

**ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA DINAS
KESEHATAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TAHUN 2017**

Yusmardiansah

Dosen S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

ABSTRACT

The Kuantan Singingi District Health Office was legalized through Regional Regulation No. 37 of 2000. This service is one of the services formed from several existing services, as stated in the regional regulations. From the author's observation, there are many multiple positions held by one person and there are even positions that have not been filled and the qualifications of workers who are not in accordance with the required competencies. The purpose of this study was to determine the human resource needs of the Kuantan Singingi District Health Office in 2017 in quality and quantity. This research is descriptive analytic. Descriptive is describing the availability of human resources in the Kuantan Singingi Health Service, while Analytic is studying the availability of human resources and then calculating the needs so that an overview of HR needs for the future is obtained. The results of the study revealed that quantitatively, Dinas needed 24 people with details of 5 people for section heads and 19 people for staff staff qualified for Bachelor of Public Health. The author recommends that proposals be made to increase the number of employees according to their needs and provide opportunities for existing employees to continue their education to higher strata in accordance with official needs.

Keywords; Health Office, Sumder Human needs

PENDAHULUAN

Untuk mencapai keberhasilan pembangunan kesehatan sebagaimana tertuang dalam UU Kesehatan Nomor 23 Tahun 1992, diperlukan suatu perencanaan yang baik maksudnya adalah perencanaan itu dapat menjawab masalah-masalah kesehatan yang ada, efektif, realistis dan fleksibel terhadap situasi dan kondisi lingkungan. Perencanaan yang matang di semua sektor pembangunan merupakan kebutuhan utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Terhadap perencanaan pembangunan kesehatan ini, satu dari beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak lepas dari peran dan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. (Handoko,2013)

Terkait pula dengan perencanaan pembangunan kesehatan ini yakni sehubungan dengan telah diberlakukannya UU Nomor 22 Tahun 1999 mengenai

Otonomi Daerah. Konsep tersebut memberikan kebebasan pada daerah salah satunya adalah dalam hal pengaturan susunan organisasi dan pegawai daerah. Mereka diberikan kewenangan untuk membentuk Dinas/Badan Sekrerariat Daerah dan menentukan sendiri berapa besar dan panjang jenjang organisasi tersebut. Demikian pula halnya dengan *rekrutmen*, promosi, pemberhentian, penetapan gaji serta pendidikan dan pelatihan pegawai, semuanya dilimpahkan kepada Pemerintahan Daerah.

Dengan demikian Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota merupakan penanggung jawab seluruh pelimpahan urusan pemerintah dan pembangunan kesehatan di daerah (Rapiuddin, 2000). Oleh karena itu Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota harus mampu mempersiapkan sumber daya manusia, fasilitas, biaya dan metode pengukuran atau analisis kebutuhan sumber daya manusia di daerahnya.

Berdasarkan keputusan DPRD Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 37 Tahun 2000 tentang persetujuan penetapan 14 buah Peraturan Daerah. Satu isi dari 14 butir Peraturan Daerah itu adalah Pembentukan Dinas Kesehatan dan Organisasi Tata Kerja.

Sejak tahun penetapan Dinas Kesehatan yang tertuang dalam keputusan DPRD Kabupaten Kuantan Singingi ini sampai sekarang telah lebih kurang 18 tahunan, dinas ini belum melakukan kajian ilmiah terutama dalam hal analisa kebutuhan SDM sebagai salah satu sumber daya dalam pemenuhan tenaga pada sebuah dinas kesehatan. Hal ini sejalan

sebagaimana dijelaskan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi kepada penulis mengenai perlunya suatu kajian tentang analisa kebutuhan SDM sehingga didapatkan pedoman dalam perencanaan tenaga dimasa mendatang.

Oleh karena Dinas Kesehatan Kabupaten Singingi sampai saat ini belum memperoleh gambaran secara rinci dan akurat besarnya kebutuhan sumber daya manusia maka penelitian ini akan memberi masukan yang berharga sehubungan dengan akan diketahuinya seberapa besar kebutuhan sumber daya manusia baik segi kualitas maupun kuantitas sehingga dengan begitu tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif analitik. Deskriptif ialah menggambarkan ketersediaan sumber daya manusia pada Dinas Kesehatan Kuantan Singingi, sedangkan Analitik adalah mempelajari ketersediaan sumber daya manusia dan selanjutnya dilakukan perhitungan kebutuhan sehingga diperoleh gambaran manusia untuk masa mendatang.

