

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENEMPATAN KERJA PETUGAS DI PUSKESMAS TAPIN UTARA

Risna Afriyanti¹, Yeni Riza², Norfai³

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM16070058

²Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN1025078601

³Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 1115069001

Email: afriyanti.salsabila@gmail.com

ABSTRAK

Peran dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penempatan tenaga kerja di puskesmas sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas dan keprofesionalan tenaga dalam memberikan pelayanan di puskesmas (UKP) dan pelayanan di masyarakat (UKM). Penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan teknik-teknik berikut: wawancara, observasi dan studi dokumentasi, kepada 6 orang responden. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data mendalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas di Puskesmas Tapin Utara. Hasil penelitian diperoleh *input*, pegawai fungsional sebagian besar tidak sesuai dengan kompetensi dan pendidikannya. *Proses*, dalam mengatasi kekurangan SDM dengan cara melihat dari dokumen analisis jabatan. *Output*, pada pelayanan loket berdasarkan Permenkes No.43 Tahun 2019 adalah tenaga nonkesehatan di Puskesmas Tapin Utara dari lulusan Sekolah Menengah Atas yang di rekrut sebagai tenaga kerja sukarela dan bidan merangkap sebagai bendahara, karena tidak ada pegawai dengan kualifikasi pendidikan Sarjana Ekonomi maupun Akuntansi. Saran bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin untuk mengusulkan ke Kepala BKPSDM Kabupaten Tapin penerimaan Honor/CPNS tenaga nonmedis dan nonkesehatan terutama tenaga Pengadministrasi Keuangan dan Pengadministrasi Rekam Medis dan Informasi.

Kata Kunci : Manajemen; Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The role of Human Resources Management in the placement of the workforce in Puskesmas is necessary to maintain the stability and professionalism of the workforce in providing services in health centers (UKP) and services in the community (UKM). This research was conducted qualitatively with the following techniques: interviews, observations and documentation studies, to 6 respondents. It aims to obtain in-depth data on Human Resources Management on Officer Work Placement at Puskesmas Tapin Utara. The results of the study obtained input, the employee fungsional is largely incompatible with his competence and education. Proses., to solve a shortage of human resources by looking at the document of job analysis. In terms of output, according to the PERMENKES No.43/2019 that non-health officers is a medical records and health information, in the Puskesmas Tapin Utara from High School graduates was recruited as voluntary and a midwife did double work as treasurer, because there were no officers with the qualification as undergraduates of Economic or Accountancy education. Advice to the Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin for proposing to the Head of BKPSDM Tapin District for receipting non-medical and non-health CPNS officers especially the financial administration, medical record and information administration.

Keywords : Management; Human Resources

PENDAHULUAN

Keberadaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat suatu negara. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menjelaskan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan merupakan suatu alat dan tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 65 Tahun 2013 dijelaskan bahwa Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) adalah wahana pemberdayaan masyarakat, yang dibentuk atas dasar kebutuhan masyarakat, dikelola oleh, dari, untuk dan bersama masyarakat, dengan bimbingan dari petugas Puskesmas, lintas sektor dan lembaga terkait lainnya. (Kemenkes RI, 2013). Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Kemenkes RI, 2019).

Puskesmas yang mulai berkembang sejak tahun 1968 merupakan fasilitas kesehatan terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar. Sampai tahun 2000, Puskesmas berada langsung di bawah pembinaan Departemen Kesehatan pada saat itu. Puskesmas bersama Posyandu adalah kunci sukses Indonesia dalam Program KB, imunisasi, perbaikan gizi balita dan pemberantasan diare. Pada tahun 2000, dimasa era desentralisasi, Puskesmas dibina oleh pemerintah daerah. Pengembangan dan pembinaan Puskesmas bervariasi dan tergantung pada komitmen dan kapasitas daerah. Sejak itu, kinerja Puskesmas mulai menurun yang ditandai dengan *contraceptive prevalence rate (CPR)* yang menurun, *maternal mortality ratio (MMR)* dan kurang gizi balita yang stagnan. Sejak itu pula banyak Puskesmas tidak mempunyai SDM sesuai standar. Kemudian, Jaminan Kesehatan Nasional diselenggarakan pada tahun 2014 dan Puskesmas ditetapkan menjadi *provider (FKTP) BPJS*. Sejak itu pula tenaga dan waktu staf Puskesmas tersita untuk melaksanakan UKP bagi peserta BPJS, sedangkan kegiatan UKM terabaikan. Padahal banyak jenis pelayanan kesehatan dasar merupakan UKM, diselenggarakan di tengah masyarakat atau di luar gedung (Posyandu, pemberantasan vektor, sanitasi lingkungan, dan promosi kesehatan). Sementara itu, tantangan pembangunan kesehatan terus naik, ditandai dengan transisi epidemiologi yaitu meningkatnya penyakit tidak menular, sementara beberapa penyakit menular belum teratasi dengan baik seperti tuberkulosis, malaria, HIV/AIDS, DBD, filariasis, diare, ISPA, dan kusta. (Kementerian PPN/Bappenas, 2018).

