

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI FASILITAS KESEHATAN: A LITERATURE REVIEW

Bagus Aprianto¹, Febrianti Nasaindah Zuchri²

Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana, Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

bagusaprianto@upnvj.ac.id¹, febriantinasindahz@upnvj.ac.id²

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia kesehatan merupakan salah satu bagian terpenting dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan juga meningkatkan kualitas di fasilitas kesehatan. Sumber daya kesehatan menjadi komponen kunci dalam perubahan pembangunan kesehatan di Indonesia. Perlu implementasi yang baik terkait manajemen pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan agar pembangunan kesehatan di Indonesia akan berjalan optimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu literature review. Strategi pencarian artikel menggunakan bantuan database online yaitu *Google Scholar*. Artikel yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dalam penelitian ini. Masih belum optimalnya implementasi manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan sehingga masih terdapat kekurangan dan ketidakmerataan sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan. Pemerintah dan instansi terkait diharap mampu memperbaiki sistem manajemen sumber daya kesehatan melalui analisis kebutuhan sumber daya manusia kesehatan serta memberikan pendidikan dan pemerataan terhadap sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan.

Kata Kunci : Fasilitas Kesehatan, Manajemen, Sumber Daya Manusia Kesehatan

ABSTRACT

Management of human health resources is essential for improving public health status and improving quality in health facilities. Health resources are a vital component in changing health development in Indonesia. An exemplary implementation is needed to manage health services in health facilities to optimize health development in Indonesia. The method used in this study is a literature review. The article search strategy uses the help of an online database, namely Google Scholar. The articles were selected based on the inclusion criteria in this study. The implementation of health human resource management in health facilities is still not optimal so that there are still shortages and inequalities of human health resources in health facilities. The government and related agencies expect to improve the health resource management system by analyzing the needs of human health resources and providing education and equal distribution of human health resources in health facilities.

Keyword : *Health Facilities, Management, Health Human Resources*

PENDAHULUAN

Sejak diselenggarakannya Sistem Kesehatan Nasional, pemerintah terus berupaya dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di seluruh fasilitas kesehatan yang ada di Indonesia. Salah satu fokus utama pemerintah dalam meningkatkan kualitas di fasilitas kesehatan yaitu manajemen sumber daya manusia kesehatan. Dalam penyelenggaraan sistem kesehatan nasional dikatakan bahwa sumber daya manusia kesehatan penggerak dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat harus mencukupi jumlah, jenis, dan kualitas, serta distribusi secara adil dan merata sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan (Shofiah, Prihatini and Viphindartin, 2019).

Sumber daya manusia kesehatan menjadi subsistem dalam Sistem Kesehatan Nasional yang memiliki peran utama dalam pelaksanaan upaya kesehatan dan pencapaian *Universal Health Coverage* dan juga *Sustainable Development Goals*. Selain itu, Indonesia menghadapi tantangan lain yaitu mengalami *triple burden of disease* atau tiga beban penyakit, antara lain masalah gizi, penyakit menular, serta meningkatnya penyakit tidak menular, dan *re-emerging* maupun *emerging diseases* akibat adanya transisi demografi dan transisi (Harahap, 2019). Sumber daya manusia kesehatan merupakan bagian terpenting dalam peningkatan kesehatan masyarakat di Indonesia. Sumber daya manusia kesehatan juga dikatakan sebagai komponen kunci untuk menggerakkan pembangunan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat. Sebesar 80% keberhasilan dari pembangunan kesehatan di Indonesia ditentukan oleh sumber daya manusia kesehatan. Masih kurangnya sumber daya manusia kesehatan di Indonesia diakibatkan karena distribusi yang tidak merata dan manajemen sumber daya manusia kesehatan yang kurang berjalan optimal (Arman Rifat Lette, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem untuk menangani suatu masalah pada lingkup organisasi dan memastikan pemanfaatan sumber daya manusia berjalan secara optimal, efektif, dan efisien guna mencapai suatu tujuan organisasi (Abdullah, 2017).

