

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Fasilitas Kesehatan: Kajian Studi Literatur

Jacqueline Makanoneng

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Sri Sundari

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Marisi Pakpahan

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Alamat: Jl. Pacuan Kuda Raya No.1 Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi penulis : jacquelinemakanoneng85@gmail.com

Abstract. *Health human resource management is a crucial aspect in efforts to improve the level of public health and improve the quality of services in health facilities. Health resources play a key role in the transformation of health development in Indonesia. Good implementation of health service management in health facilities is needed so that health development in Indonesia can run optimally. This research uses a literature review method with an article search strategy via Google Scholar. Articles were selected based on the inclusion criteria in this study. The research results show that the implementation of health human resource management in health facilities is still not optimal, which causes a shortage and inequality of health human resources in these facilities. The government and related agencies are expected to be able to improve the health resource management system by analyzing health human resource needs. In addition, efforts need to be made to educate and distribute health human resources in health facilities to ensure more equitable and quality health services.*

Keywords: *Health Human Resources, Health Services, Management*

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia kesehatan merupakan aspek krusial dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan peningkatan kualitas pelayanan di fasilitas kesehatan. Sumber daya kesehatan memegang peranan kunci dalam transformasi pembangunan kesehatan di Indonesia. Diperlukan implementasi yang baik terkait manajemen pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan agar pembangunan kesehatan di Indonesia dapat berjalan secara optimal. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan strategi pencarian artikel melalui Google Scholar. Artikel yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan masih belum optimal, yang menyebabkan terdapat kekurangan dan ketidakmerataan sumber daya manusia kesehatan di fasilitas tersebut. Pemerintah dan instansi terkait diharapkan mampu meningkatkan sistem manajemen sumber daya kesehatan dengan melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia kesehatan. Selain itu, perlu dilakukan upaya pendidikan dan pemerataan sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan guna memastikan pelayanan kesehatan yang lebih merata dan berkualitas.

Kata kunci: Manajemen, Pelayanan Kesehatan, Sumber Daya Manusia Kesehatan

LATAR BELAKANG

Pelaksanaan Sistem Kesehatan Nasional (SKN) menyatakan bahwa dalam sub-sistem Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), keberhasilan upaya kesehatan memerlukan pemenuhan jumlah, jenis, dan kualitas SDM yang memadai, serta distribusi yang adil dan merata, sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan (Perpres RI, 2012). Menurut UU Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan, disebutkan bahwa tenaga kesehatan merupakan bagian integral dari Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Kelompok tenaga

kesehatan ini melibatkan berbagai profesi, termasuk tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan jenis tenaga kesehatan lainnya (Permenkes, 2014).

Sejak diberlakukannya Sistem Kesehatan Nasional, pemerintah terus berusaha untuk meningkatkan mutu layanan kesehatan di seluruh fasilitas kesehatan di Indonesia. Salah satu fokus utama pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas di fasilitas kesehatan adalah manajemen sumber daya manusia kesehatan. Dalam pelaksanaan sistem kesehatan nasional, dijelaskan bahwa sumber daya manusia kesehatan merupakan pendorong utama dalam usaha meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat, dan harus memadai dalam jumlah, jenis, dan kualitas, serta didistribusikan secara adil dan merata sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan (Shofiah, Prihatini, Viphindartin, 2019). Peran tenaga kesehatan sangat signifikan, memberikan kontribusi hingga 80% terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan. Hal ini disebabkan oleh peran krusial mereka sebagai penggerak utama dan penyedia pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan usaha dalam penyediaan tenaga kesehatan, melalui langkah-langkah seperti pendidikan, pelatihan, dan perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia (Kemenkes RI, 2019).

