

ANALISIS KETERSEDIAAN TENAGA KESEHATAN SERTA STANDAR PROFESI STAFF DI UPT PUSKESMAS PARGARUTAN KECAMATAN ANGKOLA TIMUR KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Ade Fitri Arianti¹, Bunga Elvyan Br. Damanik², Istikhoma Rambe³,
Rehana Nugraha B.Sitorus⁴, Quen Kholisa Purba⁵, Fitriani Pramita Gurning⁶
^{1,2,3,4,5} Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara

⁶ Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara

Email: adefitriariantisrg01@gmail.com¹, bungadamanik95@gmail.com², istikhomarambe@gmail.com³,
raihananugrahasitorus@gmail.com⁴, queenkholisapurba@gmail.com⁵, fitrianiurning@uinsu.ac.id⁶

Abstract. Puskesmas as a provider of basic health services has a very important role in maintaining public health. If it functions properly, the puskesmas will be able to provide quality services for people in need. The success of puskesmas in carrying out their programs is determined by the availability of human resources (HR) that are balanced between medical personnel on one side and promotive and preventive personnel on the other. The relationship between ability, workload, work discipline, and work motivation with the performance of health workers is obtained that there is a relationship between ability, workload, work discipline, and work motivation with the performance of health workers. **Research Objectives:** The purpose of this study is to analyze the suitability of the main tasks and functions (tupoksi) with education and skills as well as means of supporting work. **Research Methods:** The author of this article uses a descriptive qualitative method that seeks to describe an object or subject of an inductive nature. **Result:** Inappropriate tupoksi due to limited health workers in puskesmas, especially limited skills based on the type of education. As a result, there are health workers who are in charge of programs that do not match their skills. **Conclusion:** The lack of health workers makes the tupoksi incompatible with the educational background of the staff in charge of the program at the Puskesmas.

Keywords: Puskesmas, Tupoksi, Health Worker Professional Standards.

Abstrak. Puskesmas sebagai pemberi pelayanan kesehatan dasar memiliki peran yang sangat penting dalam memelihara kesehatan masyarakat. Apabila berfungsi dengan baik, maka puskesmas akan mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang membutuhkan. Keberhasilan puskesmas dalam menjalankan programnya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang seimbang antara tenaga pengobatan disatu pihak dengan tenaga promotif dan preventif dipihak lain. hubungan kemampuan, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan didapat bahwa ada hubungan kemampuan, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Tujuan Penelitian: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kesesuaian tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dengan pendidikan dan keterampilan serta sarana pendukung kerja. Metode Penelitian: Penulis artikel ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang berusaha menggambarkan

Received November 30, 2022; Revised Desember 31, 2022; Januari 06, 2023

* Ade Fitri Arianti, adefitriariantisrg01@gmail.com

objek atau subjek yang bersifat induktif. Hasil: Tupoksi yang tidak sesuai disebabkan tenaga kesehatan di Puskesmas terbatas, terutama keterbatasan keterampilan berdasarkan jenis pendidikan. Sebagai akibatnya ada tenaga kesehatan yang menjadi penanggung jawab program yang tidak sesuai dengan keterampilannya. Kesimpulan: Kurangnya jumlah tenaga kesehatan menjadikan tupoksi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan para staff yang bertanggung jawab atas program di Puskesmas.

Kata kunci: Puskesmas, Tupoksi, Standart Profesi Tenaga Kesehatan.

