

**Pengembangan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten
Langkat Kecamatan Salapian**

**Farida hanim harahap¹, Helmi Zahra Siregar², Liza Syintani Putri Selian³,
Umaimah Zahroh Panjaitan⁴, Winda Sri Lestari⁵, Rida Oktami⁶,
Fitriani Pramita Gurning⁷**

^{1,2,3,4,5,6,7}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
faridahanimharahap.09@gmail.com¹, helmizahra@gmail.com²,
lizasyintaniputriselian20033@gmail.com³, umaimahpanjaitan92@gmail.com⁴,
windasri0601@gmail.com⁵, oktamirida@gmail.com⁶, fitrianigurning@uinsu.ac.id⁷

ABSTRACT

The World Health Organization (2006) reported that healthcare workers contribute up to 80% to the success of health development, and one of the best ways to address the healthcare crisis is through training and improving human resource management. Human resource development is an effort to enhance the quality or capacity of human resources through the process of education planning, training, and improving human resource management policies. Healthcare workers are essential for health services, so leaders must consider all their needs, desires, and interests in order to work at their best. To determine the development of human resources in Langkat District, Salapian Subdistrict, this research uses qualitative research. Primary data collection was conducted through in-depth interviews (departmental interviews). Information obtained from in-depth interviews with informants was processed and analyzed using content analysis methods. The types of healthcare workers in Langkat District, Salapian Subdistrict, consist of Health Human Resources (SDMK) which are still dominated by medical personnel, including 7% dental doctors, 11.2% general practitioners, 45% midwives, 21.1% nurses, Meanwhile, public health workers are 5.6%, environmental health workers are 2.8%, pharmaceutical workers are 4.2%, nutrition health workers are 1.4%, and medical laboratory technology experts are 1.4%. The development of SDMK is in accordance with the standards for demand development. The acquisition of human resource development training is limited to medical personnel and its distribution is still uneven.

Keywords: health human resources, development

ABSTRAK

World Health Organization (2006) melaporkan bahwa tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan, dan salah satu cara terbaik untuk mengatasi krisis tenaga kesehatan adalah melalui pelatihan dan peningkatan manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kapasitas sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Tenaga kesehatan sangat dibutuhkan untuk pelayanan kesehatan, sehingga pimpinan harus mempertimbangkan segala kebutuhan, keinginan, dan kepentingannya agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk mengetahui perkembangan sumber daya manusia di Kabupaten Langkat, Kecamatan Salapian, penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, Pengumpulan data primer dilakukan melalui

wawancara mendalam (*departmental interview*). Informasi yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan informan diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode *content analysis*. Jenis tenaga kesehatan pada Kabupaten Langkat Kecamatan Salopian terdiri dari Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang masih didominasi oleh tenaga medis, antara lain dokter gigi sebanyak 7%, dokter umum sebanyak 11.2%, bidan sebanyak 45%, perawat sebanyak 21.1%, Sementara itu, tenaga kesehatan masyarakat sebanyak 5.6%, tenaga kesehatan lingkungan sebanyak 2.8%, tenaga kefarmasian sebanyak 4.2%, tenaga kesehatan gizi sebanyak 1.4%, dan ahli teknologi laboratorium medik sebanyak 1.4%. Pengembangan SDMK sesuai dengan standar untuk pengembangan permintaan. Perolehan pelatihan pengembangan SDM terbatas pada tenaga medis dan distribusinya masih belum merata.

Kata Kunci: sumber manusia kesehatan, pengembangan

PENDAHULUAN

World Health Organization (2006) melaporkan bahwa tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan, dan salah satu cara terbaik untuk mengatasi krisis tenaga kesehatan adalah melalui pelatihan dan peningkatan manajemen sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kapasitas sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan pengembangan sumber daya manusia mengacu pada ketersediaan peluang dan pengembangan pembelajaran melalui pembuatan program pelatihan, termasuk desain, implementasi dan evaluasi program tersebut (Masram & Mu'ah, 2015).

Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan yang harus didukung dengan sumber daya memadai, salah satunya sumber daya manusia kesehatan. Namun, sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas masih menjadi permasalahan pada berbagai aspek.

Jumlah SDM yang kurang pada puskesmas bisa memengaruhi indikator kerja pada puskesmas di suatu wilayah. Apabila jumlah SDM kurang, maka itu tidak akan bisa memenuhi syarat dalam mencapai terwujudnya ketenagakerjaan yang baik dalam melayani pasien yang membutuhkan pelayanan di puskesmas. Dalam mewujudkan program ketenagakerjaan yang baik, ada beberapa indikator kerja yang perlu dilakukan dalam puskesmas pada wilayah tersebut, yakni malaria, DBD, cacingan, diare, vaksinasi, TBC, kusta, ISPA, hepatitis, filariasis, dan rabies. Program kesehatan tersebut harus dilakukan di wilayah puskesmas agar semua kebutuhan masyarakat di sana terpenuhi dan kesehatan masyarakat menjadi meningkat. Untuk menjalankan program tersebut, maka diperlukan SDM yang cukup agar semua indikator kerja yang diinginkan tercapai.