Jumlah Puskesmas sampai dengan tahun 2017 adalah 9.767 Puskesmas, 2.277 Puskesmas terletak di daerah terpencil dan sangat terpencil. Puskesmas adalah “unit pelayanan kesehatan” yang paling strategis dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas merupakan 1) satu-satunya unit pelayanan kesehatan yang output kegiatannya sekaligus berkaitan dengan indikator-indikator program prioritas seperti tercantum dalam SPM, PISPK dan SDGs; 2) pelayanan kesehatan yang melaksanakan kebijakan paradigma sehat secara riil di lapangan; 3) instrumen pemerataan pelayanan kesehatan untuk seluruh penduduk; 4) instrumen untuk mengurangi disparitas derajat kesehatan antara wilayah dan instrumen untuk mewujudkan keadilan di bidang kesehatan; dan 5) paling berperan dalam mengurangi atau mencegah eskalasi biaya kesehatan, karena pelayanan Puskesmas bersifat “intervensi hulu” dalam proses epidemiologi dan patofisiologi gangguan kesehatan penduduk. Puskesmas memiliki tupoksi utama yaitu membina kesehatan wilayah, melaksanakan UKM dan UKP, serta manajemen Puskesmas. Sebagai pembina kesehatan wilayah, Puskesmas berkoordinasi dengan klinik swasta yang melaksanakan pelayanan kesehatan dasar secara parsial (utamanya UKP). Sejak era desentralisasi, banyak Puskesmas tidak mencapai standar, contohnya tenaga UKM. Hal ini diperparah dengan adanya kebijakan *moratorium* pengangkatan PNS, kecuali dokter, perawat, dan bidan. Kemudian, sejak Jaminan Kesehatan Nasional ada tugas pokok Puskesmas untuk UKP meningkat dengan signifikan. Fungsi Puskesmas bergeser menjadi “klinik pengobatan”. Perubahan fungsi Puskesmas berpengaruh besar pada kinerja UKM, seperti terlihat pada indikator program-program UKM. Di samping masalah SDM dan reduksi fungsi, masalah lainnya adalah: obat dan alat kesehatan, pembiayaan dan beban kerja administrasi dan manajemen. (Kementerian PPN/Bappenas, 2018)

Puskesmas (public good), merupakan pelayanan promotif dan preventif. (promosi kesehatan, pemberantasan penyakit menular, perbaikan lingkungan, perbaikan gizi, dan lainnya) (Isyhaduul M, 2015).

Puskesmas Tapin Utara adalah puskesmas yang letaknya ada di ibukota Kabupaten dan juga merupakan satu-satunya Puskesmas perkotaan dengan pegawai sebanyak 62 orang yang terdiri dari ASN, PTT dan TKS. Pelayanan di puskesmas meliputi: Poli Umum, Poli MTBS, Poli KIA, Poli Gigi, Imunisasi, PKPR, Laboratorium, Apotek, Ruang BPJS/ Kasir, Poli Lansia, Poli Kesling, Poli Kesehatan Tradisional serta pelayanan Tata Usaha. Untuk pengunjung bukan pasien (pengantar pasien) di puskesmas disediakan pelayanan pojok sadar (Puskesmas Tapin Utara, 2019).

Puskesmas Tapin Utara sebagai fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan yaitu: UKM, UKP, yang mana masing-masing mempunyai program yang harus dilaksanakan, yakni: UKM sebanyak 33 program terdiri 23 program

UKM Essensial dan 10 program UKM Pengembangan. Sedangkan UKP mempunyai sebanyak 7 Program Pelayanan (Puskesmas Tapin Utara,2019).

