

**ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER
DAYA MANUSIA KESEHATAN MELALUI PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN DI PUSKESMAS PINANGSORI KECAMATAN
PINANGSORI KABUPATEN TAPANULI TENGAH
TAHUN 2020**

*Analysis Of The Needs For Health Human Resources Competence
Development Through Education And Training At The Pinangsori
Health Center Pinangsori District Tapanuli Central District
Year 2020*

JOHANNES SEMBIRING

INSTITUT KESEHATAN DELI HUSADA DELI TUA

e-mail : johannessembiring20@gmail.com

DOI: 10.35451/jkf.v5i2.1648

Abstrak

Syarat minimal yang diharapkan agar kegiatan di puskesmas dapat terlaksana dengan baik, salah satunya adalah tenaga kesehatan yang terpenuhi sesuai dengan Permenkes No. 75 Tahun 2014, namun jumlah tenaga kesehatan di puskesmas saat ini belum sesuai dengan standar ketenagakerjaan minimal dalam Peraturan Dinas Kesehatan, sehingga pelayanan di puskesmas kurang optimal dan tugas ganda. Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi kompetensi tenaga kesehatan dan menganalisis kebutuhan pengembangan kompetensi sumber daya manusia kesehatan melalui pendidikan dan pelatihan di Puskesmas Pinangsori. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif dalam menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan di Puskesmas. Metode pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Hasil analisis kebutuhan tenaga kesehatan menunjukkan terdapat 2 orang yang memiliki kompetensi berdasarkan tenaga kesehatan sesuai Permenkes nomor 75 tahun 2014. Hasil analisis kebutuhan kompetensi pengembangan menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi tinggi gelar sekolah membutuhkan pendidikan tinggi setidaknya Diploma III. *On the job training* seperti bimbingan dan diskusi sangat diperlukan oleh tenaga kesehatan. Selain itu, *off the job training* juga dibutuhkan seperti *emergency training* (PTC, ATLS atau GELS dan PONED) juga dibutuhkan oleh dokter; Pelatihan PPGDON, CTU, Hypnobirthing, penatalaksanaan BBLR diperlukan oleh bidan; Pelatihan BTCLS, Komunikasi Keperawatan dan Etika dibutuhkan oleh perawat.

Rekomendasi penelitian adalah menerapkan kebutuhan pengembangan kompetensi kesehatan melalui pendidikan dan pelatihan di puskesmas lain dan tersedianya sistem informasi tenaga kerja yang baik sehingga dapat menjadi acuan untuk mengambil kebijakan dalam perencanaan tenaga kesehatan. kebutuhan dan perkembangannya.

Kata kunci: Analisis, Pengembangan Kompetensi SDM, Pendidikan dan Pelatihan

Abstract

The minimum condition that is expected to the activities in health centers can be carried out properly, one of them is the health personnel that is fulfilled as stated at Regulation of Health Department No. 75 of 2014, but the number of health worker at the health center is not currently in accordance with the minimum standard of labor in Regulation of Health Department, so the service at the health center is less optimal and there are multiple tasks.

The purpose of the research was to analyze the state of competence of health workers and to analyze the need for competency development of health human resources through education and training at Pinangsori Health Center. This research is descriptive with a qualitative approach in determining the need for competency development for health workers in the health center. Methods of data collection used observation and in-depth interviews.

The need result analysis of the health worker shows that there are 2 people who have competence based on administrator health to Regulation of Health Department number 75 of 2014. The result of the need analysis of competency for development shows that most of health workers who have high school degree need higher education at least Diploma III. On the job training such as guidance and discussion is required by health workers. Apart from that, off the job training is also needed such as emergency training (PTC, ATLS or GELS and PONED) is also required by the doctor; PPGDON training, CTU, Hypnobirthing, BBLR management is required by the midwife; BTCLS training, Nursing Communication and Ethics is required by the nurse.

The recommendation of the research is to apply the needs to competency developing health through education and training in the other health centers and the availability of good information system of the workforce so that it can be a reference to take a policy in the planning of health manpower need and its development.

Keywords: Analysis, Competency Development SDM, Education and Training

1. PENDAHULUAN

Puskesmas unit yang terkait langsung, memainkan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan yankes di Indonesia.

Puskesmas sangat membutuhkan SDM yang berkualitas. Pelaksana tugas kesehatan harus dilaksanakan oleh tenaga yang ahli dibidang kesehatan, beretika dan bermoral tinggi, memiliki kompetensi dan wibawa yang harus selalu ditingkatkan kualitasnya melalui pembinaan yang berkesinambungan.

