Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2025. Vol. 6, No. 2. Page 7-15
https://doi.org/10.52103/jahr.v6i2.2012
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Implementasi Permenkes No. 33 Tahun 2015 dalam Perencanaan Kebutuhan SDM Kesehatan di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

Ningrum Sekarsari Rauf, *Reza Aril Ahri, Arni Risqiani Rusydi

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 18 January 2025
Revised: 28 January 2025
Accepted: 03 February 2025

Keywords: Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), Perencanaan SDMK, Permenkes No. 33 Tahun 2015, RSUD Syekh Yusuf Gowa

Corresponding Author:
E-mail:
rezaaril.ahri@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumeharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Tenaga kesehatan merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan perlu dilakukan secara tepat. Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No.33 tahun 2015 tentang pedoman penyusunan perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Peraturan ini memuat 7 rekomendasi tahapan yang perlu diterapkan dalam proses perencanaan kebutuhan SDMK.
Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan pedoman wawancara dan telaah dokumen yang bertujuan untuk menganalisis secara mendalam terkait perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa berdasarkan Permenkes No. 33 tahun 2015.
Hasil: Semua rekomendasi yang tercantum di Permenkes No. 33 Tahun 2015 telah dilakukan dan diterapkan di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Namun meskipun telah berjalan dengan baik, masih terdapat beberapa kendala, terutama terkait dengan keterlibatan Kepala Ruangan/Instalasi sebagai sasaran kebijakan. Oleh karena itu, perencanaan SDMK di RSUD Syekh Yusuf masih memerlukan perbaikan lebih lanjut guna membentuk sistem yang lebih optimal dan berkelanjutan.
Kesimpulan: Perencanaan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa sudah dilakukan sesuai dengan Pedoman Perencanaan SDMK menurut Permenkes No. 33 Tahun 2015. Perbaikan-perbaikan masih perlu dilakukan untuk mengatasi beberapa kendala dalam proses perencanaan SDMK.

ABSTRACT

Background: Health human resources (SDMK) play a crucial role in achieving health development goals. Proper planning is essential to ensure the availability and distribution of SDMK. Minister of Health Regulation (Permenkes) No. 33 of 2015 provides guidelines for preparing SDMK planning. This regulation includes seven recommended stages that must be implemented in the SDMK needs planning process.
Method: This research is a qualitative study with a descriptive approach, using in-depth interview and document analysis to conduct an analysis of SDMK needs planning at RSUD Syekh Yusuf Gowa based on Permenkes No. 33 of 2015.
Results: All recommendations outlined in Permenkes No. 33 of 2015 have been implemented at RSUD Syekh Yusuf Gowa. However, despite being well-executed, several challenges remain, particularly concerning the involvement of Ward/Installation Heads as policy targets. Therefore, SDMK planning at RSUD Syekh Yusuf still requires further improvements to develop a more optimal and sustainable system.
Conclusion: The SDMK planning at RSUD Syekh Yusuf Gowa aligns with the guidelines set by Permenkes No. 33 of 2015. Nevertheless, addressing existing challenges is necessary to further enhance the efficiency and effectiveness of the planning process.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai Universal Health Coverage (UHC), pemerintah menerapkan progam Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan BPJS sebagai badan penyelenggara untuk meningkatkan akses pelayanan kesehatan masyarakat. Dengan adanya peningkatan akses pelayanan dengan jaminan kesehatan tersebut berpengaruh pada peningkatan kunjungan pasien ke fasilitas pelayanan kesehatan baik Puskesmas dan Klinik Pratama sebagai Pemberi Pelayanan Kesehatan atau Faskes tingkat pertama (PPK1), serta Rumah sakit sebagai pemberi pelayanan kesehatan rujukan berjenjang (PPK2). Dampak dari adanya peningkatan jumlah kunjungan pada fasilitas pelayanan kesehatan yaitu dibutuhkannya Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang memadai (Febrianti, 2022).

Salah satu daerah dengan Indeks Pelayanan Kesehatan terbaik di Indonesia adalah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan profil kesehatan 2020, Provinsi Sulawesi Selatan memiliki fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama dan tingkat lanjut. Pada tingkat pertama terdapat 453 Puskesmas rawat inap, 192 Puskesmas non-rawat inap, 67 klinik utama, dan 222 klinik pertama. Keterjangkauan penduduk terhadap Puskesmas adalah rasio penduduk yakni per 1000 penduduk sebesar 5.26% dengan kabupaten tertinggi yakni Kabupaten Toraja Utara, Kabupaten Selayar, dan Kabupaten Tana Toraja serta kabupaten terendah yaitu Kota Makassar, Kabupaten Gowa, dan Kabupaten Maros (Mayasari, Ahri and Rusydi, 2023).

