

Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020

Evaluation of Human Resource Development in the Level of Employee Performance of Health Centre West Langsa Barat 2020

Irwansyah Ahmad Syeh Ali^{1*}, Ismail Efendy², Arifah Devi Fitriani³

^{1,2,3} Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107, Medan 20124

Koresponden Penulis: ¹irwansyahmad156@gmail.com; ²maileffendy@gmail.com; ³arifahdevifitriania@helvetia.ac.id

Abstrak

Untuk membenahi permasalahan pembangunan kesehatan dilakukan melalui peningkatan kinerja pelayanan kesehatan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) baik jumlah, jenis, kualitas maupun distribusinya. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengadaan pendidikan, perencanaan kebutuhan, pendayagunaan dan pembinaan dan pengawasan mutu pengembangan SDM di UPTD Puskesmas Langsa Barat. Metode penelitian kualitatif metode studi kasus. Dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam (*indepth interview*) dengan para informan penelitian yaitu kepala puskesmas, KTU, KepalaPenjab UGD, KIA-KB, Poned, Rawat Inap, Gudang Farmasi, Poli Wanita, Poli Pria, Poli Anak, MTBS, Poli Mata, poli Gigi, dan Usila sebanyak 15 orang. Analisa pengumpulan data menggunakan *data reduction*, *data display*, dan *conclusion or verification*. Hasil penelitian bahwa perencanaan pengembangan diberikan pelatihan dan refreasing namun kondisi SDM masih belum terpenuhi akibat adanya kekurangan dan kelebihan kualifikasi pendidikan, pengadaan pelatihan untuk pengembangan SDM terbatas pada tenaga kesehatan dan distribusinya masih belum merata pendayagunaan pengembangan dilaksanakan melalui pelatihan dan tidak ada tugas belajar, pembinaan dan pengawasan mutu melalui tercapinya indikator SPM dan untuk meningkatkan kinerja petugas insentif, pengembangan melalui pelatihan, diskusi dengan dokter, kekompakan sesama sejawat, kerjasama dengan lintas sectoral, pemenuhan sarana dan prasarana, penambahan staff dan pengurangan beban kerja petugas. Diharapkan pemerintah daerah/Dinas Kesehatan Langsa Barat melakukan kordinasi dan kerja sama untuk menetapkan penghitungan kebutuhan SDM dan perencanaan pengembangan SDM sesuai dengan jumlah dan kualifikasi SDM.

Kata Kunci: kesehatan, sumber daya manusia, kinerja petugas

Abstrack

To fix the problems of the development of health is done through the improvement of the performance of health services and the expansion of the human resources (HR) the amount, type, quality and distribution. The study aimed to know the procurement of education, planning needs, pendayagunaan and the construction and supervision of the quality of the expansion of the SDM in UPTD health centers Langsa the West. This study was qualitative with case study. Data was collected through in-depth interviews with the informant research is the head of the health centers, KTU, the Head of the Penjab ER, KIA-

KB, Poned, hospitalization, Pharmacy Warehouse, Poly Woman, Poly Man, Poli Anak, MTBS, Poly Eyes, poly Teeth, and the Usila by 15 people. Analysis data used data reduction, data display, and conclusion or verification. The results showed that the planning of the development of the training provided and refreshing, but the condition of human resources still have not been fulfilled due to the advantages and disadvantages of educational qualification, procurement training for the development of SDM limited to health workers and the distribution is still not evenly distributed utilization of the development was implemented through training and no task learning, coaching and quality control through tercapinya MSS indicators and to improve the performance of the officer incentives, development through training, discussion with the doctor, the compactness of fellow peers, cooperation with cross-sectoral, fulfillment infrastructure, the addition of staff and a reduction in the workload of officers. Expected local government of Health Centre coordinate and work together to set the counting needs of human resources and development planning SDM in accordance with the number and qualifications of SDM.

Keywords: *health, human resources, officer performance*

PENDAHULUAN

Perlunya evaluasi pengembangan SDM merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena dan dapat digunakan sebagai dasar menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya (Nurbiyati, 2015).

Pengembangan SDM merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan SDM tersebut berkaitan dengan ketersediaan kesempatan dan pengembangan pembelajaran dengan membuat program-program training meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut (Masram & Mu'ah, 2015).

