

Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas di UPT. Puskesmas Wonorejo

¹Nofa Khairunnisa, ²M. Ardan

^{1,2}STIKES Mutiara Mahakam
Email: nofakhrnsa@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Kata Kunci: Sumber Daya Manusia Penempatan Kerja Puskesmas Permenkes Fishbone</p>	<p>Manajemen Sumber Daya Manusia termasuk kedalam bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan antara peranan manusia dan organisasi. Pada saat ini kondisi tenaga kesehatan di Indonesia masih mengalami ketidakmerataan dalam pelayanannya. Misalnya tenaga kesehatan di puskesmas, berdasarkan ratio dari jumlah tenaga kesehatan yang ada di puskesmas masih belum mampu memenuhi kebutuhan penduduk Indonesia yang jumlahnya sangat banyak. Masih kurangnya jumlah sumber daya manusia kesehatan akan mempengaruhi terhadap kualitas dan mutu pelayanan di fasilitas kesehatan. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif dengan melakukan analisis <i>fishbone</i> untuk mengetahui penyebab permasalahan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan ditemukan bahwa penempatan kerja petugas belum sesuai dengan bidangnya yang disebabkan oleh empat faktor yaitu <i>man, method, material, dan money</i>. Dengan permasalahan tersebut perlu dilakukan Evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja petugas di UPT. Puskesmas Wonorejo belum terlaksana secara optimal. Masih banyak terdapat banyak faktor penghambat mulai dari sumber daya manusia, tindakan yang sudah dilakukan, sarana dan prasarana yang belum memadai serta masih kurangnya anggaran puskesmas. UPT. Puskesmas Wonorejo perlu mengusulkan tambahan tenaga kerja berlatar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya, memberikan pelatihan yang rutin bagi pegawai agar kompetensi dan kemampuan pegawai yang ada terus bertambah serta dilakukan evaluasi agar kinerja yang diberikan menjadi lebih baik, meninjau kembali anggaran untuk mengidentifikasi area yang dapat dikurangi dan dialihkan untuk mengakomodasi sumber daya manusia agar keuangan puskesmas menjadi terkontrol dan dapat memudahkan untuk menambah SDM BLUD, dan melakukan renovasi gedung baru, sehingga tidak terbatasnya ruangan jija menambah tenaga kerja di kemudian hari.</p>
<p>Keywords: Human Resources Job Placement Public Health Center Regulation Fishbone</p>	<p>ABSTRACT</p> <p>Human Resource Management is included in the field of management that studies the relationship between the role of humans and organizations. At this time the condition of health workers in Indonesia is still experiencing inequality in its utilization. For example, health workers in health centers, based on the ratio of the number of health workers in health centers, are still unable to meet the needs of Indonesia's very large population. The lack of health human resources will affect the quality and quality of services at health facilities. The method used is descriptive qualitative by conducting a fishbone analysis to determine the cause of the problem. Based on the analysis that has been done, it is found that the work placement of officers is not in accordance with their fields caused by four factors, namely man, method, material, and money. With these problems, it is necessary to evaluate the human resource management system on the placement of work officers at UPT Wonorejo Public Health Center has not been carried out optimally. There are still many inhibiting factors ranging from human resources, actions that have been taken, inadequate facilities and infrastructure and the lack of a puskesmas budget. UPT Wonorejo Public Health Center needs to propose additional workers with educational backgrounds in accordance with their fields, provide routine training for employees so that the competence and abilities of existing employees continue to increase and evaluation is carried out.</p> <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license.</p> 

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun (2019) tentang Pusat Kesehatan Masyarakat pasal (1) yang disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Puskesmas merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan. Upaya kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas terdiri dari upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan. Upaya kesehatan wajib merupakan upaya kesehatan yang dilaksanakan oleh seluruh puskesmas di Indonesia. Upaya kesehatan wajib meliputi Pelayanan promosi kesehatan, pelayanan kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan Ibu dan anak, dan Keluarga berencana, Pelayanan Gizi, dan Pelayanan Pencegahan Penyakit. Upaya kesehatan pengembangan meliputi pelayanan kesehatan Lansia, pelayanan kesehatan Gigi dan Mulut dan pelayanan Kesehatan Jiwa (Lokan et al., 2023). Kesehatan merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang pertumbuhan dan perkembangan suatu Negara, baik secara sosial, ekonomi, dan budaya. Kesehatan harus dilihat sebagai investasi penting untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, yang mendefinisikan kesehatan adalah kesejahteraan jasmani, rohani, dan sosial ekonomi (Suparman, 2020).