Lokasi penelitian adalah di Kantor Dinas Kabupaten Kuantan Singingi, Propinsi Riau. Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada pertengahan Mei sampai pada akhir Mei 2017

Jenis data primer tidak dilakukan pada penelitian ini tetapi cukup dengan data sekunder yakni data yang dapat berupa arsip Dinas Kesehatan maupun Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

mengenai kepegawaian, gambaran umum Kabupaten Kuantan Singingi yang merupakan wilayah kerjanya maupun arsip lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Input/Masuk Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi

1. Struktur Organisasi Dan Tata Kerja

Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi dikepalai oleh seorang Kepala Dinas. Untuk bidang ketatausahaan Kepala Dinas dibantu oleh seorang Kepala Bagian Tata Usaha dengan tiga orang stafnya yakni kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian.

Sedangkan Sub Dinas yang ada pada struktur organisasi adalah empat sub Dinas yakni Sub Dinas Pencegahan, Pembrantasan dan penyehatan Lingkunga(P2P dan PL), Sub Dinas Bina Program, Sub Dinas Pelayanan Kesehatan dan Sub Dinas Kesehatan Keluarga Semua Kepada Sub Dinas bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas selanjutnya kepada Sub Dinas membawahi masing-masing tiga seksi.

Dan struktur organisasi dan tata kerja ini bila dibanding dengan srstruktur organisasi dengan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru terdapat perbedaan yakni pada struktur organisasi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru memiliki seksi penyuluhan kesehatan masyarakat sedangkan struktur organisasi Dinas Kesehatan ini tidak ditemukan. Perbedaan lain pada prinsipnya sama.

2. Komposisi Ketenagaan Berdasarkan Jumlah

Pada hasil penelitian disebutkan bahwa jumlah tenaga yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut, tenaga/pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan pasca sarjana 1 orang, 5 orang sarjana, setingkat diploma 7 orang, SI.TA 6 orang, SLTP 6 orang dan 1 orang tamatan SD. Sehingga jumlah keseluruhan didapati 21 orang.

Dilihatdari jumlah ini, diakui bahwa jumlah tersebut belum memenuhi syarat yang dibutuhkan bila dibanding dengan beban kerja yang harus diemban. Kenyataan kekurangan sumber daya manusia bukan saja di segi kuantitas tapi juga segi kualitas. Hal ini diakui kebenarannya oleh berbagai pihak karena ditengarai dinas ini adalah salah satu dinas yang baru dibentuk sehubungan dengan adanya pemekaran kabupaten, yang semula kabupaten ini adalah bagian dari kabupaten Inderagiri Hulu Provinsi Riau.

Dari jumlah yang ada bila dibanding dengan Dinas Kesehatan lain seperti Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, jumlah ini sangat kurang. Bedasarkan Profil Kesehatan Kota Pekanbaru tahun 2017 disebutkan bahwa Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru memiliki sumber daya manusia secara keseluruhan sejumlah 69 orang.

Terlepas dari masalah di atas, Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi sampai saat penelitian ini dilakukan belum mempunyai standar baku/tetap tentang berapa standar minimal

jumlah ketengaan yang harus dipenuhi oleh dinas kesehatan kabupaten karena hal ini tentu dapat saja dijadikan acuan/pedoman untuk menganalisis kebutuhan sumberdaya manusia.

3. Komposisi Ketenagaan Berdasarkan Umur

Golongan umur antara 31-40 tahun adalah golongan umur terbanyak di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi yakni sekitar 43%. Golongan umur antara 31-40 tahun dapat dikategorikan pada golongan usia produktif. Jika ini dikaitkan dengan klemahan/kekurangan sumber daya manusia pada dinas Kesehatan ini tentu dapat dijadikan landasan berfikir dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Diketahui bahwa kekurangan Sumber daya manusia tidak saja terletak pada kuantitas tapi juga kualitas. Oleh karenanya pemberdayaan SDM yang telah ada perlu juga mendapat perhatian serius yaitu memberikan kesempatan pegawai/tenaga untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi yang tentunya disesuaikan dengan kebutuhan.