Berdasarkan (Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, 2014) “Tenaga kesehatan merupakan bagian dari sumber daya manusia kesehatan yang didalamnya terdiri atas tenaga kesehatan medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lainnya”. Pada saat ini kondisi tenaga kesehatan di Indonesia masih mengalami ketidakmerataan dalam pelayanannya. Misalnya tenaga kesehatan di puskesmas, berdasarkan ratio dari jumlah tenaga kesehatan yang ada di puskesmas masih belum mampu memenuhi kebutuhan penduduk Indonesia yang jumlahnya sangat banyak. Masih kurangnya jumlah sumber daya manusia kesehatan akan mempengaruhi terhadap kualitas dan mutu pelayanan di fasilitas kesehatan (Arman Rifat Lette, 2020).

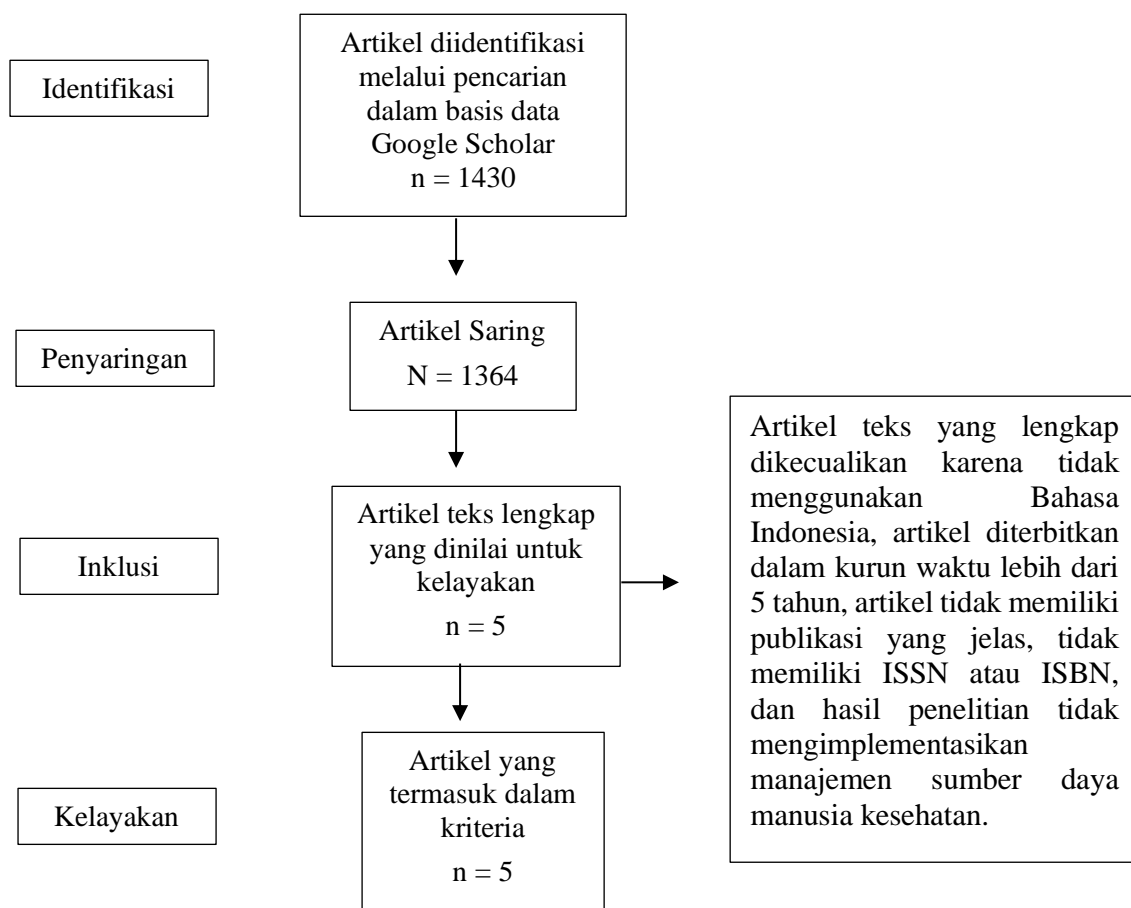
Tantangan ini akan berdampak pada persyaratan kesehatan yang kompleks dari sumber daya kesehatan baik dalam jumlah, jenis dan persaingan. Terlepas dari produksi sumber daya kesehatan manusia, staf medis, serta profesional kesehatan meningkat, tetapi bersama dengan peningkatan jumlah dan jenis lembaga pendidikan kesehatan, hingga saat ini, kepatuhan dengan sumber daya kesehatan dalam jumlah kesehatan manusia, kualitas . Itu masih merupakan tantangan utama di Indonesia (Harahap, 2019). Maka dari itu pentingnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang optimal di seluruh fasilitas kesehatan agar sumber daya manusia kesehatan yang ada dapat menyelenggarakan sistem kesehatan yang optimal sehingga akan terciptanya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis ingin mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan studi kepustakaan *litertarure review*. Strategi dalam pencarian studi literatur menggunakan database online yaitu *Google Scholar* dengan kata kunci terkait implementasi, manajemen sumber daya manusia kesehatan, dan fasilitas kesehatan. Artikel yang digunakan adalah artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan diterbitkan

dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Artikel tersebut tentunya tersedia dengan teks yang lengkap, dan mempunyai nomor seri standar internasional (ISSN), serta relevan dengan topik pembahasan. Kriteria inklusi pada penelitian ini ialah implementasi manajemen pada sumber daya manusia, terkhusus pada fasilitas pelayanan kesehatan. Sedangkan kriteria eksklusi dari penelitian ini ialah : artikel diterbitkan dalam kurun waktu lebih dari 5 tahun dan tidak memiliki teks lengkap, artikel bersumber dari publikasi yang tidak jelas, tidak memiliki nomor ISSN, dan hasil penelitian tidak mengimplementasikan manajemen sumber daya kesehatan.

Penulis menggunakan metode kajian sistematik PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review*) yang meliputi identifikasi, penyaringan, inklusi dan kelayakan berdasarkan temuan artikel yang kemudian dianalisis. Artikel yang sesuai kriteria akan dikaji untuk mendapatkan data terkait implementasi manajemen sumber daya manusia kesehatan. Seluruh temuan mengenai implementasi manajemen sumber daya kesehatan akan didata dan disajikan beserta penjelasan secara naratif. Kesimpulan akan dibuat setelah data mengenai implementasi sumber daya manusia kesehatan didapatkan. Berdasarkan hasil penelusuran melalui Google Scholar didapatkan 1430 artikel, artikel yang tidak relevan sebanyak 1364, dan artikel yang memenuhi kriteria inklusi penelitian sebanyak 5 artikel.