Kurangnya jumlah SDM yang memenuhi persyaratan ketenagaan di puskesmas berdampak pada indikator kinerja puskesmas terutama pada program yang dijalankan di Puskesmas Langsa Barat dengan 15 program Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit (P2P) yaitu Malaria, DBD, Kecacingan, Diare, Imunisasi, Surveilans, TB/Kusta, Hepatitis, Jiwa, PTMUsila, Bencana, ISPA, Filiriasis, Rabies dan HIV/AIDS. Pada Kesehatan Masyarakat dengan 14 program yaitu Promosi Kesehatan, Ibu, Anak, Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga (Kesjaor), Tanaman Obat Keluarga (Toga), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Haji, Gizi, Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja, Akupresure, Usaha Kesehatan Gigi Sekolah (UKGS), Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS), dan keluarga Berencana (*Profil Kesehatan UPTD Puskesmas Langsa Barat, 2020*).

Dalam pemberdayaan SDM Kesehatan di Puskesmas Langsa Barat masih ditemukan pemegang program yang tidak sesuai dengan kempotensi atau pendidikannya, tingkat pendidikan belum up to grade artinya masih ada tenaga kesehatan berpendidikan D1 dan belum adanya tenaga kesehatan setara D1V atau S1 bahkan pada pelatihan belum dilaksanakan secara maksimal yaitu pada pelatihan MANELS dan BTCLS, kedua pelatihan ini tidak dilakukan secara berkelanjutan, sehingga sertifikat sudah tidak berlaku lagi. Selain itu penempatan tenaga kesehatan masih terkendala yaitu ketidaksesuaian kompetensi pendidikan terutama pada ruangan IGD, Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar (PONED) dan Tata Usaha (*Profil Kesehatan UPTD Puskesmas Langsa Barat*, 2020).

Survei awal yang dilakukan pada bulan Februari tahun 2021 di Puskesmas Langsa Barat dengan mewawancarai Kepala Tata Usaha pengembangan sumber daya manusia tenaga kesehatan mengatakan bahwa kebutuhan tenaga medis seperti tenaga kesling, promosi kesehatan, IT dan Ekonomi masih kurang. Sedangkan tenaga kesehatan lainnya sudah memadai seperti dokter/dokter gigi, perawat, bidan, farmasi dan gizi. Penerapan rotasi pekerjaan belum rutin, dimana tenaga kesehatan masih ada yang memegang jabatan dengan rotasi yang cukup lama, tenaga kesehatan tidak mendapatkan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan terkait dengan pengembangan kompetensi dan karir, menyelenggarakan kegiatan penelitian dan perlombaan bagi tenaga kesehatan untuk meningkatkan keterampilan sehingga upaya pemberdayaan tenaga kesehatan belum maksimal. Pengembangan karir tenaga kesehatan diterapkan di Puskesmas Langsa Baratsaat ini di berdasarkan golongan atau lama kerja seperti untuk menjadi kepala instansi Poned dan IGD walaupun belum mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan puskesmas yang berkaitan dengan jabatan yang diudukinya, sehingga penilaian kinerja belum menjadi acuan dalam menduduki suatu jabatan.

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kesehatan tahun 2019 di Provinsi Aceh bahwa jumlah fasilitas kesehatan berada pada kisaran 493 dan jumlah penduduk sebesar 5281314 jiwa dengan gambaran distribusi ratio jumlah tenaga kesehatan adalah Dokter Umum 1 : 30, dokter gigi 1 : 6, Perawat 1 : 220, Bidan 1 : 232, Farmasi 1 : 26, Kesehatan Masyarakat 1 : 39, Kesehatan Lingkungan 1 : 16, Gizi 1 : 11 dan Ahli Teknologi Laboratorium Medik 1 : 17 (“Informasi SDM Kesehatan Indonesia,” 202AD). Untuk Kota Langsa berdasarkan laporan data Dinas Kesehatan Kota Langsa tahun 2019 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kesehatan sebanyak 1.824 orang dengan gambaran tenaga kesehatan yaitu tenaga medis sebanyak 160 orang, tenaga kebidanan 261 orang, kesehatan masyarakat sebanyak 109 orang, gizi sebanyak 28 orang, keteknisian medis sebanyak 27 orang, tenaga kesehatan lainnya sebanyak 31 orang, psikologi klinis sebanyak 3 orang, keperawatan sebanyak 486 orang, kefarmasian sebanyak 73 orang, kesehatan lingkungan sebanyak 11 orang, keterafian fisik sebanyak 9 orang, teknik biomedika sebanyak 34 orang. Untuk asisten tenaga kesehatan yaitu tenaga kebidanan sebanyak 79 orang, teknik biomedika sebanyak 13 orang, gizi sebanyak 27 orang, kefarmasian sebanyak 27 orang, kesehatan lingkungan sebanyak 5 orang, keteknisian medis