LATAR BELAKANG

Tugas pokok puskesmas adalah menyelenggarakan upaya preventif dan promotif, yang didukung upaya kuratif dan rehabilitatif serta melakukan pemberdayaan masyarakat (Kepmenkes Nomor 128/MENKES/SK/II/2004 tentang kebijakan dasar Puskesmas). Puskesmas sebagai pemberi pelayanan kesehatan dasar memiliki peran yang sangat penting dalam memelihara kesehatan masyarakat. Apabila berfungsi dengan baik, maka puskesmas akan mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang membutuhkan. Keberhasilan puskesmas dalam menjalankan programnya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang seimbang antara tenaga pengobatan disatu pihak dengan tenaga promotif dan preventif dipihak lain. Tetapi hingga saat ini masih banyak masalah yang dihadapi puskesmas terkait pengelolaan tenaga kesehatan diantaranya tentang distribusi SDM yang tidak merata.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi, termasuk Puskesmas. Keberadaan sumber daya manusia harus direncanakan sesuai dengan standar dan dikelola dengan baik. Proses perencanaan sumber daya manusia adalah satu cara yang digunakan untuk mendapatkan tujuan dan pedoman dalam pelaksanaan organisasi (Marlina, 2015). Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia, yaitu menentukan kualitas dan kuantitas staff yang akan mengisi suatu jabatan dalam organisasi, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, pemberhentian staff, menjamin ketersediaan sumber daya manusia masa kini maupun masa depan, tidak terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan organisasi. Pelayanan kesehatan yang prima tidak lepas dari penyelenggaraan pelayanan serta program-program yang bermutu. Agar suatu pelayanan dan program-program di suatu Puskesmas berjalan dengan baik dan bermutu, maks diperlukan tenaga kesehatan atau staff yang bekerja sesuai dengan kompetensinya. Selain kompetensi, jumlah tenaga juga penting untuk menunjang pelayanan, baik dari

segi waktu penyediaan berkas rekam medis maupun rekam kerja pegawai (Talib, 2018). Analisis beban kerja staff bertujuan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal dengan pendayagunaan pegawai sesuai dengan job description.

SDM atau tenaga kesehatan di Puskesmas berperan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan. Dalam peran tersebut diharapkan agar tugas pokok dan fungsi (tupoksi) tenaga kesehatan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Pendidikan dan keterampilan merupakan investasi dari tenaga kesehatan dalam menjalankan peran sesuai dengan tupoksi yang diemban (Notoatmojo, 2003). Selain itu, dalam peran pelaksana pelayanan kesehatan di Puskesmas, tenaga kesehatan merupakan sumber daya strategis. Sebagai sumber daya strategis, tenaga kesehatan mampu secara optimal menggunakan sumber daya fisik, finansial dan manusia dalam tim kerja (Setyawan, 2002).

Dalam peran sebagai pelaksana pelayanan kesehatan di Puskesmas, tenaga kesehatan memiliki tugas pokok dan fungsi berdasarkan organisasi Puskesmas. Sesuai Kepmenkes No.128 tahun 2004 susunan organisasi Puskesmas terdiri dari unsur pimpinan, yaitu Kepala Puskesmas, unsur pembantu pimpinan, yaitu urusan tata usaha dan unsur pelaksana yang berupa unit-unit yang terdiri dari petugas dalam jabatan fungsional. Jumlah unit tergantung pada kegiatan, tenaga dan fasilitas sehingga bila jumlah tenaga terbatas sedangkan tugas harus dibagi habis, maka akan menimbulkan tugas tambahan yang terintegrasi ke dalam tupoksi masing-masing petugas.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif yang merupakan metode yang menggambarkan dan memahami adanya peristiwa yang dianggap termasuk ke dalam penyimpangan. Pendekatan metode ini bertujuan mengkaji dan mengklarifikasi mengenai adanya suatu fenomena yang nyata yang mengungkapkan dengan metode ini bisa dijadikan prosedur untuk memecahkan suatu masalah. Masalah yang ada berdasarkan fakta-fakta yang ada dan tampak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Pargarutan Kec. Angkola Timur Kab. Tapanuli Selatan untuk mendeskripsikan ketersediaan tenaga kesehatan serta standar profesi berdasarkan tupoksi daripada tenaga kesehatan yang berperan di Puskesmas.

Untuk menjaga mutu pelayanan Puskesmas, ketersediaan tenaga kesehatan yang cukup dan bermutu sangat diperlukan. Dalam UU No. 36 Tahun 2009 tenaga kesehatan Pasal 1 dinyatakan bahwa “tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan”. Sedangkan untuk menetapkan jenis, jumlah dan kualifikasi tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan dilakukan perencanaan. Perencanaan tenaga kesehatan diatur melalui PP No.32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan. Dalam peraturan pemerintah ini dinyatakan antara lain bahwa pengadaan dan penempatan tenaga kesehatan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang merata bagi masyarakat. Perencanaan nasional tenaga kesehatan disusun dengan memperhatikan jenis pelayanan yang dibutuhkan, saranan kesehatan, serta jenis dan jumlah yang sesuai.