Gambar 1. Pengumpulan Artikel Menggunakan Metode PRISMA

HASIL

Tabel 1. Hasil Studi Literatur

Penulis/ Tahun	Tempat	Judul	Metode	Hasil
(Arifudin, Sudirman and Andri, 2017)	Lembasada	Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja di UPT Puskesmas Lembasada	Kualitatif (wawancara mendalam)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa UPT puskesmas hanya melaporkan kepada Dinas Kesehatan terkait perencanaan penambahan sumber daya manusia pada puskesmas yang kekurangan sumber daya manusia. Puskesmas Lembasada dalam pemberian tanggung jawab atau wewenang masih belum berjalan dengan baik karna masih ada pegawai yang masih memegang 2-3 program sedangkan dalam aturan satu pegawai bagiannya satu untuk program.
(Fai, Pandie and Ludji, 2017)	Kupang	Manajemen Sumber Daya Terhadap Mutu Pelayanan Neonatus Di Puskesmas PONED Oesao Kupang	<i>Cross sectional</i>	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh dari segi sumber daya manusia dan segi obat secara parsial terhadap suatu mutu pelayanan neonates. Pentingnya penilaian kinerja sumber daya manusia dan pemberian reward, serta supervise secara rutin untuk perencanaan yang lebih baik dilihat dari segi SDM.
(Fauzi, Efendy and Moriza, 2020)	Pidie Jaya	Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019	Kualitatif, Analisis Deskriptif	Pengembangan sumber daya manusia kesehatan dalam topik perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan dan pengadaan Pendidikan masih belum berjalan sebagaimana mestinya, perlu adanya dukungan dari instansi terkait agar pengembangan sumber daya manusia kesehatan dapat berjalan bagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tenaga kesehatan yang ada di RSUD Pidie Jaya, kekurangan itu dilihat dari tiap-tiap unit yang kebutuhan tenaga kesehatannya berbeda-beda. Pengembangan sumber daya manusia kesehatan dalam topik pendayagunaan dan pembinaan tenaga kesehatan dan pembinaan dan pengawasan mutu sudah mulai berjalan cukup baik dengan adanya pemberian intensif dan penghargaan serta penerapan sanksi yang melibatkan komite-komite yang ada dirumah sakit. Namun masih terdapat kekurangan dalam upaya pengembangan SDM berbasis kompetensi hal ini disebabkan oleh budaya pekerja dan praktek pengembangan yang masih rendah.
(Shofiah, Prihatini and	Jember	Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SMDK)	Kuantitatif dan kualitatif (<i>mix method</i>)	Terdapat kekurangan tenaga yang dibutuhkan di berbagai wilayah puskesmas di Kabupaten Jember.

Viphindrartin,
2019)

Puskesmas di
Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis beban kerja, menunjukkan terdapat perbedaan beban kerja antara puskesmas wilayah pedesaan, pesisir, dan perkotaan. Tenaga Gizi sangat dibutuhkan di puskesmas pesisir dan perkotaan. Tenaga sanitasi dibutuhkan di puskesmas daerah pedesaan dan pesisir. Dalam proses perencanaan puskesmas tidak memiliki tenaga khusus sebagai perencana dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan sehingga terjadi ketidakmerataan tenaga kesehatan yang ada.

(Arman Rifat Lette, 2020)

Kupang

Jumlah dan
Kebutuhan Sumber
Daya Manusia
Kesehatan di Fasilitas
Kesehatan Kota
Kupang

Kualitatif
dengan
pendekatan
deskriptif

Berdasarkan hasil analisis beban kerja terdapat jenis tenaga kesehatan berlebih dan masih terdapat juga kekurangan tenaga kesehatan dan non-kesehatan. Tenaga kesehatan yang masih belum ada seperti tenaga kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, Gizi, dan keterampilan fisik. Pemerintah terkait harus memperhatikan dan memenuhi jumlah kebutuhan tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan melalui pemberian Pendidikan, pemerataan sumber daya manusia kesehatan, dan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia kesehatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil studi literatur di atas, implementasi sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan masih belum optimal, dilihat dari adanya kekurangan dan ketidakmerataan sumber daya manusia kesehatan yang ada di fasilitas kesehatan. Kekurangan sumber daya manusia kesehatan mengakibatkan penempatan kerja bagi tenaga kesehatan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka kuasai sehingga terdapat tenaga kesehatan yang harus memegang 2-3 pekerjaan, dimana seharusnya tiap tenaga kesehatan hanya memegang 1 pekerjaan. Pada umumnya di fasilitas kesehatan tenaga yang masih belum mencukupi seperti tenaga ahli gizi, sanitasi, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, dan kefarmasian. Hal itu diakibatkan karena adanya penerapan desentralisasi yang mengakibatkan tidak meratanya sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan khususnya di daerah pesisir dan pedesaan, serta fasilitas kesehatan juga sulit merekrut tenaga kesehatan yang dibutuhkan.

