



KRITERIA PERSONALIA TERKAIT KEBERLANGSUNGAN PELAYANAN PUSKESMAS

Dewi Agustina

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

e-mail: [dewiagustina@uinsu.ac.com](mailto:dewiagustina@uinsu.ac.id)

Ade Fitri Arianti

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

e-mail: adefitriariantisrg01@gmail.com

Bunga Elvyan Br. Damanik

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

e-mail: bungadamanik95@gmail.com

Istikhoma Rambe

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

e-mail: istikhomarambe@gmail.com

Rehana Nugraha B. Sitorus

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

e-mail: raihananugrahasitorus@gmail.com

Abstract

*Infrastructure is everything that can be used as a tool in achieving goals and objectives. Health service infrastructure is infrastructure that provides a form of service that is broader than the clinical field, namely promotive, preventive and rehabilitative. The availability of health care facilities, puskesmas personnel or resources can influence behavior. **Purpose of the study:** This study aims to determine the availability of health workers in puskesmas for the good running of a health service. **Research method:** The writing of this article uses the article search method using two databases, namely Google Scholar and PubMed Health with keywords human resources, puskesmas personnel and performance roles. **Results:** Patient satisfaction with quality health services is considered by the community as work professionalism by a health worker. Community demands will be met if service providers have high professionalism and are able to maintain an image and performance that meets service standards. Work discipline also contributes to the quality of nursing services which ultimately has an impact on work productivity. Without*

*high disciplinary support from employees, companies or organizations are difficult to realize the goals to be achieved. **Conclusion:** The productivity of an organization is influenced by many factors including discipline and individual characteristics. The productivity of puskesmas health services is also determined by the quality of human resources (HR) / personnel owned.*

Keywords: *Human Resources Puskesmas, Performance.*

Abstrak

Sarana prasarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sarana prasarana pelayanan kesehatan adalah sarana prasarana yang menyediakan bentuk pelayanan yang sifatnya lebih luas daripada bidang klinik, yaitu bersifat promotif, preventif dan rehabilitative. Ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan, personalia puskesmas atau sumber daya dapat mempengaruhi perilaku. **Tujuan penelitian:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ketersediaan tenaga kesehatan yang ada di puskesmas guna berlangsung baiknya suatu pelayanan kesehatan. **Metode penelitian:** Penulisan artikel ini menggunakan metode pencarian artikel menggunakan dua database, yaitu Google Scholar dan PubMed Kesehatan dengan kata kunci sumber daya manusia, personalia puskesmas dan peran kinerja. **Hasil:** Kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas dianggap masyarakat sebagai profesionalisme kerja oleh seorang tenaga kesehatan. Tuntutan masyarakat akan terpenuhi jika pemberi layanan memiliki profesionalisme yang tinggi dan mampu mempertahankan citra dan kinerja yang memenuhi standar pelayanan. Disiplin kerja juga mempunyai kontribusi terhadap kualitas pelayanan keperawatan yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerjanya. Tanpa ada dukungan disiplin yang tinggi dari karyawan, perusahaan atau organisasi sulit untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. **Kesimpulan:** Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain disiplin dan karakteristik individu. Produktivitas layanan kesehatan puskesmas juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM)/personalia yang dimiliki.

Kata Kunci: SDM Puskesmas, Personalia, Kinerja.

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dari Dinas Kesehatan, yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan, dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama. Dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka penyelenggaraan Puskesmas tidak lepas dari tanggung jawab Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota. Berdasarkan Pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas, maka setiap Puskesmas diharapkan dapat terus meningkatkan dan memenuhi pencapaian kinerjanya (Depkes, 2006).

Puskesmas adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan yang mempunyai peran cukup besar dalam upaya mencapai pembangunan kesehatan. Agar dapat melaksanakan peran tersebut secara maksimal sebuah organisasi Puskesmas harus memiliki tingkat kinerja yang maksimal pula. Kinerja organisasi dinyatakan berhasil apabila mampu mewujudkan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kebutuhan publik. Mengetahui kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi tak terkecuali Puskesmas. (Chairunnisah, 2014).

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat bergantung pada faktor fundamental manajemen sumber daya manusia (SDM) pencapaian pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah perencanaan yang baik dan tertata rapi, pelaksanaan yang sesuai dengan perencanaan. Selain itu juga dipengaruhi faktor-faktor manajemen, rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, manajemen karier, dan fungsi kontrol atasan dan sesama rekan kerja. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapat seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas maupun secara kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Aspek-aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif, terdiri dari: desain, budaya organisasi, lingkungan, dan kepemimpinan organisasi.