4. Komposisi Ketenagaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Komposisi ketenagaan berdasarkan tingkat pendidikan disebutkan bahwa sekitar 33% tenaga yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi berpendidikan Diploma, 28% tamatan SLTA, 23% Sarjana dan SD, SLTP serta pasca sarjana masing-masing 4%.

Melihat persentase ini, diketahui bahwa tingkat diploma merupakan tingkat pendidikan terbanyak selain itu tingkat SD ternyata masih saja ditemukan pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi, tingkat pendidikan ini tentulah tidak semestinya oleh karena itu perlu kiranya dilakukan tinjauan ulang untuk perencanaan ke depan sehingga ketersediaan sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas dapat terealisasi.

5. Komposisi Ketenagaan Yang Akan Memasuki Masa Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian karyawan/pegawai sehubungan dengan telah tercapainya batas usia dan masa kerja tertentu. Pemberhentian oleh karena telah tercapainya batas usia telah diatur dalam perundang-undangan.

Dalam mengestimasi kebutuhan sumber daya manusia pada suatu organisasi perlu diketahui juga pada tahun-tahun mendatang berapa orang pegawai/karyawan yang akan memasuki masa pensiun karena dengan pensiun berarti akan terjadi pengurangan jumlah pegawai yang ada, apa lagi jika tenaga yang pensiun dalam jumlah yang banyak.

Komposisi ketenagaan yang akan memasuki masa pensiun, disebut bahwa pada 0-5 tahun mendatang akan ada pegawai yang terdapat di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi yang pensiun dengan rincian , 1 orang Kepala Bagian Tata Usaha dan 1

orang staf Sub Dinas Kesehatan Kelurahan. Hal ini perlu mendapat perhatian serius karena keadaan ini tentu akan terjadi kekosongan jabatan sehingga berdampak pada kesenjangan efektifitas kerja dalam suatu organisasi.

6. Latar Belakang Pendidikan Tenaga Yang Menduduki Jabatan

Pada uraian sebelumnya telah dijelaskan bahwa sumber daya manusia yang menjabat dalam jajaran struktur Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi tidak sesuai jika dilihat dari latar belakang yang mereka miliki.

Jabatan-jabatan seperti Kepala Sub Dinas Pelayanan Kesehatan Masyarakat, Sub Dinas Kesehatan Keluarga dan P2P dan PL dipegang oleh pegawai yang hanya mempunyai tingkat pendidikan diploma bahkan juga ditemukan jabatan Kepala Sub Dinas Bina Program dikepalai oleh pegawai yang berpendidikan perawat kesehatan.

Proses/Metode Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi.

1. Analisis Input/Masuk

Gambaran tentang ketersediaan sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah faktor penting dalam mengestimasi kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang. Gambaran yang dimaksud adalah jumlah pegawai, usia rata-rata dan tingkat pendidikan.

Pada analisis kebutuhan tenaga di Kantor Dinas Kesehatan

Kabupaten Kuantan Singingi, sebagaimana yang dilakukan dalam penelitian ini ialah menganalisis faktor input atau masukan yang merupakan faktor yang tercakup dalam sistem perhitungan kebutuhan sumber daya manusia.

Setelah diperoleh gambaran ketersediaan sumber daya manusia, selanjutnya dibandingkan dengan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang sudah memadai secara kualitas dan kuantitas sehingga diketahui kekurangan-kekurangan sumber daya manusia yang ada serta bagaimana kebutuhan sumberdaya manusia pada masa mendatang.

Hasil perhitungan kebutuhan sumber daya manusia dengan metode ini didapatkan bahwa secara kuantitas Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi masih membutuhkan tenaga/ pegawai baru sebanyak 48 orang.

2. Berdasarkan Pendekatan Normatif

Analisis kebutuhan sumberdaya manusia dengan cara pendekatan normatif ialah pendekatan yang bepedoman pada struktur organisasi yang dibentuk. Asumsi pendekatan ini ialah segala kegiatan operasional organisasi tercakup dalam struktur.