Dalam laporan World Health Organization (WHO) tahun 2006, Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya. (Muhaemin, 2017). Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencegah terjadinya kekurangan sumber daya manusia. Kekurangan sumber daya manusia berdampak pada pelaksanaan pelayanan kesehatan menjadi tidak efektif dan efisien. Rumah sakit menyerap banyak sumber daya manusia meliputi tenaga medis, paramedis, dan non medis. Sumber daya yang ada harus sesuai dengan kebutuhan rumah sakit.

Menurut prawiro 2022 dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Rumah Sakit Ibu dan Anak dr. Djoko Pramono ini dapat disimpulkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia di perusahaan tersebut belum terlaksana dengan baik. Karena masih banyak jumlah pegawai dari beberapa unit kerja yang belum efektif jumlah pegawainya. (Prawiro, Anggela and Suroso, 2022). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Fauzi 2019 mengungkapkan bahwa Pengembangan SDM tenaga kesehatan belum optimal dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Daerah Pidie Jaya terutama dalam pemenuhan kebutuhan jenis dan jumlah tenaga kesehatan, terutama kebutuhan dana. (Fauzi, 2019).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Syekh Yusuf Gowa terletak di jantung Kabupaten Gowa dengan visi yaitu “Terwujudnya Rumah Sakit yang Berkualitas dan Berdaya Saing”. Potensi ketenagaan/sumber daya manusia di RSUD Syekh Yusuf berjumlah 669 orang terdiri dari berstatus PNS 471 orang, dan Non PNS 198 orang. Berdasarkan profesi, jumlah tenaga kesehatan yaitu 44 dokter spesialis, 16 dokter umum, 8 dokter gigi, 262 perawat, 5 teknisi gigi, 2 penata anastesi, 65 bidan, 36 farmasi, 31 tenaga kesehatan masyarakat, 11 radiografer, 8 fisioterapi, 29 analis, 8 rekam medis, dan 11 nutrisionis. (Kabupaten Gowa, 2022). Berdasarkan dokumen Rekapitulasi Keberadaan dan Kebutuhan Dokter Spesialis/Dokter Gigi Spesialis/Dokter Subspesialis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa 2022, terdapat beberapa dokter spesialis yang masih kurang dan beberapa juga yang berlebih dari kebutuhan.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2022 diketahui bahwa realisasi sasaran kinerja telah mencapai target yang telah ditetapkan akan tetapi masih banyak permasalahan dan kendala yang dihadapi RSUD Syekh Yusuf dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Salah satu masalah pokok yang dijelaskan yaitu mengenai mutu pleayanan kesehatan belum optimal dengan akar masalah salah satunya adalah SDM yang belum terpenuhi secara optimal baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Untuk dapat meningkatkan kinerja serta capaian sasaran strategis di tahun 2023, perlu dilakukan peningkatan jumlah sumber daya Manusia rumah sakit khususnya tenaga dokter Sub Spesialis dan perawat agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan yang berlaku.(Kabupaten Gowa, 2022).

Hasil observasi peneliti, belum meratanya jumlah dokter spesialis/dokter gigi spesialis dan juga belum maksimalnya pengembangan SMD tenaga kesehatan di rumah sakit menyebabkan kualitas pelayanan belum optimal sehingga berdampak terhadap kunjungan masyarakat ke rumah sakit belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Mengingat pentingnya penelitian tentang implementasi Permenkes no 33 tahun 2015 tentang pedoman dalam perencanaan SDM tenaga kesehatan di rumah sakit karena berdampak terhadap kunjungan pasien, performance (citra) rumah sakit di masyarakat yang perlu dibina diera persaingan bisnis rumah sakit. Hal ini menjadi latar belakang peneliti mengadakan penelitian tentang “Implementasi Permenkes Nomor 33 Tahun 2015 Dalam Perencaan SDM Kesehatan di RSUD Syekh Yusuf Gowa”.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Syekh Yusuf Gowa pada bulan Oktober - November 2023. Subjek dalam penelitian ini yaitu terdiri dari informan kunci, informan utama dan informan pendukung. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam, dokumentasi dan instrumen survei yang disediakan dan tertera pada Permenkes No.33 Tahun 2015 tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Analisis data yang digunakan adalah analisis induktif.

