



DOKUMEN RENCANA KEBUTUHAN

PERENCANAAN KEBUTUHAN SDM KESEHATAN
PUSKESMAS ROGOTRUNAN
TAHUN 2023



KATA PENGANTAR

Dengan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada Penulis sehingga penulis dapat melaksanakan tugas di Puskesmas Rogotrunan Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang sampai sekarang.

Untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dibutuhkan tersedianya tenaga kesehatan yang terampil dan didukung sarana dan prasarana yang memadai. Sehubungan dengan hal tersebut maka pelayanan di Puskesmas Rogotrunan perlu adanya Rencana Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan demi menunjang kegiatan pelayanan Kesehatan di Puskesmas Rogotrunan yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan dan meningkatkan pencapaian target pada standart pelayanan minimal yang telah ditetapkan.

Penulis menyadari dalam penyusunan Rencana Kebutuhan SDMK ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak demi kelancaran dan perbaikan mutu pelayanan di Puskesmas Rogotrunan.

Lumajang, 10 Maret 2023

Mengetahui

Kepala Puskesmas Rogotrunan



dr. Etahio Bagus Eko Kasmanto

NIP. 19720422 200212 1 005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan.....	3
1.2.1 Tujuan Umum	3
1.2.2 Tujuan Khusus	3
1.3 Manfaat.....	3
1.4 Sumber Data	3
BAB II. KEADAAN SDM KESEHATAN	4
2.1 Keadaan SDM Kesehatan di UPT Puskesmas Rogotrunan.....	4
BAB III. RENCANA KEBUTUHAN SDM KESEHATAN	6
3.1 Metode Perhitungan SDM Kesehatan	6
3.2 Hasil Perhitungan Kebutuhan SDM Kesehatan	6
3.2.1 Berdasarkan ABK Kesehatan.....	6
3.2.2 Berdasarkan Standart Ketenagaan Minimal.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.3 Analisa Perencanaan dan Pemenuhan Kebutuhan SDM Kesehatan .	9
BAB IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	10
4.1 Kesimpulan.....	10
4.2 Rekomendasi	10

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Keadaan SDM Kesehatan di UPT Puskesmas Rogotrunan	4
Tabel 3. 1 Hasil Perhitungan berdasarkan ABK Kesehatan	6

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut PMK No 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa fasyankes adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya 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.

Tujuan Puskesmas sejalan dengan UU No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan yang menyatakan bahwa setiap kegiatan dalam upaya untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dilaksanakan berdasarkan prinsip non diskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan. Upaya pelayanan kesehatan dilakukan dengan mengikutsertakan masyarakat secara luas yang mencakup upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif secara menyeluruh, berjenjang, terpadu dan berkesinambungan.

Sesuai dengan arahan RPJMN Bidang Kesehatan tahun 2020-2024 yaitu meningkatkan pelayanan Kesehatan menuju cakupan Kesehatan semesta terutama penguatan pelayanan Kesehatan dasar (*Primary Health Care*) dengan mendorong peningkatan upaya promotif dan preventif, di dukung inovasi dan teknologi, maka sudah sangat jelas bahwa Puskesmas merupakan ujung tombak bagi pembangunan Kesehatan di wilayah masing-masing. Strategi RPJMN tahun 2020-2024 diantaranya adalah peningkatan Kesehatan ibu, anak, KB dan Kesehatan reproduksi, percepatan perbaikan gizi, peningkatan pengendalian penyakit, pembudayaan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS), Penguatan sistem Kesehatan, pengawasan obat dan makanan.

Dalam menjalankan segala upaya Kesehatan, tentunya dibutuhkan SDM Kesehatan yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, pentingnya menyusun rencana kebutuhan SDM Kesehatan sebagai langkah strategis yang perlu dilaksanakan dalam upaya mendukung pembangunan kesehatan. Perencanaan SDM Kesehatan

dimaksudkan untuk memperoleh jumlah tenaga yang tepat dalam keterampilan, pengalaman dan kompetensi yang dibutuhkan dalam tugasnya dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Merujuk pada sistem Kesehatan nasional, terdapat sub SDM Kesehatan yang merupakan tatanan yang menghimpun bentuk dan cara penyelenggaraan upaya pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan, yang meliputi upaya perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, serta pembinaan dan pengawasan SDM Kesehatan untuk mendukung penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Tatanan SDM dalam Kesehatan antara lain : upaya perencanaan SDM Kesehatan, Upaya Pengadaan SDM Kesehatan, Upaya Pendayagunaan SDM Kesehatan, dan Upaya Pembinaan dan Pengawasan SDM Kesehatan.

