# ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN BERDASARKAN STANDAR KETENAGAAN MINIMAL DI PUSKESMAS DI KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2020

**SKRIPSI**

**OLEH**

**NAMA : RINI AULIA**

**NIM : 10011381621120**

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT**
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**
**2020**

# ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN BERDASARKAN STANDAR KETENAGAAN MINIMAL DI PUSKESMAS DI KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2020

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar (S1)
Sarjana Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitass Sriwijaya

OLEH
NAMA : RINI AULIA
NIM : 10011381621120

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT**
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**
**2020**

# HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini dengan judul "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal Di Puskesmas Di Kota Lubuklinggau Tahun 2020" telah disetujui untuk diujikan pada tanggal, Juni 2020.

Indralaya, Juni 2020

**Pembimbing :**

**Dr. Misnaniarti,S.KM.,M.KM** ( )

**NIP. 197606092002122001**



Dipindai dengan CamScanner

# HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini dengan judul "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal Di Puskesmas Di Kota Lubuklinggau Tahun 2020" telah dipertahankan di hadapan Panitian Sidang Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal Juni 2019 dan telah diperbaki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Indralaya, Juni 2020

**Ketua Penguji :**

1. Asmaripa Aini,S.Si.,M.Kes ( )
   NIP. 197909152006042005

**Penguji:**

1. Dian Safriantini,S.KM.,M.PH ( )
   NIP. 198810102015042001
2. Dr. Misnaniarti,S.KM.,M.KM ( )
   NIP. 197606092002122001
3. Iwan Stia Budi, S.KM.,M.Kes ( )
   NIP. 197712062003121003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

**Dr. Misnaniarti,S.KM.,M.KM**
NIP. 197606092002122001



Dipindai dengan CamScanner

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

| | |
|---|---|
| Nama | : Rini Aulia |
| NIM | : 10011381621120 |
| Tempat dan Tanggal Lahir | : Lubuklinggau, 17 Agustus 1999 |
| Alamat | : Jl.Yossudarso Kel. Batu Urip Taba No. 62 Rt. 003 Kec. Lubuklinggau Timur 1 Kota Lubuklinggau Prov. Sumsel |
| No. Telepon/HP | : 085210055794 |
| Email | : riniaulia17@gmail.com |
| Nama Orang Tua | : |
| Ayah | : H. Ariffurrahman S.Ag |
| Ibu | : Hj. Rohisun S.Pdi |
| Riwayat Pendidikan | : |

| Tahun | Sekolah/ Universitas |
|---|---|
| 2004-2010 | SD Negeri 2 D Tegal Rejo Musi Rawas |
| 2010-2013 | MTs Negeri Lubuklinggau |
| 2013-2016 | MAN 1 Kota Lubuklinggau |
| 2016 – sekarang | Universitas Sriwijaya |

# LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIRISME

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti Etika Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya serta menjamin bebas plagiarism. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal.

Indralaya, Juni 2020

Yang bersangkutan

METERAI TEMPEL

D5B86AHF595960577

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Rini Aulia

Nim. 10011381621120



Dipindai dengan CamScanner

# KATA PENGANTAR

Alhamdulilah Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugrah-Nya kekuatan lahir dan batin sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Pada fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya. Judul Penelitian ini adalah *"*Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal di Puskesmas Kota Lubuklinggau Tahun 2020*"*. Skripsi ini ditulis dan disusun berdasarkan pengamatan lapangan, diskusi dan studi literature yang relevan terhadap judul yang dibahas didalamnya.

Pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, arahan yang berharga dan bermanfaat kepada:

1. Ibu Dr. Misnaniasri, S.K.M.,M.K.M selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya serta Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan masukan yang sangat bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Iwan Stia Budi S.KM.,M.Kes, Ibu Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes dan Ibu Dian Safriantini S.KM., M.PH untuk saran dan masukan yang sangat bermanfaat yang diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat untuk saya.
4. Seluruh staff /karyawan di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus.