Ketersediaan sumber daya manusia di institusi kesehatan seperti puskesmas sangat penting untuk berfungsinya pelayanan kesehatan. Puskesmas bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk menjaga mutu pelayanan kepada semua yang membutuhkan, berobat, dan pemeriksaan kesehatan.

Jumlah SDM yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Permenkes RI) Nomor 43 Tahun 2019 untuk puskesmas terdiri dari dokter umum, dokter gigi, tenaga kesehatan lain, dan tenaga nonkesehatan yang

telah mencapai jumlah minimal. Jumlah pegawai, kebutuhan puskesmas (Peraturan Kementerian Kesehatan RI No. 43 Tahun 2019 untuk Puskesmas Tahun 2020) melalui wawancara mendalam (*departmental interview*). Informasi yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan informan diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode *content analysis*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022 di Puskesmas Langkat Kecamatan Salapi. Informan penelitian ini dipilih oleh pimpinan puskesmas, tidak kurang dari empat orang dari empat Puskesmas. Pemilihan informan puskesmas didasarkan pada pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*departmental interview*). Informasi yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan informan diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode *content analysis*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan SDM di wilayah Langkat Kabupaten Salapian. Berdasarkan hasil penelitian, jumlah pegawai di Puskesmas tidak diketahui, karena itu peneliti tertarik untuk meneliti topik tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi di Puskesmas Kabupaten Langkat Kecamatan Salapian mengenai hasil penelitian dari data:

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Sumber Daya Kesehatan

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK)		
Jenis Tenaga Kesehatan	Frekuensi (n)	Persen (%)
Dokter gigi	5	7 %
Dokter umum	8	11.2%
Kesehatan lingkungan	2	2.8 %
Bidan	32	45 %
Gizi	1	1.4 %
Farmasi	3	4.2 %
Perawat	15	21.1%
Kesehatan masyarakat	4	5.6 %
Ahli teknologi laboratorium medik	1	1.4 %
Total	71	100.0

Berdasarkan data pada tabel 1, dilihat dari jenis tenaga kesehatan terdiri dari Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Kabupaten Langkat Kecamatan Salapian masih didominasi oleh Tenaga Medis, antara lain: dokter gigi (7%), dokter umum (11.2), bidan (45%), perawat (21.1%), sedangkan tenaga kesehatan

masyarakat (5,6%), tenaga kesehatan lingkungan (2,8%), tenaga farmasi (4,2%), tenaga kesehatan dan gizi (1,4%) dan teknisi laboratorium medik (1,4%). Serta fasilitas yang ada di puskesmas lengkap, antara lain: UGD 24 jam, Poli Umum, Poli gigi, Ponet/Tempat Bersalin.

Pengembangan Kebutuhan Perencanaan SDM di Puskesmas Kabupaten Langkat Kecamatan Salapian

Perencanaan kebutuhan tenaga medis adalah suatu proses sistematis dalam menentukan jumlah dan keterampilan tenaga medis yang dibutuhkan sesuai dengan kondisi daerah untuk mencapai tujuan pembangunan tenaga medis dan kebutuhan tenaga medis untuk mendukung pencapaian tujuan Pelayanan Kesehatan.

Perencanaan Tenaga Kesehatan Puskesmas perlu Peningkatan Kinerja Petugas Puskesmas di Kecamatan Langkat Kabupaten Salapian

Perencanaan tenaga kesehatan adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang tujuannya adalah untuk secara efektif menyelaraskan tenaga kerja dengan tujuan pembangunan kesehatan. Perencanaan tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor yang berhubungan dengan faktor internal, yaitu rencana strategis, anggaran, perkiraan produksi dan distribusi, bisnis atau operasi baru, dan struktur organisasi. Dan tugas serta faktor eksternal dari situasi ekonomi, sosial budaya, dan politik, hukum dan peraturan, teknologi dan pesaing. Kedua faktor tersebut memengaruhi perencanaan permintaan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan potensi tenaga kesehatan terganggu akibat kegagalan terdapat pelatihan bagi tenaga medis berupa pelatihan bagi tenaga medis yang memberikan pelayanan, namun tidak merata dan pelatihan hanya diberikan untuk program utama yaitu BTCLS, didukung dengan materi pelatihan yang saat ini hanya diberikan untuk BTCLS.