Berdasarkan (Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, 2014) “Tenaga kesehatan merupakan bagian dari sumber daya manusia kesehatan yang didalamnya terdiri atas tenaga kesehatan medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga keteknisan medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lainnya”. Pada saat ini kondisi tenaga kesehatan di Indonesia masih mengalami ketidakmerataan dalam pelayanannya. Misalnya tenaga kesehatan di puskesmas, berdasarkan ratio dari jumlah tenaga kesehatan yang ada di puskesmas masih belum mampu memenuhi kebutuhan penduduk Indonesia yang jumlahnya sangat banyak. Masih kurangnya jumlah sumber daya manusia kesehatan akan mempengaruhi terhadap kualitas dan mutu pelayanan di fasilitas kesehatan (Aprianto & Zuchri, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia termasuk kedalam bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan antara peranan manusia dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam mengelola tenaga kerja di sebuah instansi atau di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ema, 2021). Salah satu indikator tercapainya tujuan yang telah ditetapkan adalah kinerja karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Karyawan memegang peranan penting dalam seluruh aktivitas organisasi karena merupakan perencanaan, perilaku, dan penentu pencapaian tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai ketika karyawan diberikan posisi yang sesuai dengan keahliannya. Namun, kompetensi dan keahlian saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, ketelitian juga perlu dalam mengelompokkan karyawan menurut kemampuan dan keahliannya (Ardan & Jaelani, 2021; Febriani et al., 2021).

Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan menimbulkan pemborosan (inefisiensi dan inefektivitas) di sana-sini. Kinerja suatu organisasi sangat bergantung oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya sebagai penggerak roda organisasi yang merupakan faktor internal yang berpengaruh langsung terhadap lingkungan strategis organisasi (Sari, 2023).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afriyanti et al., (2019) Kepala Puskesmas menempatkan pegawai fungsional sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya. Dan di bagian pelayanan loket berdasarkan Permenkes No.43 Tahun 2019 di atas adalah tenaga nonkesehatan yaitu tenaga Perekam Medis dan Informasi Kesehatan, sedangkan yang ada di Puskesmas Tapin Utara dari Sekolah Menengah Atas yang di rekrut sebagai Tenaga Kerja Sukarela. Selain itu ada juga ada pegawai fungsional yang memiliki pekerjaan tambahan yang tidak sesuai tugas pokok dan fungsi, misalnya Bidan merangkap sebagai Bendahara, karena tidak ada pegawai dengan kualifikasi pendidikan Sarjana Ekonomi maupun Akuntansi.

Penempatan kerja pegawai pada Puskesmas Wonorejo masih terdapat tenaga kerja kesehatan yang tidak sesuai dengan bidangnya. Puskesmas wonorejo masih kekurangan tenaga kerja untuk jenis tenaga rekam medis dan keuangan. Selain itu tenaga kerja kesehatan seperti dokter gigi, perawat gigi, dan bidan tidak memiliki kompetensi dibidang keuangan. Namun harus mengisi kekosongan tersebut sehingga mendapatkan jobdesk tambahan, selain itu tenaga kerja administrasi mendapatkan jobdesk tambahan. Berdasarkan hal tersebut, maka dilakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan evaluasi dan analisis fishbone untuk mencari penyebab masalah yang telah ditemukan. Tujuan dari pengabdian ini untuk

mengetahui sistem manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja petugas di UPT. Puskesmas Wonorejo.

II. MASALAH

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas di UPT. Puskesmas Wonorejo yang belum sesuai dengan bidangnya, seperti penempatan SDM yang belum sesuai dengan bidangnya seperti rekam medis nya S1 K3, Perawat gigi sebagai tugas tambahan sebagai bendahara pejabat keuangan BLUD dan juga menjadi bendahara APBD. Selain itu, lulusan D3 bidan mendapatkan tugas tambahan sebagai bendahara gaji dan pengeluaran BLUD, bendahara penerimaan lulusan S1 administrasi publik dan dokter gigi mendapatkan tugas tambahan sebagai bendahara BOK. Hal tersebut dikarenakan masih banyak kendala yang dialami seperti, sumber daya manusia yang belum tercukupi, tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, telah melakukan analisis jabatan tetapi masih menunggu pengadaan pegawai, sarana dan prasarana belum memadai, dana yang tersedia sudah ada alokasi yang lain, terbatasnya anggaran operasional di daerah atau pusat.