sebanyak 3 orang, keperawatan sebanyak 34 orang. Sementara untuk tenaga penunjang yaitu dukungan manajemen sebanyak 359 orang dan structural sebanyak 30 orang (*Profil Kesehatan Kota Langsa, 2020*). Data tersebut menunjukkan bahwa semua elemen dari tenaga kesehatan sudah terpenuhi, namun secara distribusi masih mengalami kekurangan.

Jumlah SDM yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Permenkes RI) no 43 tahun 2019 tentang Puskesmas adalah dokter umum, dokter gigi, tenaga kesehatan lainnya dan tenaga non kesehatan sudah memenuhi persyaratan ketenagaan minimal puskesmas (*PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 43 TAHUN 2019 TENTANG PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT, 2020*). Namun berdasarkan data tersebut masih ditemukan kekurangan tenaga kesehatan dibidang kesehatan lingkungan, promosi kesehatan dan tenaga laboratorium, IT dan Ekonomi.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Evaluasi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja petugas puskesmas di UPTD Puskesmas Langsa Barat Tahun 2021”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang merupakan studi yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam dan menyertakan berbagai sumber informasi

Dalam penelitian ini data penelitian kualitatif melengkapi data kuantitatif. Strategi penelitian ini diawali dengan dan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai macam sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.

Penelitian akan dilakukan di Puskesmas Langsa Barat Aceh Kecamatan Langsa Barat Kota Langsa, Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan selesainya penelitian. Informan utama dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 13 orang Kepala Penjab di Puskesmas Langsa Barat. Metode ini bermanfaat bagi peneliti dalam mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan 98 responden dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 1
Pedoman Wawancara Mendalam

No	Pengembangan SMDK	Pokok Pertanyaan
1	Perencanaan Kebutuhan SMDK – Kebutuhan tenaga kesehatan	Kondisi SMDK Jumlah Jenis SMDK Kesesuaian pendidikan dengan penempatan Kendala pengembangan SMDK dan Solusi
2	Pengadaan/Pendidikan – Pengajar berkualitas – Penelitian dan pengembangan	Pengadaan pendidikan/pelatihan Narasumber internal dan eksternal Penelitian yang pernah dilaksanakan Studi banding yang pernah dilakukan
3	Pendayagunaan – Peningkatan karir – Akses terhadap pendidikan – Pelatihan berkelanjutan	Insentif, penghargaan dan rotasi yang diterima Kemudahan akses untuk pendidikan dan bantuan yang diberikan oleh puskesmas Tahap pelatihan berkelanjutan
4	Pembinaan dan pengawasan mutu – Komitmen – Uji kompetensi – Surat Tanda Registrasi (STR)	Proses pembinaan dan sanksi terhadap SDM kesehatan Uji kompetensi yang dilakukan di puskesmas
5	Kinerja	Penilaian Hubungan Pengembangan SMDK dengan kinerja

Tabel 2
Pedoman Observasi dan Dokumentasi

No	Variabel	Indikator
		SDM Kesehatan
1	Jumlah	Permenkes no 43 tahun 2019 tentang Puskesmas
2	Pendidikan	
3	Pendidikan berkelanjutan	Permenkes no 67 tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan
4	Pelatihan	