Sumber daya manusia di bidang kesehatan merujuk pada beragam jenis tenaga kesehatan, baik yang beroperasi di lingkungan klinik maupun nonklinik, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan upaya medis dan intervensi kesehatan masyarakat. Kinerja layanan kesehatan sangat bergantung pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan motivasi individu yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan tersebut. Hubungan erat antara sumber daya manusia kesehatan dan fungsi-fungsi organisasi kesehatan serta interaksi di antara fungsi-fungsi tersebut turut mempengaruhi kinerja keseluruhan. Untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi, diperlukan keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang mampu mendiagnosa permasalahan serta mengintervensi untuk mencapai solusi terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi. Meskipun demikian, sumber daya manusia tersebut juga dapat menjadi potensi ancaman terhadap pelaksanaan kebijakan, strategi, program, dan prosedur suatu kegiatan jika tidak dikelola secara efektif dan tepat (Rachmawati, 2008).

Saat ini, pemanfaatan tenaga kesehatan di Indonesia masih mengalami ketidakmerataan. Contohnya, dalam konteks puskesmas, rasio jumlah tenaga kesehatan yang tersedia di sana belum cukup untuk memenuhi kebutuhan penduduk Indonesia yang jumlahnya

sangat besar. Kurangnya jumlah sumber daya manusia kesehatan dapat berdampak negatif pada kualitas dan mutu layanan di fasilitas kesehatan (Lette, 2020). Tantangan ini akan memiliki dampak pada persyaratan kesehatan yang kompleks, termasuk jumlah, jenis, dan tingkat persaingan sumber daya kesehatan. Meskipun terjadi peningkatan produksi sumber daya kesehatan manusia, staf medis, dan tenaga kesehatan profesional, bersamaan dengan pertumbuhan jumlah dan variasi lembaga pendidikan kesehatan, kepatuhan terhadap sumber daya kesehatan, baik dari segi jumlah maupun kualitas, tetap menjadi tantangan utama di Indonesia (Kementerian, 2019). Oleh karena itu, implementasi manajemen sumber daya manusia yang optimal di seluruh fasilitas kesehatan menjadi penting. Hal ini bertujuan agar sumber daya manusia kesehatan yang tersedia dapat mengelola sistem kesehatan secara efektif, menciptakan kondisi optimal untuk derajat kesehatan masyarakat yang tinggi. Dengan berlandaskan pada permasalahan tersebut, penulis ingin meneliti bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia kesehatan dilakukan di fasilitas kesehatan.

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode studi kepustakaan atau *literature review*. Strategi pencarian literatur dilakukan melalui database online, khususnya *Google Scholar*, dengan menggunakan kata kunci terkait implementasi, manajemen sumber daya manusia kesehatan, dan fasilitas kesehatan. Artikel yang digunakan adalah artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan diterbitkan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Artikel tersebut tentunya tersedia dengan teks yang lengkap, dan mempunyai nomor seri standar internasional (ISSN), serta relevan dengan topik pembahasan. Kriteria inklusi pada penelitian ini ialah implementasi manajemen pada sumber daya manusia, terkhusus pada fasilitas pelayanan kesehatan. Sedangkan kriteria eksklusi dari penelitian ini ialah: artikel diterbitkan dalam kurun waktu lebih dari 5 tahun dan tidak memiliki teks lengkap, artikel bersumber dari publikasi yang tidak jelas, tidak memiliki nomor ISSN, dan hasil penelitian tidak mengimplementasikan manajemen sumber daya kesehatan.

Penulis menggunakan metode kajian sistematik PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review) yang meliputi identifikasi, penyaringan, inklusi dan kelayakan berdasarkan temuan artikel yang kemudian dianalisis. Semua temuan terkait implementasi manajemen sumber daya kesehatan akan dihimpun dan disajikan bersama penjelasan naratif. Kesimpulan akan dibuat setelah data mengenai implementasi sumber daya manusia kesehatan berhasil dikumpulkan. Berdasarkan hasil penelusuran melalui *Google Scholar* didapatkan 17.400 artikel, dan artikel yang memenuhi kriteria inklusi penelitian sebanyak 5 artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Studi Literatur