HASIL

Langkah-Langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di RSUD Syekh Yusuf Gowa

Advokasi Pemangku Kepentingan

Perencanaan sumber daya manusia Kesehatan (SDMK) di RSUD Syekh Yusuf Gowa melalui beberapa tahapan yang terstruktur. Advokasi pemangku kepentingan merupakan tahapn yang pertama, sebagaimana yang diungkapkan narasumber kunci bahwa:

> *"Pada umumnya, perencanaan SDMK disusun untuk menghitung kebutuhan SDMK di Rumah Sakit Syekh Yusuf dan menjadi dasar usulan kami dalam pemenuhan SDMK yang dilakukan setiap tahunnya, adapun beberapa langkah perencanaan SDMK yaitu mengumpulkan bahan dan data, kemudian mengelolah data dan bahan yang ada, lalu kami menganalisis kesenjangan antara ketersediaan dan kebutuhan, dan terakhir kita menyusun draft perencanaan SDMK yang sesuai dengan hasil analisis dari data yang ada. Proses perencanaan kebutuhan SDMK ini kami lakukan tiap tahun di RSUD Syekh Yusuf dengan selalu berkoordinasi dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa" (RD, 43 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023)*

Hal yang serupa diungkapkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa bahwa

> *"Perencanaan kebutuhan SDMK secara teknis dilakukan di instansi dalam hal ini RS atau Puskesmas masing-masing, kami mendorong tiap instansi untuk melakukan perencanaan kebutuhan SDMK tiap tahun, dan mengumpulkan hasilnya ke kami (Dinas Kesehatan Kabupaten) untuk segera kami tindak lanjuti, jadi untuk masalah teknis perencanaan dan analisis kebutuhan itu lebih dipahami dari pihak RS Syekh Yusuf, secara umum kami menerapkan ketentuan yang sesuai dengan Permenkes No. 33 Tahun 2015" (AH, 51 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023).*

Tujuan utama dilakukannya perencanaan SDMK adalah melakukan pemerataan jumlah dan jenis SDMK di dalam RSUD Syekh Yusuf dan juga lintas instansi di seluruh pusat layanan Kesehatan di Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, koordinasi dari hasil perencanaan SDMK antara pihak RSUD Syekh Yusuf dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa perlu dilakukan sebagai upaya advokasi dalam memenuhi jumlah kebutuhan SDMK.

Tim Perencana Kebutuhan SDMK

Tim perancana kebutuhan SDMK yang dibuat oleh RSUD Syekh Yusuf Gowa sudah sesuai dengan Permenkes No. 33 Tahun 2015 tentang pedoman perencanaan SDMK. Narasumber membentuk tim perencana seperti yang disampaikan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa

> *"Tim yang dibentuk biasanya saya arahkan langsung ke tim di RSUD". (AH, 51 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023).*

Jawaban ini sejalan dengan jawaban dari Dirut RSUD Syekh Yusuf bahwa

> *"RSUD Syech Yusuf mempunyai tim yang dikomandoi oleh saya sendiri dan Kepala Bagian Umum" (RD, 43 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023).*

Dalam melakukan perencanaan kebutuhan SDMK dibutuhkan tim perencana. Pihak RSUD Syekh Yusuf Gowa tiap tahunnya membentuk tim perencana kebutuhan SDMK yang terdiri dari tim pelaksana yang bertugas mengerjakan hal-hal teknis mulai dari pengumpulan data dan penyusunan draft dan tim pengarah yang bertugas melakukan supervisi dan memberikan arahan, saran, dan masukan dari tiap langkah atau tahapan yang dilakukan oleh tim pelaksana sebagaimana diungkapkan Kabag Umum RSUD Syekh Yusuf.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

> *"Tiap tahun kami membentuk tim pelaksana perencanaan SDMK di RSUD Syekh Yusuf yang sebagian besar merupakan staf kepegawaian. Tim pelaksana ini yang akan melakukan proses perencanaan SDMK mulai pengumpulan data sampai penyusunan draft. Ada juga tim pengarah yang terdiri dari direktur dan wakil direktus RS dan saya sendiri sebagai Kepala Bagian umum RSUD Syekh Yusuf" (NS, 39 tahun, Wawancara 21 Oktober 2023).*

Metode Perencanaan Kebutuhan SDMK dan Persiapan Data

Dalam Menyusun perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf, metode yang digunakan sebagai acuan perencanaan kebutuhan SDMK adalah metode Analisis Beban Kerja (ABK) Kesehatan dengan menggunakan aplikasi rencana kementerian Kesehatan. Kabag Umum RSUD Syekh Yusuf mengungkapkan metode perencanaan kebutuhan SDMK bahwa:

> *"Di RS Syekh Yusuf, dalam melakukan perencanaan SDMK kami menggunakan metode Analisis Beban Kerja (ABK) dengan menggunakan aplikasi yang disediakan oleh Kementerian Kesehatan. Dalam proses pengumpulan data dan bahan, kami mengumpulkan data seluruh tenaga kesehatan satu tahun terakhir di seluruh unit, data hari kerja, waktu kerja tersedia, serta rata-rata waktu mengikuti pelatihan juga harus diperhitungkan, karena saat mengikuti pelatihan nakes tidak dapat memberikan pelayanan. Seluruh data ini akan menjadi acuan utama dilakukannya perencanaan SDMK" (NS, 39 tahun, wawancara 21 Oktober 2023)*

Data dan bahan yang dikumpulkan ini merupakan acuan utama dalam menentukan perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa, setelah terkumpul maka data selanjutnya akan diolah kemudian dianalisis. Proses pengumpulan data dan bahan juga sudah sesuai dengan Permenkes No. 33 Tahun 2015 tentang pedoman perencanaan SDMK.

