

KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS DI KABUPATEN LANGKAT

Winda Permata Sari¹, Rahmat A.Dachi², Iting³
windaps1905@gmail.com, rahmat.alyakin@gmail.com,
itingtea@yahoo.com

^{1,2}Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat
Direktorat Pasca Sarjana Universitas Sari Mutiara Indonesia.

³STIKES Kutacane Aceh

ABSTRAK

Perencanaan kebutuhan tenaga Kesehatan di puskesmas belum memperhitungkan beban kerja. Berbagai tugas yang diemban oleh tenaga kesehatan akan mempengaruhi produktivitas. Puskesmas Pematang Jaya sebagai salah satu Puskesmas yang berada di Kabupaten Langkat, perencanaan kebutuhan tenaga kesehatannya belum berorientasi pada beban kerja sehingga terdapat unit puskesmas yang kelebihan dan kekurangan tenaga kesehatan. Tujuan penelitian : mengetahui kebutuhan tenaga kesehatan di puskesmas Pematang Jaya. Metode: penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. populasi berjumlah 25 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Pengumpulan data dengan observasi serta telaah dokumen. Hasil penelitian diperoleh tenaga kesehatan bidan dan farmasi kelebihan masing-masing 2 orang, tenaga perawat membutuhkan 6 orang serta tenaga gizi, laboratorium, Kesehatan lingkungan, masing-masing kurang membutuhkan satu orang. Kesimpulan: proporsi kebutuhan petugas kesehatan di Puskesmas Pematang Jaya Kabupaten Langkat belum sesuai kebutuhan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam memperhitungkan efisiensi kebutuhan tenaga kesehatan di puskesmas.

Kata kunci : Kebutuhan, kesehatan, puskesmas, tenaga.

ABSTRACT

Cervical cancer cases in Karawang Regency tend to increase every year. For that it is very necessary to do an IVA examination to detect cervical cancer as early as possible. The achievement of the IVA inspection program in Karawang Regency in 2014 is still far below the target, which is only 28%. For that research is necessary.

The research design used in this study was an analytical method, with a cross sectional approach. It is hoped that the result of this study can provide additional knowledge for the public to detect early cervical cancer.

The result showed that there was a significant relationship between knowledge and IVA examination (p value = 0.000 OR 9.028 95 % CI = 3.27 – 24.88) and there was a significant relationship between attitude and IVA examination (p value = 0.010 , OR 3,4 95 % CI = 1.40 – 8.23)

Discussion : Suggestion it is hoped that other researchers will conduct further research using qualitative methods to dig deeper into the determinants of the low IVA examination achievement. To increase the provision of health promoting regarding IVA examinations. Educational institutions participate in improving the IVA examination program through community service activities by carrying out health promotions regarding IVA examinations to the public

Keywords : Attitude, IVA, examination, knowledge

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau unit. Pihak manajemen sumber daya manusia sebagai sentral penyedia sumber daya manusia perlu merencanakan terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas, yang mana di era globalisasi ini pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah. (1)

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting dipersiapkan, untuk memperoleh tenaga kerja yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan. Perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Perencanaan sumber daya manusia

dibidang kesehatan khususnya petugas kesehatan di puskesmas sebaiknya harus tepat sasaran dengan mempertimbangkan beban kerja yang ada di puskesmas tersebut. Sumber daya manusia di Puskesmas merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu pelayanan puskesmas. Saat ini puskesmas didalam melakukan perencanaan sumber daya manusia hampir tidak pernah mempertimbangkan beban kerja yang sesungguhnya (2),(3).

Berbagai tugas yang diemban oleh tenaga kesehatan akan mempengaruhi hasil produktivitas pekerjaan yang diselesaikan. Pekerjaan berlebihan akan berpengaruh kepada beban kerja. Beban kerja petugas kesehatan yaitu banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun pada suatu pelayanan Kesehatan. Padatnya aktivitas petugas kesehatan di puskesmas dalam melayani pasien akan mempengaruhi hasil kerja dan akan meningkatkan beban kerja. Dengan demikian diperlukan analisis beban kerja untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kinerja petugas kesehatan di puskesmas. (4).

Beban kerja dapat dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staff pada waktu bekerja baik langsung maupun tidak langsung, serta kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan yang tidak produktif. Salah satu metode perhitungan untuk kebutuhan sumber daya manusia berbasis beban kerja adalah dengan menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) yang digunakan untuk menghitung

jumlah kebutuhan masing-masing kategori tenaga kesehatan yang dibutuhkan di kantor dinas kesehatan, puskesmas tingkat provinsi, kabupaten dan kota. Puskesmas Pematang Jaya sebagai salah satu Puskesmas yang berada di Kabupaten Langkat memiliki jumlah penduduk 15.459 jiwa dan rata-rata pasien rujukan, pasien umum, maupun pasien JKN mencapai 400 kunjungan setiap bulannya. Pentingnya kebutuhan tenaga kesehatan baik secara kuantitas maupun kualitas, maka diperlukan kajian yang menggambarkan kebutuhan tenaga kesehatan di Puskesmas Pematang Jaya Kabupaten Langkat tahun 2020

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Mei 2020 yang dilaksanakan di Wilayah Kerja di Puskesmas Pematang Jaya Kabupaten Langkat dengan jumlah populasi berjumlah 25 orang dan teknik pengambilan sampel *total sampling*.

Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil dan pembahasan penelitian terkait kebutuhan tenaga kesehatan di Puskesmas Pematang Jaya Kabupaten Langkat Tahun 2020

Tabel 1.1. Distribusi Frekuensi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Pematang Jaya Kabupaten Langkat Tahun 2020

No	Tenaga Kesehatan	WISN	Puskemas	Kesenjangan
1	Dokter	2	1	-1
2	Dokter gigi	1	2	+ 1

3	Perawat	8	2	- 6
4	Bidan	7	9	+ 2
5	Tenaga kesmas	1	2	+ 1
6	Tenaga kesling	1	-	- 1
7	Ahli teknologi lab medik	1	-	- 1
8	Tenaga gizi	2	1	- 1
9	Tenaga kefarmasian	1	3	+ 2
Jumlah		25	20	16

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa tenaga kesehatan ; bidan, farmasi masing-masing lebih 2 orang, tenaga perawat masih membutuhkan 6 orang, tenaga gizi, laboratorium, kesehatan lingkungan dokter masing-masing kurang satu orang.

Beban kerja yang tidak sesuai jika dilihat dari aspek kuantitas kegiatan yang dilakukan oleh tenaga medis baik dokter spesialis maupun tenaga medis lainnya dapat menimbulkan stress dan berakibat pada kualitas pelayanan yang diberikan pada pasien sebagai penerima pelayanan kesehatan. (5) Sejalan dengan Fitriantini yang menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja petugas.(6) Sejalan dengan penelitian Tyas yang menyatakan beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan stres kerja pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya, artinya semakin tinggi beban kerja berlebihan (*work-overload*) semakin tinggi pula stres kerjanya. sehingga ada hubungan antara beban kerja (*work-overload*) dengan stres kerja pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya.(7)

Puskesmas Pematang Jaya memiliki jumlah kunjungan di pelayanan Umum sebanyak 3459 kunjungan, pelayanan gigi 330 serta pelayanan

KIA/KB sebanyak 26 orang. Pelayanan laboratorium sekitar 320 kunjungan per tahunnya. Tingginya kunjungan pasien dan penempatan sumber daya manusia yang tidak sesuai *skill*, akan sangat membebani petugas kesehatan karena bekerja tanpa *skill* yang tidak sesuai dengan dirinya, sehingga menyebabkan tidak produktif. Beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan tentunya akan semakin kecil waktu longgar yang dimilikinya. Dengan demikian kepala Puskesmas perlu merevisi kebutuhan tenaga kesehatan dan revisi penempatan sumber daya manusia. Penempatan sebaiknya dengan memperhitungkan *the right man the right place*. Perlu peningkatan pelatihan bagi pegawai yang belum mempunyai skill baru bila ditempatkan tidak sesuai keahliannya

Menurut Sugiyanto menyatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan. Beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan, tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah atau kecil pekerjaan.(8)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis jumlah tenaga yang ada sekarang masih kurang, artinya jumlah tenaga tidak sesuai dengan beban kerja yang ada.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah tenaga kesehatan bidan, farmasi lebih 2 orang, sedangkan tenaga perawat masih membutuhkan 6 orang. tenaga gizi, laboratorium, kesehatan lingkungan dan dokter masing-masing kurang satu orang.

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan agar penempatan tenaga kesehatan sebaiknya dengan memperhitungkan *the right man the right place*, perlunya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai yang belum mempunyai keterampilan baru bila ditempatkan tidak sesuai keahliannya dan kebijakan pemerintah melalui kepala dinas kesehatan dan kepala puskesmas untuk mengefisiensikan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

1. Yani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Mitra wacana Media; 2012. 230 p.
2. Hasibuan, Malayu. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2014. 275 p.
3. Sari F, Hatta M. Analisis Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Tenaga Analis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Need (Wisn) Di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau. J Kesehat STIKes Prima Nusant Bukittinggi. 2017;8(1):27–32.
4. Wanri A, Rahayu S, Trigo A. Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Berdasarkan Beban Kerja Dengan Teknik Work Sampling Menggunakan Metode WISN Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pelayanan Unit Rawat Jalan Rs. Dr. Bratanata Jambi Tahun 2018. J Kesmas Jambi. 2018;2(2):20–32.
5. Wahyuni D, Huda N, Utami GT. JOM. 2015;2(2).
6. Fitriantini R, Agusdin A, Nurmayanti S. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. Distrib - J Manag Bus. 2019;8(1):23–38.
7. Tyas ER. Hubungan Antara Beban Kerja Berlebihan (Work-Overload) dengan stres kerja pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya. Repository. 2020;

8. Wahyudi Mulia, Bahri S. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii/B Bangkinang Kota. *J Ris Manaj Indones*. 2019;1(1):53–60.