Dibutuhkan manajemen Personalia menurut artinya adalah penerapan cara-cara agar pegawai/staf dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam organisasi guna mencapai tujuan-tujuannya. Pengelolaan tenaga kesehatan tidak hanya menerapkan cara-cara efektif tadi. Puskesmas harus melakukan analisis terhadap kinerja petugas, mengukur kecukupannya, mengusulkan penambahan petugas. Lebih dari itu puskesmas juga harus merancang pelayanan apa yang akan diberikan, sehingga juga harus mempersiapkan petugas untuk pada saat pelayanan akan dijalankan sudah ada. Setiap hal diatas bisa disebut sebagai Rancangan Organisasi atau Perencanaan Sumber Daya Manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Studi literatur merupakan pengumpulan data dan informasi dengan cara menggali pengetahuan atau ilmu dari sumber-sumber seperti buku atau literatur yang menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan objek penelitian (Rusmawan, 2019).

Sumber data yang digunakan dalam artikel ini diperoleh dari buku teks, artikel ilmiah ataupun jurnal penelitian terdahulu dengan database PubMed dan , googlescholar.

PEMBAHASAN

1. Kriteria Personalia

Kriteria personalia yang mengisi struktur organisasi puskesmas disesuaikan dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing unit puskesmas. Khusus untuk Kepala Puskesmas kriteria tersebut dipersyaratkan harus seorang sarjana di bidang kesehatan yang kurikulum pendidikannya mencakup kesehatan masyarakat.

Kepala Puskesmas merupakan penanggungjawab pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan. Sesuai dengan tanggungjawab tersebut dan besarnya peran Kepala Puskesmas dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan, maka jabatan Kepala Puskesmas setingkat dengan eselon III-B. Dalam keadaan tidak tersedia tenaga yang memenuhi syarat untuk menjabat jabatan eselon III-B, ditunjuk pejabat sementara yang sesuai dengan kriteria Kepala Puskesmas yakni seorang sarjana di bidang kesehatan kesehatan yang kurikulum pendidikannya mencakup bidang kesehatan masyarakat, dengan kewenangan yang setara dengan pejabat tetap.

2. Sub Sistem Manajemen Personal

1) Staf sebagai sumber daya manusia yang utama yang dimiliki Puskesmas, maka SDM puskesmas perlu dibina dan dikembangkan baik motivasi, inisiatif dan keterampilan agar mereka bekerja lebih produktif. 2) SDM merupakan faktor produksi utama menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu, untuk meningkatkan motivasi kerja staf, sistem insentif perlu diterapkan sesuai ketentuan yang disepakati bersama. 3) Sistem kerja yang bersifat integrative dan berkelompok dapat dikembangkan, penghargaan oleh pimpinan kepada staf berprestasi membantu untuk meningkatkan motivasi mereka. 4) Keterbukaan pimpinan dalam mengelola keuangan puskesmas juga akan meningkatkan rasa kebersamaan staf dalam melaksanakan tugas pokoknya. 5) Jumlah dan jenis tenaga yang tersedia di puskesmas sangat bervariasi, masalah yang sering dihadapi: jumlah terbatas, keterampilan rendah, kualifikasi tidak sesuai dengan kebutuhan. 6) Tenaga minimal Puskesmas adalah: Dokter umum, Bidan, Perawat sanitasi, Perawat umum, Perawat gigi, Tata usaha, Bendahara.

3. Kinerja Personal Puskesmas

Implementasi yang paling sukses terjadi ketika inovasi kinerja berintegrasi dalam tempat kerja dan menghasilkan keuntungan personal dan organisasi secara maksimal, dan meminimalisir kesulitan personal dan organisasi dalam konteks waktu dan biaya. Kondisi tersebut didukung dengan ada kesiapan organisasi, pola kepemimpinan sangat mendukung, dan para pengguna yang dapat menerima dengan baik. Fokus perhatian pelanggan terhadap perubahan akan memengaruhi penerimaan pelanggan terhadap perubahan. Setiap pelanggan akan mempertimbangkan apa efek dari perubahan terhadap dirinya, bagaimana manfaat perubahan tersebut, bagaimana efeknya terhadap jalannya organisasi, dan lain sebagainya. Untuk meningkatkan penerimaan pelanggan terhadap inovasi dan tingkat kesuksesan implementasi, sebaiknya pelanggan dilibatkan sejak awal, sehingga survei tentang kepuasan pengguna perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana reaksi atau tanggapan langsung para pengguna terhadap produk atau jasa yang disediakan. Dukungan dari jajaran pemimpin organisasi juga sangat dibutuhkan untuk mendukung terjadinya perubahan, karena pemimpin organisasi dapat saja menghentikan proses implementasi dan inovasi-inovasi didalamnya (Sankarto, 2008).