Penulis/Tahun	Tempat	Judul	Metode	Hasil
(Shofiah, Prihatini, Viphindartini/2019)	Jember	Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Puskesmas di Kabupaten Jember	Kuantitatif dan Kualitatif (<i>mix method</i>)	Hasil analisis menunjukkan bahwa puskesmas tidak memiliki tenaga atau tim khusus sebagai perencana dalam pemenuhan kebutuhan SDMK. Keterbatasan tenaga kerja juga menyebabkan beban kerja meningkat.
(Febriani, Hidayat, Saepudin, 2021)	Banten	Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia pada Penempatan Kerja Petugas di UPT Puskesmas Malingping	Kualitatif dengan kasus fenomenologi deskriptif	Evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja di UPT Puskesmas Malingping masih belum maksimal dikarenakan berlebihnya tenaga kesehatan Bidan dan Perawat dan kurangnya kebutuhan tenaga kerja yang mengakibatkan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu.
(Fauzi, Efendy, Moriza, 2020)	Aceh	Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019	Kualitatif	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan belum diterapkan secara optimal, sehingga hampir setiap unit atau komite mengalami kekurangan baik dalam jenis maupun jumlah petugas profesi yang diperlukan untuk mendukung pelayanan kesehatan. Terutama, kekurangan ini terlihat pada lulusan Strata 1 (S-1). Selain itu, fasilitas atau alat kesehatan juga belum memadai karena keterbatasan dana anggaran. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pengadaan pendidikan belum berlangsung secara rutin. Narasumber masih tergantung pada dokter spesialis yang bekerja di rumah sakit dan anggota Himpunan Ikatan Dokter Indonesia. Kegiatan penelitian jarang dilakukan, hanya terbatas pada studi banding dengan peserta yang telah dipilih oleh pihak manajemen rumah sakit.
(Kadir, Badwi, 2023)	Makassar	Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Rumah Sakit Tahun 2021	Kualitatif deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat kurangnya minat pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, dengan berbagai alasan yang mencakup berkurangnya minat tersebut. Pegawai juga kurang berminat untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, dikarenakan tidak adanya motivasi dari tuntutan pekerjaan dan manajemen rumah sakit. Selain itu, perlu dicatat bahwa promosi jabatan tidak hanya berlaku bagi pangkat militer, tetapi juga berlaku bagi pegawai sipil. Namun, promosi jabatan tersebut tetap membutuhkan pemenuhan persyaratan tertentu.
(Lette, 2020)	Kupang	Jumlah dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang	Kualitatif deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa beberapa jenis tenaga kesehatan memiliki kelebihan jumlah, seperti tenaga dokter umum dan dokter spesialis penyakit dalam. Sementara itu, jenis tenaga kesehatan yang masih kurang dan dibutuhkan mencakup tenaga dokter spesialis/sub spesialis tertentu dan tenaga kefarmasian/apoteker. Terdapat kekosongan dalam jenis tenaga di fasilitas kesehatan, khususnya dalam kategori tenaga non-kesehatan. Secara keseluruhan, terdapat tiga jenis Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang belum terpenuhi namun diperlukan berdasarkan analisis beban kerja, yaitu dokter spesialis (jantung dan urologi), tenaga kefarmasian/apoteker, dan tenaga non-kesehatan seperti tenaga administrasi dan keuangan. Kehadiran tenaga non-kesehatan juga penting untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan dapat fokus pada tugas utamanya dalam memberikan pelayanan kesehatan, tanpa harus terbebani dengan tugas tambahan di luar bidangnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan studi literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di fasilitas kesehatan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari kekurangan dan ketidakmerataan SDM yang ada di fasilitas kesehatan. Kekurangan SDM menyebabkan penempatan kerja bagi tenaga kesehatan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka kuasai, sehingga beberapa tenaga kesehatan terpaksa melibatkan diri dalam 2-3 pekerjaan, padahal seharusnya setiap tenaga kesehatan hanya fokus pada satu pekerjaan.

