sudah mampu menggunakan pengembangan sumber daya manusia dengan baik.
2. Kelemahan (*weaknesses*) dalam pengembangan sumber daya manusia mengatakan bahwa ada 7 pegawai Puskesmas Dondo yang belum terampil, sehingga pengembangan sumber daya manusia kurang baik dan ada 45 pegawai Puskesmas Dondo dalam pengembangan sumber daya manusia sudah baik.
3. Peluang (*opportunity*) dalam pengembangan sumber daya manusia mengatakan bahwa ada 6 pegawai Puskesmas Dondo tidak mampu mengarahkan kegiatan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia kurang baik dan ada 46 pegawai Puskesmas Dondo mampu mengarahkan kegiatan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia baik.
4. Ancaman (*threats*) dalam pengembangan sumber daya manusia mengatakan bahwa ada 24 pegawai Puskesmas Dondo yang tidak mengetahui faktor lingkungan luar yang mampu menghambat pergerakan puskesmas sehingga

pengembangan sumber daya manusia kurang baik dan ada 28 pegawai Puskesmas Dondo yang mengetahui faktor-faktor lingkungan luar yang mengancam pergerakan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia baik.

Asumsi peneliti bahwa pegawai di Puskesmas Dondo, pada umumnya telah memahi dan mengenal Analisis SWOT, berupa kekuatan (*strength*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunity*), ancaman (*threats*) dalam pengembangan sumber daya manusia dan hal ini juga dapat dimanfaatkan untuk menganalisis peningkatan dan pencapaian program, namun demikian

(*opportunity*), ancaman (*threats*) dalam pengembangan sumber daya manusia dan hal ini juga dapat dimanfaatkan untuk menganalisis peningkatan dan pencapaian program, namun demikian

Asumsi peneliti bahwa pegawai di Puskesmas Dondo, pada umumnya telah memahi dan mengenal Analisis SWOT, berupa kekuatan (*strength*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunity*), ancaman (*threats*) dalam pengembangan sumber daya manusia dan hal ini juga dapat dimanfaatkan untuk menganalisis peningkatan dan pencapaian program, namun demikian pelaksanaan Analisis SWOT di Puskesmas Dondo, belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya sehingga masih ditemukan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya. Selain itu ketersediaan sumber daya manusia yang memadai khususnya tenaga Puskesmas Dondo, juga mengalami kendala, hal ini diakibatkan oleh ketersediaan dana dan sumber daya manusia yang lain oleh pemerintah daerah juga masih terbatas.

Suatu program pengembangan yang dilakukan selalu mendapatkan kendala atau kesulitan. Kita harus membenahi pengaruh kendala tersebut dengan baik. Kendala-kendala pengembangan ini akan menghambat lancarnya pelaksanaan pengembangan, sehingga sasaran yang dicapai kurang memuaskan. kesulitan yang sering dialami antara lain, biaya bagi perusahaan, waktu kerja karyawan yang sering diserap atau dipakai oleh latihan, pengalihan pekerjaan. Salah satu instrumen penting dalam mengantisipasi situasi dan kondisi perusahaan dalam lingkungan eksternal dan internal sumber daya manusia ialah analisis SWOT dan faktor yang paling penting bagi masa depan perusahaan yang disebut dengan faktor strategis, yang diringkas dengan istilah SWOT, yang terdiri dari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Pendekatan ini berusaha mengembangkan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan internal organisasi (*looking in*), dengan memperhatikan kesempatan-kesempatan dan ancaman-ancaman yang ada dari lingkungan eksternal (*looking out*). (Suwatno, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Atmansyah di Rumah Sakit Muhammadiyah, (Surabaya, 2011). Dalam pengembangan sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Berbagai analisis yang digunakan dimaksudkan untuk melakukan

telaah terhadap berbagai situasi atau keadaan lingkungan baik internal maupun eksternal. Salah satu instrumen penting mengantisipasi situasi dan kondisi perlu menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT mengembangkan *strength* (kekuatan), *weaknesses* (kelemahan), *opportunity* (peluang), dan *threats* (ancaman). Pendekatan ini berusaha mengembangkan kekuatan-kekuatan dan kelemahan internal organisasi, dan memerhatikan kesempatan dan ancaman yang ada dari lingkungan eksternal organisasi. Dalam hal ini dibahas khusus yang berkenaan dengan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

### Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo Kecamatan Dondo Kabupaten Toli-Toli tahun 2016, disimpulkan., Kekuatan (*strength*) dalam pengembangan sumber daya manusia, ada sebagian besar pegawai Puskesmas Dondo diantaranya sudah mampu menggunakan pengembangan sumber daya manusia dengan baik dan ada sebagian kecil yang kemampuannya dalam pengembangan sumber daya manusia masih kurang baik. Kelemahan (*weaknesses*) dalam pengembangan sumber daya manusia, ada sebagian besar pegawai Puskesmas Dondo dalam pengembangan sumber daya manusia sudah baik dan ada sebagian kecil pegawai Puskesmas Dondo yang belum terampil, sehingga pengembangan sumber daya manusia kurang baik.

Peluang (*opportunity*) dalam pengembangan sumber daya manusia, ada sebagian besar pegawai Puskesmas Dondo mampu mengarahkan kegiatan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia baik dan ada sebagian kecil pegawai Puskesmas Dondo tidak mampu mengarahkan kegiatan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia masih kurang baik.

Ancaman (*threats*) dalam pengembangan sumber daya manusia, ada sebagian besar pegawai Puskesmas Dondo yang mengetahui faktor-faktor lingkungan luar yang mengancam pergerakan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan baik, dan ada sebagian kecil pegawai Puskesmas Dondo yang tidak mengetahui faktor lingkungan luar yang mampu menghambat pergerakan puskesmas sehingga pengembangan sumber daya manusia kurang baik.

## Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang Analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo, maka disarankan., Bagi Dinas Kesehatan, agar lebih meningkatkan kerja sama yang baik dengan pihak Puskesmas Dondo untuk melakukan pelatihan tentang Analisis SWOT untuk pengembangan sumber daya manusia keseluruhan pegawai secara bertahap.

Sebaiknya pihak instansi puskesmas harus pro aktif untuk penggunaan Analisis SWOT dalam pengembangan sumber daya manusia, sehingga Puskesmas Dondo mampu mengukuhkan kegiatan atau program yang ada.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti lebih lanjut tentang Analisis SWOT, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Dondo.

## Daftar Pustaka

- Alamsyah, Dedi. 2012. *Analisis SWOT*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael.. 2006. *Strategic Human Resources Management*. United Kingdom: Kogan Page.
- Atmansyah. L. 2011. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penelitian. Airlangga University, Surabaya
- Azwar. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Broadhead. Pat. 2011. *Analisis SWOT*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Burtonshow. 2011. *Alat dan Teknik Analisis Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- David F.R 2012. *Strategic Management: Concepts Ninth Edition*. Alih Bahasa: Kresno Saroso. *Manajemen Strategis: Konsep-konsep*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Departemen Kesehatan, 2009. *Karakteristik umur*. Republik Indonesia Sehat.
- Donni. J.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Effendi. 2009. *Dasar Puskesmas*. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoatmodjo. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Panggabean,P., Sirait, E., Wartana, I. K., Arni, F., Subardin., Saiful., Pelima, R., Marleni, N. M. R., Purwingsih, S., Susianawati,D.E 2015. *Pedoman Penulisan Proposal Skripsi*. STIK Indonesia Jaya Palu.
- Puskesmas Tinabogan, 2015. *Profil puskesmas Tinabogan*, Tolitoli.
- Siagian S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian S.P. 2014. *Manajemen Strategik*. Cetakan Kelima, Jakarta.
- Sikula. Andrew F. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama (GPU) Jakarta.
- Sulaeman S.Endang. 2011. *Manajemen Kesehatan*. Cetakan Kedua. Gadjah Mada University Press.
- Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA
- Trihono. 2012. *Manajemen Puskesmas Berbasis Paradigma Sehat*. Jakarta: Sagung Seto.
- Veithzal, Riva'i. 2010. *Prilaku Organisasi*. Rajawali Pers; Jakarta.