1. Ketersediaan Tenaga Kesehatan

Pemenuhan SDM kesehatan yang mencukupi dalam jumlah, jenis dan kualitasnya, serta terdistribusi secara efektif merupakan suatu pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas. Untuk itu kebijakan pembangunan kesehatan difokuskan pada :

- 1) Penguatan peraturan dalam aspek standarisasi
- 2) Peningkatan kerja sama antara institusi pendidikan tenaga kesehatan dengan penyedia pelayanan dan organisasi profesi
- 3) Peningkatan perencanaan, pengadaan, dan pendayagunaan serta pembinaan dan pengawasan SDM kesehatan

Untuk meningkatkan jumlah, jenis mutu dan penyebaran tenaga kesehatan termasuk SDM kesehatan, serta pemberdayaan profesi kesehatan, sesuai dengan kebutuhan kesehatan dilakukan melalui program:

- 1) Perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan
- 2) Peningkatan keterampilan dan profesionalisme tenaga kesehatan melalui pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan
- 3) Pembinaan tenaga kesehatan termasuk pengembangan karir tenaga kesehatan
- 4) Penyusunan standar kompetensi dan regulasi profesi kesehatan

2. Kesesuaian tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dengan pendidikan dan keterampilan

Tupoksi masing-masing tenaga kesehatan di Puskesmas pada umumnya ditetapkan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan. Namun pada kenyataannya masih ada tenaga kesehatan yang di tetapkan sebagai pemegang suatu Program yang tidak sesuai dengan pendidikan atau keterampilan serta keahlian yang semestinya.

Tabel 1. Penanggung Jawab Program dan Jabatan Puskesmas UPT Pargarutan

NO	Penanggung Jawab	Penanggung Jawab Program	Jabatan
1	Syahmudi, AMK	Pelayanan Promosi Kesehatan	Penanggung Jawab UKM Esensial
2	Wertina Sari Basa, Am.Keb	Pelaksana UKS	Badan Pelaksana Lanjutan
3	Rahmi Lavita Srg, SKM	Pelayanan Kesehatan Lingkungan	Penyuluh Kesmas
4	Siti Maryam Rambe, Am.Keb	Pelayanan KIA.KB	Penanggungjawab Jejaring
5	Elida Hapni, SKM	Pelayanan Gizi	Penyuluh Kesmas Ahli Pertama
6	Risma Siagian, Am. A.Kes	Pelayanan P2P	Penanggungjawab UKM Pengembangan
7	Nurhaini, Am.Keb	Pelayanan Imunisasi	Bidan Pelaksana Lanjutan
8	Ns. Evi Fitri Dayanthi, S.Kep	Pelayanan Puskesmas	Perawat Ahli Muda

*ANALISIS KETERSEDIAAN TENAGA KESEHATAN SERTA STANDAR PROFESI STAFF DI UPT
PUSKESMAS PARGARUTAN KECAMATAN ANGKOLA TIMUR KABUPATEN TAPANULI SELATAN*

9	Syahmudi, AKM	Pelayanan Kesehatan Jiwa	Penanggung Jawab UKM Esensial
10	Resnita Sembiring , SKM	Pelayanan Kesehatan Olahraga	
11	Emmi, Am.Keb	Pelayanan Kesehatan Indra	Bidan Penyelia
12	Sarifah Rangkuti, Am. Keb	Pelayanan Kesehatan Kerja	Bidan Ahli Pertama
13	Zuliana	Pelayanan Kesehatan Lansia	
14	Nina Nasution, Am.Keb	Pelayanan Kesehatan Haji	Bidan Penyelia
15	Masriani, Am.Keb	Pelayanan Kesehatan Pemeriksaan Iva Test	Bidan Pelaksana Lanjutan
16	Rifa Zahara, Am.Keb	Pelayanan Kesehatan Tradisional	Bidan Pelaksana Lanjutan
17	Risma Siagian, Am. A.Kes	Pelayanan Kesehatan Posbindu PTM	Penanggung Jawab UKM Pengembangan
18	Dr. Donni Rosalina	Pelayanan Pemeriksaan an Umum	Penanggungjawab UKP
19	Ns. Evi Fitri Dayanthi, S.Kep	Pelayanan Tindakan P3K	Perawat Ahli Muda
20	Masriani, Am.Keb	Pelayanan Persalinan	Bidan Pelaksana Lanjutan
21	Doharni, Am.Kep	Pelayanan Diare	Bidan Penyelia
22	Leli Suryani	Pelayanan TB Paru	
23	Nuryenni, Am.Kep	Surveilans	Bidan Pelaksana Lanjutan
24	Lasma Rismawat y, Am.Kep	Pelayanan ISPA	Bidan Pelaksana
25	Ns. Eva Sahrída Pane, S.Kep	Pelayanan Kefarmasian	Perawat Ahli Pertama
26	Risma Siagian, Am. A.Kes	Pelayanan Laboratorium	Penanggung Jawab UKM Pengembangan
27	Sri Rezeki Ginting	Pelayanan Rekam Medis	