1) Menghitung Kebutuhan SDMK

   Pengolahan data bertujuan untuk menghitung angka kebutuhan sumber daya manusia kesehatan selama satu tahun di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Pengolahan data yang dilakukan di RSUD Syekh Yusuf mengikuti pedoman "Buku Manual ABK Kesehatan". Setelah data dan bahan diolah dengan sesuai maka menghasilkan angka ketersediaan, kebutuhan, dan kesenjangan jumlah untuk tiap jenis SDMK di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa saat ini. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Dirut RSUD Syekh Yusuf bahwa

   "Setelah terkumpul, ya kami olah datanya membuat tabulasi dan mengakumulasi tenaga kesehatan yang tersedia, begitupun dengan jumlah dan jenis SDMK yang dibutuhkan pada tiap unit" (RD, 43 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023)

2) Analisis Data dan Informasi

   Data hasil olahan tersebut selanjutnya dianalisis sehingga diperoleh informasi untuk penyusunan perencanaan kebutuhan SDMK. Analisis Data dan Informasi yang dilakukan oleh tim perencana kebutuhan diungkapkan langsung oleh Dirut RSUD Syekh Yusuf bahwa

   "Untuk teknis seperti analisis data dan informasi biasanya dilakukan oleh kepala bagian umum dan jajarannya karena mereka lebih mengerti, nanti hasilnya akan dilaporkan ke saya dan saya telaah kembali" (RD, 43 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023).

3) Menyusun Dokumen Perencanaan Kebutuhan SDMK

   Penyusunan dokumen perencanaan kebutuhan SDMK dalam lingkup RSUD Syech Yusuf dilakukan setiap tahun seperti yang dikatakan bahwa

   "Dokumen pasti jadi setiap tahun karena kan kita lakukan perencanaan kebutuhan SDMK setiap tahun jadi dokumennya pasti kami selesaikan juga setiap tahun" RD, 43 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023). Jawaban serupa sama halnya diungkapkan "Ya, kami menerima setiap tahun dokumen perencanaan kebutuhan dari tim perencana dan pengarah di RSUD Syech Yusuf" (AH, 51 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023)

Jumlah usulan yang didapatkan dari kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan ini bersifat dinamis, karena angka kebutuhan yang trennya menunjukkan terus meningkat tiap tahunnya. Atas dasar itu, pihak manajemen RSUD Syekh Yusuf melakukan perencanaan kebutuhan SDMK tiap tahun, agar tenaga kesehatan dapat tersedia sesuai dengan kebutuhannya sehingga dapat memberikan layanan kesehatan yang maksimal.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

4) Tindak Lanjut

Dokumen perencanaan kebutuhan SDMK yang telah dilengkapi dengan rekomendasi dari tim pengarah dikirimkan kepada lintas program, lintas sektor, lembaga terkait, serta Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa sebagai bentuk advokasi untuk mendapatkan masukan dan rekomendasi terutama berkaitan dengan pengadaan (formasi pegawai, Pendidikan dan pelatihan), pendayagunaan (pemerataan, pemanfaatan, dan pengembangan), serta pembinaan dan pengawasan SDMK. Setelah mendapat masukan, perencanaan kebutuhan SDMK tersebut disahkan/ditetapkan oleh Direktur Utama RSUD Syekh Yusuf, yang kemudian ditindaklanjuti sesuai dengan rekomendasi atau arahan yang tercantum di dalamnya. Hal ini diungkapkan oleh Dirut RSUD SYekh Yusuf :

"Setelah disetujui, draftnya itu kita sebar ke lintas sektor, termasuk Dinas Kesehatan Kab. Gowa, untuk diberikan saran & rekomendasi dan juga tindak lanjut seperti pengadaan formasi, pelatihan dan pendidikan SDMK, atau pemerataan" RD, 43 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023)

Keterlibatan Kepala Ruangan/Instalasi dalam Perencanaan Kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa

Selain menilai tahapan dalam perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa, penelitian ini juga menilai bagaimana keterlibatan Kepala ruangan/instalasi dalam perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa sebagai target dari perencanaan tersebut. Sebanyak 14 dari 18 kepala ruangan/instalasi berhasil diwawancarai sebagai narasumber pendukung dan 8 dari 14 narasumber yang diwawancarai mengaku tidak tahu tentang perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Sisanya, hanya 6 narasumber yang mengaku tahu tentang perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf dan mengaku ikut terlibat dalam perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Keterlibatan Kepala ruangan/instalasi tersebut adalah mendata jumlah dan jenis SDMK di ruangan/instalasi masing-masing serta diajak berdiskusi dengan pimpinan terkait dengan kebutuhan SDMK di ruangan/instalasinya masing-masing. Di samping itu, 8 dari 14 narasumber menyebutkan bahwa mereka sebagai Kepala ruangan/instalasi dapat membuat laporan jika dalam praktiknya dirasakan terdapat kesenjangan antara beban kerja dengan jumlah SDMK di ruangan/instalasinya masing-masing.