5. Kedua Orang Tua Tercinta yang tak pernah lelah untuk berkorban dan selalu memberikan doa, kepercayaan, motivasi, nasihat, kasih sayang dan terima kasih telah menguatkan aku.
6. Saudara Perempuan saya Arni Mabruria dan Amrina Rosyadah selalu mensuport, motivasi, nasihat dan terimakasih telah menguatkan aku
7. Sahabat-sahabat tersayang Dinar, Mipajrin dan Yulastri yang memberiku semangat. Sahabat dan teman seperjuanganku Dwi, Merlin, Rida, Nabila, Intan Widya, Intan Harahap yang memberikan dukungan, semangat serta kebersamaanya hingga skripsi ini selesai.
8. Informan yang telah bersedia meluangkan waktunya dan bersedia menjadi responden untuk penelitian ini.
9. Seluruh Mahasiswa FKM 2016 terimakasih atas kebersamaan dan bantuannya.
10. Seseorang yang selalu memberikan dan menjadi semangat serta motivasi, terima kasih atas semua nasihat, masukan serta dukunganya (Adi Saputra).

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun diperlukan dari para pembaca sebagai bentuk koreksi dan lebih baik kedepannya.

Indralaya, Juni 2020

Penulis

**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN**
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**
**Skripsi, Juli 2020**
Rini Aulia

# ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN BERDASARKAN STANDAR KETENAGAAN MINIMAL DI PUSKESMAS DI KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2020

xiv + 73 halaman, 17 tabel, 2 gambar, 10 lampiran

## ABSTRAK

sumber daya yang penting disiapkan agar kegiatan Puskesmas dapat diselenggarakan dengan baik adalah tenaga kesehatan.Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia kesehatan menggunakan Standar Ketenagaan Minimal di Puskesmas Kota Lubuklinggau.Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Informan berjumlah 9 orang, yaitu dipilih berdasarkan aspek kesesuaian dan kecukupan, berasal dari 5 instansi Puskesmas (Simpang Periuk, Citra Medika, Swasti Saba dan Sumber Waras) dan Dinas Kesehatan Kota lubuklinggau. Hasil penelitian diketahui bahwa pada aspek input di Puskesmas di Kota Lubuklinggau terdiri dari 425 orang tenaga kesehatan, dari 9 jenis tenaga menurut standar Permenkes, 2019. Anggaran bersumber dari APBN dan APBD. Pada aspek proses, Perencanaan usulan kebutuhan tenaga kesehatan dilakukan melaporkan jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan, kepada Dinas Kesehatan Kota lubuklinggau. Prosedur perekrutan dilakukan usulan dari Dinas Kesehatan dan menerima tenaga kontrak untuk mengisi kekosongan tenaga dan Perhitungan perbandingan jumlah tenaga kesehatan dengan standar Permenkes 43 tahun 2019. Dari segi Output yaitu hasil perhitungan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan dan pemenuhan kebutuhan SDMK. bahwa pemenuhan sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas di Kota Lubuklinggau masih belum sesuai standar dengan standar Permenkes, 2019 yang mengalami kelebihan tenaga kesehatan terkhusus tenaga perawat dan bidan.

