

# **SKRIPSI**

## **PERBANDINGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN: STUDI KASUS DI PUSKESMAS DAN KLINIK SWASTA DI PALEMBANG**



OLEH

NAMA : FEBBYA HANNISYAH

NIM : 10011181823028

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2022**

# **SKRIPSI**

## **PERBANDINGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN: STUDI KASUS DI PUSKESMAS DAN KLINIK SWASTA DI PALEMBANG**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S1)  
Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya



OLEH

NAMA : FEBBYA HANNISYAH

NIM : 10011181823028

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2022**

**ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
Skripsi, November 2022**

Febbya Hannisyah

**Perbandingan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan: Studi Kasus di  
Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang**

**ABSTRAK**

Indonesia termasuk dalam barisan nomor urut ke 57 pada kategori negara dengan krisis tenaga kesehatan. Data Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota (Orang) 2019-2021 di Kota Palembang Berdasarkan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan pada Badan Pusat Statistik menunjukkan angka fluktuasi terutama pada distribusi dokter, dokter gigi, dan bidan di Kota Palembang. Fluktuasi tenaga kesehatan di Kota Palembang pada tiga tahun terakhir (2019-2021) menjadi cermin bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kota Palembang antara FKTP Pemerintah dan FKTP Swasta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen. Hasil penelitian pada perbandingan FKTP Pemerintah dan FKTP Swasta menunjukkan bahwa analisa dan desain pada FKTP Pemerintah bersifat baku, sistematis, dan prosedural sedangkan FKTP Swasta tidak bersifat baku dan prosedural, rekrutmen dan seleksi pada FKTP Pemerintah telah terjadwal sedangkan FKTP Swasta tidak terjadwal yang dimana menyesuaikan kapan mereka butuh tenaga kesehatan baru, pelatihan dan pengembangan yang diterima FKTP Pemerintah lebih banyak dibandingkan FKTP Swasta dikarenakan mendapatkan pelatihan dan pengembangan dari instansi-instansi pemerintah, kompensasi pada FKTP Pemerintah dibayarkan pada awal bulan sedangkan FKTP Swasta dibayarkan pada akhir bulan, penilaian kinerja pada FKTP Pemerintah bersifat ketat, baku, dan prosedural sedangkan FKTP Swasta tidak memiliki penilaian kinerja namun tetap memiliki peraturan tegas berupa surat peringatan (SP) apabila melakukan pelanggaran, dan pada hubungan kekaryawanan di FKTP Pemerintah berdasarkan landasan berdasarkan UU Disiplin sedangkan FKTP Swasta tidak. Saran dari peneliti adalah Dinas Kesehatan Kota Palembang agar dapat terus memperhatikan perkembangan dari kekosongan tenaga kesehatan yang masih banyak kurang merata di puskesmas-puskesmas yang ada di Kota Palembang terutama pada dokter, dokter gigi, dan bidan serta tenaga kesehatan lainnya dan kiranya dari kekosongan dan ketidakmerataan tenaga kesehatan tersebut agar Dinas Kesehatan Kota Palembang dapat terus berupaya mencari solusi terbaik menangani hal ini.

**Kata Kunci** : Manajemen Sumber Daya Manusia, FKTP Pemerintah, FKTP Swasta.

**Kepustakaan** : 34 (2010-2020)

**HEALTH POLICY AND ADMINISTRATION**  
**FACULTY OF PUBLIC HEALTH, SRIWIJAYA UNIVERSITY**  
**Thesis, November 2022**

Febbya Hannisyah

***Comparison of Health Human Resource Management: A Case Study in Public Health Centers and Private Clinics in Palembang City***