Permasalahan Kesehatan yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia adalah penyebaran sumber daya manusia Kesehatan (SDMK) belum terdistribusi secara merata sehingga belum dapat memenuhi kebutuhan SDMK untuk pelayanan Kesehatan di beberapa wilayah Indonesia. Permasalahan ini juga di alami di Kabupaten Lumajang bahwa tenaga Kesehatan yang ada di Kabupaten Lumajang masih kurang. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang, jumlah tenaga medis di fasilitas pelayanan kesehatan masih belum merata sehingga perlu dilakukannya pemerataan tenaga.

Puskesmas Rogotrunan merupakan salah satu fasilitas pelayanan Kesehatan tingkat pertama yang dibawah Dinas Kesehatan. Permasalahan Ketenagaan di Puskesmas Rogotrunan adalah adanya tugas rangkap sehingga petugas merasa beban kerja terlalu berlebih. Selain adanya tugas rangkap, terdapat petugas yang kurang menjalankan tugas secara professional sehingga membebankan tugasnya kepada petugas lain. Berdasarkan dari permasalahan yang ada, perlu dilakukan analisis beban kerja dan standar ketenagaan minimal untuk mengetahui kondisi terkini kebutuhan sumber daya manusia Kesehatan terutama di UPT Puskesmas Rogotrunan.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Memberikan gambaran perencanaan kebutuhan SDM Kes menurut jenis dan jumlahnya di Faskes Pemerintah di UPT Puskesmas Rogotrunan.

1.2.2 Tujuan Khusus

- 1) Menghitung kebutuhan SDM Kes di UPT Puskesmas Rogotrunan
- 2) Meningkatkan pemenuhan Kebutuhan SDM Kes di UPT Puskesmas Rogotrunan

1.3 Manfaat

- 1) Memberikan gambaran kecukupan jenis dan jumlah SDM Kesehatan dibandingkan dengan hasil perhitungan perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan dengan menggunakan metode ABK dan Standar Minimal Ketenagaan
- 2) Menjadi acuan dalam upaya pemenuhan kebutuhan SDM Kesehatan melalui formasi PNS, penugasan khusus, kontrak, pendelegasian kewenangan kepada tenaga dengan kualifikasi lebih rendah (task shifting), atau model pendayagunaan lainnya
- 3) Menjadi acuan dalam meningkatkan pemerataan SDM Kesehatan
- 4) Menjadi acuan dalam meningkatkan mutu SDM Kesehatan
- 5) Menjadi acuan dalam penyesuaian kapasitas pendidikan tenaga kesehatan

1.4 Sumber Data

Data diperoleh dari kebijakan-kebijakan yang merujuk kepada pembangunan Kesehatan (UU No 36 Tahun 2009 tentang kesehatan), kebijakan yang mengatur mengenai SDMK (PMK No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas), Data Renbut Dinas Kesehatan Lumajang tahun 2022, Data Kepegawaian Puskesmas Rogotrunan dan SISDMK online Kemenkes RI.

BAB II. KEADAAN SDM KESEHATAN

2.1 Keadaan SDM Kesehatan di UPT Puskesmas Rogotrunan

Keberadaan tenaga kesehatan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan. Tidak hanya dari segi kuantitas tetapi juga dari segi kualitas. Meningkatnya mutu pelayanan kesehatan salah satunya bisa dilihat dari pemenuhan akan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara optimal.

Disamping itu guna mengoptimalkan hasil pembangunan kesehatan diperlukan juga tenaga non teknis kesehatan. Keberadaan tenaga non teknis kesehatan ini berfungsi untuk mendukung tenaga teknis dalam hal pekerjaan yang tidak berhubungan dengan teknis kesehatan. Sehingga tenaga teknis akan lebih fokus pada kegiatan teknis kesehatan dan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat.