Hambatan dan Kendala dalam Perencanaan Kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa

Dalam menilai hambatan dan kendala dalam perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa, kami mencoba mencari tau hambatan dan kendala dari aspek pelaksana perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa dalam hal ini adalah narasumber kunci dan narasumber utama. Dari aspek pelaksana, semua narasumber mengaku bahwa proses perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa selama ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan Permenkes No, 33 Tahun 2015 serta tidak ada hambatan dan kendala yang bermakna dalam perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf. Hal ini diungkapkan oleh para narasumber kunci dan umum:

> *"Sejauh ini tidak ada kendala berarti dalam prosesnya" (RD, 43 tahun, Wawancara 20 Oktober 2023).*
>
> *"Alhamdulillah, selalu berjalan dengan lancar" ((SI, 53 tahun, wawancara 22 Oktober 2023)*

Namun, selain menanyakan hambatan dan kendala dari pihak pelaksana perencanaan kebutuhan SDMK, dalam penelitian ini juga kami menanyakan pihak sasaran dari perencanaan kebutuhan SDMK dalam hal ini adalah narasumber pendukung yang merupakan Kepala ruangan/instalasi, yang tentunya kebijakan perencanaan kebutuhan SDMK akan berdampak langsung terhadap kinerja dan beban kerja di tiap instalasi dan ruangan masing-masing. Sebagian besar narasumber pendukung mengeluh karena merasa belum terlalu dilibatkan dalam perencanaan kebutuhan SDMK. "Belum melibatkan seluruh stakeholder terutama perwakilan profesi" (AM, 42 tahun, wawancara 21 Oktober 2023). Dengan jawaban yang hampir serupa didapatkan dari narasumber pendukung lainnya "Tidak semua terlibat kayaknya, initnya koordinasi antar ruangan/instalasi masih sangat kurang" (HM, 48 tahun, Wawancara 21 Oktober 2023).

Selain itu walaupun kepala ruangan/instalasi berhak untuk membuat laporan terhadap kesenjangan SDMK di ruangan/instalasinya, sering kali kepala ruangan/instalasi tersebut tidak mendapatkan tindak lanjut dari laporan dan pengaduannya. Kadang kala juga kepala ruangan/instalasi dimintai data atau analisis tentang kebutuhan SDMK namun tidak diberikan feedback atau informasi tindak lanjut terkait analisis tersebut, hambatan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

dan keluhan terakhir adalah kepala ruangan/instalasi merasa koordinasi antar unit masih kurang baik sehingga menjadi hambatan dalam melakukan perencanaan kebutuhan SDMK yang komprehensif di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

PEMBAHASAN

Implementasi Pedoman Perencanaan SDM Kesehatan berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 33 Tahun 2015

Keberhasilan pembangunan kesehatan sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang memberikan kontribusi sebesar 80% dari keseluruhan faktor yang terkait dalam pembangunan kesehatan (Dharmayuda, 2014). Subsistem SDM kesehatan dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) bertujuan agar tersedianya SDM kesehatan yang kompeten sesuai kebutuhan, terdistribusi secara adil dan merata serta didayagunakan secara optimal dalam mendukung penyelenggaraan pembangunan kesehatan dan sebagai unsur utama yang mendukung subsistemsubsistem kesehatan lainnya (Depkes, 2009). Setelah melakukan pengumpulan data dengan pengamatan dan wawancara langsung kepada narasumber kunci, narasumber utama, dan narasumber pendukung.

Analisis kualitatif dilakukan untuk menilai implementasi Permenkes No, 33 Tahun 2015 dalam perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa dengan membandingkan antara rekomendasi yang dikeluarkan pada Permenkes No. 33 Tahun 2015 dengan penerapan dalam proses perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf. Berdasarkan rekomendasi Peraturan Menteri Kesehatan No. 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), terdapat beberapa rekomendasi tahapan yang perlu diimplementasikan dalam perencanaan kebutuhan SDMK.

a. Pelaksanaan Advokasi Pemangku Kepentingan
b. Pembentukan Tim Perencana Kebutuhan SDMK
c. Melakukan Pemilihan Metode Perencanaan Kebutuhan SDMK dan Persiapan data
d. Menghitung Kebutuhan SDMK
e. Menganalisis Data dan Informasi
f. Menyusun Dokumen Perencanaan Kebutuhan SDMK
g. Tindak lanjut

Beberapa studi sebelumnya telah dilakukan di daerah lain untuk menilai metode perencanaan kebutuhan SDMK di fasilitas kesehatan baik pemerintahan ataupun swasta. Saiful dkk (2022) melakukan studi analisis perencanaan sumber daya manusia kesehatan dengan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah. Hasil analisisnya, menunjukkan bahwa metode WISN atau jika diterjemahkan menjadi metode Analisis beban kerja yang sesuai dengan Pedoman Permenkes No. 33 Tahun 2015 bermanfaat dan dapat digunakan dalam menghitung kebutuhan SDMK karena berdasarkan dari beban kerja tenaga kesehatan yang dinilai secara objektif menggunakan Teknik work sampling (Saiful dkk, 2022).