PEMBAHASAN

Perencanaan Kebutuhan Pengembangan SDM Kesehatan di UPTD Puskesmas Langsa Barat

Perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan adalah proses sistematis dalam upaya menetapkan jumlah dan kualifikasi SDM yang dibutuhkan sesuai dengan kondisi suatu wilayah dalam rangka mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Kebutuhan tenaga kesehatan guna mendukung pembangunan kesehatan harus disusun secara menyeluruh, baik untuk fasilitas kesehatan milik pemerintah secara lintas sektor termasuk pemerintah daerah dan swasta, serta mengantisipasi keadaan darurat kesehatan dan pasar bebas di era globalisasi. Kebutuhan tenaga kesehatan guna mendukung manajemen kesehatan (*administrator* dan *regulator*), pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan, penelitian dan pengembangan kesehatan, serta pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan, perlu pula disusun kebutuhannya.

Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020

Perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dari organisasi. Adanya perencanaan tenaga kesehatan yang tepat dengan memperhatikan berbagai aspek sesuai dengan teori Hasibuan dalam Kelejen dkk menjelaskan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi perencanaan sumber daya manusia berupa faktor internal yaitu rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan dan faktor eksternal situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing. Kedua faktor ini akan berkontribusi dalam merencanakan kebutuhan organisasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan kebutuhan tenaga kesehatan secara umum di puskesmas tidak sesuai dengan jenis, kualifikasi dalam artian ada yang kurang jenis tenaga dan ada yang berlebih. Secara spesifik pada kekurangan petugas kesehatan baik secara jumlah maupun kualifikasi ada pada poli UGD, Rawat Inap, Lab, Poli Mata, dan Poli Gigi. Untuk kesesuaian petugas kesehatan baik secara jumlah maupun kualifikasinya ada pada poli KIA-KB, Poned, Gudang Farmasi, Poli Wanita, Poli Pria, Poli Anak, Poli MTBS, dan Poli Usila. Kendala tidak terpenuhinya perencanaan pengembangan kebutuhan tenaga kesehatan di puskesmas adalah kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan tidak ada sehingga petugas yang berlebih akan ditempatkan pada posisi yang kurang dan ada petugas yang mengundurkan diri.

Menurut asumsi peneliti Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di Puskesmas Langsa Barat masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Walaupun jumlah dari SDM

sudah mengalami peningkatan tetapi tidak diikuti dengan penambahan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan penempatannya. Ini menjadi sebuah permasalahan dalam perencanaan SDM yang dapat mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Dalam pengembangan SDM dilakukan melalui peningkatan pelatihan akan mengalami kendala disebabkan oleh pelatihan biasanya bersifat searah dengan pendidikan atau basic dasar pendidikan si petugas, namun dalam kondisi yang tidak sesuai, maka pelatihan tidak akan efektif.

Peneliti menyimpulkan bahwa untuk melakukan pengembangan SDM di puskesmas harus melibatkan perencanaan kebutuhan SDM sehingga tidak terjadi tumpang tindih jumlah dan kualifikasi yang tidak seimbang antara semua profesi yang dibutuhkan agar kinerja dari puskesmas (Fauzi, Efendy, & Moriza, 2020).

Pengadaan Pendidikan/Pelatihan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengadaan pelatihan untuk pengembangan SDM terbatas pada tenaga kesehatan dan distribusinya masih belum merata, pelatihan dilakukan berkaitan dengan prioritas masalah program di puskesmas dan pelatihan berkelanjutan belum dilaksanakan dengan narasumber adalah pihak eksternal puskesmas sementara pendidikan berkelanjutan terbatas pada SDM yang kualifikasinya SPK dan D1. Pengembangan SDM selain pendidikan/pelatihan diberikan melalui kaji banding dan setiap kepala penanggungjawab program diikutsertakan berkaitan dengan tema kaji banding yang dilakukan sementara puskesmas tidak pernah melakukan penelitian.