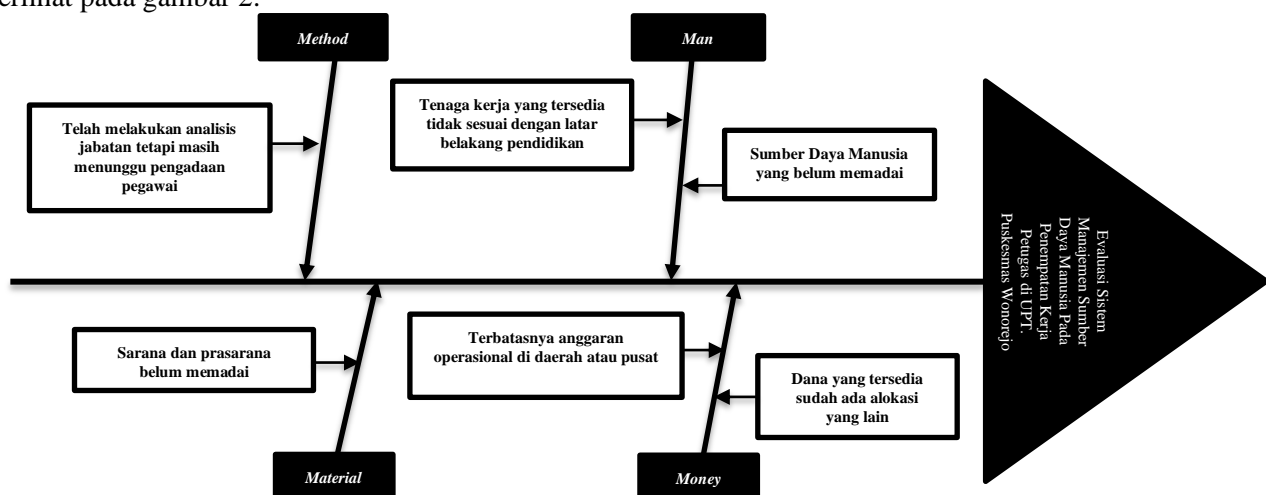
Gambar 1. UPT. Puskesmas Wonorejo

III. METODE PENGABDIAN

Metode yang digunakan penulis dalam mengidentifikasi masalah adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi (Ardiansyah et al., 2023). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif. Setelah permasalahan ditemukan, selanjutnya akan di analisis menggunakan diagram *fishbone* untuk melihat sebab akibat terjadinya masalah. Terakhir, penulis akan menentukan alternatif pemecahan masalah dengan rumus matriks MVIC.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis masalah yang dilakukan, ditemukan bahwa penempatan kerja petugas di UPT. Puskesmas Wonorejo belum sesuai dengan bidangnya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Diagram *Fishbone*

Berdasarkan analisis *fishbone* di atas, diperoleh pada aspek *man*, penyebab masalah yang terjadi pada tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga petugas mendapatkan *jobdesk* tambahan karena sumber daya manusia (SDM) yang belum memadai. Sementara, pada aspek *method* telah melakukan analisis jabatan tetapi masih menunggu pengadaan pegawai sesuai dengan laporan yang telah dibuat oleh Puskesmas.

Berdasarkan pada aspek *material*, penyebabnya adalah sarana dan prasarana belum memadai, karena fasilitas ruangan yang masih terbatas belum dilakukan renovasi sehingga masih terbatasnya penambahan tenaga kerja. Serta, berdasarkan aspek *money*, terbatasnya anggaran operasional di daerah atau pusat karena secara keseluruhan hanya dapat digunakan untuk kegiatan belum dapat untuk penambahan pegawai. Selain itu, sudah merekrut pegawai BLUD namun masih kurang karena dana yang tersedia sudah ada alokasi yang lain, sehingga dana yang tersedia kurang untuk pengalokasian pegawai BLUD.