Secara administrasi, wilayah kerja Puskesmas Tapin Utara terdiri dari 12 desa dan 4 kelurahan dengan jumlah penduduk 26.240 jiwa. Jumlah kunjungan rawat jalan Puskesmas Tapin Utara sebanyak 18.935 dalam tahun 2019. Selain itu juga sarana dan fasilitas kesehatan pendukung Puskesmas Tapin Utara (Jaringan Puskesmas) yaitu : Puskesmas Pembantu (Pustu) 2 buah, Puskesmasdes 12 buah, Posyandu Balita 30 buah, Posyandu Usila 9 buah, Posbindu 7 buah (Puskesmas Tapin Utara,2019).

Beranjak dari data di atas terlihat bahwa dari jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Tapin sebanyak sebanyak 62 orang yang terdiri dari ASN, PTT dan TKS, harus melaksanakan pelayanan kesehatan di wilayah kerja Kecamatan Tapin Utara dengan penduduk 26.240 jiwa yang tersebar di 12 Desa dan 4 Kelurahan, maka banyak tenaga kesehatan puskesmas harus merangkap pekerjaan demi terlaksananya tugas dan fungsi puskesmas, seperti seorang perawat yang mempunyai tugas utamanya sebagai asisten keperawatan dan mitra kerja dokter dalam memberikan layanan kesehatan di puskesmas (UKP), juga harus memegang beberapa program atau lebih (UKM seperti kegiatan Posyandu, Posbindu, Pusling serta beberapa kegiatan P3K. Dan bahkan ada perawat yang sekaligus ditugaskan sebagai bendahara.

Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja dan profesionalitas kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan di puskesmas. Oleh karena itu sangat penting peran dari Manajemen Sumber Daya Manusia pada penempatan tenaga kerja di puskesmas sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas dan ke profesionalan tenaga dalam memberikan pelayanan di puskesmas (UKP) dan pelayanan di masyarakat (UKM), sehingga menimbulkan pertanyaan bagi penulis bagaimanakah manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja petugas, baik segi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

ALAT DAN METODE

Penelitian ini sebagai penelitian kualitatif deskriptif, untuk mendapatkan data berupa kata-kata, informasi tertulis dan lisan serta keadaan dari pelaku yang sedang diteliti (Sudjana N & Kusuma A, 2002). Penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu dengan cara menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Berupa teknik wawancara kepada 6 responden yaitu kepala puskesmas sebagai instrumen kunci, Ketua Tim Mutu, Ketua PJ.UKP, Ketua PJ.UKM, Ketua Tim Audit Internal dan Pegawai Puskesmas Tapin Utara, yang bertujuan untuk memperoleh data mendalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Penempatan Kerja Petugas di Puskesmas Tapin Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, pelaksanaan Manajemen Penempatan Kerja Petugas di Puskesmas Tapin Utara berdasarkan teori manajemen di sampaikan sebagai berikut:

Untuk mencapai tujuan diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* merupakan syarat untuk mencapai hasil yang ditetapkan. *Tools* tersebut dikenal dengan 5M, yaitu *man, money, materials, machines dan method* (Wikipedia, 2020).

Menurut Azwar (2008), segala fenomena dalam manajemen dapat dianalisis dengan pendekatan sistem sebagai suatu upaya untuk menghasilkan pelayanan kesehatan, diantaranya :

1. *Input*

a. *Man*

Dalam pendekatan ekonomi, sumberdaya manusia adalah salah satu faktor produksi selain tanah, modal, dan keterampilan. Manusia merupakan unsur manajemen yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Masram & Muah, 2015).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti, pada aspek *man* dalam *input*, Kompetensi yang dimiliki Pegawai Puskesmas Tapin Utara dari segi pendidikan sudah sesuai dengan tupoksinya dalam memberikan pelayanan di Puskesmas Tapin Utara. Hal ini diperoleh berdasarkan wawancara terhadap beberapa informan di Puskesmas Tapin Utara.

Pada dasarnya tenaga/pegawai Fungsional yang ada di Puskesmas Tapin Utara, sebagian besar sesuai dengan kompetensi dan pendidikannya, apalagi di tambah dengan adanya program dari pemerintah dalam peningkatan pendidikan yaitu Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL). Pada bagian administrasi terutama pada jabatan bendahara yang seharusnya berlatar pendidikan Ekonomi/ Akutansi/ Keuangan tidak sesuai karena, tidak adanya tenaga berdasarkan kualifikasi tersebut. Untuk petugas loket adalah TKS lulusan Sekolah Menengah Atas bukan dari tenaga yang lulusan pendidikan Rekam Medik, sehingga pencatatan dan penyimpanan rekam medik pasien masih secara manual.