Melihat struktur organisasi yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi dapat diketahui susunan organisasi yakni terdiri dari Kepala Dinas, 4 Sub Dinas dan satu Bagian Tata Usaha, 4 Sup Dinas dan 3 Sub Bagian Tata Usaha serta Masing-masing Sub Dinas membawahi 3 Seksi.

Dari struktur organisasi ini, jika dikaitkan dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah selanjutnya Menteri Dalam Negeri pada tanggal 21 Maret 2000 menerbitkan surat edaran Nomor 061/729/SJ Tentang Penataan Perangkat Daerah dan Nomor 061/847/SJ tentang penyempurnaan surat di atas tanggal 5 April 2000, mengeluarkan surat edaran yang berisikan pedoman bagi daerah tentang penataan kelembagaan termasuk penataan susunan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten.

Adapun pedoman penataan susunan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten yang dimaksud adalah sebagai berikut;

Dinas Kesehatan Kabupaten terdiri dari ; Sebanyak banyaknya 5 Sub Dinas dan 1 bagian, setiap bagian membawahi sebanyak banyaknya 4 Sub Bagian, Setiap Sub Dinas membawahi sebanyak banyaknya 4 Seksi dan Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Fungsional sesuai dengan kebutuhan

Dari hal tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa susunan organisasi yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi sebenarnya telah memenuhi atau sesuai dengan apa yang ditentukan oleh Menteri Dalam Negeri melalui surat edarannya.

Sehingga untuk itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan metode perhitungan dengan pendekatan normatif (Berdasarkan susunan organisasi yang dibentuk) dapat di ketahui bahwa Dinas Kesehatan ini membutuhkan tenaga-tenaga yang akan menduduki jabatan-jabatan yang belum terisi seperti; Kepala Seksi Pengamatan dan Pencegahan

Penyakit, Kepala Seksi Pembinaan Puskesmas, Sistem Rujukan dan Rumah Sakit, Kepala Seksi Penyusunan Program, Kepala Seksi Kesehatan Anak, Remaja Dan Usila Serta Kepala Seksi Kesehatan Khusus.

4. Berdasarkan Tugas Pokok Dan Fungsi Masing-Masing jabatan

Dari hasil penelitian, disebutkan bahwa berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan dapat dijelaskan bahwa untuk mengisi jabatan jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi membutuhkan tenaga-tenaga yang mempunyai kualifikasi pendidikan sebagai berikut;

Kepala Dinas sebaiknya diduduki oleh tenaga yang mempunyai kualifikasi pendidikan yaitu : Sarjana Kesehatan Masyarakat/Dokter/Sarjana Kesehatan lainnya plus Magister Kesehatan Masyarakat dengan konsentrasi ilmu seperti Administrasi Kebijakan Kesehatan, Manajemen Sumber daya Manusia dan ilmu-ilmu yang berkaitan dengan jabatan yang dimaksud.

Kepala Bagian Tata Usaha membutuhkan tenaga yang mempunyai kualifikasi pendidikan; Sarjana plus Magister Manajemen dengan konsentrasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan, Ketatausahaan serta disiplin ilmu lainnya.

Kepala Sub Dinas Bina Program sebaiknya diisi oleh tenaga yang mempunyai kualifikasi pendidikan: Sarjana Kesehatan Masyarakat/Dokter dan Sarjana Kesehatan lainnya plus Magister Kesehatan dengan konsentrasi ilmu biostatistik terapan serta ilmu lainnya

yang berkaitan dengan perencanaan kesehatan.

Kepala Sub Dinas P2P&PL kualifikasi pendidikan yang sesuai yakni; Sarjana Kesehatan Masyarakat/Dokter, Sarjana Kesehatan lainnya *plus* Magister Kesehatan lainnya dengan konsentrasi ilmu Epidemiologi, Kesehatan lingkungan dan disiplin ilmu lainnya yang berkaitan dengan jabatan dimaksud.

Kepala Sub Dinas Pelayanan Kesehatan kualifikasi pendidikan yang sesuai ialah: Sarjana Kesehatan Masyarakat/Dokter/Sarjana Kesehatan Lainnya *plus* Magister Kesehatan terutama konsentrasi ilmu seperti Administrasi rumah sakit, Ilmu Kesehatan Masyarakat dan ilmu lainnya yang berhubungan dengan jabatan ini.