## *ABSTRACT*

An important resource is prepared so that Puskesmas activities can be carried out properly are health workers. Therefore, the purpose of this study is to analyze the needs of health human resources using the Minimum Employment Standards at the Lubuklinggau City Health Cente.This research uses a qualitative approach. There were 9 informants, who were selected based on aspects of suitability and adequacy, coming from 5 Puskesmas institutions (Simpang Periuk, Citra Medika, Swasti Saba and Sumber Waras) and the Lubuklinggau City Health Office.The results of the study note that the input aspects at the Puskesmas in Lubuklinggau City consisted of 425 health workers, from 9 types of workers according to the Permenkes standard, 2019. The budget was sourced from the APBN and APBD. In the aspect of the process, planning for the proposed needs of health workers is carried out reporting the number and type of workers needed, to the Lubuklinggau City Health Office. The recruitment procedure is carried out by the Office of Health and accepts contract workers to fill the vacancy and Comparison of the number of health workers with the Permenkes 43 standard in 2019. In terms of Output, the results of the calculation of the planning of health personnel needs and fulfillment of HRH needs.that the fulfillment of health human resources in the Puskesmas in Lubuklinggau City is still not in accordance with the standards of the Permenkes, 2019 which experiences an excess of health workers especially nurses and midwives.

Indralaya, Agustus 2020

Mengetahui

Koordinator Program Studi
Ilmu Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

Dr. Novrikasari S.KM.,M.Kes
NIP.197811212001122002

Pembimbing 1

Dr. Misnaniarti, S.KM.,M.KM
NIP.197606092002122001

Dipindai dengan CamScanner

# DAFTAR ISI


HALAMAN JUDUL ..... i
Halaman Persetujuan ..... ii
Halaman Pengesahan ..... iii
Daftar Riwayat Hidup ..... iv
Halaman Pernyataan ..... v
KATA PENGANTAR ..... vi
ABSTRAK ..... viii
ABSTRACK ..... ix
DAFTAR ISI ..... x
DAFTAR TABEL ..... xiii
DAFTAR GAMBAR ..... xiv
BAB I PENDAHULUAN ..... 1

1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 5
1.3 Tujuan Penelitian ..... 5
1.3.1 Tujuan Umum ..... 5
1.3.2 Tujuan Khusus ..... 5
1.4 Manfaat Penelitian ..... 6
1.4.1 Bagi Peneliti ..... 6
1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat ..... 6
1.4.3 Bagi Puskesmas ..... 6
1.4 Ruang Lingkup Penelitian ..... 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 7

2.1 Puskesmas ..... 7
2.1.1 Definisi Puskesmas ..... 7
2.1.2 Tujuan Puskesmas ..... 7
2.1.3 Kategori Puskesmas ..... 7
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 9
2.3 Perencanaan SDMK ..... 10
2.3.1 Manfaat Perencanaan ..... 11
2.3.2 Ciri-Ciri Perencanaan ..... 12
2.3.3 Pengorganisasian Kesehatan..... 12
2.3.4 Pengarahan dan Pengawasan..... 13
2.3.5 Definisi SDMK dan Tenaga Kesehatan ..... 13
2.4 Metode Dasar Perencanaan SDMK ..... 14
2.4.1 Metode ABK Kes ..... 14
2.4.2 Metode Standar Ketenagaan Minimal ..... 17
2.4.3 Metode Berdasarkan Ratio Penduduk ..... 19