Peta jabatan Puskesmas Tapin Utara yang didapatkan dari Bagian Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Tapin, terlihat bahwa untuk Jabatan umum hanya Pengadministrasi Umum dan Pramu Kebersihan yang terisi, sedangkan Kasubbag Tata Usaha, Pengadministrasi Kepegawaian, Pengadministrasi Keuangan

dan Pengadministrasi Rekam Medis dan Informasi, Pengadministrasi Keperawatan, Pengelola Kefarmasian, Pengelola Program Gizi, Pengemudi, dan Petugas Keamanan memang masih kosong, untuk mengatasi jabatan Kasubag Tata Usaha yang kosong, Kepala Puskesmas Tapin Utara menunjuk petugas Pengadministrasi Umum sebagai Pelaksana Teknis/ Plt Kasubag Tata Usaha.

b. *Money*

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan. Dengan demikian, uang merupakan salah satu unsur penting dalam melakukan produksi (Masram & Muah, 2015)

Dalam aspek money, tidak ada dana khusus untuk meningkatkan kompetensi Pegawai Puskesmas Tapin Utara, tetapi akan di anggarkan di RUK tahun 2021 untuk peningkatan kompetensi tersebut.

Peningkatan Kompetensi pegawai dilakukan oleh Dinas Kesehatan bekerjasama dengan Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Kalimantan Selatan, yang mana sebelumnya dilakukan pendataan terlebih dahulu, dan biasanya untuk Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Bapelkes berdasarkan program kegiatan yang ada di Puskesmas, jadi untuk pendidikan dan pelatihan di luar kesehatan belum dilaksanakan.

c. *Materials*

Terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi (bahan baku), Perusahaan umumnya tidak menghasilkan sendiri bahan mentah yang dibutuhkan tersebut, melainkan membeli dari pihak lain. Untuk itu, manajer perusahaan berusaha untuk mem peroleh bahan mentah dengan harga yang paling murah, dengan meng gunakan cara pengangkutan yang murah dan aman. Di samping itu, bahan mentah tersebut akan diproses sedemikian rupa sehingga dapat dicapai hasil secara efisien (Masram & Muah, 2015).

Dari segi material, sarana dan Prasarana yang ada di Puskesmas Tapin Utara yang dimiliki oleh Puskesmas Tapin Utara sudah lengkap dan sudah sangat menunjang untuk kemajuan pelayanan di Puskesmas Tapin Utara.

d. *Metode*

Metode dalam kerja sangat dibutuhkan agar mekanisme kerja berjalan efektif dan efisien. Metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik yang menyangkut proses produksi maupun administrasi tidak terjadi begitu saja melainkan memerlukan waktu yang lama. Bahkan sering terjadi, untuk memperoleh metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pimpinan perusahaan meminta bantuan ahli. Hal ini dilakukan karena penciptaan metode kerja, mekanisme kerja, serta prosedur kerja sangat besar manfaatnya. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. (Masram & Muah, 2015)

Dalam Sistem Manajemen Penempatan Kerja Pegawai di Puskesmas Tapin Utara yaitu sesuai dengan penempatan di SK yang di terbitkan oleh Bupati Tapin kemudian di sahkan dengan SPMT yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin, kemudian di sesuaikan dengan keadaan di Puskesmas Tapin Utara.

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai Puskesmas, dilakukan dengan cara mengusulkan Ke Dinas Kesehatan dan diteruskan ke Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) pelatihan – pelatihan apa saja yang di perlukan, dan usulan yang sudah di ajukan ke Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin adalah Pelatihan Refraksionis dan BTCLS yang direncanakan di tahun 2021.