Dalam mengatasi kebutuhan sumber daya manusia kesehatan yang profesional, salah satunya adalah melalui pengembangan kompetensi SDM.1

Untuk meningkatkan kompetensi/kualitas sumber daya manusia tersebut, khususnya personel, salah satu upaya yang dilakukan adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) sesuai Pasal 210 (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017. Kompetensi pengembangan dapat dilakukan dalam

bentuk Pendidikan dan/atau pelatihan (training) lanjutan. Agar rancangan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi sumber daya yang direncanakan menjadi efektif dan efisien, diperlukan tahap awal berupa analisis kebutuhan dan identifikasi kebutuhan peningkatan kompetensi sumber daya.

Berdasarkan data kepegawaian masih terdapat kekurangan tenaga administrasi 2 orang (renbut SDM). Di Puskesmas Pinangsori masalah kepegawaian sangat buruk sesuai dengan keterampilan yang ada, karena masih ada tenaga kesehatan, serta perawat dan bidan yang mengelola beberapa program sekaligus, sehingga hasilnya tidak maksimal.. Pengembangan kompetensi SDM Kesehatan yang selama ini ada di Puskesmas Pinangsori berupa peningkatan jenjang pendidikan formal untuk tenaga perawat SPK ke DIII, pelatihan program kesehatan seperti PIS-PK, Lansia, TB, HIV, sedangkan pelatihan kegawatdaruratan, Manajemen dan Administrasi Puskesmas tidak semua Puskesmas dapat mengikuti pelatihan tersebut. Kepala puskesmas udah meminta penambahan tenaga dari kabupaen. Dan juga mengusulkan beberapa pelatihan untuk meningkatkan kompetensi petugas seperti pelatihan Manajemen Puskesmas bagi kepala puskesmas dan KTU, pelatihan ATLS untuk dokter umum, pelatihan AMED dan BMJP untuk dokter gigi dan pelatihan PPGD untuk perawat. Namun, sampai saat ini belum ada penambahan tenaga kesehatan maupun pelatihan. SDM merupakan bagian terpenting dalam penyelenggaraan pelayanan, sehingga kajian ini menitikberatkan pada pengembangan kompetensi SDM dalam hal pengetahuan dan keterampilan petugas. Didukung oleh keterbatasan SDM dan kualifikasi PNS

yang memadai, secara tidak langsung membantu pengelola atau tata usaha untuk mengoptimalkan SDM melalui prinsip the right man in the right place.

Oleh karena itu Puskesmas perlu berinvestasi dalam pengembangan keterampilan manajemen tenaga kesehatan melalui pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja di Puskesmas. Pendidikan merupakan salah satu faktor dalam pembangunan sumber daya manusia. Pendidikan tidak hanya meningkatkan pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan, yang meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2008).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan jumlah 5 Informan yaitu Kepala Puskesmas, dan Bagian SDM di Puskesmas Pinangsori dengan teknik fenomenologi dan menggunakan triangulasi data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengembangan Kompetensi SDM

Pengembangan kompetensi SDM dalam pelayanan kesehatan adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kapasitas sumber daya manusia dengan merencanakan pelatihan, pendidikan dan pengelolaan pegawai atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal (Notoadmodjo, 2015). Peningkatan sumber daya manusia tidak terbatas pada sumber daya manusia internal (yaitu pengetahuan, Skill, sikap, tanggungjawab) tetapi juga kondisi eksternal. Misalnya kebutuhan perkembangan berupa mutasi atau rotasi. Hal ini mengacu pada kondisi eksternal, dimana mereka meyakini bahwa kondisi organisasi yang semakin dinamis, lingkungan kerja

dan masyarakat perkotaan serta tersedianya berbagai fasilitas yang lebih banyak dari negara menyebabkan keinginan untuk menang. saturasi dengan kondisi saat ini. Pendidikan komunikasi perawat juga mencerminkan fakta bahwa faktor eksternal, yaitu lingkungan dan masyarakat, memiliki pengaruh. Masyarakat yang semakin kritis menuntut perawat dan tenaga kesehatan lainnya untuk dapat memberikan pelayanan terbaik dalam segala situasi.

Arah pembangunan lainnya adalah pembangunan berkelanjutan daripada pendidikan. Ini adalah pelatihan karir jangka panjang dari seorang individu sehingga pencapaian pengembangan sumber daya manusia selanjutnya terkait dengan sistem karir yang diterapkan oleh organisasi dan bagaimana staf yang ada dapat mengakses sistem untuk mendukung harapan pekerjaan mereka (Simamora, 2018:273).