Kurangnya kesesuaian tupoksi disebabkan karena saranan pendukung kerja yang ada belum mencukupi dan atau belum sesuai dengan standar pelayanan. Tabel 1. Menggambarkan bahwa 70% kurangnya kesesuaian tupoksi dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki.

3. Kesesuaian tugas tambahan dengan pendidikan dan keterampilan tenaga kesehatan Puskesmas

Disamping tugas pokok dan fungsi dalam pelaksanaan pelayanan di Puskesmas. Sebagian besar tenaga kesehatan mempunyai satu atau lebih tugas tambahan. Keadaan ini disebabkan tenaga kesehatan di Puskesmas terbatas jumlahnya dibandingkan dengan jenis program yang dikerjakan. Hal ini yang menjadikan para tenaga kesehatan di Puskesmas memiliki tugas tambahan atau pemegang suatu program yang lebih dari satu. Selain itu, seringkali juga terdapat keterbatasan keterampilan berdasarkan pendidikan yang menjadikan tenaga yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilannya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kebijakan terkait penyediaan tenaga kesehatan di Puskesmas ditujukan guna mengatur tenaga kesehatan di puskesmas baik dari segi jumlah, jenis, kualifikasi, dan mutu serta tugas pokok yang mereka pegang sesuai dengan yang semestinya guna mengurangi ketidaksesuaian pendidikan dan keterampilan tenaga kesehatan dan juga adanya penanggung jawab suatu program dan tugas tambahan atau lebih dari satu. Tenaga kesehatan Puskesmas pada umumnya mendapatkan kepuasan kerja sesuai tupoksi dalam peran sebagai pelaksana pelayanan kesehatan di puskesmas.

Puskesmas dengan dukungan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota sebaiknya mengantisipasi perubahan paradigma dalam pembinaan pengembangan karir tenaga kesehatan. Untuk itu Puskesmas dituntut memiliki kemampuan manajerial untuk membina tenaga kesehatan dalam peran sebagai pelaksana pelayanan kesehatan di Puskesmas melalui sistem karir yang berwawasan jauh ke depan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

- SUNARSIH, Sunarsih. Analysis of Needs Planning, Realization and Optimization of Health Human Resources at the UPT of Public Health Center, Blitar District. *Journal for Quality in Public Health*, 2021, 4.2: 77-82.
- HANDAYANI, Lestari; MA'RUF, N. A. Peran tenaga kesehatan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan puskesmas. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 2010, 13.1: 21298.
- SURYANTO, Hikmawan. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri Analysis of Workload and Human Resources Needs at the Adan-adan Health Center in Kediri District. *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan*, 2020, 3.1.
- MUSTARA, Mustara; PURWANINGRUM, Sri Nani. Analisis ketersediaan tenaga kesehatan dalam capaian indikator kinerja puskesmas. *Media Informasi*, 2018, 14.2: 141-147.
- ARIFUDIN, Arifudin; SUDIRMAN, Sudirman; ANDRI, Mohamad. Evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja petugas di UPT Puskesmas Lembasada. *PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2017, 7.1: 1-14.
- WAHYUDI, Iwan. Pengalaman Perawat Menjalani Peran Dan Fungsi Perawat Di Puskesmas Kabupaten Garut. *Jurnal Sahabat Keperawatan*, 2020, 2.1: 36-43.