Strategi yang di lakukan oleh Tim UKM dan UKP Puskesmas Tapin Utara agar kegiatan Luar gedung dan dalam gedung dapat berjalan seimbang dan tidak bentrok dan tidak berbarengan yaitu dengan cara koordinasi dari Tim UKM dan UKP dalam pembuatan jadwal kegiatan, dan jadwal kegiatan dalam dan luar gedung di buat seminggu sebelumnya dan di konfirmasi kepada petugas agar kegiatan dapat berjalan selaras dan seimbang.

e. *Machine*

Mesin mulai memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri dengan ditemukannya mesin uap, sehingga banyak pekerjaan manusia yang digantikan oleh mesin. Perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol. Hal ini karena banyaknya mesin-mesin baru yang ditemukan oleh para ahli sehingga memungkinkan peningkatan dalam produksi. (Masram & Muah, 2015)

Fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Tapin Utara dalam peningkatan layanan kesehatan masyarakat di Puskesmas Tapin Utara sudah lengkap dan sangat menunjang dalam pemberian pelayanan yang lebih baik.

2. Proses

Bagi yang sedang mempelajari ilmu bisnis dan ekonomi ada beberapa fungsi manajemen yang diungkapkan oleh ahli dalam bidang ekonomi dan manajemen. Namun dari beberapa teori yang dikembangkan tersebut memang ada beberapa yang lebih sering digunakan untuk teori ataupun prakteknya, setidaknya ada 4 fungsi manajemen. (Masram & Muah, 2015)

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan fungsi bagaimana mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Fungsi ini bertujuan untuk mencari bagaimana jalan atau cara alternatif perusahaan dengan meningkatkan kinerja dan sumber daya yang ada seefisien dan sebaik mungkin (Masram & Muah, 2015).

Dalam fungsi Manajemen Perencanaan, untuk mengatasi kekurangan SDM Puskesmas Tapin Utara dengan cara melihat dari dokumen analisis jabatan. Tenaga yang kurang, akan di usulkan ke Dinas kesehatan Kabupaten Tapin. Pengelola program dan bagian administrasi yang masih belum terpenuhi tenaganya, maka Kepala Puskesmas Tapin Utara menunjuk/ memberikan tugas tambahan kepada pegawai fungsional yang ada untuk bertanggung jawab pada bagian yang masih kekurangan tenaga.

b. Pengorganisasian

Fungsi ini untuk melakukan penyederhanaan pekerjaan yang ada menjadi sub bagian yang kecil agar mudah dikerjakan oleh semua anggota tim. Memberikan fungsi nyata *the right man on the right place* dan memastikan seluruh orang dalam tim tersebut telah mendapat porsi dan pekerjaan yang telah sesuai (Masram & Muah, 2015)

Dalam fungsi Manajemen pengorganisasian, pembagian tugas Pegawai Puskesmas Tapin Utara dilaksanakan sesuai dengan struktur organisasi Puskesmas Tapin Utara sejak surat penunjukan di terbitkan. Dan untuk pelayanan di dalam gedung (UKP) di atur dengan jadwal yang telah di tentukan terlebih dahulu.

Dalam penempatan kerja petugas ada kesenjangan yang terjadi, yaitu ada pegawai yang memegang dan bertanggung jawab pada beberapa program pengembangan maupun esensial, tetapi ada juga yang tidak memegang program atau hanya satu program, hal ini di sebabkan oleh ada beberapa pegawai yang tidak menguasai komputer, sehingga kesulitan dalam pelaporan.

c. Pengarahan

Fungsi manajemen yang kedua adalah fungsi pengarahan, dimana memberikan arahan agar seluruh sumber daya yang ada dapat bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, menjalankan seluruh perencanaan yang telah dibuat agar dapat dijalankan dengan baik (Masram & Muah, 2015)

Pengarahan dilakukan dengan memberikan tupoksi dan tugas tambahan pada setiap pegawai. Selain itu pengarahan dan bimbingan dilakukan pada setiap apel pagi dan di setiap kegiatan rapat bulanan/ lokmin dan juga pengarahan bisa dilakukan langsung melalui *whatsapp* pribadi maupun *whatsapp* grup.

d. Pengendalian

Memastikan bahwa seluruh kegiatan yang telah direncanakan dan diarahkan telah dikerjakan dengan baik dan benar dan sesuai dengan perencanaan yang dibuat (Masram & Muah, 2015)

Evaluasi dilakukan melalui laporan capaian kegiatan dan hasil Standar Pelayanan Minimal yang disampaikan pada lokakarya Mini/ rapat bulanan Puskesmas Tapin Utara

3. Output

Output adalah Penempatan Tenaga/ pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan, Kompetensi keahlian serta kemampuan yang dimiliki setiap tenaga sesuai dengan standar ketenagaan sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan prima bagi masyarakat (Masram & Muah, 2015)