b. Pendidikan

Pendidikan mengacu pada peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan secara keseluruhan. Pendidikan merupakan ukuran yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk bekerja. Latar belakang pendidikan merupakan hasil pembangunan manusia yang luar biasa yang bertujuan untuk memberikan visi yang lebih luas yang akan memungkinkan orang untuk meningkatkan taraf hidup mereka (Hasibuan, 2003). Keikutsertaan dalam meningkatkan kualitas tidak terlepas dari faktor diatas. Pendidikan menjadi salah satu indikator untuk mengukur kemampuan seseorang. Pendidikan akan memberikan peluang pekerjaan yang lebih baik. Semakin tinggi

tingkat pendidikan, semakin baik karyawan tersebut mampu melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Peningkatan keterampilan karyawan dapat berupa prestasi kerja yang memuaskan, komitmen dan loyalitas yang tinggi, serta produktivitas yang sesuai dengan tuntutan tugas dan harapan manajemen. Oleh karena itu, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan manajemen SDM, keterampilan administrasi, dan keterampilan wirausaha harus dilaksanakan.

c. Pelatihan

Tidak hanya tenaga kesehatan yang baru lulus saja yang membutuhkan pelatihan, namun beberapa tenaga kesehatan senior di suatu puskesmas sangat ingin refreshing atau keterampilan dengan pelatihan. (Simamora,2018:278), Proses pelatihan dilakukan setelah mempekerjakan karyawan ketika diperlukan untuk melatih karyawan lama atau baru yang berpengalaman. Pelatihan sangat penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

Pada umumnya kebutuhan pelatihan tenaga medis adalah off the job training yaitu. Kursus pelatihan dan seminar. Namun, magang merupakan salah satu jenis pelatihan yang juga dibutuhkan tenaga kesehatan, terutama lulusan dan mereka yang kurang pengalaman. Modus operandi metode pelatihan On the Work ini bersifat informal, observasi sederhana, serta sederhana dan praktis. Karyawan belajar tentang pekerjaan mereka dengan mengamati karyawan lain di tempat kerja dan kemudian perilaku mereka. Karyawan yang lebih tua mendikte cara melakukan pekerjaan, dan karyawan baru memperhatikan. Metode ini juga memungkinkan Anda untuk

menggunakan gambar dan contoh masalah, dan mempresentasikan pekerjaan dengan cara yang dapat dipahami dengan jelas oleh karyawan baru. Metode ini bagus untuk meningkatkan keterampilan. On-the-job training lebih sering digunakan daripada off-the-job training. Karena dengan metode learning on the job, peningkatan fokus pada produktivitas yang cepat. Meskipun magang lebih berorientasi pada pengembangan dan pelatihan jangka panjang. Kelebihan dari metode ini adalah peserta belajar dengan menggunakan perangkat nyata dan dalam lingkungan kerja atau kerja yang bebas. Bidan termasuk nakes yang menginginkan pelatihan on the job di Puskesmas, yang kadang-kadang ditugaskan untuk pekerjaan medis dan tugas administrasi lainnya, serta kegiatan lain yang membutuhkan staf tambahan.

d. Mutasi

mutasi yang mencegah kebosanan di lingkungan kerja yang terletak di subdivisi yang cukup jauh dari ruang nyaman seperti perkotaan. Namun beberapa tenaga kesehatan juga enggan untuk mutasi dikarenakan zona nyaman di tempat kerja. Kondisi kerja di mana mereka tinggal selama bertahun-tahun menempatkan mereka di zona aman. Rasa takut tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan baru dengan sarana dan prasarana baru, budaya baru, rekan kerja baru membuat mereka berubah. Selain itu, komunikasi dengan manajemen berjalan sangat baik sehingga beberapa tenaga kesehatan percaya bahwa jika mereka pindah, belum tentu lingkungan dan manajemen baru akan menerimanya dan bekerja sama dengan baik.

e. Promosi

Promosi merupakan sesuatu yang tidak diminati oleh sebagian tenaga kesehatan. Hal ini dikarenakan oleh ketidakobjektifan dalam proses penilaian. Namun ada beberapa tenaga kesehatan yang mengharapkan adanya promosi bagi tenaga kesehatan yang memenuhi kualifikasi persyaratan.

Syarat-syarat kenaikan pangkat menjadi pegawai adalah sebagai berikut:

Pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, keramahan, efisiensi kerja, inisiatif dan kreativitas. Walaupun promosi tidak hanya mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja, namun promosi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menciptakan semangat kerja, disiplin yang tinggi dan iklim organisasi yang baik. (Sastrohadiwiryono, 2002:261). Promosi menjadikannya hal yang diinginkan oleh perawat yang disiplin, efisien dan memenuhi persyaratan lain sehingga mereka memiliki semangat dan motivasi kerja, kemudian lebih disiplin dengan harapan promosi. Selain itu, perawat merasa memiliki karir dan promosi yang jelas dengan syarat (kondisi) yang jelas dan objektif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Telaah dokumen SDM Nakes di Puskesmas Pinangsori sejumlah 85 orang. Terdiri dari 48 orang PNS, 37 orang Honorer/TKS. Dengan spesifikasi tenaga PNS sebanyak 3 dokter umum, 1 dokter gigi, 11 perawat, 26 bidan, 1 analis medis, 3 kesmas, 1 asisten apoteker dan 1 Nutrisiionis. Berdasarkan permenkes 75 mengenai standar ketenagaan

puskesmas pinangsori masih kekurangan tenaga administrasi kesehatan sebanyak 2 orang. Dan dari 48 orang PNS hanya 14 orang yang pernah mengikuti diklat fungsional yang diselenggarakan oleh dinas kesehatan.

