



**PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PUSKESMAS
KECAMATAN YANG BERKELANJUTAN
DI PROVINSI DKI JAKARTA**

DISERTASI

**Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Doktor Manajemen**

**AHMAD FARIDI
67120010006**

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCUABUANA
2023**

PENGESAHAN DISERTASI

Judul : Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Puskesmas Kecamatan Di Provinsi DKI Jakarta
Nama : Ahmad Faridi
NIM : 67120010006
Program Studi : Doktor Manajemen
Tanggal : 5 September 2023

Mengesahkan
Promotor



(Prof. Dr. Masydzulhak Djamil Mz, SE, MM)

Ko-Promotor I



(Dr. Ahmad Badawi Saluy, SE, MM)

Ko-Promotor II



(Dr. Mafizatun Nurhayati, SE, MM)

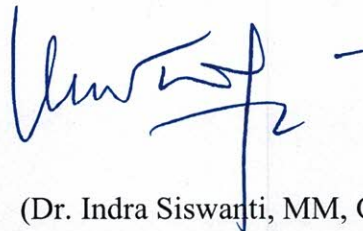
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak)

Ketua Program Studi Doktor Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Indra Siswanti, MM, CRP)

ABSTRAK

Rendahnya kinerja puskesmas berpengaruh terhadap turunnya kunjungan masyarakat yang menyebabkan kepercayaan masyarakat memilih untuk tidak datang berobat ke puskesmas. Dampak yang terlihat dengan rendahnya kinerja puskesmas selain kunjungan yang rendah, pemberian layanan kesehatan yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur. Modal intelektual, lingkungan kerja, keterikatan sumber daya manusia dan kebijakan pemerintah merupakan faktor yang memengaruhinya. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja puskesmas berkelanjutan yang dimoderasi dengan kebijakan pemerintah di Provinsi DKI Jakarta. Metode penelitian pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional studi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 210 yang terdiri dari kepala puskesmas, penanggungjawab program dan staf puskesmas di 21 puskesmas kecamatan di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta. Data diolah secara deskriptif dan dianalisis secara bivariat menggunakan SEM PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif modal intelektual terhadap cakupan kegiatan dan keterikatan SDM. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap manajemen puskesmas dan keterikatan SDM. Adanya pengaruh positif keterikatan SDM terhadap cakupan kegiatan dan manajemen puskesmas. Keterikatan SDM memediasi pengaruh modal intelektual terhadap cakupan kegiatan dan manajemen puskesmas. Keterikatan SDM memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap manajemen Puskesmas. Kebijakan pemerintah memperkuat pengaruh positif keterikatan SDM terhadap cakupan kegiatan dan manajemen puskesmas. Novelty hasil penelitian peran keterikatan SDM pengaruhnya thd cakupan kegiatan dan manajemen puskesmas sentral, baik secara langsung maupun sebagai mediator (modal intelektual, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah).

Kata kunci: Kinerja puskesmas, Modal intelektual, Lingkungan kerja, Keterikatan SDM, Kebijakan pemerintah

ABSTRACT

The low performance of community health centers (Puskesmas) has an impact on the decrease in community visits, leading to a lack of trust in the community's decision to seek medical treatment at puskesmas. Visible effects of low puskesmas performance include low visitor numbers and the provision of healthcare services that do not meet operational procedure standards. Intellectual capital, work environment, human resource engagement, and government policies are factors that influence this. The aim of this study is to analyze the influence of human resource management in improving sustainable puskesmas performance, moderated by government policies in DKI Jakarta Province. Research Methodology, the approach used in this study is quantitative with a cross-sectional research design. The study sample consists of 210 individuals, including Puskesmas heads, program managers, and puskesmas staff from 21 sub-district puskesmas in the working area of the DKI Jakarta Provincial Health Office. The data were processed descriptively and analyzed bivariately using SEM PLS 3.0. Research findings indicate a positive influence of intellectual capital on activity coverage and human resource engagement. The work environment has a positive influence on puskesmas management and human resource engagement. There is a positive influence of human resource engagement on activity coverage and puskesmas management. Employee engagement mediates the influence of intellectual capital on activity coverage and puskesmas management. Employee engagement mediates the influence of the work environment on puskesmas management. Government policies strengthen the positive influence of employee engagement on activity coverage and puskesmas management. Novelty of the research lies in the role of employee engagement in influencing the scope of activities and central health center management, both directly and as a mediator (intellectual capital, work environment, and government policies).

Keywords: Puskesmas performance, Intellectual capital, Work environment, Employee engagement, Government policies

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Disertasi ini,

Judul: **PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PUSKESMAS KECAMATAN YANG
BERKELANJUTAN DI PROVINSI DKI
JAKARTA**

Nama :Ahmad Faridi

NIM :67120010006

Program Studi :Doktor Manajemen

Tanggal :Juni 2023

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan dan karya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing Disertasi yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana. Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 5 September 2023



Ahmad Faridi

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

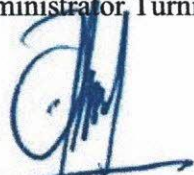
Nama : Ahmad Faridi
NIM : 67120010006
Program Studi : Doktoral Manajemen

dengan judul

“Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Puskesmas Kecamatan Berkelanjutan di Provinsi DKI Jakarta”,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal tgl/bln/thn, didapatkan nilai persentase sebesar 15%.

Jakarta, 03 Juni 2023
Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan curahan kasih sayang dan rahmat-Nya, pada hamba-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Disertasi ini yang berjudul **“Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Puskesmas Kecamatan Yang Berkelanjutan di Provinsi DKI Jakarta”** dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Disertasi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Mercu Buana. Penyusunan disertasi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterimakasih kepada Prof. Dr. Masydzulhak Djamil Mz, SE, MM sebagai Promotor dan Dr. Ahmad Badawi Saluy, MM sebagai Ko-Promotor I serta Dr. Mafizatun Nurhayati, SE, MM selaku Ko-Promotor II.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan disertasi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Andriansyah, M.Eng Selaku Rektor Universitas Mercubuana Jakarta
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Mercubuana Jakarta
3. Dr. Indra Siswanti, MM, CRP, selaku Ketua Program Doktor Manajemen yang telah memberikan arahan agar dapat menyelesaikan Studi Doktor dengan tepat waktu.
4. Segenap dosen di Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang memberikan kontribusi dalam proses pembelajaran
5. Staf administrasi Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang banyak membantu kelancaran perkuliahan, administrasi, hingga dilaksanakannya sidang ini
6. Terima kasih yang tulus disampaikan kepada keluarga tercinta (istri dan anak-anak) yang selalu memberi dukungan dan pengertian selama penulisan disertasi ini.
7. Terima kasih saya haturkan kepada teman-teman angkatan 5 pada Program Studi Doktor Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana atas perhatian, kerjasamanya dan dukungannya.
8. Terima kasih kepada jajaran Suku Dinas Kesehatan DKI Jakarta beserta pimpinan puskesmas Kecamatan dan tenaga kesehatan puskesmas kecamatan yang telah banyak bekerjasama dalam penelitian ini. Tim enumerator yang telah membantu peneliti dalam pengambilan data.
9. Terima kasih kepada jajaran Suku Dinas Kesehatan DKI Jakarta beserta Pimpinan Puskesmas Kecamatan dan Nakes PKM Kecamatan yang telah banyak bekerjasama dalam penelitian ini.

Jakarta, 5 September 2023

Ahmad Faridi

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PERNYATAAN SIMILARITY.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	17
1.3 Rumusan Masalah	18
1.4 Tujuan Penelitian.....	19
1.5 Manfaat Penelitian.....	20
1.6 Kebaruan (<i>Novelty</i>).....	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA	24
2.1 <i>Resources Based Theory</i> (RBT)	24
2.2 Kinerja Organisasi Berkelanjutan.....	33
2.2.1 Kinerja Puskesmas Berkelanjutan	36
2.3 Manajemen Sumberdaya Manusia	39
2.3.1 Definisi.....	39
2.4 Kaitan RBT dengan Manajemen SDM	40
2.5 Modal Intelektual	50
2.5.1 <i>Human Capital</i>	54
2.5.2 <i>Structural Capital</i> atau <i>Organization Capital</i>	55

2.5.3 <i>Relational Capital</i> atau <i>Customer Capital</i>	56
2.5.4 Pengukuran <i>Intellectual Capital</i>	57
2.5.5 Hubungan Modal Intelektual Dengan Kinerja Organisasi Berkelanjutan	59
2.6 Lingkungan Kerja	61
2.7 Keterikatan SDM Puskesmas	65
2.7.1 Hubungan Keterikatan SDM Dengan Kinerja Organisasi Berkelanjutan	68
2.7.2 Strategi Keterikatan SDM.....	70
2.7.3 Pengukuran Keterikatan SDM Puskesmas	74
2.7.4 ISA Engagement Scale	76
2.8 Kebijakan Pemerintah	81
2.9 Penelitian Sebelumnya Yang Relevan dan <i>State Of The Art</i>	84
2.10 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian	90
2.10.1 Kerangka Konseptual.....	90
2.10.2 Hipotesis	90
BAB III METODE PENELITIAN.....	97
3.1 Disain Penelitian.....	97
3.2 Pengukuran Variabel/Definisi Konsep/Dimensi dan Indikator	98
3.2.1 Definisi konseptual	98
3.2.2 Definisi Operasional	105
3.3 Waktu dan Tempat Penelitian	109
3.4 Populasi dan Sampel	110
3.5 Metode Pengumpulan Data	111
3.6 Metode Analisis Data	112
3.6.1 Analisis Deskriptif	112
3.6.2 Uji Instrumen	113
3.6.3 <i>Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	120
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	128

4.1 Hasil.....	128
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	128
4.1.2 Penilaian Kinerja Puskesmas Selama 3 tahun (2019-2021)	139
4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden	143
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian	145
4.1.5 Analisis PLS	174
4.2 Pembahasan	195
4.2.1 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Cakupan Kegiatan dan Manajemen Puskesmas	195
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Cakupan Kegiatan dan Manajemen Puskesmas	201
4.2.3 Pengaruh Modal Intelektual terhadap keterikatan SDM.....	206
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan SDM	209
4.2.5 Pengaruh Keterikatan SDM terhadap Cakupan Kegiatan dan Manajemen Puskesmas	211
4.2.6 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Cakupan Kegiatan dan Manajemen Puskesmas dengan Keterikatan SDM sebagai Mediator	218
4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Cakupan Kegiatan dan Manajemen Puskesmas dengan Keterikatan SDM sebagai Mediator	223
4.2.8 Pengaruh Keterikatan SDM terhadap Cakupan Kegiatan dan Manajemen Puskesmas dengan Kebijakan Pemerintah sebagai Moderator	228
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	237
5.1 Kesimpulan.....	237
5.2 Implikasi	242
5.2.1 Implementasi Teoritikal.....	242
5.2.2 Implementasi Manajerial	243
5.3 Saran	244
DAFTAR PUSTAKA	251
LAMPIRAN.....	267
Glosarium.....	303

INDEKS	319
--------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Puskesmas Kecamatan dan Kelurahan di DKI Jakarta, tahun 2016-2021	2
Tabel 1.2 Persentase Tingkat Kinerja berdasarkan Penilaian Kinerja Puskesmas di Wilayah Kerja DKI Jakarta, tahun 2019 dan 2020	5
Tabel 1.5 Keberadaan dan Kondisi Ruang Kerja di Puskesmas	12
Tabel 2.1 Jenis Sumber Daya dan Kemampuan.....	32
Tabel 2.2 Komponen Modal Intelektual	51
Tabel 2.3 Skala Yang Digunakan Untuk Mengukur Tingkat Keterikatan Karyawan	74
Tabel 2.4 Kebijakan pemerintah berkaitan dengan Puskesmas	81
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	105
Tabel 3.2 Peringkat jawaban Kuesioner.....	112
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Indeks Responden	113
Tabel 3.4 Loading Factor Pra Penelitian.....	118
Tabel 3.5 Composite Reliability dan Average Variance Extracted	118
Tabel 3.6 Fornell and Lacker	119
Tabel 3.7 Cross Loading	119
Tabel 4.1 Puskesmas Kecamatan di Provinsi DKI Jakarta	129
Tabel 4.2 Deskripsi Puskesmas Kecamatan di Propinsi DKI Jakarta.....	137
Tabel 4.3 Keberadaan Ruangan dan Kondisinya Puskesmas Kecamatan.....	139
Tabel 4.4 Demografi Responden.....	143
Tabel 4.5 Jawaban Responden pada Variabel Modal Intelektual	146
Tabel 4.6 Distribusi Demografi Responden dengan Item MI11 (Modal Manusia)	148
Tabel 4.7 Distribusi Demografi Responden dengan Item MI23 (Modal Masyarakat).....	149
Tabel 4.8 Distribusi Demografi Responden dengan Item MI33 (Modal	151
Tabel 4.9 Distribusi Demografi Responden dengan Item MI41 (Modal Sosial)	153
Tabel 4.10 Distribusi Demografi Responden dengan Item MI61 (Modal	154
Tabel 4.11 Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja.....	155
Tabel 4.12 Distribusi Demografi Responden dengan Item LK11 (Lingkungan ..	158
Tabel 4.13 Demografi Responden dengan Item LK12 (Lingkungan Fisik)	159
Tabel 4.14 Distribusi Demografi Responden dengan Item LK13 (Lingkungan ..	160
Tabel 4.15 Distribusi Demografi Responden dengan Item LK14 (Lingkungan ..	161
Tabel 4.16 Distribusi Demografi Responden dengan Item LK15 (Lingkungan ..	162
Tabel 4.17 Distribusi Demografi Responden dengan Item LK23 (Lingkungan ..	163
Tabel 4.18 Distribusi Demografi Responden dengan Item LK24 (Lingkungan Non Fisik)	164
Tabel 4.19 Jawaban Responden pada Variabel Keterikatan SDM	166
Tabel 4.20 Distribusi Demografi Responden dengan Item KS21 (Keterikatan..	169

