

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebijakan pembangunan kesehatan untuk menunjang Indonesia Sehat 2010 diarahkan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang sehat, cerdas, produktif, serta mampu memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Pembangunan tenaga kesehatan harus menunjang seluruh upaya pembangunan kesehatan yang ahli dan terampil sesuai dengan pengembangan ilmu dan teknologi. Pengembangan tenaga kesehatan bertujuan untuk meningkatkan pendayagunaan tenaga, dan penyediaan jumlah serta mutu tenaga kesehatan dari masyarakat dan pemerintahan yang mampu melaksanakan pembangunan kesehatan (Depkes, 1999).

Pada Visi Indonesia Sehat 2010, tujuan pembangunan kesehatan tersebut mengalami beberapa penambahan seperti meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang, agar terwujudnya derajat kesehatan yang optimal melalui terciptanya masyarakat bangsa dan negara yang ditandai dengan oleh penduduknya yang hidup dalam lingkungan sehat dan perilaku yang sehat, serta memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh wilayah Indonesia.

Untuk mencapai keberhasilan pembangunan kesehatan sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Kesehatan nomor 23 tahun 1992 dan Visi Indonesia Sehat 2010, diperlukan suatu perencanaan yang baik dan mantap. Maksudnya adalah perencanaan itu dapat menjawab masalah-masalah kesehatan yang ada, efektif, realistis dan fleksibel terhadap situasi dan kondisi lingkungan. Perencanaan yang matang disemua sektor pembangunan merupakan tahap perencanaan pembangunan kesehatan ini, maka perlu diperhatikan adalah perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia. *Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari peran dan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas* (Hani Handoko, 1987).

Untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia Sehat 2010 tersebut, diperlukan sumber daya manusia kesehatan yang bermutu dan merata. Dalam kaitan ini, kebijakan pengembangan sumber daya manusia kesehatan yang ditetapkan Menteri Kesehatan nomor 850 tahun 2000 menekankan pentingnya perencanaan sumber daya manusia kesehatan. Demikian pula rencana strategi badan PPSDMK menggaris bawahi peran yang penting dari perencanaan sumber daya manusia kesehatan.

Dalam rancangan sistem kesehatan nasional khususnya dalam subsistem sumber daya manusia kesehatan, perencanaan sumber daya manusia kesehatan merupakan salah satu unsur utama dari subsistem tersebut yang menekankan pentingnya upaya penetapan jenis, jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia kesehatan sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan.

Dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI no.004/Menkes/SK/I/2003 tentang Kebijakan dan Strategi Desentralisasi Bidang Kesehatan, disebutkan bahwa dalam memantapkan sistem manajemen sumber daya manusia kesehatan perlu dilakukan peningkatan dan pemantapan perencanaan, pengadaan tenaga kesehatan, pendayagunaan dan pemberdayaan profesi kesehatan.

Aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan suatu produk, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. *Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh suatu organisasi, tidak akan dapat menghasilkan suatu produk yang bermutu, jika didalamnya tidak disertai dengan sumber daya manusia yang berkeahlian, berkompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi* (Sadili Samsudin, 2006).

Eric Zimmerman dalam bukunya, *Economic Principles and Problems*, menyebutkan bahwa *sumber daya berkembang secara dinamis menurut irama kegiatan dan kebutuhan manusia*. Dalam hal ini faktor yang menentukan adalah sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Justru sumber daya manusia inilah yang menentukan tujuan organisasi atau perusahaan

bisnis dapat tercapai atau tidak. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan dalam proses *modernisasi* dan *industrialisasi*.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam memberikan pelayanan dibidang kesehatan. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen yang profesional dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghasilkan produk layanan kesehatan yang bermutu. Pada era otonomi daerah dan desentralisasi, pembangunan kesehatan lebih terarah, karena setiap daerah dapat menyusun perencanaan sumber daya kesehatan dengan metode yang tepat dan sesuai dengan kondisi daerahnya. Ini juga ditunjang dengan manajemen yang baik, sehingga perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan penting diperhatikan. Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada cara organisasi bergerak dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaki. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi dengan kebijakan sumber daya manusianya. *Perencanaan sumber daya manusia yang baik, dapat memastikan aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi* (Sadili Samsudin, 2006).

Mengacu kepada penjabaran Undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah, ditetapkan bahwa kesehatan merupakan bidang pemerintah yang wajib dilaksanakan oleh daerah kabupaten dan kota. Hal ini perlu dipersiapkan dan secara optimal dilaksanakan agar seluruh potensi dari sektor-sektor pembangunan dapat memberi dampak terhadap derajat kesehatan masyarakat.

Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan merupakan salah satu institusi pemerintah yang memberikan pelayanan kesehatan terdepan. Mengingat tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, maka Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur harus bisa mewujudkannya. Dan untuk melaksanakan itu semua maka program-program pokok puskesmas harus dapat berjalan dengan baik. Dan untuk menjalankan program itu semua dibutuhkan adanya suatu sumber daya yang dapat menggerakkannya. Dalam hal ini komponen sumber daya manusia yang memegang peranan yang sangat penting. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa kecukupan sumber daya saja tidak

menjamin untuk terlaksananya sebuah program dengan baik. Perlu secara tepat untuk menempatkan seseorang untuk mengemban tugas tertentu sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan disini adalah disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya.

