

ANALISIS PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI PUSKESMAS KOLONGAN KABUPATEN MINAHASA UTARA

Maria. A. X. Egam*, Adisti A. Rumayar*, Chreisy K.F. Mandagi*

**Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan salah satu elemen kunci yang sangat penting dalam meningkatkan layanan kesehatan kepada masyarakat. SDM di puskesmas sebagai pelaksana pelayanan kesehatan seharusnya ditempatkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SDM serta latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian antara kompetensi dan keterampilan kerja dengan penempatan SDM di Puskesmas Kolongan menggunakan metode kualitatif dengan indepth interview yang diambil dari 6 informan. Pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Hasil penelitian diperoleh jumlah SDM di Puskesmas Kolongan sudah melebihi dibandingkan dengan Standar Minimal SDM di Puskesmas menurut PERMENKES No 75 tahun 2014 yaitu 20-30 tenaga kesehatan. Penempatan SDM tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Disamping itu jenis dan keterampilan SDM tidak dipertimbangkan karena SDM yang dikirim Dinas Kesehatan tidak sesuai dengan kebutuhan Puskesmas karena kekurangan SDM di Dinas Kesehatan. Kesimpulan yang didapat adalah perencanaan SDM di Puskesmas Kolongan sudah dilaksanakan melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja tetapi SDM yang ditempatkan di Puskesmas belum memenuhi kebutuhan Puskesmas karena SDM yang diusulkan ke BKD dari Dinas Kesehatan berdasarkan usulan perencanaan dari setiap Puskesmas yang ada di Kabupaten Minahasa Utara tidak sesuai yang diusulkan dan hanya ditempatkan berdasarkan Surat Keputusan dari BKD. Saran sebaiknya Puskesmas Kolongan mengorganisasikan kembali pembagian tugas dan fungsi yang sesuai dengan latar pendidikan dan keterampilan yang dimiliki SDM dan melakukan evaluasi setiap bulan untuk melihat kinerja dan peningkatan SDM yang ditempatkan di Puskesmas Kolongan.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia Kesehatan, Penempatan, Keterampilan, Puskesmas, Pendidikan, Keterampilan Kerja, Pelatihan.*

ABSTRACT

Human Health Resources is one of very important key in developing health service for public. Human Health Resources in Public Health Center as an implementer of health service, should be placed according to main task and function as a health worker, also with educational background and skill. This research aims to determine the suitability between competence and job skills with the placement of Human Health Resources in Kolongan Health Center using qualitative method with indepth interview taken from 6 informants. Checking the authentication of data by using triangulation of source and triangulation of method. The result of this research shows that the number of Human Health Resources in Kolongan Health Center has been exceeded compared to minimum standard of Human Health Resources base on PERMENKES No 75 2015 which is 20 – 30 Human Health Resources in Health Center. Placement of Human Health Resources is not in accordance with educational background. Aside from the types and skill of Human Health Resources are not considered because the Human Health Resources who sent by the Health Office does not meet the needs of the Health Center due to the shortage of Human Health Resources in the Health Office. The conclusion is that the planning of Human Health Resources in Kolongan Health Center has been done through job analysis and workload analysis but the Human Health Resources who were placed in Health Center have not fulfill the need of Health Center because the proposed of Human Health Resources to Teritorial Civil Service by Health Departmen based on the proposed planning of any existing Health Center in North Minahasa district is not in accordance with the proposed only based on the Decree of Teritorial Service. The suggestion that Kolongan Health Center should reorganize the division of tasks and functions in accordance with educational background and skills from Human Health Center and

evaluate every month to see the performance and improvement of Human Health Resources that is placed in Kolongan Health Center.

Keyword: *Human Health Resources, Placement, Skill, Public Health Service, Education, Working Skill, Training*

PENDAHULUAN

SDMK merupakan salah satu kunci elemen yang sangat penting dalam meningkatkan layanan kesehatan kepada masyarakat. Khususnya di Puskesmas sebagai pelaksana pelayanan kesehatan yang seharusnya ditempatkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SDMK serta latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. (Handayani dkk, 2010).

Permasalahan yang terjadi dalam penempatan SDMK di puskesmas dengan beban kerja yang tinggi dan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat pada pelayanan kesehatan yang bermutu baik adalah terbatasnya SDMK karena tidak terdistribusikan secara merata dan penempatan SDMK yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal ini mengakibatkan banyaknya masyarakat yang menerima pelayanan kesehatan di bawah standar dan bahkan tidak menerima pelayanan kesehatan sama sekali (Lestari, 2014).