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 43 tahun 2019 tentang Puskesmas Pasal 17 Ayat (2) yaitu : Selain dokter dan/ atau dokter layanan primer, pada ayat (1), Puskesmas harus memiliki : Dokter gigi, Tenaga kesehatan lainnya dan Tenaga Nonkesehatan

Pada Ayat (4) yaitu : Dalam Kondisi tertentu, Puskesmas dapat menambah jenis tenaga kesehatan lainnya meliputi terapis gigi dan mulut, epidemiologi kesehatan, entomolog kesehatan, Perekam Medis dan Informasi Kesehatan, dan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kebutuhan. Dan Pada Ayat (6) : Tenaga Nonkesehatan pada ayat (2) huruf c harus mendukung kegiatan ketatausahaan administrasi keuangan, sistem informasi, dan kegiatan operasional lain di Puskesmas.

Berdasarkan hasil penelitian di Puskesmas Tapin Utara, untuk mencapai *output* yang di inginkan, Kepala Puskesmas menempatkan pegawai fungsional sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya. Dan di bagian pelayanan loket berdasarkan Permenkes No.43 Tahun 2019 di atas adalah tenaga nonkesehatan yaitu tenaga Perekam Medis dan Informasi Kesehatan, sedangkan yang ada di Puskesmas Tapin Utara dari Sekolah Menengah Atas yang di rekrut sebagai Tenaga Kerja Sukarela. Selain itu ada juga ada pegawai fungsional yang memiliki pekerjaan tambahan yang tidak sesuai tugas pokok dan fungsi, misalnya Bidan merangkap sebagai Bendahara, karena tidak ada pegawai dengan kualifikasi pendidikan Sarjana Ekonomi maupun Akuntansi.

PENUTUP

1. Input

a. *Man*

Pada dasarnya tenaga / pegawai Fungsional yang ada di Puskesmas Tapin Utara, sebagian besar sesuai dengan kompetensi dan pendidikannya, apalagi di tambah dengan adanya program dari pemerintah dalam peningkatan pendidikan yaitu RPL. Pada bagian administrasi terutama pada jabatan bendahara yang seharusnya berlatar pendidikan Ekonomi/ Akutansi/ Keuangan tidak sesuai karena, tidak adanya tenaga berdasarkan kualifikasi tersebut. Untuk petugas loket adalah TKS lulusan Sekolah Menengah Atas bukan dari tenaga yang lulusan pendidikan Rekam Medik, sehingga pencatatan dan penyimpanan rekam medik pasien masih secara manual. Jadi dalam hal ini ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi dan pendidikannya sehingga membuat pelayanan di Puskesmas Tapin Utara kurang maksimal yang disebabkan oleh adanya peran ganda yang harus di kerjakan oleh pegawai tersebut.

b. *Money*

Dalam aspek *money*, tidak ada dana khusus untuk meningkatkan kompetensi Pegawai Puskesmas Tapin Utara, tetapi akan di anggarkan di RUK tahun 2021 untuk peningkatan kompetensi tersebut.

c. *Materials*

Dari segi material, sarana dan Prasarana Puskesmas Tapin Utara sudah lengkap dan sudah sangat menunjang untuk kemajuan pelayanan Puskesmas Tapin Utara.

d. *Metode*

Dalam Sistem Manajemen Penempatan Kerja Pegawai di Puskesmas Tapin Utara yaitu sesuai dengan penempatan di SK yang di terbitkan oleh Bupati Tapin kemudian di sahkan dengan SPMT yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin, kemudian di sesuaikan dengan keadaan di Puskesmas Tapin Utara. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai Puskesmas, dilakukan dengan cara mengusulkan Ke Dinas Kesehatan dan diteruskan ke Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes), pelatihan – pelatihan apa saja yang di perlukan, berdasarkan program kegiatan yang ada di Puskesmas, dan usulan yang sudah di ajukan adalah Pelatihan Refraksionis dan BTCLS yang direncanakan pada tahun 2021. Jadi untuk pendidikan dan pelatihan di luar kesehatan belum dilaksanakan.

e. *Machine*

Fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Tapin Utara dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat sudah lengkap dan sangat menunjang dalam pemberian pelayanan yang lebih baik.