**ABSTRACT**

*Indonesia is included in the sequence number 57 in the category of countries with a health workforce crisis. Data on Health Workers by Regency/City (Person) 2019-2021 in Palembang City Based on Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan at the Badan Pusat Statistik shows fluctuation rates, especially in the distribution of doctors, dentists and midwives in Palembang City. The fluctuation of health workers in Palembang City in the last three years (2019-2021) is a reflection of how Health Human Resources Management in Palembang City is. This study aims to analyze and compare Health Human Resource Management in Palembang City between Government First Level Health Facility and Private. This study uses qualitative methods with in-depth interview techniques, observation, and document review. The results of the research on the comparison of Government First Level Health Facility and Private First Level Health Facility show that the analysis and design of Government First Level Health Facility are strict, systematic, and procedural, while Private First Level Health Facility are not strict and procedural. Recruitment and selection for government First Level Health Facility is scheduled, while private First Level Health Facility are not scheduled, which adjusts when they need new health workers, government First Level Health Facility receive more training and development than private First Level Health Facility due to receiving training and development from government agencies, compensation to government First Level Health Facility is paid at the beginning of the month while private First Level Health Facility are paid at the end of the month, performance appraisals to government First Level Health Facility are strict, and procedural, while Private First Level Health Facility do not have performance appraisals but still have strict regulations in the form of a warning letter (SP) when committing a violation, and on employment relations in Government First Level Health Facility based on the Discipline Law while Private First Level Health Facility do not. Suggestions from researchers are Dinas Kesehatan Kota Palembang to continue to pay attention to developments from the vacancy of health workers who are still widely uneven in the health centers in Palembang City, especially doctors, dentists and midwives as well as other health workers. Palembang City Health Office can continue to try to find the best solution to handle this.*

**Keywords** : *Health Human Resource Management Government First Level Health Facility, Private First Level Health Facility*

**Bibliography** : 34, (2010-2020)

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya dengan ini menyatakan bahwasanya skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti kaidah Etika Akademik FKM Unsri serta menjamin bebas Plagiarisme. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa saya melanggar Etika Akademik FKM Unsri maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan kepada saya disesuaikan dengan apa yang saya langgar.

Indralaya, November 2022

Yang Bersangkutan



Febbya Hannisyah

NIM. 10011181823028

## HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa skripsi ini dengan judul “Perbandingan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan: Studi Kasus di Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang” telah disetujui pada November 2022

Indralaya, November 2022

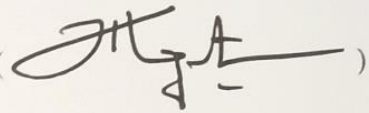
### Pembimbing:

1. Dr. Haerawati Idris, S.KM.,M.Kes  
NIP. 1986031020121222001

(  )

### Penguji

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

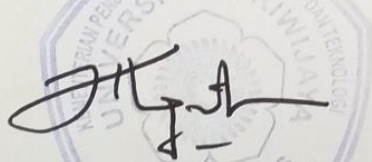
(  )

2. Dian Safriantini, S.KM.,M.PH.,AAK  
NIP. 198810102015042001

(  )

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya



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

Koordinator Program Studi  
Ilmu Kesehatan Masyarakat



Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes  
NIP. 197909152006042005

HALAMAN PENGESAHAN

PERBANDINGAN  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN: STUDI KASUS  
DI PUSKESMAS DAN KLINIK SWASTA DI PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:

FEBBYA HANNISYAH

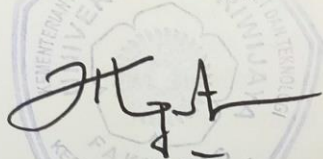
NIM. 10011181823028

Indralaya, November 2022

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

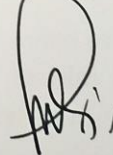
Universitas Sriwijaya



Dr. Misnaniarti, S.KM.,M.KM

NIP. 197606092002122001

Pembimbing,



Dr. Haerawati Idris, S.KM.,M.Kes

NIP. 1986031020121222001

## KATA PENGANTAR

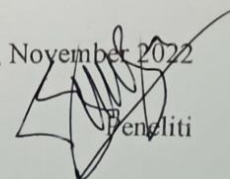
Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perbandingan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan: Studi Kasus di Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang”. Skripsi ini dibuat sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini, tidak terlepas dari bimbingan bantuan yang ada dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Keluarga yang selalu memberikan dukungan, dorongan, do`a, motivasi, dan kasih sayang yang tiada henti-hentinya hingga sampai pada saat ini.
2. Ibu Dr. Misnaniarti, S.KM.,M.Kes selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
3. Pimpinan dan Staf Dinas Kesehatan Kota Palembang, Puskesmas Dempo Kota Palembang, dan Balai Pengobatan Umum (BPUM) Azzahra Kota Palembang yang telah bersedia memberikan izin penelitian skripsi.
4. Ibu Dr. Haerawati Idris, S.KM.,M.Kes selaku Dosen Pembimbing, Ibu Dr. Misnaniarti, S.KM.,M.Kes selaku Dekan dan Dosen Penguji I, Ibu Dian Safriantini, S.KM.,M.PH.,AAK selaku Dosen Penguji II, peneliti ucapkan terima kasih banyak yang tak terhingga atas setiap kebaikan-kebaikan yang telah sangat banyak mengarahkan, memberikan masukan, dan memudahkan setiap urusan peneliti selama proses penulisan skripsi ini. Peneliti tidak akan pernah melupakan kebaikan-kebaikan dan ilmu yang bermanfaat yang telah diberikan beliau kepada peneliti. Semoga kebaikan dan rahmat Allah selalu tercurah kepada beliau atas kebaikan-kebaikan dan ilmu yang bermanfaat yang telah diberikan. Rasa terima kasihku yang seolah tidak terucapkan dan tidak terbalas kepada beliau yang tidak akan pernah peneliti lupa selama proses menuntut ilmu dan proses penulisan skripsi ini.
5. Dosen, para karyawan, dan seluruh staf dari Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya
6. Para sahabat baik saya yang sangat luar biasa dan para teman seperjuanganku FKM 2018 dan peminatan AKK 2018.

Tiada gading yang tak retak maka peneliti menyadari bahwa skripsi ini tetap membutuhkan kritik dan saran yang membangun. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menjadi referensi untuk dikembangkan ke penelitian selanjutnya.

Indralaya, November 2022



Peneliti



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Sriwijaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Febbya Hannisyah  
NIM : 10011181823028  
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Dengan ini menyatakan menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Perbandingan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan: Studi Kasus Di Puskesmas Dan Klinik Swasta Di Palembang”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Sriwijaya berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Dibuat : di Indralaya  
Pada Tanggal : November 2022  
Yang Menyatakan.



(Febbya Hannisyah)

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
1.1 LATAR BELAKANG .....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH .....	4
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 Dinas Kesehatan Kota Palembang .....	6
1.4.2 Bagi Puskesmas Dempo Kota Palembang.....	6
1.4.3 Bagi Balai Pengobatan Umum Azzahra Kota Palembang.....	6
1.4.4 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya .....	6
1.4.5 Bagi Peneliti Lain .....	6
1.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN .....	7
1.5.1 Lingkup Lokasi .....	7
1.5.2 Lingkup Waktu .....	7
1.5.3 Lingkup Materi .....	7
<b>BAB II</b> .....	<b>8</b>
2.1 SUMBER DAYA MANUSIA.....	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN.....	8
2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia Kesehatan .....	8
2.3 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	9