Secara umum, fasilitas kesehatan mengalami kekurangan tenaga kesehatan, terutama dalam bidang seperti tenaga ahli gizi, sanitasi, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, dan kefarmasian. Kondisi ini dipengaruhi oleh penerapan desentralisasi yang menyebabkan ketidakmerataan SDM di fasilitas kesehatan, khususnya di daerah pesisir dan pedesaan. Selain itu, sulitnya merekrut tenaga kesehatan yang dibutuhkan juga menjadi faktor utama dalam permasalahan ini. Pegawai juga kurang berminat untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, dikarenakan tidak adanya motivasi dari tuntutan pekerjaan dan manajemen rumah sakit.

Dalam dokumen perencanaan, seharusnya juga terdapat gambaran mengenai kesenjangan antara jumlah kebutuhan dan ketersediaan tenaga, yang didasarkan pada hasil analisis atau perhitungan. Hal ini mencakup informasi mengenai jumlah, jenis kompetensi, dan jabatan yang dipegang oleh tenaga. Jika terdapat ketidaksesuaian, institusi perlu segera mengambil tindakan korektif. Dalam situasi di mana terdapat ketidaksesuaian jumlah dan kompetensi, kebijakan redistribusi dapat diterapkan, bahkan pengurangan tenaga jika memungkinkan. Tindakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia dapat dipenuhi dengan optimal sesuai dengan kebijakan dan tujuan institusi (Sumiarsih, 2019). Untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, pengembangan dan pemberdayaan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pendayagunaan tenaga kesehatan yang diselenggarakan secara merata, serasi, dan seimbang. Selain itu, pemberian insentif, penyediaan fasilitas, dan peningkatan kemudahan karir juga menjadi bagian integral dari upaya tersebut. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang terus diperbarui, serta merasa didukung dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan demikian, hal ini diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan efektivitas tenaga kesehatan secara keseluruhan (Lestari, 2018).

Dari hasil penilaian kinerja tersebut, diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas dan kompeten. Individu-individu ini seharusnya mendapatkan

penghargaan dan supervisi sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia kesehatan. Ketidakefektifan dalam manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan dapat berdampak negatif terhadap upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Oleh karena itu, perbaikan dalam manajemen SDM kesehatan diharapkan dapat mendukung efektivitas dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari kekurangan dan ketidakmerataan sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan. Selain itu, pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan juga belum mencapai tingkat optimal, dimana tujuannya seharusnya adalah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan. Perlu adanya perbaikan dan peningkatan dalam manajemen serta pemanfaatan SDM kesehatan agar fasilitas kesehatan dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dan berkualitas kepada masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Fauzi, F., Efendy, I., & Moriza, T. (2020). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Ceadum*, 2(1), 12-20.
- Febriani, M. M., Hidayat, S., & Saepudin, S. (2021, October). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping. In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* (Vol. 1, No. 1, pp. 38-54).
- Kadir, E., & Badwi, A. (2023). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEGAWAI RUMAH SAKIT TAHUN 2021. *Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 2(1), 100-105.
- Kemendes RI. (2019). Laporan Kinerja 2019. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan. <https://e-renggar.kemkes.go.id/file2018/e-performance/1-630870-3tahunan-171.pdf>
- Kementerian, P. P. N. (2019). Bappenas, Kajian Sektor Kesehatan Pembangunan Gizi di Indonesia. *Jakarta: Direktorat Kesehatan dan Gizi Masyarakat Kedepulian Pembangunan Manusia, Masyarakat dan Kebudayaan Kementerian PPN/Bappenas.*
- Lestari, T. R. P. (2020). Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan. *Kajian*, 23(3), 157-174.

- Lette, A. R. L. (2020). Jumlah dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 7(2).
- Peraturan Presiden Nomor 72. 2012. Sistem Kesehatan Nasional [Lembaran Negara Nomor 193 Tahun 2012]. Jakarta: Presiden RI.
- Permenkes RI No.75. 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Rachmawati, I. K. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit ANDI OFFSET.
- Shofiah, R., Prihatini, D., & Viphindartin, S. (2019). Perencanaan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) puskesmas di Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(3), 181-188.
- Sumiarsih, M., & Nurlinawati, I. (2019). Permasalahan dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kabupaten/Kota. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 182-192.