Berdasarkan teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn, ada enam variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan kesehatan. Ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, sikap/kecenderungan, komunikasi antar organisasi, dan lingkungan ekonomi, sosial, dan politik (Meter dan Horn, 1975) Variabel pertama yaitu ukuran dan tujuan kebijakan, dalam hal ini Permenkes No. 33 Tahun 2015 bertujuan untuk menjadi pedoman dalam merencanakan SDMK di tiap level masing-masing. Mulai dari tingkat Rumah Sakit, Kabupaten, dan juga Provinsi. Dari hasil pengamatan kami, pedoman ini sudah dapat terimplementasi dengan baik, dengan dilakukannya Advokasi tiap tahun dari pihak RSUD Syekh Yusuf pada Dinas Kesehatan Kabupaten gowa, sebagai bentuk sinergi dalam mengimplementasikan Permenkes No. 33 Tahun 2015 pada tupoksinya masing-masing, sehingga dapat dikatakan bahwa dari aspek Ukuran dan Tujuan Kebijakan sudah terpenuhi dengan baik (Safitri and Pujiyanto, 2021)

Variabel berikutnya adalah Sumber Daya, dalam Permenkes No. 33 Tahun 2015 juga telah diatur tentang sumber daya yang melaksanakan pedoman tersebut baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya anggaran, dalam pedomannya dijelaskan bahwa setidaknya terdapat dua tim yang harus dibentuk dalam mengimplementasikan yaitu Tim Perencana Kebutuhan SDMK dan Tim Pengarah, dalam praktiknya di RSUD Syekh Yusuf, tim perencana ini terdiri dari staf kepegawaian RSUD Syekh Yusuf, sedangkan tim pengarah terdiri dari Direktur dan Wakil Direktur serta Kepala Bagian Umum RSUD Syekh Yusuf. Kedua tim tersebut

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

menjalankan peran dan fungsinya masing-masing sesuai dengan pedoman, sehingga dalam hal sumber daya manusia telah terpenuhi dengan baik dalam implementasi kebijakan Permenkes No. 33 Tahun 2015. Namun, dari aspek sumber daya anggaran tidak dijelaskan secara rinci dalam Permenkes No. 33 Tahun 2015, sedangkan dari pihak RSUD Syekh Yusuf juga tidak mengeluhkan masalah terkait dengan sumber daya anggaran, sehingga kami menganggap bahwa walaupun tidak dijelaskan secara rinci, tidak ada masalah terkait sumber daya anggaran dalam implementasi Permenkes No. 33 Tahun 2015 (Safitri and Pujiyanto, 2021).

Dari aspek karakteristik agen pelaksana juga terjelaskan dengan baik pada pedoman Permenkes No. 33 Tahun 2015, karakteristik yang paling mendasar adalah Tipe Rumah Sakit, Jumlah dan jenis SDMK yang tersedia, dan waktu kerja tersedia (WKT). Karakteristik dari tiap Rumah Sakit ini penting sebagai bahan dalam melakukan perencanaan SDMK. Dalam Permenkes No. 33 Tahun 2015 aspek Karakteristik Pelaksana sangat diperhatikan, sehingga dalam pedomannya dibuat tahapan khusus untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang ada pada tiap Rumah Sakit. Hal tersebut dilakukan karena beberapa karakteristik juga bersifat dinamis, sehingga pihak RSUD Syekh Yusuf harus melakukan pengumpulan data berkala tiap tahun termasuk data jumlah dan jenis SDMK serta waktu kerja tersedia (WKT). Hasil dari analisis tersebut yang menjadi dasar utama dalam penyusunan dokumen yang selanjutnya akan ditindaklanjuti dalam proses perencanaan SDMK. (Safitri and Pujiyanto, 2021).