2.3.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.3.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.3.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.3.4	Fungsi Manajerial Sumber Daya Manusia .....	12
2.3.5	Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.4	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN .....	14
2.4.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan .....	14
2.5	FASILITAS KESEHATAN TINGKAT PERTAMA .....	14
2.5.1	Pengertian Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama.....	14
2.6	TEORI PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA .....	15
2.6.1	Analisa dan Desain Pekerjaan .....	15
2.6.2	Rekrutmen dan Seleksi .....	16
2.6.3	Pelatihan dan Pengembangan .....	16
2.6.4	Penilaian Kinerja .....	17
2.6.5	Kompensasi.....	17
2.6.6	Hubungan Kekaryawan.....	18
2.7	PENELITIAN TERKAIT .....	19
2.8	KERANGKA TEORI .....	30
2.9	KERANGKA PIKIR .....	31
2.10	DEFINISI ISTILAH .....	32
<b>BAB III</b>	.....	<b>37</b>
3.1	DESAIN PENELITIAN .....	37
3.2	INFORMAN PENELITIAN.....	38
3.3	JENIS, CARA, DAN ALAT PENGUMPULAN DATA .....	41
3.3.1	Jenis Data.....	41
3.3.2	Cara Pengumpulan Data .....	41
3.3.3	Alat Pengumpulan Data.....	42
3.4	PENGOLAHAN DATA .....	42
3.5	VALIDITAS DATA .....	43
3.6	ANALISIS DAN PENYAJIAN DATA .....	44
<b>BAB IV</b>	.....	<b>45</b>
4.1	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	45
4.1.1	Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kota Palembang .....	45
4.1.2	Visi, Misi, Motto, Kebijakan Mutu, Budaya Kerja, dan Nilai-Nilai Dinas Kesehatan Kota Palembang.....	45
4.1.3	Gambaran Umum Puskesmas Dempo Kota Palembang.....	46
4.1.4	Visi, Misi, Motto, Kebijakan Mutu, dan Budaya Kerja Puskesmas	

Dempo Kota Palembang .....	46
4.1.5 Sumber Daya Manusia Puskesmas Dempo Kota Palembang.....	47
4.1.6 Gambaran Umum Balai Pengobatan Umum (BPUM) Azzahra Kota Palembang.....	48
4.2 HASIL PENELITIAN .....	48
4.2.1 Karakteristik Informan Penelitian.....	48
4.2.2 Analisa dan Desain Pekerjaan .....	50
4.2.3 Rekrutmen dan Seleksi .....	51
4.2.4 Pelatihan dan Pengembangan .....	55
4.2.5 Kompensasi.....	70
4.2.6 Penilaian Kinerja .....	72
4.2.7 Hubungan Kekaryawanan.....	74
<b>BAB V.....</b>	<b>77</b>
5.1 KETERBATASAN PENELITIAN .....	77
5.2 PEMBAHASAN.....	78
5.2.1 Analisa dan Desain Pekerjaan .....	78
5.2.2 Rekrutmen dan Seleksi .....	79
5.2.3 Pelatihan dan Pengembangan .....	79
5.2.4 Kompensasi.....	81
5.2.5 Penilaian Kinerja .....	81
5.2.6 Hubungan Kekaryawanan.....	82
<b>BAB VI.....</b>	<b>83</b>
6.1 KESIMPULAN .....	83
6.1.1 Analisa dan Desain Pekerjaan .....	83
6.1.2 Rekrutmen dan Seleksi .....	83
6.1.3 Pelatihan dan Pengembangan .....	84
6.1.4 Kompensasi.....	84
6.1.5 Penilaian Kinerja .....	84
6.1.6 Hubungan Kekaryawanan.....	85
6.2 SARAN.....	86
6.2.1 Bagi Dinas Kesehatan Kota Palembang .....	86
6.2.2 Bagi Puskesmas Dempo Kota Palembang.....	86
6.2.3 Bagi Balai Pengobatan Umum Azzahra Kota Palembang.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Pedoman Observasi.....	105
Tabel 4. 2 Tabel dan Hasil Observasi Puskesmas Dempo Kota Palembang.....	107
Tabel 4. 3 Tabel dan Hasil Observasi BPUM Azzahra Kota Palembang.....	109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Surat Penempatan PNS .....	54
Gambar 4. 2 Pendataan Peserta Pelatihan di Puskesmas (FKTP Pemerintah).....	66
Gambar 4. 3 Pendataan Peserta Pelatihan di Puskesmas (FKTP Pemerintah).....	67
Gambar 4. 4 Pendataan Peserta Pelatihan di Puskesmas (FKTP Pemerintah).....	68
Gambar 4. 5 Dokumentasi Penelitian di Puskesmas Dempo Kota Palembang.....	92
Gambar 4. 6 Dokumentasi Penelitian di Dinas Kesehatan Kota Palembang.....	92
Gambar 4. 7 Dokumentasi Penelitian di BPUM Azzahra Kota Palembang .....	92

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Informed Consent*
- Lampiran 2 Lembar Persetujuan Partisipasi*
- Lampiran 3 Pedoman Wawancara*
- Lampiran 4 Pedoman Observasi dan Hasil Observasi Penelitian*
- Lampiran 5 Transkrip Wawancara Mendalam Penelitian*
- Lampiran 6 Kaji Etik*
- Lampiran 7 Surat Penelitian*
- Lampiran 8 Dokumentasi Hasil Penelitian*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Manajemen sumber daya manusia kesehatan (MSDMK) merupakan salah satu bagian terpenting dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Peningkatan kualitas MSDMK di fasilitas kesehatan dilakukan melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia kesehatan (MSDMK) berpengaruh besar dalam mempengaruhi upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat dimulai dari upaya promotif, preventif, dan kuratif, serta rehabilitatif. Pada manajemen sumber daya manusia kesehatan diperlukan sumber daya manusia di dalamnya yang berperan sebagai penggerak dan pelaksana dalam tujuan peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Sumber daya manusia kesehatan merupakan salah satu subsistem dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) yang berperan penting dan strategis dalam pelaksanaan upaya kesehatan dan pencapaian *Universal Health Coverage (UHC)* serta *Sustainable Development Goals (SDGs)*. Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi tidak akan dapat mendorong kemajuan organisasi jika tanpa sumber daya manusia.

Indonesia termasuk dalam barisan nomor urut ke 57 pada kategori negara dengan krisis tenaga kesehatan. Meskipun produksi SDM kesehatan (tenaga medis dan tenaga kesehatan) terus meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah dan jenis institusi pendidikan tinggi bidang kesehatan, namun sampai pada saat ini, pemenuhan SDM kesehatan baik dalam jumlah, kualitas dan distribusi masih menjadi tantangan utama di Indonesia. Situasi dan kondisi yang terjadi pada jumlah sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang ada di fasilitas kesehatan di Indonesia saat ini sedang mengalami permasalahan dalam ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan seperti pada fasilitas kesehatan tingkat pertama yaitu Puskesmas padahal peranan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) berperan dalam 80% faktor penentu pembangunan kesehatan. Dari 9.669 puskesmas di Indonesia hampir seluruh puskesmas (>90%) telah memiliki dokter, perawat dan bidan (risnakes, 2017).

Jurnal berjudul Analisis Beban Kerja Untuk SDM Kesehatan oleh Nurhotimah, 2015 pada (Hidayanti, 2019) melaporkan bahwa secara nasional,



jumlah tenaga kesehatan belum memenuhi target per 100.000 penduduk. Jumlah dokter spesialis baru mencapai 7,73 dari target 9, Dokter umum mencapai 26,3 dari target 30, Perawat mencapai 157,75 dari target 158, dan bidan 43,75 dari target 75 per 100.000 penduduk. Pada tahun 2019 diharapkan ketersediaan tenaga dokter spesialis mencapai 24 per 100.000 penduduk, dokter umum 96 per 100.000 penduduk, dokter gigi 11 per 100.000 penduduk, perawat 158 per 100.000 penduduk, bidan 75 per 100.000 penduduk, sanitarian 30 per 100.000 penduduk, tenaga gizi 48 per 100.000 penduduk. Pada tahun 2025 diharapkan ketersediaan tenaga dokter spesialis mencapai 28 per 100.000 penduduk, dokter umum 112 per 100.000 penduduk, dokter gigi 11 per 100.000 penduduk, perawat 158 per 100.000 penduduk, bidan 75 per 100.000 penduduk, sanitarian 35 per 100.000 penduduk, tenaga gizi 56 per 100.000 penduduk (Kementrian Kesehatan, 2011). Namun apabila didasarkan dari proyeksi kebutuhan tenaga kesehatan dapat diperkirakan terdapat kekurangan tenaga kesehatan sebesar 40-50% hingga tahun 2025, terutama dokter umum dan dokter spesialis (Lette, 2020)

Data Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota (Orang) 2019-2021 di Kota Palembang Berdasarkan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan pada Badan Pusat Statistik menunjukkan angka fluktuasi terutama pada distribusi dokter, dokter gigi, dan bidan di Kota Palembang dibandingkan data tenaga kesehatan lainnya. Distribusi dokter di Kota Palembang pada tahun 2019 berjumlah 1910 orang, 2020 berjumlah 1012 orang, dan 2021 berjumlah 2006 orang. Distribusi dokter gigi di Kota Palembang pada tahun 2019 berjumlah 160 orang, 2020 berjumlah 118 orang, dan 2021 berjumlah 183. Distribusi bidan di Kota Palembang pada tahun 2019 berjumlah 1005 orang, 2020 berjumlah 1011 orang, dan 2021 berjumlah 1529. Hal ini menunjukkan angka peningkatan yang rendah pada tahun 2020 dan angka peningkatan yang tinggi pada tahun 2021.

Pada tahun 2020 jika dibandingkan tahun 2019, distribusi dokter mengalami penurunan sebesar 47% (898 orang), dokter gigi sebesar 26% (42 orang) dan pada bidan sebesar 0,6% (6 orang). Pada data dokter tahun 2021 jika dibandingkan dengan tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 98% (994 orang), dokter gigi sebesar 35,5% (65 orang), dan bidan sebesar 34% (518 orang). Surplus tenaga kesehatan berdampak pada peningkatan biaya sedangkan defisit tenaga kesehatan

berdampak pada peningkatan beban kerja sumber daya manusia kesehatan (SDMK) sehingga hal ini berpengaruh pada mutu pelayanan kesehatan di Kota Palembang.

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) tidak dapat dipisahkan dari kerangka besar Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK). Fluktuasi tenaga kesehatan di Kota Palembang pada tiga tahun terakhir menjadi cermin bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK) di Kota Palembang. Apabila pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK) belum cukup baik, maka berdampak pada mutu pelayanan kesehatan di Kota Palembang sehingga upaya ketercapaian derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya menjadi tidak optimal.

Distribusi dan sebaran sumber daya manusia kesehatan (SDMK) di Kota Palembang yang mengalami fluktuasi dan dampak yang dapat ditimbulkan menjadi urgensi akan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK) di Kota Palembang agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Urgensi dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui dan menelusuri secara mendalam bagaimana suatu Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK) menjadi pengaruh besar dari ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan di Indonesia terutama di Kota Palembang.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia kesehatan (SDMK) di Kota Palembang adalah terjadinya fluktuasi tenaga kesehatan terutama pada distribusi dokter, dokter gigi, dan bidan di Kota Palembang pada tiga tahun terakhir yang dimana menunjukkan angka penurunan yang tinggi dan angka peningkatan yang rendah pada tahun 2020 sedangkan pada tahun 2021 mengalami peningkatan yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan Kota Palembang. Ketidakmerataan yang terjadi tersebut menjadi cermin bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK) di Kota Palembang.

Berdasarkan dari hal ini peneliti tidak hanya ingin mengetahui dan menelusuri permasalahan dalam ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan saja tetapi peneliti juga ingin meneliti bagaimana studi kasus pada pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK) melalui fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) di Kota Palembang.

Peneliti memilih Puskesmas dan klinik pratama swasta untuk dibandingkan bagaimana pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di antara keduanya dan bagaimana pengaruhnya terhadap ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan sehingga rumusan masalah yang ingin diangkat oleh peneliti pada skripsi ini adalah “ Bagaimana Perbandingan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan dan Studi Kasus nya di Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang?”

Alasan peneliti memilih penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan adalah bertujuan untuk menganalisis proses sistem MSDMK dari salah satu FKTP Pemerintah dan FKTP Swasta di Palembang pada analisa dan desain, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan hubungan ke karyawan yang dimana pada sistem MSDMK tersebut memiliki pengaruh terhadap hasil dari ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan di Kota Palembang yang mengalami fluktuasi pada tiga tahun terakhir ini khususnya pada dokter, dokter gigi, dan bidan di Kota Palembang. Ketidakmerataan yang terjadi tersebut menjadi tanya tanya oleh peneliti akan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK) di Kota Palembang sehingga peneliti tertarik untuk memilih topik penelitian yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK).

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis Perbandingan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Pemerintah dan Swasta Kota Palembang.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Untuk menganalisis komponen analisa dan desain pekerjaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang
- b. Untuk menganalisis komponen rekrutmen dan seleksi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang
- c. Untuk menganalisis komponen pelatihan dan pengembangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang
- d. Untuk menganalisis komponen penilaian kinerja pekerjaan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang
- e. Untuk menganalisis komponen kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang
- f. Untuk menganalisis komponen hubungan keorganisasian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas dan Klinik Swasta di Palembang

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

### **1.4.1 Bagi Dinas Kesehatan Kota Palembang**

Dapat memberikan masukan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan bagi Dinas Kesehatan Kota Palembang

### **1.4.2 Bagi Puskesmas Dempo Kota Palembang**

Dapat memberikan masukan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan bagi Puskesmas Dempo Kota Palembang

### **1.4.3 Bagi Balai Pengobatan Umum Azzahra Kota Palembang**

Dapat memberikan masukan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan bagi Balai Pengobatan Umum Azzahra Kota Palembang

### **1.4.4 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya**

Hasil dari penelitian ini semoga dapat digunakan semestinya sebagai studi pustaka yang bisa dimanfaatkan oleh mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat di Universitas Sriwijaya.

### **1.4.5 Bagi Peneliti Lain**

Hasil dari penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai perbandingan proses manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan tingkat pertama pemerintah dan swasta.

## **1.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN**

### **1.5.1 Lingkup Lokasi**

Penelitian ini telah dilaksanakan di beberapa lokasi berikut yaitu: Dinas Kesehatan Kota Palembang yang berada di Jl. Merdeka No.72A, 19 Ilir Bukit Kecil Palembang, Kota Palembang, Sumatera Selatan, dan di Puskesmas Dempo Kota Palembang yang berada di Jl. Kolonel Atmo No. 861, Kelurahan 17 Ilir , Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan, serta Balai Pengobatan Umum Azzahra Kota Palembang yang berada di Jl. Brigjen Hasan Kasim No.503 B, Bukit Sangkal, Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

### **1.5.2 Lingkup Waktu**

Penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data melalui wawancara mendalam (*Indepth Interview*), observasi, dan telaah dokumen dengan pihak terkait yang telah dilaksanakan selama dua bulan pada bulan Agustus s/d September 2022.

### **1.5.3 Lingkup Materi**

Penelitian ini membahas mengenai “Perbandingan Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Pemerintah dan Swasta Kota Palembang” yang dibahas menggunakan Teori Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dari Noe, *et al*, 2016.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, B. (2021) 'Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan : a Literature Review', *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(September), pp. 160–166.
- Arifudin (2017) 'Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di UPT Puskesmas Lembasada', 7, pp. 1–14. doi: 10.46306/ncabet.v1i1.4.
- Armstrong, M. (2016) *Handbook of human resources management, Handbook of Human Resources Management*. doi: 10.1007/978-3-662-44152-7.
- Bachri, B. S. (2010) 'Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif', *Teknologi Pendidikan*, 10, pp. 46–62.
- Etikawati, E. and Udjang, R. (2016) 'Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1), pp. 9–23. doi: 10.26486/jpsb.v4i1.443.
- Gunawan, I. J. L. (2014) 'Analisa pekerjaan dan desain pekerjaan pada PT Chandra Elc Di Sidoarjo', *Agora*, 2(1), pp. 569–573. Available at: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1529%5C%5C%5C>.
- Gurning, F. P. *et al.* (2021) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Tugas Dan Fungsi Kerja Di Upt Puskesmas Sering', *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), pp. 706–710. doi: 10.14710/jkm.v9i5.30764.
- Hidayah, N., Dewi, A. and Rakasiwi, P. (2021) 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama', pp. 1289–1302. doi: 10.18196/ppm.43.698.
- Hidayanti, H. (2019) 'Pemerataan Tenaga Kesehatan di Kabupaten Lamongan', *Cakrawala*, 12(2), pp. 162–177. doi: 10.32781/cakrawala.v12i2.272.
- Husaini, A. (2017) 'Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi', *Jurnal Warta Edisi*, 6, pp. 5–9.