Kepala Sub Dinas Kesehatan Keluarga kualifikasi pendidikan yang di butuhkan yakni; Sarjana Kesehatan Masyarakat/Dokter/Sarjana Kesehatan lainnya *plus* Magister Kesehatan dengan konsentrasi ilmu Kesehatan Reproduksi, Gizi Kesehatan Masyarakat serta ilmu lainnya yang berhubungan dengan Peningkatan Status kesehatan masyarakat.

Untuk hal ini, Ghani (1998) mengemukakan bahwa; Dalam pengelolaan program pembangunan kesehatan terutama kepala Dinas Kesehatan Kabupaten disebutkan setidaknya Dinas Kesehatan kabupaten memiliki 4 sampai 5 tenaga essensial dan professional. Tenaga-tenaga yang dimaksud di atas ialah sebagai berikut;

- Ahli Administrasi Kebijakan dan Kesehatan

- Ahli Epidemiologi Lapangan
- Ahli Ekonomi Kesehatan
- Ahli Promosi Kesehatan
- Ahli Informatika Kesehatan dan Kesehatan Lingkungan

Berdasarkan uraian di atas, dapat pula dijelaskan bahwa analisis kebutuhan yang didasari tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan terdapat kesamaan dengan teori yang dikemukakan oleh Ascobat Ghani (1998), Hanya saja teori ini lebih spesifik.

Hasil/Output Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi

1. Kebutuhan Sumber Daya Manusia Menurut Jumlah

Hasil perhitungan kebutuhan sumber daya manusia menurut jumlah disebutkan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi masih membutuhkan 24 orang tenaga baru, hal ini didasari oleh masih banyaknya jabatan yang belum terisi disamping juga masih terdapatnya jabatan rangkap. Adanya pegawai yang akan pensiun dalam 0-5 tahun mendatang juga termasuk dalam perkiraan kebutuhan dimasa mendatang.

Kendati belum ada aturan yang jelas tentang standar minimal yang harus dimiliki oleh sebuah dinas kesehatan kabupaten untuk sebuah seksi tapi berdasarkan tugas, fungsi dan beban kerja sebenarnya telah dapat dijadikan acuan/pedoman berapa standar minimal yang harus dimiliki sehingga atas dasar ini, penulis mengasumsikan setiap seksi selayaknya mempunyai 2 orang staf.

2. Kebutuhan Sumber Daya Manusia Menurut Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi pendidikan masing-masing tenaga yang terdapat dalam jajaran struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi, bisa dikatakan tidak sesuai. Mengingat tugas dan fungsi dari jabatan yang diembannya memerlukan keahlian dan kemampuan khusus sedangkan mereka tidak memiliki keahlian dan kemampuan itu.

Jabatan-jabatan seperti kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Sub Dinas dan Kepala Seksi selayaknya dipegang oleh tenaga minimal mempunyai kualifikasi Pendidikan Sarjana Sedangkan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi, jabatan tersebut dipegang oleh tenaga yang mempunyai latar belakang pendidikan setingkat diploma bahkan juga ada yang perawat kesehatan.

Keterbatasan akan sumber daya manusia yang ada di dinas kesehatan ini sebenarnya sebagai salah satu munculnya ketimpangan ini. Disamping juga sebagai daerah yang masih baru, selayaknya belum memiliki sumber daya manusia yang handal.

Kebutuhan akan sumber daya manusia berdasarkan kualifikasi pendidikan menurut formasi yang ada ialah untuk jabatan Kepala Bagian Tata Usaha memerlukan pendidikan setingkat sarjana plus Magister Manajemen serta magister lainnya yang berhubungan dengan Ketatausahaan. Kepala Sub Dinas setingkat sarjana plus Magister Kesehatan sesuai dengan bidangnya.

2. Kebutuhan Sumber Daya Manusia Menurut Kemampuan (kapabilitas)

Kurang/lemahnya sumber daya manusia yang terdapat pada jajaran struktur organisasi Dinas Kesehatan ini, perlu mendapat perhatian serius oleh berbagai pihak. Pendidikan (*education*) ataupun pelatihan (*training*) bisa saja dilakukan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia seperti melalui latihan jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten misalnya SEPADA, SEPALA, SEPADYA masing-masing untuk eselon V, IV dan III. Disamping itu juga sebenarnya *merekrut* tenaga baru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi untuk memangku jabatan-jabatan tertentu, bisa saja dilakukan.