Tabel 4.21 Distribusi Demografi Responden dengan Item KS23 (Keterikatan..	169
Tabel 4.22 Jawaban Responden pada Variabel Kebijakan Pemerintah	171
Tabel 4.23 Distribusi Demografi Responden dengan Item KP21 (Kebijakan	172
Tabel 4.24 Distribusi Demografi Responden dengan Item KP22 (Kebijakan	173
Tabel 4.9 Validitas Konvergen	177
Tabel 4.10 AVE	179
Tabel 4.11 Cross Loading	185
Tabel 4.12 Fornell and Larcker Criterion dan HTMT	187
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas dengan Composite Reliability (CR)	188
Tabel 4.14 Uji Multikolinier	189
Tabel 4.15 Nilai R Square (R^2) dan Q Square (Q^2)	189
Tabel 4.16 SRMR	191
Tabel 4.17 Uji Hipotesis pada Hubungan Langsung, Tidak Langsung dan Moderasi.....	191

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Kunjungan Puskesmas tahun 2019 dan tahun 2020	3
Gambar 2.1 Bentuk Umum Resource Based theory Strategy	27
Gambar 2.2 Advantage and Disadvantage Demensions of Competency.....	28
Gambar 2.3 Model Struktural Resource Based Value	31
Gambar 2.4 Manajemen Sumberdaya Manusia Dengan RBT.....	49
Gambar 2.5 Modal Intelektual	51
Gambar 2.6 Kerangka Konseptual Penelitian	90
Gambar 3.2 Model Penelitian pada SMART-PLS	117
Gambar 3.3 Tahapan Evaluasi Model dalam SEM-PLS.....	121
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Perkotaan	136
Gambar 4.2 Rerata Cakupan Kegiatan Puskesmas Kecamatan selama 3 tahun .	140
Gambar 4.3 Rerata skor manajemen Puskesmas.....	142
Gambar 4.4 Outer Loading Indikator, Dimensi dan Variabel.....	176
Gambar 4.5 Nilai Koefisien Jalur.....	192

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Rumus uji validitas	267
Lampiran 2 Rumus uji reliabilitas.....	268
Lampiran 3 Rumus Nilai Indeks dan interpretasinya.....	269
Lampiran 4 Inform Consent	270
Lampiran 5 Kuesioner Puskesmas	271
Lampiran 6 Kuesioner Tenaga Kesehatan Puskesmas.....	272
Lampiran 7 Surat Perijinan Penelitian	278
Lampiran 8 Contoh Struktur Organisasi (Puskesmas Kecamatan Koja)	283
Lampiran 9 Distribusi Jawaban Responden terhadap variabel modal intelektual, lingkungan kerja, keterikatan SDM dan Kebijakan pemerintah	284
Lampiran 10 Cakupan Kegiatan Program Puskesmas (Penilaian Kinerja PKM)	289
Lampiran 11 Manajemen Puskesmas (penilaian kinerja PKM).....	293
Lampiran 12 Dimensi dengan Variabel	298
Lampiran 13 Deskripsi Variabe, t-Stat Dimensi dan Indikator.....	299
Lampiran 14 Biodata Peneliti	301