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 2.5 | Mekanisme Penyusunan Renbut SDMK.....…. | 22 |
| | | 2.5.1 Pelaksanaan Advokasi Pemangku Kepentingan… | 22 |
| | | 2.5.2 Pembentukan Tim Renbut SDMK.....…….. | 23 |
| | | 2.5.3 Melakukan Pemilihan Renbut SDMK dan Persiapan Data Tingkat Provinsi .....….....…. | 23 |
| | | 2.5.4 Menghitung Kebutuhan SDMK per Wilayah....… | 23 |
| | | 2.5.5 Menganalisis Data dan Informasi.....…..... | 24 |
| | | 2.5.6 Menyusun Dokumen Renbut SDMK.....…..… | 24 |
| | | 2.5.7 Tindak Lanjut.....…..….....….....……. | 25 |
| | 2.6 | Sistem Informasi SDM Kesehatan…..……..……... | 25 |
| | | 2.6.1 Komponen-komponen Sistem…..…… | 25 |
| | 2.7 | Penelitian Yang Terkait …….....….....….....… | 26 |
| | 2.8 | Kerangka Teori …….....….....….....…… | 29 |
| BAB III | KERANGKA PIKIR ……..... | | 31 |
| | 3.1 | Kerangka Pikir ..... | 31 |
| | 3.2 | Definisi Istilah …….....…….. | 32 |
| BAB IV | METODE PENELITIAN…….....….....…. | | 34 |
| | 4.1 | Desain Penelitian ……...….. | 34 |
| | 4.2 | Lokasi dan Waktu Penelitian ……..…. | 34 |
| | 4.3 | Informan Penelitian …….…. | 34 |
| | 4.4 | Jenis, Cara dan Alat Pengumpulan Data ……....…. | 35 |
| | | 4.4.1 Jenis Data …….……..……..…… | 35 |
| | | 4.4.2 Cara Pengumpulan Data ……..…… | 36 |
| | | 4.4.3 Alat Pengumpulan Data ……..……. | 36 |
| | 4.5 | Pengolahan Data ...…....…..…… ……..……..… | 36 |
| | 4.6 | Validasi Data ….....… | 37 |
| | 4.7 | Analisis dan Penyajian Data …....…....…...…....…… | 38 |
| BAB V | HASIL PENELITIAN ….……..…….……..…… | | 40 |
| | 5.1 | Gambaran umum Lokasi Penelitian…….…… | 40 |
| | | 5.1.1 SDM Kesehatan Puskesmas……..…… | 41 |
| | | 5.1.2 Struktur Organisasi……..…….. | 42 |
| | | 5.1.3 Gambaran Umum UKBM Puskesmas…….…… | 42 |
| | 5.2 | Hasil Penelitian……..…….……..……... | 42 |
| | | 5.2.1 Karakteristik Informan……..…… | 42 |
| | | 5.2.2 Input……..…….……..…… | 43 |
| | | 5.2.3 Process……..…….……..…… | 44 |
| | | 5.2.4 Output……..…….……..…….. | 48 |
| BAB VI | PEMBAHASAN….……..…….……..……. | | 61 |
| | 6.1 | Keterbatasan Peneliti……..…….……..… | 61 |
| | 6.2 | Pembahasan Hasil Penelitian……..……... | 63 |
| | | 6.2.1 Input……..…….……..…… | 63 |

6.2.2 Process…..……..……..……..……. 64
6.2.3 Output …..……..……..……..……. 66

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN….……..……. 69
7.1 Kesimpulan ….……..……..……..……. 69
7.2 Saran….……..……..……..…… 70

DAFTAR PUSTAKA....…....…....…....…....…....…....…....…....…....… 71

Lampiran

# DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah SDMK Tahun 2015-2018 ..... 2
Tabel 2.1 Standar Ketenagaan Puskesmas ..... 18
Tabel 2.2 Contoh Perhitungan Renbut SDMK Puskesmas ……..... 19
Tabel 2.3 Metode Dasar Renbut SDMK ..... 21
Tabel 2.4 Penelitian yang Terkait ..... 26
Tabel 3.2 Definisi Istilah ..... 32
Tabel 4.1 Daftar Informan. ..... 35
Tabel 5.1 Kondisi SDMK Berdasarkan Profesi.....… 41
Tabel 5.2 Jumlah Posyandu di Kota Lubuklinggau Tahun 2018 .....….. 42
Tabel 5.3 Karakteristik Informan.....….....….....…..... 43
Tabel 5.4 Data Puskesmas di Kota Lubuklinggau.....….....…….. 44
Tabel 5.5 Jumlah SDMK di Kota Lubuklinggau Tahun 2019.....…… 46
Tabel 5.6 Hasil Observasi Input .....….....….....…..... 48
Tabel 5.7 Standar Ketenagaan Puskesmas Berdasarkan Permenkes 43/2019.. 49
Tabel 5.8 Hasil Observasi Process.....….....….....…… 56
Tabel 5.9 Perhitungan SDMK Puskesmas.....…… ……... 57
Tabel 5.10 Hasil Observasi Output .....….....….....…….. 60

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori .....……. 29
Gambar 3.1 Kerangka Pikir .....…… 31

# 1 BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Sistem Kesehatan Nasional tahun 2012 bahwa peningkatan status derajat kesehatan masyarakat harus didukung pada subsistem kesehatan terutama Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Pengembangan dan pemberdayaan SDMK guna mejamin ketersediaan, peningkatan kualitas, serta pendistribusian SDMK (Perpres, 2012). Ketersediaan SDMK yang bermutu dapat memenuhi kebutuhan, terdistribusi dengan adil dan merata untuk menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya secara berkesinambungan. Perencanaan kebutuhan SDMK yang mengawali aspek manajemen SDMK secara keseluruhan harus disusun sebagai acuan dalam menentukan pendayagunaan SDMK pada peningkatan kesejahteraan, peningkatan pengawasan mutu SDMK (Permenkes, 2015).

Sumber Daya Kesehatan adalah bagian terpenting dari sebuah pelaksanaan pelayanan, maka penelitian ini difokuskan pada tenaga kesehatan yang terkait dengan jumlah kebutuhan yang diperlukan disertai dengan gambaran kualifikasi yang dibutuhkan nantinya dalam pengadaan kebutuhan tersebut. Karena dengan jumlah yang cukup dan didukung oleh kualifikasi yang tepat maka secara tidak langsung membantu pimpinan atau manajemen untuk mengoptimalisasikan tenaga kesehatan melalui asas *the right man in the right place* (Dessler, 1998).

Kurangnya tenaga kesehatan, baik jumlah, jenis dan distribusinya menimbulkan dampak terhadap rendahnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan berkualitas. Ketersediaan, penyebaran dan kualitas SDMK yang belum optimal menjadi isu dalam pengelolaan SDM Kesehatan. Dengan demikian tantangan SDM Kesehatan saat ini dan masa depan ialah persebaran penempatan, peningkatan kualitas SDMK, termasuk di dalamnya pengembangan dan

peningkatan kualitas pendidikan tenaga kesehatan,dan pengembangan sistem insentif tenaga kesehatan (Dinkes Provinsi Sumsel, 2018).

Secara nasional, saat ini terdapat 9.731 puskesmas dengan jumlah SDM kesehatan sebesar 258.568 orang. Pada tahun 2015, masih terdapat banyak puskesmas yang mengalami kekurangan SDM kesehatan, yaitu terdapat 25,57% puskesmas kekurangan dokter umum, 42% puskesmas kekurangan perawat, dan 37,6% kekurangan bidan (Kemenkes, 2015). Data tenaga kesehatan di provinsi Sumatera Selatan dari segi kuantitas mulai dari tahun 2015 – 2018 sebagaimana tercantum dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2015 – 2018

| Tahun | Jumlah Tenaga Kesehatn | | |
|---|---|---|---|
| | Indonesia | Sumatera Selatan | Lubuklinggau |
| 2015 | 876.984 orang | 14.324 orang | 171 orang |
| 2016 | 1.000.780 orang | 17.315 orang | 672 oang |
| 2017 | 1.145.723 orang | 19.253 orang | 918 orang |
| 2018 | 1.182.808 orang | 21.335 orang | 1662 orang |

Sumber : Kemenkes RI Tahun 2018 dan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018

Menurut tabel 1.1 berdasarkan data tenaga kesehatan Kemenkes, jumlah tenaga kesehatan di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan. Tahun 2015, sekitar 14.324 tenaga kesehatan di provinsi Sumatera Selatan dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan yaitu 21.335 tenaga kesehatan. Di kota Lubuklinggau jumlah tenaga kesehatan saat ini yaitu 1662 tenaga kesehatan. Namun, ketidakmerataan pendistribusian tenaga kesehatan yang menyebabkan penumpukan tenaga kesehatan di satu tempat atau wilayah (Dinkes Prov Sumsel 2018).

Puskesmas merupakan 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 (Permenkes, 2019).

Menurut Penelitian Astiena (2011), menyatakan bahwa suatu perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan harus sesuai dengan kebutuhan, baik segi jenis, jumlahnya. Untuk itu harus dilakukan suatu analisis kebutuhan tenaga kesehatan, karena kelebihan tenaga yang mengakibatkan terjadinya penggunaan

waktu kerja yang tidak produktif atau sebaliknya kekurangan tenaga mengakibatkan beban kerja yang berlebihan dan tentunya berdampak pada kinerja tenaga kesehatan (Astiena, 2011)

Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan merupakan proses sistematis digunakan guna memprediksi permintaan dan penyediaan tenaga kesehatan dimasa yang akan datang. Secara sederhana analissi kebutuhan tenaga merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk mematuhi jumlah dan kualitas tenaga pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya. (Rachmawati, 2008).

Berdasarkan hasil proyeksi penduduk tahun 2018, jumlah penduduk Kota Lubuklinggau sebanyak 229.224 jiwa. Saat ini di Kota Lubuklinggau terdapat 9 Puskesmas yang terdiri dari 2 puskesmas rawat inap dan 7 puskesmas non rawat inap (Dinas Provinsi Sumatera Selatan 2018).

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan 2018 menggunakan metode ABK (analisis beban kerja) kesehatan, jumlah tenaga kesehatan di kota Lubuklinggau berjumlah 399 orang yang tersebar di 9 puskesmas. Sedangkan standar tenaga kesehatan di puskesmas yaitu 437 orang. Maka terdapat kesenjangan kekurangan tenaga kesehatan sekitar 38 orang.

Saat ini pengadaan tenaga kesehatan tenaga dokter, bidan dan perawat masih merupakan salah satu prioritas Kementerian Kesehatan sehingga diharapkan dapat meminimalisasi kesenjangan tenaga kesehatan. Puskesmas di kota Lubuklinggau masih belum memenuhi standar tenaga kesehatan di semua jenis tenaga seperti dokter gigi, tenaga kesehatan masyarakat, nutrisionis, sanitarian, analis hingga tenaga non medis yang tak kalah mendesak terutama tenaga administrasi dan keuangan seiring dengan adanya Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diterapkan di Indonesia sejak 1 Januari 2014 (Dinkes Prov. Sumsel, 2018).

Puskesmas di kota Lubuklinggau merupakan institusi pemerintah yang memberikan pelayanan kesehatan, untuk memberikan pelayanan berkualitas, dibutuhkan sumber daya yang dapat menggerakkannya, walaupun kecukupan sumber daya saja dirasa belum menjamin terlaksananya sebuah kegiatan maupun program dapat berjalan dengan baik, perlu secara tepat menempatkan individu

dalam mengembang tugas tertentu sesuai dengan kemampuan dan tentu saja kualifikasi pendidikannya.

Sejauh ini masih kurangnya perencanaan yang menghitung dengan secara tepat jumlah kebutuhan ideal dari SDMK yang bertugas di Puskesmas kota Lubuklinggau. Berdasarkan rekapitulasi Renbut Dinkes Provinsi Sumsel (2018) bahwa dilihat dari jumlah SDMK di seluruh Puskesmas kota Lubuklinggau terjadi kesenjangan distribusi SDMK baik jenis dan jumlah tenaga kesehatan. Hal ini yang menjadi perhatian, karena terjadi peningkatan kunjungan yang signifikan setiap tahunnya, yang mengharuskan diimbangi dengan kecukupan pemberi layanan.