2. Proses

a. Perencanaan

Untuk mengatasi kekurangan SDM di Puskesmas Tapin Utara dengan cara melihat dari dokumen analisis jabatan. Tenaga yang kurang, akan di usulkan ke Dinas kesehatan. Pengelola program dan bagian administrasi yang masih belum terpenuhi tenaganya, maka Kepala Puskesmas Tapin Utara menunjuk/ memberikan tugas tambahan kepada pegawai fungsional yang ada untuk bertanggung jawab pada bagian yang masih kekurangan tenaga.

b. Pengorganisasian

Pembagian tugas Pegawai Puskesmas Tapin Utara dilaksanakan sesuai dengan struktur organisasi Puskesmas Tapin Utara sejak surat penunjukan di terbitkan. Dan untuk pelayanan di dalam gedung (UKP) di atur dengan jadwal yang ditentukan terlebih dahulu.

c. Pengarahan

Pengarahan dilakukan dengan memberikan uraian tugas pokok dan tugas tambahan pada setiap pegawai. Selain itu pengarahan dan bimbingan dilakukan pada setiap apel pagi dan di setiap kegiatan rapat bulanan/ lokmin dan juga pengarahan bisa dilakukan langsung melalui *Whatsapp* Pribadi maupun *Whatsapp* grup .

e. Pengendalian

Evaluasi dilakukan melalui laporan capaian kegiatan dan hasil SPM yang disampaikan pada lokakarya Mini/ rapat bulanan Puskesmas Tapin Utara.

3. Output

Kepala Puskesmas Tapin Utara menempatkan pegawai fungsional sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya. Dan di bagian pelayanan loket berdasarkan Permenkes No.43 Tahun 2019 adalah tenaga nonkesehatan yaitu tenaga Perekam Medis dan Informasi Kesehatan, sedangkan yang ada pada Puskesmas Tapin Utara dari lulusan Sekolah Menengah Atas yang di rekrut sebagai Tenaga Kerja Sukarela. Selain itu ada juga ada pegawai fungsional yang memiliki pekerjaan tambahan yang tidak sesuai tugas pokok dan fungsi, misalnya Bidan

merangkap sebagai Bendahara, karena tidak ada pegawai dengan kualifikasi pendidikan Sarjana Ekonomi maupun Akuntansi.

Saran dari Penulis : Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin untuk mengusulkan ke Kepala BKPSDM Kab. Tapin penerimaan Honor/CPNS bukan hanya tenaga medis tetapi juga tenaga nonmedis dan nonkesehatan terutama tenaga Pengadministrasi Keuangan dan Pengadministrasi Rekam Medis dan Informasi, bagi Puskesmas Tapin Utara sebaiknya mengusulkan pendidikan dan pelatihan ke Dinas Kesehatan tentang rekam medik dan informasi bagi tenaga / petugas loket yang ada. Dan juga mengusulkan pendidikan dan pelatihan tentang pengelolaan keuangan bagi tenaga yang di beri tugas tambahan sebagai Bendahara dan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas di Puskesmas Tapin Utara.

REFERENSI

- Departemen Kesehatan RI. (2009). *Undang – Undang Republik Indonesia No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan*. Jakarta : Departemen Kesehatan.
- Isyhaduul, M. (2015). *Pengertian upaya kesehatan promotif preventif kuratif rehabilitative dan contohnya*. Diakses dari : <https://id.scribd.com/doc/265606792/Pengertian-Upaya-Kesehatan-Promotif-Preventif-Kuratif-Rehabilitatif-Dan-Contohnya>
- Kementrian Kesehatan RI, 2013. *Peraturan Menteri Kesehatan No. 65 Tahun 2013 Tentang Pedoman pelaksanaan dan pembinaan pemberdayaan masyarakat bidang kesehatan*. Jakarta: Kementrian Kesehatan
- Kementrian Kesehatan RI, 2019. *Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas*. Jakarta: Kementrian Kesehatan
- Kementerian PPN/Bappenas, 2018. *Penguatan Pelayanan Kesehatan Dasar Di Puskesmas, Cetakan I, Juli 2018*. Jakarta: Direktorat Kesehatan dan Gizi Masyarakat Kedeputusan Pembangunan Manusia, Masyarakat dan Kebudayaan Kementerian PPN/Bappenas
- Masram & Mu'ah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Puskesmas Tapin Utara, 2019. *Profil Puskesmas Tapin Utara tahun 2019*. Rantau: Puskesmas Tapin Utara.
- Sudjana N & Kusuma A, 2002. *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Upi Press.
- Wikipedia Ensiklopedia Bebas, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses dari : https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia