

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualifikasi pegawai untuk menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara langsung ikut mempengaruhi Tingkat kinerja. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk merealisasikan tujuan organisasi maka perlu diberikan pengembangan sumber daya manusia, karena untuk menjamin penyelenggaraan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut merupakan tugas dan fungsi yang melekat pada setiap aparatur pemerintah pada khususnya yang merupakan jajaran terdepan instansi pemberi pelayanan publik.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia ialah mengetahui tingkat kemampuan dan keterampilan masing-masing pegawai dengan melakukan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki seperti *skill mapping*. Pengembangan sumber daya manusia merupakan Langkah strategis dalam upaya menciptakan pegawai yang profesional, sinergi dan lebih berprestasi. pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu

untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak lepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi.

Salah satu pengembangan sumber daya manusia yaitu pendidikan, pelatihan dan fasilitas terhadap pegawai. pendidikan, pelatihan dan fasilitas adalah suatu kekuatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan bidang pekerjaannya masing-masing. menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja atau dapat dilakukan dimana pendidikan dan pelatihan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai termasuk dinas kesehatan Kabupaten Ogan Ilir.

Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir yang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki unsur pelayanan. Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir berusaha memberikan data dengan cepat dan tepat dan melayani masyarakat/pelanggan secara professional. Dari penilaian kompetensi akan dihasilkan dari penilaian kinerja.

Tabel 1
Sumber Daya Manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir

Tingkat Pendidikan	Jabatan Administator	Pejabat Pengawas	Staff Lapangan	Jumlah
S2	1	2	2	5
S1	0	0	8	8
D3	0	0	4	4
SMA.SMK	0	0	1	1
Total	1	2	15	18

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan table tersebut tingkat Pendidikan pada dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir tingkat Pendidikan strata 2 (S2) berjumlah 5 orang, strata 1 (S1) berjumlah 8 orang, Diploma (D3) berjumlah 4 orang dan tingkat SMA/SMK sederajat berjumlah 1 orang. Hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kompetensi pegawai sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan juga memiliki keahlian yang mendukung karena merupakan bagian penting dalam bentuk pegawai yang berkualitas dan berkompentensi terhadap organisasi.

Dari data tingkat pendidikan tersebut, terdapat beberapa pegawai belum mengikuti peningkatan kompetensi seperti pelatihan khususnya pada tahun 2024. Sehingga hal ini mempengaruhi hasil kinerja pegawai yang tidak optimal. Masih rendahnya minat kerja pegawai dalam bekerja masih terlihat dari beberapa pegawai. Oleh karena itu sangat diperlukan kompetensi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan dan tupoksinya masing-masing.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka

meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang tinggi bermuara pada lahirnya yang kuat dalam penyelesaian tugas.

Salah satu contohnya adalah cara mencegah *stunting* adalah pemenuhan gizi dan pelayanan kesehatan kepada ibu hamil dan ibu yang memiliki anak dengan usia di bawah 2 tahun. Upaya ini sangat diperlukan mengingat *stunting* akan berpengaruh terhadap tingkat kecerdasan anak dan status kesehatan pada saat dewasa. Dengan demikian periode 1000 hari pertama kehidupan seharusnya mendapat perhatian khusus karena menjadi penentu tingkat pertumbuhan fisik, kecerdasan, dan produktivitas seseorang di masadepan.

Indonesia termasuk negara dengan penyakit *stunting* tertinggi ke tiga di South-East Region setelah Timor Leste dan India. Pada tahun 2013, angka *stunting* nasional menyentuh angka 37,2%, meskipun persentase *stunting* di Indonesia menurun 29% pada tahun 2015 menjadi 27,6%, ditahun 2019 akan tetapi angka tersebut masih di atas batas yang ditetapkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), yaitu di angka 20%. Persentase *stunting* di Indonesia lebih tinggi di bandingkan dengan sejumlah negara Asia Tenggara lainnya seperti Vietnam (23), Filipina (20), Malaysia (17), dan Thailand (16).

Berdasarkan laporan UNICEF dalam Riset Kesehatan Dasar (Riskesdes) Indonesia yang dilaksanakan pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa 24,4% anak mengalami tumbuh pendek atau *stunting* dan 7,1% mengalami tubuh kurus atau

wasting. Menteri Koordinator bidang pembangunan manusia dan kebudayaan Muhadjir Effendri menegaskan upaya penurunan angka stunting di Indonesia harus semakin ditekan untuk dapat mencapai target yang telah di rancang oleh presiden Joko Widodo, yaitu berada di angka 14% pada tahun 2024. Upaya pencegahan dan penurunan angka stunting di Indonesia bukan hanya menjadi urusan pemerintah saja. Seluruh elemen bangsa Indonesia harus terlibat dan berperan aktif dalam mengatasi stunting. di Kabupaten Ogan Ilir pada tahun 2021 terdapat 20 desa yang menjadi lokus stunting. prevalensi gizi buruk di Kabupaten Ogan Ilir dari tahun 2021 mengalami perubahan. Berdasarkan peta sebaran dari Dinas Kesehatan, stunting di Kabupaten Ogan Ilir yaitu sebesar 13,15% pada tahun 2020, sedangkan di tahun 2021 6,35%. Namun presentase stunting di Kabupaten Ogan Ilir menurun. Berdasarkan hasil survey status gizi Indonesia (SSGI) Ogan Ilir menempati peringkat ke 4 929,2% tertinggi dari 17 kabupaten/kota di provinsi Sumatera Selatan.

Sumber Daya Manusia (SDM) suatu potensi yang dapat dimiliki oleh seseorang dalam mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia merupakan keadaan dimana individu memiliki kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dapat dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya untuk memnuhi kepuasannya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas dengan manusia sebagai objek. Fungsi umum dari pada sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan produktivitas masyarakat supaya lebih kompetitif dalam mencapai tujuan.

Dalam ruang lingkup organisasi, beberapa ahli mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2016) sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Sejalan dengan Sofyandi (2013) sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yang meliputi *planning, organizing, leading and controlling* dalam setiap kegiatan operasional sumber daya manusia mulai dari proses, penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif sehingga mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut penulis dapat melakukan penelitian dengan judul “Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mengatasi *stunting*”

1.2 Identifikasi Masalah

Maka dari itu dalam uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kinerja dalam mengatasi *stunting* di wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir
2. Kurangnya fasilitas dalam mengatasi *stunting* di wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir

3. Kurangnya pelatihan dalam mengatasi stunting di wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir

1.3 Batasan Masalah

Batasan permasalahan dalam penelitian ini yaitu dibatasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir, untuk keperluan penelitian ini maka metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis SWOT.

1.4 Rumusan Masalah

Melihat dari latar belakang diatas, mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mengatasi *stunting*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan strategi sumber daya manusia yang bertugas dalam mengatasi *stunting*?
2. Apa saja yang menjadi faktor kendala dan hambatan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mengatasi *stunting*?
3. Apa saja upaya yang dilakukan dinas Kesehatan dalam menurunkan angka stunting di kabupaten Ogan Ilir?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat dari rumusan masalah dan latar belakang menggambarkan tentang Strategi Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mengatasi *Stunting*, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Mengetahui pelaksanaan strategi dalam mengatasi *stunting* di Kabupaten Ogan Ilir.
2. Mengetahui kendala yang menghambat Dinas Kesehatan dalam mengatasi *stunting* di Kabupaten Ogan Ilir.
3. Mengetahui upaya yang dilakukan Dinas Kesehatan dalam mengatasi *stunting* di Kabupaten Ogan Ilir.

1.6 Manfaat Penelitian

Merujuk pada pembahasan yang sudah dijelaskan diatas, dalam penelitian yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mengatasi *stunting* maka dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terkhususnya kepada beberapa lembaga masyarakat, organisasi dan kepada diri penulis terkhususnya:

1. Kegunaan secara teoritis, dalam penelitian ini dapat berguna dalam rana teoritis sebagai kontribusi bagi perkembangan wawasan dalam upaya pengembangan ke dalam masyarakat untuk lebih bisa berkembang dalam sumber daya masyarakat.
2. Kegunaan secara praktis, diharapkan menjadi salah satu bahan acuan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia terutama mengenai strategi meningkatkan perkembangan sumber daya manusia dalam mengatasi *stunting*.
3. Kegunaan secara umum dan akademisi, maka dari itu dalam penelitian ini dapat diharapkan menjadi manfaat dalam kajian dan penelitian selanjutnya yang terkait dengan

penelitian sumber daya manusia yang berdasarkan fokus bahasan strategi meningkatkan perkebangan sumber daya manusia dalam mengatasi *stunting*.