Mustiyan dan Husnianita (2020) menjelaskan bahwa tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia bagi perusahaan maupun bagi individu itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan adalah untuk meningkatkan, memperbaiki, dan membantu memecahkan permasalahan dalam organisasi maupun individu yang berdampak pada peningkatan kinerja. Pendidikan dapat dilakukan dengan memberikan biaya sekolah kepada karyawan guna menunjang karyawan meningkatkan kinerjanya. Sementara pelatihan sendiri selain untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilan juga sebagai pengalaman (Mustiyah & Husnianita, 2020). Penelitian Mardiaty dan Jannah (2020) dengan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,815) > t tabel (2,005) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebesar (0,683) bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mampu mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 68,3 % (Mardiaty & Jannah, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa pengembangan SDM di puskesmas berupa pemberian pelatihan kepada petugas kesehatan yang melakukan pelayanan tetapi tidak dilakukan secara merata dan pelatihan yang diberikan hanya pada program prioritas

yaitu BTCLS dan di dukung oleh dokumen pelatihan yang diberikan hanya BTCLS untuk saat ini.

Pendayagunaan SDM di Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020

Pendayagunaan pengembangan SDM dilaksanakan melalui Peningkatan karir di puskesmas dan berada pada level pelatihan dan tidak ada tugas belajar yang diberikan kepada SDM untuk melanjutkan pendidikan dalam meningkatkan kinerja petugas atau kompetensi petugas. Pendayagunaan dilakukan dengan adanya rotasi kerja yang di awasi oleh pihak manajemen disesuaikan dengan pendidikan dan penempatan petugas. Untuk meningkatkan motivasi petugas dalam meningkatkan kinerja maka petugas diberikan insentif sesuai dengan beban kerja petugas

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan bahwa di puskesmas Langsa Barat pendayagunaan pengembangan SDM di puskesmas dilakukan dengan peningkatan karir untuk SDM di puskesmas kesehatan yang dilakukan oleh dinas kesehatan dan puskesmas hanya menilai kinerja petugas. Pendayagunaan di puskesmas terbatas pada pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan petugas kesehatan. Untuk peningkatan pendidikan tidak ada di puskesmas dan tidak ada bantuan khusus atau beasiswa untuk peningkatan pendidikan. Untuk mendayagunakan pengembangan SDM dalam hal pendidikan diberikan bantuan khusus atau beasiswa untuk peningkatan pendidikan dari Dinas Kesehatan, Pemerintah Daerah dan Puskesmas untuk melanjutkan pendidikan di atas D-3. Akses untuk melanjutkan pendidikan di izinkan dengan syarat biaya sendiri atau izi belajar dari puskesmas.

Menurut kesimpulan peneliti dalam pendayagunaan melalui peningkatan karir dilakukan oleh dinas kesehatan, sehingga masalah internal dari kinerja petugas tidak dapat dievaluasi secara menyeluruh apakah memerlukan pengembangan ataupun tidak, memerlukan peningkatan pengetahuan ataupun tidak karena hanya dinas yang dapat mengevaluasi tenaga kesehatan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian insentif berdasarkan penilaian kinerja yaitu ada beberapa variabel yang termasuk dalam penilaian yaitu kehadiran, kedisiplinan, kelompok SDM, produktivitas, masa kerja dan pendidikan. Rotasi kerja dapat digunakan sebagai suatu cara agar tenaga kesehatan memiliki pengalaman dan keterampilan apabila ditempatkan di ruangan pelayanan yang sesuai tupoksinya.

Pembinaan dan Pengawasan Mutu SDM di Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020

Pembinaan dan pengawasan mutu tenaga kesehatan utamanya ditujukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kesehatan sesuai kompetensi yang diharapkan dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan bagi seluruh penduduk Indonesia. Pembinaan dan pengawasan mutu tenaga kesehatan dilakukan melalui peningkatan komitmen dan koordinasi semua pemangku kepentingan dalam pengembangan tenaga

kesehatan serta legislasi yang meliputi antara lain sertifikasi melalui uji kompetensi, registrasi, perizinan (*licensing*), dan hak-hak tenaga kesehatan. Hak-hak tenaga kesehatan tersebut antara lain meliputi kesejahteraan dan kesempatan yang seluas-luasnya dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan karirnya

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pembinaan dan pengawasan mutu untuk tenaga kesehatan atau puskesmas mengikuti Standar Pelayanan Minimal (SPM) dari Dinas Kesehatan, standar jaminan mutu puskesmas dan STR dalam melakukan pelayanan. Ada dua cara untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kesehatan yaitu dari Dinas Kesehatan dan tim mutu puskesmas. Kompetensi SDM untuk penempatannya ditemukan ketidaksesuaian antara latarbelakang pendidikan yang disebabkan kekerangan SDM dalam bentuk jenis dan kualifikasinya. Untuk uji kompetensi merupakan syarat untuk melakukan pelayanan di puskesmas dan setiap almamater dan profesi untuk kemudahan melakukan uji kompetensi.