Beberapa masalah yang dihadapi oleh pemerintah kabupaten/ kota saat ini dalam penyelenggaraan SDMK adalah kurangnya komitmen pemerintah daerah dalam dukungan anggaran, perencanaan yang belum menggambarkan perencanaan SDMK untuk setiap institusi, jumlah dan kapasitas tenaga perencana SDMK yang masih rendah serta data informasi (Permenkes 33/2015) Kementerian kesehatan membuat pedoman perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan menggunakan berbagai metode, yaitu Metode Analisis Beban Kerja (ABK), Standar Ketenagaan Minimal (SKM) dan Metode Ratio Penduduk.

Salah satu metode perencanaan kebutuhan SDMK adalah dengan metode Standar Ketenagaan Minimal, yaitu hasil pengembangan dari metode Analisis Beban Kerja yang digunakan untuk perencanaan kebutuhan SDMK di Fasyankes, mendirikan Fasyankes baru atau untuk proses Akreditas khususnya tipe-tipe Fasyankes Puskesmas kawasan perkotaan, pedesaan, dan terpecil. Hasil perhitungan digunakan melaksanakan redistribusi antar Puskesmas, kemudian dapat diusulkan untuk alokasi formasi ke Kementerian PAN-RB Jakarta melalui Dinas Kesehatan Kota dan Provinsi dengan kebijakan yang diterapkan.

Puskesmas merupakan institusi pelayanan kesehatan sehingga untuk merencanakan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan dapat menggunakan metode standar ketenagaan minimal. Untuk menghasilkan ketersediaan, kebutuhan dan kesenjangan jenis dan jumlah SDMK di Puskesmas dan rekapitulasi ketersediaan, kebutuhan dan kesenjangan jenis dan jumlah SDMK di Puskesmas yang dilakukan oleh Dinkes kabupaten/ kota dan selanjutnya

dilakukan rekapitulasi oleh Dinkes Provinsi (secara berjenjang) (Permenkes, 2015).

Berdasarkan adanya data dan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang kegiatan penyusunan rencana kebutuhan SDMK puskesmas di kota Lubuklinggau tahun 2020. Mengacu dari latar belakang pemikiran inilah maka peneliti tertarik untuk mengambil judul : "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal di Puskesmas Kota Lubuklinggau Tahun 2020"

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dari data Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2018 diketahui di Kota Lubuklinggau masih mengalami kesenjangan distribusi SDMK baik itu jenis maupun jumlah di setiap Puskesmas. suatu perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan harus sesuai dengan kebutuhan, baik segi jenis, jumlahnya sesuai dengan standar Permenkes 43 tahun 2019. Oleh karena itu, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana kebutuhan sumber daya manusia kesehatan menggunakan metode standar ketenagaan minimal di puskesmas wilayah kota Lubuklinggau tahun 2020?

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis kebutuhan sumber daya manusia kesehatan menggunakan Metode Standar Ketenagaan Minimal berdasarkan di Puskesmas Wilayah Kota Lubuklinggau Tahun 2020.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

a. Menganalisis input (Prosedur, SDM, dan anggaran) dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia kesehatan menggunakan Standar Ketenagaan Minimal di Puskesmas Wilayah Kota Lubuklinggau.
b. Menganalisis process penyusunan rencana dan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Lubuklinggau, perbandingan jumlah ketersediaan tenaga

kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Lubuklinggau saat ini dengan Standar Ketenagaan Minimal serta penganggaran dan rencana dan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan.

c. Menganalisis output penyusunan rencana kebutuhan sumber daya manusia kesehatan, hasil perhitungan jumlah tenaga kesehatan sesuai dengan standarisasi dalam kesenjangan kebutuhan SDMK di puskesmas wilayah Kota Lubuklinggau.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

Untuk memperkaya pengetahuan peneliti dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan perencanaan SDM Kesehatan dilihat perhitungan SDM Kesehatan dari standar ketenagaan minimal.

### 1.4.2 Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam perkembangan bidang keilmuan dan teknologi dalam menentukan perencanan SDM Kesehatan di Puskesmas dan dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya.