- 1) Dengan Kantor Kecamatan, dalam melaksanakan fungsinya, puskesmas berkoordinasi dengan kantor kecamatan melalui pertemuan berkala yang diselenggarakan di tingkat kecamatan. Koordinasi tersebut mencakup perencanaan, penggerakan pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta penilaian. Dalam hal pelaksanaan fungsi penggalan sumber daya masyarakat oleh puskesmas, koordinasi dengan kantor kecamatan mencakup pula kegiatan fasilitasi.
- 2) Dengan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, Puskesmas menjadi unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, dengan demikian secara teknis dan administratif, puskesmas bertanggungjawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Sebaliknya Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota bertanggungjawab membina serta memberikan bantuan administratif dan teknis kepada puskesmas
- 3) Dengan Jaringan Pelayanan Kesehatan, Strata Pertama Sebagai mitra pelayanan kesehatan strata pertama yang dikelola oleh lembaga masyarakat dan swasta, puskesmas menjalin kerjasama termasuk penyelenggaraan rujukan dan memantau kegiatan yang diselenggarakan.
- 4) Dengan Jaringan Pelayanan Kesehatan Rujukan, dalam menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat, puskesmas menjalin kerjasama yang erat dengan berbagai pelayanan kesehatan rujukan.
- 5) Dengan Lintas Sektor, tanggung jawab puskesmas sebagai unit pelaksana teknis adalah menyelenggarakan sebagian tugas pembangunan kesehatan yang dibebankan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota.

Dengan Masyarakat, sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya, puskesmas memerlukan dukungan aktif dari masyarakat sebagai objek dan subjek pembangunan.

KESIMPULAN

Penerapan manajemen personalia dengan karakteristik yang ada dalam pelaksanaan penyelenggaraan kesehatan di Puskesmas mempunyai dampak positif dalam meningkatkan pelayanan kesehatan dapat mengatur pemanfaatan sumber, tata cara dan kesanggupan yang dimiliki dengan baik serta dapat menentukan kebutuhan dan tuntutan dengan tepat. Tiga alasan utama diperlakukannya manajemen personalia yakni untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling berentangan dan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ola, Andi Batari, Rasyidin Abdullah, and Mansur Azis. "Pengaruh status kepegawaian dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone." *YUME: Journal of Management* 2.1 (2019).
- Agustina, Dewi. "Administrasi Puskesmas." (2021).
- Gulo, Cipta. "HUBUNGAN PERSEPSI PEGAWAI TENTANG KEPEMIMPINAN PERAWAT SEBAGAI KEPALA PUSKESMAS TERHADAP KINERJA." *PREPOTIF: JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT* 7.1 (2023): 621-628.
- Pintauli, Sondang. "Dokter Gigi Sebagai Manejer Kesehatan di Puskesmas." (2008).
- HARTATIK, FRANSISKA SRI, and INGE DHAMANTI. "Upaya Peningkatan Kinerja Puskesmas di Kota Surabaya Berdasarkan Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence." *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan* 10.1 (2012): 12-17.
- Achmad, Irhamdi. "Laporan Penelitian Sifat, Keterampilan Pimpinan Puskesmas dan Kinerja Pegawai di Puskesmas." *Laporan Penelitian Sifat, Keterampilan Pimpinan Puskesmas dan Kinerja Pegawai di Puskesmas*.
- Ratu, Antonius Radja, and Apri Adiari Manu. "Hubungan Sarana Prasarana dengan Perilaku Perawat Gigi dalam Upaya Pencegahan Infeksi Silang di Puskesmas Pulau Timor Barat." *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1.9 (2022): 2964-2968.
- Ningtyas, Rahaju. "Hubungan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja di Puskesmas Ajang Kabupaten Sukamara." *Jurnal Borneo Cendekia* 1.1 (2017): 1-7.