Dalam mengimplementasikan Permenkes No. 33 Tahun 2015, tiap Rumah Sakit/Instansi dapat menentukan Sikap/Kecenderungannya masing-masing dalam memilih metode yang ingin digunakan. Metode yang pertama yaitu Analisis Beban Kerja (ABK) Kesehatan, sedangkan metode lainnya yaitu Metode Standar Ketenagaan Minimal. Pihak RSUD Syekh Yusuf cenderung memilih metode ABK Kesehatan dalam mengimplementasikan pedoman yang sesusai dengan Permenkes No. 33 Tahun 2015. (Safitri and Pujiyanto, 2021). Komunikasi antar organisasi juga telah dijelaskan dalam pedoman Permenkes No. 33 Tahun 2015, dalam hal ini juga telah diimplementasikan dengan baik oleh RSUD Syekh Yusuf dalam bentuk koordinasi lintas sektor sebagai tindak lanjut setelah penyusunan dokumen Perencanaan SDMK. Komunikasi dan koordinasi antar organisasi merupakan langkah yang penting untuk mendapatkan masukan dari pihak-pihak yang juga terlibat dalam pengambilan keputusan (Safitri and Pujiyanto, 2021).

Variabel terakhir adalah Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik. Van Meter dan Van Hord menyebutkan bahwa lingkungan ekonomi, sosial. Dan politik akan sangat menentukan kesuksesan implementasi kebijakan. Dalam praktiknya di RSUD Syekh Yusuf, kondisi lingkungan, ekonomi, sosial, dan politik dapat dikatakan mendukung dalam menyukseskan implementasi Permenkes No. 33 Tahun 2015, terbukti dengan kebijakan Pemerintahan Kabupaten Gowa yang menekankan pemeretaan distribusi SDMK pada seluruh fasilitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Gowa. Sehingga, mendorong RSUD Syekh Yusuf dan juga Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa untuk terus aktif dalam mendata, menganalisis, dan melakukan perencanaan SDMK setidaknya satu kali dalam satu tahun. Walaupun variabel ini tidak disinggung sama sekali dalam Permenkes No. 33 Tahun 2015, dalam proses wawancara dan pengamatan di lapangan kami dapat menarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah dan hambatan yang berarti dalam aspek lingkungan, ekonomi, sosial dan politik pada implementasi Permenkes No. 33 Tahun 2015 di RSUD Syekh Yusuf (Safitri and Pujiyanto, 2021).

Hambatan dan Kendala dalam Perencanaan SDM Kesehatan di RSUD Syekh Yusuf

Meskipun telah terimplementasi dengan baik di RSUD Syekh Yusuf, masih ada beberapa hambatan dan kendala yang kami amati dalam praktik implementasi Permenkes No. 33 Tahun 2015, terutama berkaitan dengan sasaran kebijakan yaitu Kepala ruangan/instalasi. Oleh karena itu, walaupun sudah termasuk baik, perencanaan SDMK di Rumah Sakit Syekh Yusuf Kabupaten Gowa tetap masih perlu perbaikan agar dapat membentuk sistem yang lebih baik. Adapun beberapa rekomendasi dari peneliti untuk pihak manajemen RSUD Syekh Yusuf, antara lain:

a. Melibatkan seluruh kepala unit/ruangan/instalasi pada tahapan pengumpulan bahan dan data dalam perencanaan kebutuhan SDMK. Kepala unit/ruangan/instalasi adalah subjek yang paling merasakan dampak dari kebijakan tersebut, oleh karenanya sebaiknya dibuatkan focus group discussion untuk mendengarkan masukan dan saran dari kepala ruangan/instalasi sehingga data yang didapatkan tidak hanya data kuantitatif berupa jumlah SDMK dan distribusinya, tetapi juga mendapatkan data kualitatif berupa kinerja SDMK, serta hambatan di tiap instalasi/ruangan masing-masing terkait dengan SDMK.
b. Memberikan laporan tindak lanjut kepada tiap kepala instalasi/ruangan. Hal ini bertujuan untuk memberikan umpan balik/feedback kepada tiap kepala ruangan/instalasi sehingga merasa bahwa kendala

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

yang telah diadukan telah ditindaki, hal ini akan berdampak pada hubungan yang baik antara pihak manajemen RSUD Syekh Yusuf dengan seluruh kepala ruangan/instalasi dan tentunya akan berdampak pada kinerja yang ada di lapangan.

Dengan terbentuknya sistem perencanaan SDMK yang baik, diharapkan seluruh tenaga kesehatan dapat bekerja dengan beban kerja yang sesuai di tiap unit dan bidangnya masing-masing. (Hidayat, 2018) Beban kerja yang sesuai dan tepat tentunya akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan, sehingga dapat menciptkan pelayanan kesehatan yang baik sebagai bentuk implementasi pembangunan kesehatan untuk memenuhi cita-cita bangsa yaitu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di RSUD Syekh Yusuf Gowa sudah dilakukan sesuai dengan Pedoman Perencanaan SDMK menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 33 Tahun 2015.
2. Terdapat beberapa kendala yang didapatkan selama melakukan perencanaan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa, yaitu kurangnya keterlibatan kepala ruangan/instalasi sebagai subjek sasaran kebijakan dalam proses perencanaan kebutuhan SDMK di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