### 1.4.3 Manfaat Bagi Puskesmas Wilayah Kota Lubuklinggau

Diperolehnya informasi mengenai metode jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan yang dibutuhkan pada pelayanan di Puskesmas Wilayah Kota Lubuklinggau. Agar konsisten dan kualitas pelayanan yang diberikan dapat mencapai maksimal dan dapat memberikan citra yang baik kepada masyarakat. Sehingga diharapkan dapat menjadi masukan bagi intansi terkait untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan terhadap perencanaan ketenagaan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup lokasi penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Wilayah Kota Lubuklinggau. Lingkup waktu penelitian ini dilaksnakan pada bulan Januari sampai Februari tahun 2020. Lingkup materi penelitian ini adalah mengenai kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan menggunakan Standar Ketenagaan Minimal di Puskesmas Kota Lubuklinggau Tahun 2020.

# DAFTAR PUSTAKA


Azwar, Azrul. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Binarupa.

Astiena, Adila Kasni. 2009. *Materi Kuliah Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas

Budijanto, Didik. Wahyu Astut. 2015. Tingkat Kecukupan Tenaga Kesehatan Strategis Puskesmas di Indonesia. Jurnal Buletin Penelitian Kesehatan, Vol.18: 179-186

Departemen Kesehatan Republik Indonesia 2004, Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2004 tentang Data Sumber Daya Kesehatan, Jakarta, Indonesia

Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. 2018. Profil, Dinas Kesehatan Sumatera Selatan, Indonesia.

Guspianto. 2012. Analisis Penyusunan Rencana Kebutuhan SDMK di Puskesmas Kabupaten Muaro Jambi. Jurusan Kesehatan Masyarakat FKIK UNSOED Purwokerto.

Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia 2013, Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2013 tentang Data Sumber Daya Kesehatan, Jakarta, Indonesia

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia 2015, Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2015 tentang Data Sumber Daya Kesehatan, Jakarta, Indonesia

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia 2018, Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2018 tentang Data Sumber Daya Kesehatan, Jakarta, Indonesia

Lembaga Negara Republik Indonesia 2014, Undang – undang RI Nomor 36 Tahun 2014. Tentang Tenaga Kesehatan. Jakarta

Lestari, Tri Rini Puji. 2014. Peran uu Nakes dan Tantangan Masalah Kesehatan di Indonesia. Jurnal Kesejahteraan Sosial. Vol. VI, No.18/II/P3DI/2014

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Menteri Kesehatan Republik Indonesia 2012, Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 72 Tahun 2012. Tentang Sistem Kesehatan Nasional.

Menteri Kesehatan Republik Indonesia 2015, Peraturan Menteri Kesehatan No. 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan

Menteri Kesehatan Republik Indonesia 2019, Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 43 tahun 2019. Tentang Puskesmas

Mondy RW. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

Munijaya, A.A. Gde. 2004. *Manajemen Kesehatan.* Jakarta: Buku Kedokteran EGC

Murti, Bhisma. 2013. Prinsip dan Metode Riset Epidemiologi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Press 67, 113-3

Pandesia, Avelin L.E. Franckie R.R Maramis. Sulaemana Engkeng. 2016. Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara. [Skripsi]. Minahasa Utara: Universitas Sam Ratulangi

Paruntu, B.R.L. & Tilaar. 2015. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten Minahasa, [Skripsi]. Minahasa: Universitas Sam Ratulangi Manado

Rahmawati, Kusdyah Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.

Salamate, Grace.A. A.J.M. Ratu. J.N. Pengemanan 2014. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara, Vol. 4 No. 4, pp.625-633.

Sondang, Siagian. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Suryabrata, Sumadi. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Widyaningsih. 2012. Aplikasi Metode WISN Dalam Perencanaan Kebutuhan Tenaga Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kayuagung Tahun 2012. Kayuagung: Universitas Sriwijaya.