Berdasarkan masalah yang dialami oleh UPT. Puskesmas Wonorejo mengenai penempatan kerja petugas, maka perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

Tabel 1. Alternatif Pemecahan Masalah

No.	Alternatif Pemecahan Masalah	M	V	I	C	Jumlah	Prioritas
1.	Mengusulkan tambahan tenaga kerja berlatar belakang sesuai dengan pendidikannya	4	3	4	4	12	IV
2.	Melakukan kerja sama dengan stakeholder untuk memudahkan analisis jabatan terkait dengan penambahan SDM	4	4	4	5	12,8	III
3.	Melakukan renovasi gedung, sehingga tidak terbatasnya ruangan untuk menambah tenaga kerja	4	5	4	5	16	II
4.	Anggaran ditinjau kembali untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang dapat dikurangi dan dialihkan untuk mengakomodasi sumber daya manusia	5	5	4	4	25	I

Berdasarkan Metode Matriks Reinks pada Tabel 4.3 diatas, maka didapatkan hasil bahwa alternatif pemecahan masalah yang menjadi prioritas utama yaitu Anggaran ditinjau kembali untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang dapat dikurangi dan dialihkan untuk mengakomodasi sumber daya manusia dengan bobot yang diberikan pada kriteria *Magnitude* (M) sebesar 5, pada kriteria *Important* (I) sebesar 5, kriteria *Vulnerability* (V) diberikan bobot sebesar 4, dan terakhir pada kriteria *Cost* (C) diberikan bobot sebesar 4. Sehingga, didapatkan hasil akhir bobot yaitu sebesar 25. Maka, dari itu didapatkan alternatif penyelesaian masalah inilah yang akan menjadi prioritas paling utama dan harus segera dilakukan untuk memperbaiki masalah terkait dengan evaluasi manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja karyawan di UPT. Puskesmas Wonorejo

Berdasarkan dengan alternatif pemecahan masalah yang sudah ditentukan, maka terdapat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi evaluasi dan masukan bagi pihak puskesmas antara lain mengusulkan tambahan tenaga kerja berlatar pendidikan sesuai dengan bidangnya agar terpenuhinya penempatan SDM sesuai dengan latar belakang pendidikannya, memberikan pelatihan yang rutin bagi pegawai agar kompetensi dan kemampuan pegawai yang ada terus bertambah serta dilakukan evaluasi agar kinerja yang diberikan menjadi lebih baik, meninjau kembali anggaran untuk mengidentifikasi area yang dapat dikurangi dan di alihkan untuk mengakomodasi sumber daya manusia agar keuangan Puskesmas menjadi terkontrol dan dapat memudahkan untuk menambah SDM BLUD, dan melakukan renovasi gedung baru, sehingga tidak terbatasnya ruangan jika menambah tenaga kerja dikemudian hari.

V. KESIMPULAN

Evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja petugas di UPT. Puskesmas Wonorejo belum terlaksana secara optimal. Masih banyak terdapat banyak faktor penghambat mulai dari sumber daya manusia, tindakan yang sudah dilakukan, sarana dan prasarana yang belum memadai serta masih kurangnya anggaran puskesmas. UPT. Puskesmas Wonorejo perlu mengusulkan tambahan tenaga kerja berlatar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya, memberikan pelatihan yang rutin bagi pegawai agar kompetensi dan kemampuan pegawai yang ada terus bertambah serta dilakukan evaluasi agar kinerja yang

diberikan menjadi lebih baik, meninjau kembali anggaran untuk mengidentifikasi area yang dapat dikurangi dan dialihkan untuk mengakomodasi sumber daya manusia agar keuangan puskesmas menjadi terkontrol dan dapat memudahkan untuk menambah SDM BLUD, dan melakukan renovasi gedung baru, sehingga tidak terbatasnya ruangan jija menmabah tenaga kerja di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanti, R., Riza, Y., & Norfai. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Puskesmas Tapin Utara. *Universitas Islam Kalimantan*, 1(43), 1–7.
- Aprianto, B., & Zuchri, F. N. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas kesehatan : A Literature Riview. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(3), 160–166.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Mannajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Ema, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap kinerja Pegawai Pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Science Of Management And Students Research Journal*, 3(2), 88–94.
- Febriani, M. M., Hidayat, S., & Saepudin. (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di UPT Puskesmas Malingping. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*.
- Lokan, L., Kristanto, E. G., Posangi, J., & Manampiring, A. E. (2023). Analisis Strategi Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Wairoro Kabupaten Halmahera Tengah Di Provinsi Maluku Utara Melalui Pendekatan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 122–134.
- Permenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Sari, R. P. (2023). Manajemen Perencanaan Penempatan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu (Systematic Literature Riview). *Jurnal Ilmiah Kesehatan Indonesia*, 1(1).
- Suparman, A. (2020). Implementasi Kebijakan Program Pelayanan Kesehatan Dalam Rangka Menurunkan AKI Dan AKB Di Puskesmas Sukaraja Kabupaten Sukabumi. *Jurnal MODERAT*, 6(4), 868–891.