- Januari, C. I., Utami, H. N. and Ruhana, I. (2015) 'PRESTASI KERJA ( Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang )', *Administrasi Bisnis*, 24(2), pp. 1–8.
- Julianingrum, E. and Sudiro, A. (2013) 'Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai', 11.
- Kementrian Kesehatan (2011) 'Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2011 – 2025'.
- Kurnia, R. M. and Santoso, M. B. (2018) 'Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L Unpad', *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), p. 108. doi: 10.24198/focus.v1i2.18264.
- Lette, A. R. (2020) 'Jumlah Dan Kebutuhan Sumber Daya Mansia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang', *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 7(2), pp. 9–14.
- Luila, V. and Haryadi, B. (2013) 'Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic', *Agora*, 1(3), p. 2. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/35897-ID-pengembangan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-pada-pt-ageless-aesthetic-clin.IK4f>.
- Mahapatro, B. B. (2010) *Human Resource Management*.
- Mania, S. (2008) 'Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan Dan Pengajaran', *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 11(2), pp. 220–233.
- Mondy, R. W. and Martocchio, J. J. (2016) *Human Resource Management*.
- Moses, M. (2011) 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Penjenjangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Jayapura', *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), pp. 63–76.
- Mujiati, M. and Yuniar, Y. (2016) 'Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional di Delapan Kabupaten-Kota di Indonesia', *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 26(4), pp. 201–210. doi: 10.22435/mpk.v26i4.4827.201-210.



- Nilamsari, N. (2014) 'Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif', *Wacana*, 13(2), pp. 177–181.
- Noe, R. A. (2016) *Fundamentals of Human Resource Sixth Edition*. Available at: [www.mhhe.com](http://www.mhhe.com).
- Panjaitan, M. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3(2), pp. 1–5.
- Paruntu, B. R. L., Rattu, A. J. M. and Tilaar, C. R. (2015) 'Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten Minahasa', 5.
- Rachmawati, I. N. (2007) 'Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara', *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), pp. 35–40.
- risnakes (2017) 'Laporan Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risnakes) Puskesmas Tahun 2017', *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*, (September), pp. 1–147. Available at: <http://labmandat.litbang.depkes.go.id/ccount/click.php?id=16>.
- Rohmah, Nurruli, F. (2018) 'Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), pp. 1–11.
- Salamate, G. A. (2014) 'Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara', *JIKMU*, 4.
- Setiobudi, E. (2017) 'Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana', *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), p. 170. doi: 10.30998/jabe.v3i3.1768.
- Shofiah, R., Prihatini, D. and Viphindrartin, S. (2019) 'Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Puskesmas Di Kabupaten Jember', *Bisma*, 13(3), p. 181. doi: 10.19184/bisma.v13i3.11633.
- Siregar, E. (2018) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm)', *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), p. 153. doi: 10.33541/jdp.v11i2.812.
- Sumiarsih, M. and Nurlinawati, I. (2020) 'Permasalahan dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kabupaten/Kota', *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 3(3), pp. 182–192. doi: 10.22435/jpppk.v3i3.2657.

Tejasukmana, E. and Harjanti, D. (2014) 'Analisa Pekerjaan Dan Desain Pekerjaan Pada CV. X Di Mojosari', *Agora*, 2(1)