Ketersediaan tenaga kesehatan dan non kesehatan di UPT Puskesmas Rogotrunan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. 1 Keadaan SDM Kesehatan di UPT Puskesmas Rogotrunan

No	Jenis SDM	PNS + CPNS	PPPK	Non PNS			Jumlah	Ket.
				Kontrak Daerah	Kontrak Puskesmas	Lainnya		
1.	Dokter Umum	3	-	-	-	-	3	
2.	Dokter Gigi	1	-	-			1	
3.	Perawat	8	3	11	1		24	
4.	Terapis Gigi dan Mulut	1	-	-	-	-	1	
5.	Bidan	20	-	3	2	-	25	
6.	Apoteker	2	-	-	-	-	2	
7.	Asisten Apoteker	2	-	-	-	-	2	
8.	Gizi	1	-	1	-	-	2	
9.	Tenaga Sanitasi Lingkungan	0	-	-	-	-	0	
10.	Pranata Laboratorium Kesehatan	1	1	-	-	-	2	
11.	Rekam Medik	1	-	-	-	-	1	
12.	Kesehatan Masyarakat	1	-	2	-	-	3	
13.	Akupuntur	-	-	1	-	-	1	

No	Jenis SDM	PNS + CPNS	PPPK	Non PNS			Jumlah	Ket.
				Kontrak Daerah	Kontrak Puskesmas	Lainnya		
14.	Pengemudi Ambulance	-	-	1	-	-	1	
15.	Pengelola Akuntansi	-	-	1	-	-	1	
16.	Pramu Kebersihan	-	-	4	-	-	4	
17.	Petugas Keamanan	-	-	1	-	-	2	
18.	Pengadministrasi Umum	1	-	8	-	-	9	
19.	Pengelola Keperawatan	1	-	-	-	-	1	
20.	Pembantu Pengelola Keuangan			1			1	
21.	Pranata Jamuan	-	-	-	-	2	2	
JUMLAH		43	4	34	3	2	86	

Puskesmas Rogotruman memiliki jumlah total tenaga berjumlah 86 orang dengan rincian jumlah tenaga PNS berjumlah 43 orang, tenaga PPPK berjumlah 4 orang dan non PNS berjumlah 39 orang. Jumlah tenaga Non PNS diuraikan lagi yaitu sejumlah 34 orang merupakan tenaga kontrak daerah, tenaga kontrak puskesmas 3 orang, dan kontrak lainnya sebanyak 2 orang. Dengan jumlah tenaga sejumlah 86 orang tersebut, masih dikatakan kurang jika dibandingkan dengan jumlah penduduk di wilayah Kecamatan Lumajang yang berjumlah 81.970 jiwa dengan luas wilayah 30.26 km². Wilayah kerja Puskesmas Rogotruman juga sangat luas dan secara administratif pemerintah terdapat 5 desa dan 7 kelurahan yang masuk dalam wilayah Puskesmas Rogotruman diantaranya Desa Banjarwaru, Desa Boreng, Desa Blukon, Desa Denok, Desa Labruk Lor, Kelurahan Rogotruman, Kelurahan Jogoyudan, Kelurahan Jogotruman, Kelurahan Citrodiwangsan, Kelurahan Tompokersan, Kelurahan Kepuharjo dan Kelurahan Ditotruman. Berdasarkan luas wilayah dan jumlah penduduk yang besar, maka semakin banyak masyarakat yang memperoleh manfaat pelayanan Kesehatan di wilayah Puskesmas Rogotruman, hal ini harus diimbangi oleh ketersediaan jumlah tenaga Kesehatan sebagai penunjang dalam melaksanakan upaya pelayanan kepada seluruh masyarakat.