Agrasadya, A., Apriansyah, M., Kencana, P.N., 2023. Perencanaan Sdm Rumah Sakit Dalam Pemenuhan Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Medika BSD. EJOIN J. Pengabdi. Masy. 1, 344–348. https://doi.org/10.55681/ejoin.v1i5.808

Aji, D.S. (2013) *Implementasi Kebijakan Jampersal Di Kota Yogyakarta Tahun 2013*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., Irawati, L., & Kencana, P. N. (2020). Pengembangan Sdm Rumah Sakit di Tengah Pandemi COVID-19 Pada RS. Medika BSD. Dedikasi PKM, 2(1), 61-67

Bakri, A.A.M., Ahri, R.A. and Surahman Batara, A. (2022) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Berkunjung Kembali Pasien Melalui Kepuasan Pasien Rawat Inap', *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 3(4).

Budiyanti, dr R.T., Sriatmi, D. dr A. and Jati, D. dr S.P. (2020) *Buku Ajar Kebijakan Kesehatan: Implementasi Kebijakan Kesehatan*.

Fauzi (2019) *Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019*. Tesis. Institusi Kesehatan Helvetia.

Febrianti, I.T.D. (2022) *Analysis of Health Human Resources Management on The Quality of Health Services*. Jakarta.

Hidayat, R., Agusdin, & Sakti, D. P. B. (2018). Analisis Beban Kerja Untuk Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lombok Barat. Jmm Unram - Master of Management Journal, 7(3)

Jumriati (2019) *Faktor Yang Berhubungan Dengan Pemanfaatan Kembali Pelayanan Kesehatan Oleh Pasien Umum Rawat Inap di RSUD Syekh Yusuf Tahun 2019*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Kabupaten Gowa, R.S.Y. (2022) 'Laporan Kinerja Instansi Pemerintah'.

Kasim, M.Q., Ahri, R.A. and Batara, A.S. (2018) 'Persepsi Perawat Tentang Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar', *Jurnal Mitrasehat*, VIII(2), pp. 400–410.

Mayasari, E., Ahri, R.A. and Rusydi, A.R. (2023) 'Strategi Peningkatan Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Kota Makassar', *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 4(1), pp. 18–30. Available at: https://doi.org/10.52103/jmch.v4i1.1189.

MPR RI, S.J. (2020) *Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Muhaemin (2017) 'Pengembangan Sistem Informasi Rencana Kebutuhan SDM Kesehatan dengan Metode Analisis Beban Kerja', *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 14(2), pp. 219–224. Available at: http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/sitekin.

Nasution, A. N., Nasution, S. L. R., & Nasution, S. W. (2020). Perhitungan Kebutuhan Tenaga Medis Berdasarkan Workload Indicators of Staffing Need (WISN): Studi Kasus di Rs A , Rs B , Rs C , Rs D. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 5(2).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Prawiro, D.S., Anggela, F.P. and Suroso (2022) 'Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono', *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 6(3), pp. 2598–9944. Available at: https://doi.org/10.36312/jisip.v6i1.

Rahmayani, N.I., Asrina, A. and Rusydi, A.R. (2023) 'Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat', *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 14(1), pp. 117–124. Available at: http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM.

RI, P. (2014) *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.

RI, P. (2015) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan*.

RI, S.N. (2009) *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*.

Rifki, M. (2009) *Analisis Kebutuhan Tenaga Dokter Umum Berdasarkan Beban Kerja dengan Menggunakan Metode Work Sampling pada Instalasi Gawat Darurat RSU Kabupaten Tangerang Tahun 2009*. Tesis. Universitas Indonesia.

Risa (2011) *Perencanaan Sumber Daya Manusia Tenaga Medis Spesialis Dasar Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Batam Menuju Rumah Sakit Tipe C Tahun 2011*. Tesis. Universitas Indonesia.

Rusydi, A.R. and Hamzah, W. (2022) 'Pengaruh Prinsip Good Hospital Governance (Tata Kelola Rumah Sakit) Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar', *Journal of Islamic Health Studies*, 01(01), pp. 25–34.

Rusydi, A.R., Pasinringi, S.A. and Abdullah, R. (2011) *Analisis Faktor - Faktor yang Membentuk Ekuitas Merek Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar*, *Jurnal MKMI*.

Saiful, S., Muchlis, N., Patimah, S., 2022. Analisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dengan metode workload indicators of staffing need (WISN) di RSUD Undata Palu Sulawesi Tengah Tahun 2022. J. Muslim Community Health 3, 110–119. https://doi.org/10.52103/jmch.v3i3.993

Wangi, N.W.S., Agusdin, A., Nurmayanti, S., 2019. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Kesehatan Puskesmas Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Needs (Wisn) Di Kabupaten Lombok Barat. J. Kedokt. 5, 108–124. https://doi.org/10.36679/kedokteran.v5i1.134

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license