Pemanfaatan SDM Kesehatan di Puskesmas untuk Meningkatkan Efisiensi Petugas Puskesmas di Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat

Pembinaan SDM untuk pengembangan karir puskesmas dan mereka berada pada jenjang pendidikan dan tidak mendapatkan tugas belajar SDM menyelenggarakan kursus pelatihan untuk meningkatkan kinerja atau kompetensi petugas kesehatan secara formal. Penggunaannya terjadi selama siklus kerja di bawah pengawasan berbagai pihak.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa puskesmas di Kecamatan Langkat Kabupaten Salapian telah mengembangkan sumber daya manusia dengan meningkatkan karir pegawai dinas kesehatan masyarakat. Dukungan dari departemen kesehatan seperti beasiswa untuk peningkatan pendidikan, merupakan salah satu kendala dalam peningkatan pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Kabupaten Langkat di Kabupaten Salapian. Efektivitas tenaga kesehatan dapat digunakan untuk menggambarkan kualitas tenaga kesehatan itu sendiri dalam mencapai tujuan yang dapat dicapai sebagai indikator keberhasilan.

Pengendalian Mutu SDM di Puskesmas untuk Meningkatkan Efisiensi Petugas di Puskesmas Kabupaten Langkat Kabupaten Salapian.

Pengembangan kualitas dan saran HRK terutama terkait dengan pelatihan kejuruan. Hal ini dicapai melalui uji kompetensi, sertifikasi, registrasi, dan penerbitan izin praktik/kerja bagi tenaga kesehatan yang memenuhi syarat. Selama implementasi, HRK juga dikembangkan dan dikendalikan dengan menggunakan model karir. Tujuan pengawasan SDM adalah untuk mencegah pelanggaran disiplin/hukum yang dilakukan oleh tenaga kesehatan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil kajian bahwa pengelolaan dan pengendalian mutu tenaga kesehatan atau puskesmas memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM) Kementerian Kesehatan, terdapat dua kemungkinan implementasi.

Kepemimpinan dan pengendalian mutu merupakan acuan sumber daya manusia untuk pekerjaan yang kompeten dalam penyediaan pelayanan sosial. Kualitas tenaga kesehatan dikendalikan dan dipantau dengan membandingkan target kinerja sesuai dengan SPM otoritas kesehatan.

Pembinaan dan Kinerja SDM di Puskesmas Langkat di Salapian

Berdasarkan hasil kajian disimpulkan bahwa pengembangan SDM berkaitan dengan kinerja puskesmas, remunerasi, sarana dan prasarana SDM yang memadai. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen pendukung terpenting dalam sistem perawatan kesehatan apa pun. Sistem kesehatan nasional negara kita juga dengan jelas mencantumkan SDM sebagai salah satu dari tujuh subsistem yang saling berhubungan. Besarnya peran SDM dalam sistem kesehatan berarti pelayanan kesehatan tidak akan berfungsi tanpa adanya SDM.

Efisiensi dapat menggambarkan kualitas seseorang atau tenaga kesehatan dalam mencapai tujuan kerja dengan membandingkan efisiensi yang dapat dicapai sebagai indikator keberhasilan. Setiap manajer mengevaluasi hasil kinerja bawahannya untuk melihat seberapa tinggi kualitas bawahannya. Pengembangan SDM sangat memengaruhi efektifitas pengembangan SDM dalam menentukan tujuan pengembangan SDM.

Berdasarkan penelitian, pengembangan ditemukan terkait dengan kinerja karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan secara profesional, dan beberapa faktor ditambahkan seperti beban kerja dan remunerasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Prestasi dapat menghasilkan kemampuan individu atau tenaga kesehatan untuk mencapai prestasi pekerjaannya dengan menilai hasil yang dapat dicapai sebagai indikator keberhasilan. Setiap atasan membandingkan nilai hasil kerja bawahannya untuk mengecek sejauh mana kualitas bawahannya.

Pengembangan SDM akan terpengaruh sekali terhadap keefektifan pengembangan SDM dan sasaran dengan ketetapan pengembangan SDM.

Saran

Dinas kesehatan diharapkan mampu untuk meningkatkan pengembangan SDM di Puskesmas Kabupaten Langkat Kecamatan Salapian. Kinerja tenaga kesehatan dapat menggambarkan kualitas tenaga kesehatan itu sendiri dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai sebagai suatu indikator keberhasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous. (2013). Profil Dinas Kesehatan. Kabupaten Minahasa. Dinkes Minahasa.
- Anonimous. (2013). Minaha dalam Angka BPS.
- Hapsara. (2006). Rencana Strategis SDM Kesehatan di Indonesia; Perkembangan dan Pospeknya. Seminar Umum Akademik FKM-UI. Jakarta.
- Kambey, D. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Triganesha Nusantara.
- Kurniati, A. d. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Salemba Medika.
- Noatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rhineka Cipta.
- Rachmawati, I. K. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta.
- Rivai, V. d. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. PT Rajagrafindo Persada.
- Siagian, S. (2013). Manajemen Sumber Daya (Cetakan ke-21). Bumi Aksara.
- Suwanto., Y. d. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian. Alfabeta.