Pelatihan dan pendidikan secara khusus dan disesuaikan pula dengan bidangnya merupakan pemberdayaan sumber daya manusia yang telah ada. Misalnya untuk seksi data dan informasi kesehatan, kemampuan menguasai program SPSS kerap dibutuhkan pada seksi ini. Dengan menguasai program SPSS untuk seksi Data Dan Informasi ini akan memudahkan pengelolaan dan analisa data kesehatan sehingga data-data tersebut lebih akurat, cepat dan tepat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Faktor input/masukan yang terdiri dari; struktur organisasi dan tata kerja, Komposisi ketenagaan berdasarkan jumlah, komposisi ketenagaan berdasarkan tingkat pendidikan, komposisi ketenagaan berdasarkan umur, latar belakang pendidikan pegawai/tenaga yang

menduduki jabatan dan Komposisi ketenagaan pegawai/tenaga yang akan memasuki masa pensiun. Terhadap hal ini dapat disimpulkan bawah;

1. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Otonomi Daerah telah memberikan kebebasan bagi daerah untuk mengelola rumah tangganya sendiri termasuk penataan kelembagaan atau susunan organisasi. Kendati demikian Menteri Dalam Negeri melalui surat edaran nomor 061/729/SJ dan Nomor 061/874/SJ yang berisikan pedoman/acuan bagi daerah untuk menetapkan susunan organisasi termasuk susunan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten. Terhadap hal ini, Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi dalam penetapan susunan organisasi telah berpedoman kepada surat edaran yang dikeluarkan oleh Menteri Dalam Negeri sebagaimana yang dimaksud.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa jumlah tenaga yang terdapat Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi secara keseluruhan berjumlah 21 orang. Jumlah ini diakui belum memadai bila dibanding dengan jumlah tenaga Dinas Kesehatan daerah lain seperti Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
3. Tingkat pendidikan tenaga yang terdapat di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi bila dilihat dari hasil penelitian ini disebutkan bahwa; tenaga yang mempunyai tingkat pendidikan pascasarjana 4,80%,

- sarjana 23,9% Diploma III 33%, Diploma I % dan SLTA 23%. Dari Persentase masing-masing tingkat pendidikan ini dapat disimpulkan bahwa Diploma III merupakan tingkat pendidikan terbanyak.
4. Bila dilihat dari usia tenaga yang terdapat di dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi di ketahui bahwa kebanyakan berusia berkisar sekitar antara 31-40 tahun, hal ini merupakan golongan usia yang masih produktif sehingga pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia bisa saja dilakukan misalnya memberikan kesempatan kepada mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
 5. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, mengenai pemberhentian karyawan sehubungan dengan telah habis masa kerjanya (usia 55tahun) maka, Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi terdapat 2 orang tenaga/pegawai yang akan pension dalam 0-5 tahun mendatang. Hal ini berarti akan terjadi pengurangan tenaga sebanyak yang dimaksud.
 6. Secara umum latar belakang yang dimiliki oleh tenaga yang menduduki jabatan dalam jajaran struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dikatakan belum memenuhi syarat untuk mengemban jabatan tersebut.
 7. Sedangkan proses/metode analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam penelitian ini mencakup; perhitungan dengan cara menganalisis input/masukan, pendekatan

normatif dan berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing-jabatan.

Untuk itu dapat disimpulkan sebagai berikut; Metode perhitungan dengan cara menganalisis input/masukan berarti menelaah sejauh mana ketersediaan sumber daya manusia yang ada pada masa kini, dengan begitu dapat diketahui gambaran tentang kelemahan/kekurangan SDM yang ada.

Metode perhitungan dengan cara pendekatan normatif dimaksudkan untuk melihat formasi tenaga yang ada dalam struktur organisasi, dengan demikian dapat diketahui jabatan mana yang telah terisi dan sebaliknya jabatan apa yang masing lowong

Sedangkan hasil/output analisis kebutuhan sumber daya manusia terdiri dari kebutuhan sumber daya manusia menurut jumlah, kebutuhan sumber daya manusia menurut kualifikasi pendidikan dan kebutuhan sumber daya manusia menurut kemampuan (kapabilitas).