Berdasarkan Profil Kesehatan Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan tahun 2007, saat ini Puskesmas Kijang memiliki komposisi tenaga sebanyak 83 orang dengan rincian 65 orang Pegawai Negeri Sipil, 14 orang honor sukarela dan 4 PTT Daerah. Dan dengan latar belakang pendidikan dokter umum 7 orang, dokter gigi 2 orang, sarjana kesehatan masyarakat 1 orang, sarjana farmasi 1 orang, asisten apoteker 2 orang, ahli kesehatan lingkungan 1 orang, pembantu penilik hygiene 1 orang, ahli gizi 1 orang, ahli penata rontgen 1 orang, rekam medik 1 orang, analis 2 orang, sarjana keperawatan 1 orang, ahli madya keperawatan 21 orang, DIII bidan 6 orang, DI bidan 13 orang, perawat SPK 10 orang, SLTA 5 orang, SLTP 2 orang, SMEA 1 orang dan SD 4 orang. Bila dilihat dari jumlahnya yang ada di Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur, jumlah ini belum memadai, mengingat Puskesmas Kijang merupakan puskesmas rawat inap. Disamping kekurangan dari segi jumlah (kuantitas), ternyata dari segi mutu (kualitas) juga kurang, hal ini dapat terlihat dari beberapa jabatan yang dipegang oleh orang yang kurang memenuhi syarat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Oleh karena Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan belum memiliki secara rinci dan akurat informasi tentang berapa kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan jumlah dan kualifikasi pendidikan, maka penulis merasa penelitian ini akan memberi masukan dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia bagi Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan.

B. Perumusan Masalah

Untuk keberhasilan suatu program kesehatan maka penggerak dari suatu program haruslah dijalankan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan untuk itu. Begitu juga untuk pelaksanaan program-program pokok puskesmas dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, dalam artian memiliki kapabilitas

yang tinggi. Terjadinya permasalahan diantaranya penurunan jumlah pasien, dan peningkatan kasus demam berdarah mengindikasikan kurang maksimalnya pemanfaatan sumber daya yang ada. Untuk itu perlu penempatan orang yang benar untuk mengemban tugas tersebut (*the right man on the right place*). Penempatan sumber daya manusia yang tidak tepat ini tidak terlepas dari buruknya perencanaan yang dilakukan, dimana hanya dilakukan penunjukan saja, tanpa mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya yang ada. Hal ini terjadi karena kurangnya tenaga sumber daya yang memiliki kompetensi untuk mengemban tugas tersebut. Latar belakang pendidikan yang rendah membuat kemampuan untuk menangani suatu permasalahan menjadi rendah. Melihat permasalahan kesehatan yang semakin kompleks, tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas semakin tinggi. Sementara sumber daya yang ada belum memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan. Dari aspek kuantitas masih dipandang perlu untuk penambahan, mengingat geografis yang sulit dijangkau dan jumlah penduduk yang bertambah. Sehingga yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Kurangnya sumber daya manusia dari segi jumlah dan kualifikasi pendidikan di Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan Tahun 2008”.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian agar dapat mengetahui berapa kebutuhan sumber daya manusia, dan kualifikasi pendidikan apa saja yang dibutuhkan di Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan Tahun 2009. Dan adapun pertanyaan penelitian yang dibuat adalah, “Bagaimana perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dari segi jumlah dan kualifikasi pendidikan di Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan Tahun 2009?”

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mendapatkan jumlah dan kualifikasi pendidikan sumber daya manusia yang dibutuhkan di Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan Tahun 2009.

2. Tujuan Khusus

- a. Menghitung waktu kerja yang tersedia yang meliputi; hari kerja, cuti tahunan, pendidikan dan latihan, libur nasional, rata-rata ketidakhadiran kerja, dan waktu kerja di Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan Tahun 2009.
- b. Mengetahui kategori sumber daya manusia yang dibutuhkan di unit kerja yang meliputi; poli umum, poli gigi, poli anak, poli usila, KIA, KB dan immunisasi, gizi, apotik, loket, laboratorium, P2M, sanitarian, tata usaha, bendahara, rekam medic, radiologi.
- c. Menghitung standar beban kerja masing-masing kategori sumber daya manusia, dengan cara membagi waktu kerja yang tersedia dalam 1 (satu) tahun dengan waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan setiap kegiatan.
- d. Menghitung standar kelonggaran dengan cara membagi waktu per faktor kelonggaran (kegiatan-kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan kepada pasien; rapat, penyusunan laporan kegiatan) dengan waktu kerja tersedia dalam 1 (satu) tahun.
- e. Menghitung kebutuhan sumber daya manusia di Puskesmas Kijang Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan dengan cara membagi kuantitas setiap kegiatan dengan standar beban kerja, kemudian dijumlahkan dengan standar kelonggaran.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Menambah wawasan, pengalaman, dan kemampuan dalam menerapkan / mengaplikasikan teori dari manajemen sumber daya manusia, dalam perhitungan kebutuhan sumber daya manusia.

2. Bagi Puskesmas Kijang Kecamatan Bintang Timur Kabupaten Bintang

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dibidang perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.
- b. Sebagai sumber informasi yang bermanfaat tentang ketenagaan yang seharusnya ada di Puskesmas Kijang Kecamatan Bintang Timur Kabupaten Bintang, dan memudahkan dalam penempatan sumber daya manusia.
- c. Sebagai dasar untuk melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya yang ada.
- d. Sebagai contoh dasar untuk dilanjutkan dan dikembangkan dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.

3. Bagi Akademik

- a. Sebagai wacana pemikiran dalam pengembangan dan penerapan Ilmu Kesehatan Masyarakat, dalam manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan masukan pada pengkajian dan pengembangan kurikulum terutama peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan sumber daya manusia yang ideal baik dari aspek jumlah maupun kualifikasi pendidikan bagi Puskesmas Kijang Kecamatan Bintang Timur Kabupaten Bintang. Pengambilan data dengan tehnik wawancara mendalam, observasi dan penelusuran dokumen. Dengan menggunakan pendekatan sistem dan dengan metode *work load indicator staff need*. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena belum pernah dilakukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 19 November sampai dengan 02 Desember 2008.