Pembinaan dan pengawasan mutu merupakan suatu acuan SDM untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat. Pembinaan dan pengawasan mutu tenaga kesehatan dilakukan dengan membandingkan antara target capaian sesuai dengan SPM dari Dinas Kesehatan.

Pengembangan dan Kinerja SDM di Puskesmas UPTD Langsa Barat Tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan bahwa pengembangan SDM memiliki hubungan dengan kinerja SDM di puskesmas, reward, sarana dan prasarana yang mencukupi, hubungan relasi dengan atasan dengan bawahan atau bawahan dengan bawahan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja SDM. Untuk menilai kinerja SDM sesuai dengan PMK No 21 berdasarkan variabel kehadiran dengan cara menilai hasil pelayanan yang dia berikan serta apakah SDM tersebut memegang sebuah program kesehatan, ketaatan, kedisiplinan yang akan dimonitoring selama 6 bulan sekali.

Kinerja dapat menggambarkan kualitas seseorang atau tenaga kesehatan dalam mencapai tujuan dari pekerjaannya dengan cara membandingkan out put yang akan di capai sebagai indikator keberhasilan. Setiap pemimpin akan menilai hasil kinerja bawahannya untuk melihat sejauh mana kualitas dari bawahannya, apakah perlu di adakan pembinaan, peningkatan dan pengembangan karir, pengangkatan, pemberian reward dan lain sebagainya. Pengembangan merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan..

Berdasarkan penelitian di dapatkan bahwa pengembangan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara professional dan ditambah beberapa faktor seperti sarana dan prasarana, kerjasama, penambahan petugas dan pengurangan beban kerja serta pemberian penghargaan berupa insentif.

Insentif di Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020

Hasil temuan yang di dapatkan berdasarkan kajian pengembangan SDM di Puskesmas Langsa Barat dalam meningkatkan kinerja pada dasarnya banyak mengalami kendala baik dari pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, rotasi dan penempatan yang dapat menurunkan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas. Namun dari hasil penelitian di temukan bahwa selain dari permasalahan pengembangan SDM di Puskesmas dalam meningkatkan kinerja di dapatkan bahwa insentif dapat menjadi sebuah solusi dalam meningkatkan kinerja petugas. Adanya insentif membuat petugas menjadi lebih mau bekerja dengan segala keterbatasannya dengan memanfaatkan dan memaksimalkan hasil kinerjanya karena pemberian insentif yang meningkatkan dan memotivasi kinerja petugas tersebut.

Insentif merupakan salah satu cara yang digunakan oleh setiap instansi untuk meningkatkan hasil kinerja petugas yang di Puskesmas Langsa Barat di ambil dari dana BPJS. Di dalam surat keputusan Walikota Langsa No 74/900/2021 tentang Alokasi Dana Non Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional pada UPTD Puskesmas Langsa Barat Tahun 2021 bahwa dana non kapitasi diberikan kepada jasa medis kepada pelayanan rawat inap, jasa pelayanan KB, jasa pelayanan persalinan, jasa pelayanan rujukan sementara dana kapitasi diberikan untuk pembayaran jasa pelayanan kesehatan pada Puskesmas Langsa Barat Kota Langsa sebesar 60% dan biaya operasional pelayanan kesehatan lainnya sebesar 40%.