BAB III. RENCANA KEBUTUHAN SDM KESEHATAN

3.1 Metode Perhitungan SDM Kesehatan

Untuk mengetahui kondisi dan kebutuhan SDM Kesehatan di UPT Puskesmas Rogotrunan, maka dilakukan metode perhitungan sebagai berikut :

- 1) Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (Permenkes No. 33 Tahun 2015 / Permenpan RB No. 1 Tahun 2020
- 2) Metode Standar Ketenagaan Minimal (Permenkes No. 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas)

3.2 Hasil Perhitungan Kebutuhan SDM Kesehatan

3.2.1 Berdasarkan ABK Kesehatan

Tabel 3. 1Hasil Perhitungan berdasarkan ABK Kesehatan

No	Jabatan	Jenjang	PUSKESMAS ROGOTRUNAN				
			Eksisting		Kebutuhan	Kesenjangan	Keterangan
			ASN	Non ASN			
1.1	Dokter Gigi	Ahli Pertama	1	0	2	-1	Kurang
1.2	Dokter Gigi	Ahli Muda	0	0	1	-1	Kurang
2.1	Perawat	Terampil	9	6	15	-6	Kurang
2.2	Perawat	Penyelia	3	0	4	-1	Kurang
2.3	Perawat	Mahir	1	0	5	-4	Kurang
2.4	Perawat	Ahli Pertama	1	2	3	-2	Kurang
3.1	Bidan	Penyelia	10	0	11	-1	Kurang
3.2	Bidan	Ahli Muda	0	0	1	-1	Kurang
3.3	Bidan	Terampil	9	2	11	-2	Kurang
3.4	Bidan	Mahir	3	0	6	-3	Kurang
3.5	Bidan	Ahli	0	1	2	-2	Kurang

		Pertama					
4.1	Akupunturis	Jabatan Pelaksana	0	1	1	-1	Kurang
5.1	Pengelola Akuntansi	Jabatan Pelaksana	0	1	1	-1	Kurang
6.1	Nutrisionis	Penyelia	1	0	1	0	Sesuai
6.2	Nutrisionis	Ahli Pertama	0	1	1	-1	Kurang
7.1	Apoteker	Ahli Muda	0	0	1	-1	Kurang
7.2	Apoteker	Ahli Pertama	1	0	1	0	Sesuai
7.3	Apoteker	Ahli Madya	1	0	1	0	Sesuai
8.1	Petugas Keamanan	Jabatan Pelaksana	0	1	1	-1	Kurang
9.1	Pranata Laboratorium Kesehatan	Penyelia	1	0	1	0	Sesuai
9.2	Pranata Laboratorium Kesehatan	Pelaksana	1	0	1	0	Sesuai
9.3	Pranata Laboratorium Kesehatan	Pelaksana Lanjutan	0	0	1	-1	Kurang
10.1	Perekam Medis	Pelaksana	1	0	1	0	Sesuai
11.1	Asisten Apoteker	Pelaksana	2	0	2	0	Sesuai
11.2	Asisten Apoteker	Pelaksana Lanjutan	0	0	2	-2	Kurang
12.1	Dokter	Ahli Madya	3	0	3	0	Sesuai
12.2	Dokter	Ahli Pertama	0	0	2	-2	Kurang
12.3	Dokter	Ahli Muda	0	0	1	-1	Kurang
13.1	Pramu Kebersihan	Jabatan Pelaksana	0	4	6	-6	Kurang
14.1	Administrato r Kesehatan	Ahli Pertama	0	1	1	-1	Kurang
15.1	Terapis Gigi Dan Mulut	Penyelia	1	0	1	0	Sesuai
15.2	Terapis Gigi Dan Mulut	Terampil	0	0	1	-1	Kurang

16.1	Pengadminist rasi Umum	Jabatan Pelaksana	1	8	9	-8	Kurang
17.1	Pengemudi Ambulan	Jabatan Pelaksana	0	1	2	-2	Kurang
18.1	Epidemiolog Kesehatan	Ahli Pertama	0	0	1	-1	Kurang
19.1	Tenaga Sanitasi Lingkungan	Pelaksana	0	0	1	-1	Kurang
19.2	Tenaga Sanitasi Lingkungan	Ahli Pertama	0	0	1	-1	Kurang
20.1	Pengelola Keuangan	Jabatan Pelaksana	0	1	1	-1	Kurang
21.1	Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku	Ahli Pertama	1	0	1	0	Sesuai
21.2	Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku	Ahli Muda	1	0	1	0	Sesuai
22.1	Pranata Jamuan	Jabatan Pelaksana	0	2	2	-2	Kurang
23.1	Pengelola Keperawatan	Jabatan Pelaksana	1	0	1	0	Sesuai