Untuk hal ini yang dapat disimpulkan ialah sebagai berikut;

1. Secara keseluruhan jumlah tenaga yang terdapat Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi sejumlah 21 orang. Setelah dilakukan analisis kebutuhan didapatkan bahwa jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk mengatasi kekurangan itu minimal 24 orang baru ditambah 2 orang untuk mengganti tenaga

yang akan pensiun dalam 0-5 tahun mendatang.

2. Terdapat beberapa jabatan yang diduduki oleh tenaga yang tidak memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut hal ini jika dilihat dari kualifikasi pendidikan yang mereka miliki. Berkenaan dengan itu Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi membutuhkan tenaga yang mempunyai kualifikasi pendidikan seperti; 4 orang (untuk Kepala Sub Dinas) yaitu; sarjana kesehatan masyarakat/Dokter/Sarjana Kesehatan lainnya plus Magister Kesehatan dengan konsentrasi ilmu yang sesuai dengan jabatan-jabatan yang akan diemban. Sedangkan untuk Kepala Seksi minimal mempunyai kualifikasi pendidikan sarjana.

Saran

Saran ini ditujukan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi, Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dan lembaga legislatif serta pihak-pihak yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kuantan Singingi.

1. Perlu dilakukan penambahan tenaga baru untuk mengatasi masalah kekurangan tenaga yakni lebih kurang 24 orang terutama untuk menduduki jabatan yang belum terisi ataupun juga jabatan rangkap, dengan rincian sebagai berikut; 1 orang untuk Kepala Seksi Pengamatan dan Pencegahan Penyakit serta 4 orang staf jika setiap seksi

- diasumsikan harus mempunyai 2 orang staf. 1 orang untuk Kepala Seksi Pembinaan Puskesmas dan Rumah Sakit serta 4 orang staf/anggota seksi. 1 orang untuk Kepala Seksi Kesehatan Khusus. 1 orang untuk Kepala Seksi Penyusunan Program dan 6 orang untuk staf/anggota seksi. 1 orang untuk Kepala Seksi Gizi serta 4 orang untuk staf/anggota seksi.
2. Untuk jabatan yang diduduki oleh tenaga yang tidak memenuhi kepada mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan jabatan yang akan diembannya, mengingat usia mereka masih tergolong muda dan produktif.
 3. Pendidikan (*Education*) dan pelatihan (*training*) bisa saja dilakukan sebagaimana yang telah diatur dalam sistem perundangan yang berlaku misalnya melalui latihan prajabatan yakni; SEPADA, SEPALA dan SEPAMA
 4. Pelatihan dan pendidikan secara khusus dan disesuaikan pula dengan bidangnya merupakan pemberdayaan sumber daya manusia yang telah ada. Misalnya untuk seksi data dan informasi kesehatan, kemampuan menguasai program SPSS dan Epi Info untuk seksi ini. Dengan menguasai program SPSS untuk Seksi Data dan Informasi ini akan memudahkan pengelolaan dan analisa data kesehatan sehingga data-data tersebut lebih akurat, cepat dan tepat.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Adisasmito, W. 2012. *Sistem kesehatan Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2011. *Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2011-2025*. Jakarta.
- Hanggraeni D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Lembaga Penerbit FE-UI
- Herman, Hasanbasri M. 2008. *Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sangat Terpencil di Kabupaten Buton*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. (Online) Volume 11, Nomor 3, 3 September 2008 Halaman 103-111. Minat Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, FK UGM, Yogyakarta.
- (http://www.jmpk-line.net/images/jurnal/2008/Vol_11_No_3_2008/3%20herman.pdf Diakses 12 Mei 2016)
- Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2015 (a). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Nahidah. 2016. *Analisis Perencanaan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mamuju Utara*. Jurnal Katalogis. (Online) Volume 4, Nomor 5, Mei 2016
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat

Kesehatan Masyarakat. 2014.
Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2016.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia.* Jakarta: Bumi
Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia
no. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga
Kesehatan. 2014. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun
2014 tentang Aparatur Sipil
Negara. 2014. Jakarta.