2. Pengembangan kompetensi SDM Kesehatan yang diperlukan di Puskesmas Pinangsori adalah sebagai berikut :

a. Pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*) berupa :

- 1) Pelatihan Komunikasi dan Etika Keperawatan, pelatihan BTCLS (*Basic Trauma Cardio Life Support*), Perawatan Luka Modern dan pelatihan IT (*Information Technology*) bagi perawat.
- 2) Pelatihan CTU (Teknologi Kontrasepsi Ajantasainen), PPGDON (Pertolongan Pertama Kegawatdaruratan Obstetri dan Neonatal), hypnobirthing, pelatihan persalinan normal serta penatalaksanaan bidan BBLR..
- 3) BimtekATLS (Advanced Trauma Life Support) atau GELS (General Emergency Life Support) atau PTC (Primary Trauma Care) dan PONE (Basic Emergency Neonatal Obstetric Services).
- 4) Pelatihan AMED dan Teknik Perawatan gigi bagi tenaga dokter gigi
- 5) Pelatihan Perawatan penyakit gigi dan mulut, Pelatihan pencatatan dan pelaporan bagi perawat gigi
- 6) Pelatihan manajemen kefarmasian untuk puskesmas dan pelatihan kefarmasian dan obat bagi

asisten apoteker

- 7) Pelatihan fungsional gizi bagi tenaga ahli gizi
 - 8) Pelatihan Analisis Laboratorium untuk menambah keterampilan laboran dan pelatihan manajemen (administrasi dan logistik) bagi tenaga analis/laboran
 - 9) Pelatihan kilinik sanitasi lingkungan, implementasi 5 pilar STBM bagi sanitarian.
 - 10) Pelatihan promosi kesehatan, teknik penyuluhan dan komunikasi bagi tenaga penyuluh kesehatan.
 - 11) Pelatihan Manajemen Puskesmas bagi Kepala puskesmas dan KTU.
- b. Pelatihan di saat bekerja dan dilokasi pekerjaan (*on the job training*) berupa :
- 1) Bimbingan kepada tenaga yang berpengalaman oleh tenaga senior
 - 2) Berbagi/membahas pengalaman dan kendala dalam melaksanakan tugas pasien melalui mini register di Puskesmas yang rutin diadakan setiap bulan.
- c. Direncanakan program pendidikan lanjutan formal yang terdiri dari pelatihan D3 bagi tenaga kesehatan dengan pelatihan SPK/SMA dan pelatihan Strata 1 bagi tenaga kesehatan dengan pelatihan D3.
- d. Aturannya SOP (Standard Operating Procedure) Puskesmas disosialisasikan di tempat kerja kepada seluruh tenaga kesehatan dengan cara memasang SOP tersebut di

- masing-masing Poli Puskesmas..
- e. Kebijakan yang menjamin kesempatan pendidikan yang sama bagi semua tenaga kesehatan.
 - f. Kebijakan promosi untuk personel medis berbasis prestasi dan personel yang secara objektif telah memenuhi persyaratan prestasi..

DAFTAR PUSTAKA

- BPPSDMK Kemenkes, 2019. Materi inti Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan : 8-19.
- Danang S, 2015. Manajemen dan Pengembangan SDM, Yogyakarta: Caps.
- Falih S, 2017. Pengembangan Kompetensi SDM dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya, Jurnal Al Tijarah, Vol 3(1) : 79-102.
- Hasibuan M, 2003. Manajemen SDM. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyaningsih, 2020. Analisis kebutuhan pelatihan teknis dlm meningkatkan kompetensi pegawai negeri sipil, Jurnal Jendela Inovasi Daerah, Vol 3 (1) : 87-100.
- Ni Wayan, dkk, 2019. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Puskesmas dengan Metode Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) di Kabupaten Lombok Barat, Jurnal Kedokteran, Vol 05 (01): 108-124.
- Notoatmodjo, S. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rhineka Cipta
- Priyono, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Zifatama.
- Sastradipoera K, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operatif, Bandung : Kappa-Sigma.
- Sastrohadiwiryono, BS, 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta:PT.Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3. Cetakan ke-1, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sri N, 2018. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo, Vol 04 (01): 24-29.
- Soeprihanto, John, 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi ke-3. Bandung : Alfabeta.