Berdasarkan hasil perhitungan menurut ABK Kesehatan didapatkan hasil bahwa pemerataan jenis dan jumlah SDM di UPT Puskesmas Rogotrunan masih dinilai kurang. Dari hasil perhitungan ABK Kesehatan jenis SDM yang telah sesuai diantaranya nustrisionist penyelia, apoteker ahli pertama, apoteker ahli madya, pranata laboratorium penyelia dan pelaksana, perekam medis pelaksana, asisten apoteker pelaksana, dokter ahli madya, promosi kesehatan dan ilmu perilaku ahli pertama dan ahli muda, serta pengelola keperawatan. Sedangkan, jenis SDM lainnya berdasarkan perhitungan ABK Kesehatan masih kurang. Permasalahan kesenjangan jumlah SDM Kesehatan di Puskesmas Rogotrunan sampai saat ini masih di selesaikan dengan cara mengajukan tenaga kontrak (Non PNS) ke Dinas Kesehatan Lumajang.

3.2.2 Analisa Perencanaan dan Pemenuhan Kebutuhan SDM Kesehatan

Jumlah tenaga Kesehatan yang ada di Puskesmas Rogotrunan masih belum merata, sehingga upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan penyebaran jenis SDM Kesehatan yang tidak merata diantaranya adalah :

- 1) Mengajukan usulan kebutuhan SDM Kesehatan kepada Dinas Kesehatan
- 2) Untuk meningkatkan profesionalitas setiap petugas, maka perlu diadakan bimtek, diklat dan peningkatan kapasitas pegawai.
- 3) Melakukan pembinaan dan pengawasan mutu SDM Kesehatan melalui registrasi dan perizinan SDM Kesehatan
- 4) Melakukan evaluasi kepada seluruh petugas melalui penilaian SKP di setiap akhir tahun serta melakukan bimbingan kepada petugas yang dinilai kurang profesional
- 5) Perlu mengatur kembali sumber daya manusia kesehatan yang sesuai dengan tugas dan fungsi sesuai dengan beban kerjanya

BAB IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dokumen perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan di UPT Puskesmas Rogotrunan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Puskesmas Rogotrunan memiliki jumlah total tenaga berjumlah 86 orang dengan rincian jumlah tenaga PNS berjumlah 43 orang, tenaga PPPK berjumlah 4 orang dan non PNS berjumlah 39 orang. Jumlah tenaga Non PNS diuraikan lagi yaitu sejumlah 34 orang merupakan tenaga kontrak daerah dan tenaga kontrak puskesmas 5 orang. Jumlah kebutuhan ASN sejumlah 112 orang dengan keadaan jumlah ASN 53 orang, sehingga masih kekurangan tenaga ASN sejumlah 59 orang.
- 2) Jumlah SDM Kesehatan di Puskesmas Rogotrunan masih belum merata sehingga perlu dilakukan penambahan dan pemerataan tenaga.
- 3) Perlu adanya peningkatan mutu SDM di UPT Puskesmas Rogotrunan agar kualitas pelayanan semakin meningkat.

4.2 Rekomendasi

Dalam 5 tahun ke depan, beberapa PNS akan memasuki masa pensiun sehingga kebutuhan SDM Kesehatan di UPT Puskesmas Rogotrunan akan semakin tinggi. Berdasarkan kondisi tersebut, maka dilakukan analisis jabatan dan jumlah kebutuhan di Puskesmas Rogotrunan. Jumlah penduduk yang tinggi dan luas wilayah Puskesmas Rogotrunan yang luas, membutuhkan tenaga Kesehatan yang memadai sehingga memudahkan tenaga Kesehatan dalam menjalankan tugas secara professional.

Perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan sangat diperlukan mengingat semakin banyaknya minat masyarakat berobat ke puskesmas, puskesmas pembantu, dan tuntutan masyarakat mengenai pelayanan di puskesmas maka kebutuhan akan tenaga kesehatan sangat besar. Perencanaan kebutuhan SDM kesehatan bisa dilakukan melalui analisa beban kerja setiap instansi supaya tenaga bisa merata sesuai dengan kemampuan yang tersedia dan kondisi yang ada.