Berdasarkan PERMENKES No. 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat dikatakan bahwa “tiap puskesmas harus memiliki tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, dokter gigi, ahli gizi, tenaga promosi kesehatan, tenaga sanitasi lingkungan, kefarmasian, lab medik, dll. Pemenuhan dalam tenaga kesehatan yang dimaksud harus berdasarkan analisis beban kerja dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang diselenggarakan, rasio terhadap jumlah penduduk dan persebarannya, luas dan karakteristik wilayah kerja, ketersediaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama lainnya di wilayah kerja, dan pembagian waktu kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019, 2019).

Berdasarkan target prioritas nasional dalam RPJMN 2015-2019 dalam mendukung program Indonesia sehat seharusnya puskesmas memiliki minimal 5 tenaga kesehatan lingkungan, kesehatan masyarakat, gizi, ahli teknologi laboratorium medik, dan tenaga kefarmasian. Sedangkan pada fasilitas kesehatan khususnya Rumah Sakit kelas C minimal harus memiliki 4 dokter spesialis dasar dan 3 dokter spesialis penunjang. Pemenuhan tenaga kesehatan ini menjadi indikator prioritas dalam RPJMN 2015-2019 (Harahap, 2019). Karena hal itu kekurangan sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan mengakibatkan beban kerja yang lebih dan akan berpengaruh terhadap pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan tersebut. Selain itu masih kurangnya pengembangan dan pendayagunaan sumber daya masyarakat di fasilitas kesehatan. Pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan. Pengembangan sumber daya manusia kesehatan harus mengacu pada peningkatan kompetensi yang tepat dan perlu adanya pengembangan sistem monitoring dan evaluasi terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia kesehatan.

Berdasarkan penilaian kinerja tersebut maka akan didapatkan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas dan kompeten yang harus diberikan penghargaan dan supervisi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia kesehatan. Akibat kurang optimalnya manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan maka, akan mempengaruhi terhadap upaya peningkatan derajat kesehatan di masyarakat mulai dari upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa masih belum optimalnya implementasi manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan karena masih adanya kekurangan dan ketidakmerataan sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan. Serta belum optimalnya pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis haturkan terima kasih kepada Bapak Arga Buntara, SKM, MPH selaku Kepala Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana UPN Veteran Jakarta, dan juga Ibu Dr. Novita Dwi Istanti, SKM, MARS selaku dosen mata kuliah Manajemen sumber daya manusia kesehatan yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan artikel ini. Penulis juga sangat berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung dalam menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017) 'Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi', *Jurnal Warta*, 51, pp. 40–42.
- Arifudin, Sudirman, S. and Andri, M. (2017) 'Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di UPT Puskesmas Lembasada', *PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), p. 1. doi: 10.31934/promotif.v7i1.20.
- Arman Rifat Lette (2020) 'Jumlah dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang', *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 7(2), pp. 9–14.

- Fai, I. F., Pandie, D. B. . and Ludji, I. D. R. (2017) 'Manajemen Sumber Daya Terhadap Mutu Pelayanan Neonatus Di Puskesmas Poned Oesao Kupang', *Unnes Journal of Public Health*, 6(2), p. 84. doi: 10.15294/ujph.v6i2.10746.
- Fauzi, Efendy, I. and Moriza, T. (2020) 'Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019', *Jurnal Kesehatan Ceadum*, 2(1), pp. 2–31.
- Harahap, N. P. (2019) *KAJIAN SEKTOR KESEHATAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN*. Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 (2019) 'Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas', *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas*, Nomor 65(879), pp. 2004–2006.
- Shofiah, R., Prihatini, D. and Viphindrartin, S. (2019) 'Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SMDK) Puskesmas di Kabupaten Jember', *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(3), pp. 181–188.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan (2014) *Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan*. Indonesia.