SDMK di Puskesmas Kolongan berjumlah 56 orang yang terbagi atas dokter sebanyak 7 orang, dokter gigi 1

orang, perawat 21 orang, perawat gigi 2 orang, petugas kesehatan lingkungan 5 orang, Penyuluh 3 orang, asisten apoteker 1 orang, ahli gizi 2 orang, bidan 11 orang, dan tenaga harian lepas (THL) 3 orang. Berdasarkan profil puskesmas kolongan ditemukan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya yaitu Kepala Tata Usaha merangkap dua jabatan selain sebagai kepala tata usaha tetapi juga merangkap sebagai staff di Unit Kesehatan Masyarakat (UKM) memberikan pelayanan kepada lansia. Seorang perawat merangkap fungsi selain sebagai staff memberikan pelayanan kesehatan jiwa tetapi bertugas sebagai petugas loket. Penempatan tidak sesuai juga ditemukan pada seorang bidan yang merangkap fungsi selain menjadi bendahara inventaris barang tetapi juga menjadi staff pemberi pelayanan kesehatan olahraga dan juga sebagai staff pemberi pelayanan Unit Kesehatan Sekolah (UKS). Perawat dan bidan yang seharusnya memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien tidak bisa menjalankan tugas dan fungsi sesuai

dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga pelayanan kesehatan menjadi terhambat (Profil Puskesmas Kolongan).

Jumlah pasien yang datang berobat selalu meningkat hingga mencapai 80 – 100 pasien setiap harinya. Jumlah kunjungan dari tahun ke tahun semakin meningkat yaitu 20.297 pasien pada tahun 2011, dan tahun 2012 adalah 27.749 pasien, tahun 2013 adalah 31.776 pasien, tahun 2014 adalah 38.444 pasien dan tahun 2015 terjadi penurunan kunjungan pasien yaitu 26.338 pasien dan pada tahun 2016 mengalami kenaikan yaitu 180.000 pasien. Berdasarkan data kunjungan, beban kerja di puskesmas kolongan semakin meningkat sehingga SDM yang ada di puskesmas harus merangkap fungsi meskipun tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat menjadi lama dan tidak sesuai dengan standar pelayanan kesehatan (Profil Puskesmas Kolongan).

Masalah dalam penempatan SDM di Puskesmas tidak sesuai dengan kompetensi yang ada sehingga mengganggu pelaksanaan tugas dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sering kali dalam penyelesaian tugas menjadi terhambat

yang seharusnya dalam pemberian pelayanan kepada pasien di fasilitas pelayanan kesehatan baik fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama ataupun berjenjang akan lebih maksimal jika SDM sesuai dengan kompetensi ataupun pengetahuan yang dimiliki (Soputan dkk, 2015).

Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai analisis penempatan sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas Kolongan Kabupaten Minahasa Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilaksanakan di Puskesmas Kolongan Kabupaten Minahasa Utara pada bulan Juni hingga September 2017. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dibantu oleh instrumen tambahan berupa daftar pertanyaan, alat perekam dan alat tulis menulis. Wawancara dilakukan kepada enam informan yaitu Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara, Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara, SDM bagian SDM Dinas Kabupaten Minahasa Utara, Kepala Puskesmas Kolongan, Kepala Tata Usaha Puskesmas Kolongan, dan Kepala Bidan Puskesmas Kolongan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan SDM di Puskesmas

Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara sebelum menempatkan SDM, terlebih dahulu mengumpulkan usulan perencanaan kebutuhan SDM di Puskesmas melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja. Setiap Puskesmas memasukkan usulan-usulan berupa jenis SDM dan kualifikasi yang dibutuhkan setiap Puskesmas. Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara, Tenaga Bagian SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara dan Kepala Puskesmas golongan, bahwa perencanaan SDM di Puskesmas sudah dilaksanakan melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Berdasarkan standar ketenagaan minimal SDM menurut Permenkes 2014 tentang Puskesmas bahwa jenis dan jumlah SDM dan SDM non kesehatan dihitung berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

2. Mekanisme Perencanaan Kebutuhan SDM di Puskesmas.

Kebutuhan SDM di Puskesmas berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara bahwa SDM yang

diangkat melalui Surat Keputusan dimana Dinas Kesehatan merupakan perpanjangan tangan dari BKD sesuai dengan SK Dinas Kesehatan mendistribusikan SDM ke seluruh Puskesmas yang ada di Kabupaten Minahasa Utara. SDM yang diusulkan oleh setiap Puskesmas dikaji melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja serta melihat dari berbagai aspek yang terkait.

Kebutuhan SDM di Puskesmas sudah melebihi dari analisis jabatan dan standar minimal SDM menurut PERMENKES no 75 tahun 2014 tentang Puskesmas yaitu 20-30 orang sedangkan untuk Puskesmas golongan berdasarkan observasi langsung SDM yang ada di Puskesmas Golongan berjumlah 57 orang.

3. Mekanisme Penempatan SDM

Penempatan SDM berdasarkan SK yang dikeluarkan oleh BKD dan di distribusikan oleh Dinas Kesehatan ke semua Puskesmas di Kabupaten Minahasa Utara.

Undang – undang No 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan menetapkan bahwa penempatan SDM ditetapkan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan melakukan pengangkatan PNS, pengangkatan sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja atau penugasan khusus.

4. Jenis Pegawai

SDMK yang diterima di Puskesmas Kolongan sudah melebihi dari yang diusulkan ke Dinas Kesehatan tetapi jenis SDMK yang diterima tidak sesuai. Hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas Kolongan menyatakan bahwa masih kekurangan Tenaga Bidan dan Tenaga Analisis Laboratorium.