Berdasarkan hasil keputusan tersebut Puskesmas Langsa Barat menetapkan pemberian insentif sebesar 60% sejak penerapan dana BPJS. Dan kebijakan dari penerapan dana BPJS untuk membayar insentif petugas dibedakan dengan pencapaian hasil kinerja petugas melalui penilaian kinerja dengan menambahkan poin pada beberapa aspek penilaian kinerja, sehingga bagian dari setiap tenaga kesehatan berbeda dalam pembagian insentif seperti kepala ruangan, pemegang program dan staf pelayanan biasa.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain : Perencanaan kebutuhan pengembangan SDM masih belum sesuai dengan standar perencanaan kebutuhan dikarenakan kurang adanya kordinasi antara puskesmas dan dinas kesehatan dalam melakukan perencanaan kebutuhan SDM yang terlihat dari ketidakmerataan jenis dan jumlah SDM yang dibutuhkan. Dinas kesehatan memiliki stigma mengenai SDM yang tepat di puskesmas adalah tenaga kesehatan. Pengadaan pelatihan untuk pengembangan SDM terbatas pada tenaga kesehatan dan distribusinya masih belum merata, pelatihan dilakukan berkaitan dengan prioritas masalah program di puskesmas dan pelatihan berkelanjutan belum dilaksanakan dengan narasumber adalah pihak eksternal puskesmas sementara pendidikan berkelanjutan terbatas pada SDM yang kualifikasinya SPK dan D1. Ada pelatihan yang diberikan kepada petugas puskesmas tetapi hanya pada prioritas kepada tenaga kesehatan sementara petugas pendukung tidak pernah dilakukan pengembangan.

SARAN

Diharapkan pemerintah daerah dan Dinas Kesehatan Langsa Barat melakukan kordinasi dan kerjasama untuk menetapkan penghitungan kebutuhan SDM di puskesmas dan memenuhi kebutuhan SDM penunjang di puskesmas, serta menentukan perencanaan pengembangan SDM sesuai dengan perencanaan yang di tetapkan sebelumnya berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan. Diharapkan Dinas Kesehatan membuat sebuah padoman perencanaan dan pengembangan kinerja petugas kesehatan dan petugas pendukung di puskesmas dalam meningkatkan kinerja puskesmas baik secara manajemen maupun pelayanan

DAFTAR PUSTAKA

- Nurbiyati T. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. Kaji Bisnis Sekol Tinggi Ilmu Ekon Widya Wiwaha. 2015;23(1):52–63.
- Masram, Mu'ah. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. Sidoarjo: Zifatama; 2015.
- Adisasmito W. Sistem kesehatan. 2nd ed. Jakarta: Rajawali Pers; 2016.
- Walidin W. Arah pengembangan sumberdaya manusia dalam dimensi pendidikan islam. J edukasi J Bimbing Konseling. 2016;2(2):147–63.
- Profil Kesehatan Indonesia 2018. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2019
- Nuranini, Wahyuni S, Windiarso T, Oktavia E, Karyono Y. Profil Penduduk Indonesia Hasil Supas 2015. Jakarta: Badan Pusat Statistik; 2016.
- Paruntu BRL. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten Minahasa. JIKMU. 2015;5(1).
- Informasi SDM Kesehatan Indonesia [Internet]. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. 202AD [cited 2021 Apr 19]. Available from: http://bppsdmk.kemkes.go.id/info_sdmk/
- Profil Kesehatan Kota Langsa. Langsa: Dinas Kesehatan Kota Langsa; 2020.
- Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2011 – 2025. Revisi. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2019.
- Profil Kesehatan UPTD Puskesmas Langsa Barat. Langsa: Puskesmas Langsa Barat; 2020.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2020.
- Sholehah IN. Implementasi Program Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Aparatur

Pemerintah Daerah Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Jember. Universitas Muhammadiyah Jember; 2018.

Yusica TN. Aktivitas Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Pelayanan Ibadah Haji. Anida (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah). 2017;17(2):113–26.

Buheli K. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango. J Sainstek. 2012;6(05).

Maryati E. Hubungan Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di Puskesmas Penusupan Kabupaten Tegal. Universitas Pancasakti Tegal; 2020.

Yolanda I. Implementasi Kebijakan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Dalam Meningkatkan Kompetensi Di Rumah Sakit Umum Daerah Linggajati Kabupaten Kuningan. Reformasi J Ilm Adm. 2018;2(1).

Suaedi F. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya. Al Tijarah. 2017;3(1):79–102.

Sumanti R. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan dan Peluang. J Transform Adm. 2018;8(2):115–29.