PENDIDIKAN

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa seorang perawat ditempatkan di bagian loket hanya bersifat tambahan dan dibantu dengan tenaga harian lepas (THL). Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara menyatakan bahwa penempatan SDMK di Puskesmas banyak yang tidak sesuai dikarenakan kurangnya SDMK di Dinas Kesehatan.

KETERAMPILAN

Keterampilan kerja adalah keahlian SDMK untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui praktek. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Kepala Puskesmas Kolongan bahwa pihak Puskesmas sudah memberikan usulan kebutuhan SDMK ke Dinas Kesehatan, tetapi SDMK yang diterima terkadang tidak sesuai dengan apa yang diusulkan tetapi SDMK tersebut tetap diterima walaupun keterampilan

yang dimiliki tidak sesuai dan selanjutnya diberikan pelatihan walaupun pelatihan tersebut belum semua dapat mendapatkan pelatihan tambahan.

KESIMPULAN

1. Perencanaan SDMK di Puskesmas Kolongan sudah dilaksanakan melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja, namun SDMK yang ditempatkan di Puskesmas Kolongan belum memenuhi kebutuhan Puskesmas karena SDMK yang diusulkan ke BKD tidak sesuai dengan usulan – usulan dari Puskesmas ke Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara. Dilihat dari jumlah, jenis dan keterampilan SDMK yang dikirim ke Puskesmas sudah melebihi Puskesmas lain.
2. Terdapat SDMK yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan untuk pelatihan SDMK di Puskesmas Kolongan sudah mengikuti pelatihan sesuai tugas dan fungsinya.
3. Keterampilan SDMK di Puskesmas Kolongan seringkali tidak dipertimbangkan karena SDMK yang dikirim dari Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara berdasarkan SK dari BKD ada yang tidak sesuai dengan kebutuhan Puskesmas.

SARAN

Untuk Puskesmas:

1. Puskesmas Kolongan dalam meningkatkan kualitas pelayanan perlu mengorganisasikan kembali pembagian tugas dan fungsi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki SDMK sehingga penempatan SDMK yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilannya sesuai dengan yang dimiliki.
2. Lebih meningkatkan pendayagunaan SDMK dalam bentuk memberikan kesempatan yang sama pada semua SDMK untuk mengikuti pelatihan dalam meminimalisir SDMK yang ditempatkan tidak berdasarkan kualifikasinya.
3. Melakukan rotasi tugas untuk melatih SDMK dalam pemberian tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan potensi yang dimiliki oleh setiap SDMK.
4. Kepala Puskesmas Kolongan lebih tegas dalam pengambilan keputusan menempatkan SDMK di Puskesmas Kolongan sesuai dengan kompetensi dan latar belakang yang dimiliki.
5. Melakukan evaluasi setiap bulan untuk melihat kinerja dan peningkatan SDMK yang ditempatkan di Puskesmas Kolongan

Untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara

1. Sebaiknya pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara melakukan supervise ke Puskesmas – Puskesmas secara rutin untuk mengontrol berjalannya pendayagunaan SDMK yang ada di Puskesmas.

Untuk BKD:

1. Sebaiknya BKD dan Dinas Kesehatan melakukan kerja sama ataupun diskusi dalam mendistribusikan SDMK ke semua Puskesmas yang ada di Kabupaten Minahasa Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2016. *Profil Puskesmas Kolongan Kabupaten Minahasa Utara*.
- Anonim. 2017. *Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara*
- Ardana I, Mujiati N, dan Utama I, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Azwar A. 2011, *Pengantar Administrasi Peran Tenaga Kesehatan Edisi Ketiga*. Binarupa Aksara. Tangerang Selatan.
- Handayani L, Ma'ruf N, dan Sopacua E. *Peran Tenaga Kesehatan Sebagai Pelaksana*

*Pelayanan Pelayanan Kesehatan
Puskesmas*

(<http://ejournal.litbang.depkes.go.id/index.php/hsr/article/view/2752/1510>)

Hanggraeni D. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta

Hasibuan M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Helmizar. 2013. Evaluasi Kebijakan Jaminan Persalinan (Jampersal) Dalam Penurunan Angka Kematian Ibu dan Bayi di Indonesia. ([http://download.portalgaruda.org/article.php?article=149856&val=5652&title=EVALUASI%20KEBIJAKAN%20JAMINAN%20PERSALINAN%20\(JAMPERSAL\)%20DALAM%20PENURUNAN%20ANGKA%20KEMATIAN%20IBU%20DAN%20BAYI%20DI%20INDONESIA](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=149856&val=5652&title=EVALUASI%20KEBIJAKAN%20JAMINAN%20PERSALINAN%20(JAMPERSAL)%20DALAM%20PENURUNAN%20ANGKA%20KEMATIAN%20IBU%20DAN%20BAYI%20DI%20INDONESIA))

Herlambang S. 2016. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Gosyen Publishing. Yogyakarta