



**JIKI**

**JURNAL ILMIAH KESEHATAN INDONESIA**

Volume 1 No 1 (2023) Halaman 50-55

Email : [jurnaljiki2023@gmail.com](mailto:jurnaljiki2023@gmail.com)

Website : <https://publikasi.abidan.org/index.php/jiki/index>

---

---

**MANAJEMEN PERENCANAAN PENEMPATAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN ROKAN HULU  
(SYSTEMATIC LITERATURE RIVIEW)**

**RISNA PUSPITA SARI**

Universitas Hangtuah Pekanbaru

[risnapuspita84@gmail.com](mailto:risnapuspita84@gmail.com)

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia kesehatan yaitu berbagai jenis tenaga kesehatan klinik maupun non klinik yang melaksanakan upaya medis dan intervensi kesehatan masyarakat. Kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perencanaan dan penempatan sumber daya manusia berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu *Literature Review*. Proses pengumpulan data dilakukan secara online untuk mencari jurnal yang dipublikasikan melalui *Google Scholar* dan situs jurnal. Jurnal yang dimasukkan 9 tahun terakhir yaitu 2014-2022. Artikel tersedia dalam bentuk full text dan *free access*.

Kata Kunci : Manajemen SDM; Manajemen SDM Puskesmas; Puskesmas

**ABSTRACT**

*Health human resources, namely various types of clinical and non-clinical health workers who carry out medical efforts and public health interventions. Performance. The purpose of this research is to find out how the planning and placement of human resources is based on the background information provided. The method used in writing this article is Literature Review. The data collection process was carried out online to search for published journals through Google Scholar and the journal's website. Journals entered for the last 9 years, namely 2014-2022. Articles are available in full text and free access.*

Keywords : HR Management; Puskesmas HR Management; Public health center

**PENDAHULUAN**

Pembangunan kesehatan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal yang ditandai oleh penduduknya berperilaku hidup sehat dan dalam lingkungan yang sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang optimal di seluruh wilayah Republik Indonesia (Adam, 2018). Tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap orang agar dapat terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang proaktif secara sosial dan ekonomis (Saragi and Lubis, 2021).

Kualitas SDM yang memadai dapat mendukung pencapaian tujuan suatu daerah. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka dilakukan pembagian Daerah Provinsi, didalamnya terdiri dari Pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota. Untuk mengatur kebijakan administratif dan tata kelola sumber daya yang ada maka masing-masing daerah provinsi dan kabupaten/kota memiliki pemerintahan daerah. Penyelenggaraan Pemerintahan daerah pada era desentralisasi setiap daerah memiliki kewenangan untuk

Barcode EISSN

mengeluarkan kebijakan (Kamaluddin *et al.*, 2022). Sumber daya manusia kesehatan menjadi subsistem dalam Sistem Kesehatan Nasional yang memiliki peran utama dalam pelaksanaan upaya kesehatan dan pencapaian *Universal Health Coverage* dan juga *Sustainable Development Goals*(Aprianto and Zuchri, 2021).

Ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia menentukan kemajuan daerah. Sebagaimana pendapat Wardiah (2016:48) manusia sebagai unsur dasar semua organisasi dan hubungan sosial yang menyatukannya. Esensi fundamental organisasi mengasumsikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sebagai subjek penggerak moda organisasi. SDM sebagai subsistem organisasi mesti ditopang dengan motivasi guna meningkatkan performa untuk pencapaian tujuan (Kamaluddin *et al.*, 2022). Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas(Salamate, Rattu and Pangemanan, 2014).

*World Health Organization* (WHO) (2006) melaporkan bahwa tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan (Salamate, Rattu and Pangemanan, 2014). *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2010 merekomendasikan bahwa ambang batas atau threshold yang harus dipenuhi adalah 2,28 per 1.000 populasi (untuk dokter, bidan dan perawat). Sementara American Academy of Family Physicians memiliki standar tersendiri yaitu setidaknya tersedia 1 dokter primer untuk 3.500 populasi. Rekomendasi WHO tahun 2010 khususnya untuk meningkatkan akses akan layanan kesehatan di daerah terpencil adalah memberdayakan berbagai jenis tenaga kesehatan(Saragi and Lubis, 2021).

Rencana Strategis Kementerian Kesehatan 2015-2019 yang ditetapkan dengan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015- 2019, HK.02.02/ MENKES/ 52/ 2015 (2015), mencatat jumlah SDM kesehatan pada tahun 2012 sebanyak 707.234 orang dan meningkat menjadi 877.088 orang pada tahun 2013. Dari seluruh SDM kesehatan yang ada, sekitar 40% bekerja di Puskesmas. Jumlah tenaga kesehatan sudah cukup banyak tetapi persebarannya tidak merata. Selain itu, SDM kesehatan yang bekerja di Puskesmas tersebut, komposisi jenis tenaganya pun masih sangat tidak berimbang. Rifaskes mengungkap data bahwa tenaga penyuluh kesehatan di Puskesmas juga baru mencapai 0,46 orang per Puskesmas (Saragi and Lubis, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan perkiraan, pengembangan, pengimplementasian, pengendalian sumber daya manusia tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Perencanaan sumber daya manusia didesain untuk menjamin bahwa kebutuhan pegawai bagi suatu organisasi akan dapat terpenuhi secara tetap dan tepat (Adam, 2018).

Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan menimbulkan pemborosan (inefisiensi dan inefektivitas) di sana-sini. Kinerja suatu organisasi sangat bergantung oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya sebagai penggerak roda organisasi yang merupakan faktor internal yang berpengaruh langsung terhadap lingkungan strategis organisasi (Hayatunnufus and Nasution, 2022).

Berdasarkan data yang ada di Puskesmas Minas, diketahui memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 48 orang. Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi, diketahui bahwa menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara perencanaan dan penempatan SDM yang belum sesuai dengan bidang keilmuannya seperti: bendahara yang ada di puskesmas tersebut lulusan dari D3 bidan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perencanaan dan penempatan sumber daya manusia berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas.

### **KAJIAN PUSTAKA**

Sumber daya manusia kesehatan yaitu berbagai jenis tenaga kesehatan klinik maupun nonklinik yang melaksanakan upaya medis dan intervensi kesehatan masyarakat. Kinerja (Salamate, Rattu and Pangemanan, 2014). Perencanaan SDM merupakan upaya memproyeksikan berapa banyak karyawan dan macam apa yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Agar dalam pelaksanaan perencanaan SDM bisa berhasil, sedikitnya terdapat empat aspek perencanaan SDM yang harus diperhatikan/dilakukan yaitu:

1. berapa proyeksi jumlah karyawan yang dibutuhkan (forecasting of employees)
2. melakukan identifikasi SDM yang tersedia dalam organisasi (human resource audit)
3. melakukan analisis keseimbangan penawaran dan permintaan (demand and supply analysis)
4. menjalankan program aksi (action program).

Proses penempatan dilakukan berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja oleh pegawai baru tersebut sesuai dengan formasi yang diterima. Penempatan berdasarkan pendidikan yang dimaksud yaitu ditinjau dari tingkat pendidikan akhir yang diperoleh untuk mengisi suatu tempat kerja sesuai dengan gelar pendidikan yang ada, pengetahuan melalui keilmuan dan keahlian yang dimiliki oleh calon tenaga kerja tersebut, dan penempatan berdasarkan keterampilan kerja yaitu menyangkut kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui praktek dan keterampilan kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi keterampilan mental seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung dan menghafal. Keterampilan fisik seperti tenaga, disiplin waktu, dan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan (Adam, 2018).

Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan menimbulkan pemborosan (inefisiensi dan inefektivitas) di sana-sini. Kinerja, untuk mendapatkan kinerja birokrasi pemerintahan yang baik diperlukan suatu kerjasama yang baik, saling mengisi kelemahan dari masing-masing pegawai sehingga akan menciptakan suatu keharmonisan dan kekuatan yang baik dalam menciptakan kinerja pelayanan birokrasi pada publik yang optimal dalam hal ini, tingkat komunikasi antar pegawai masih kurang sehingga menghambat proses kerjasama antar pegawai (Hayatunnufus and Nasution, 2022).

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu *Literature Review*. Proses pengumpulan data dilakukan secara online untuk mencari jurnal yang dipublikasikan melalui *Google Scholar* dan situs jurnal. Jurnal yang dimasukkan dalam review ini adalah yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi review ini adalah artikel tentang Manajemen atau perencanaan SDM dan diterbitkan 9 tahun terakhir yaitu 2014-2022. Artikel tersedia dalam bentuk full text dan *free access*.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian Gunawan and Rahmani (2022) yang berjudul “Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang” diketahui bahwa masih ada SDM yang penempatan dan penugasannya tidak sesuai. Pada penelitian Adam (2018) yang berjudul “Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo” diketahui bahwa beberapa unit kerja sesuai dengan latar belakang bidang ilmu yang diperolehnya tetapi sering tidak sesuai dalam penempatannya.

Berdasarkan hasil studi literatur di atas, dilihat dari adanya kekurangan dan ketidakmerataan sumber daya manusia kesehatan yang ada di fasilitas kesehatan. Kekurangan sumber daya manusia kesehatan mengakibatkan penempatan kerja bagi tenaga kesehatan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka kuasai sehingga terdapat tenaga kesehatan yang harus memegang 2-3 pekerjaan, dimana seharusnya tiap tenaga kesehatan hanya memegang 1 pekerjaan. Pada umumnya di fasilitas kesehatan tenaga yang masih belum mencukupi seperti tenaga ahli gizi, sanitasi, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, dan kefarmasian. Hal itu diakibatkan karena adanya penerapan desentralisasi yang mengakibatkan tidak meratanya sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan.

Berdasarkan penilaian kinerja tersebut maka akan didapatkan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas dan kompeten yang harus diberikan penghargaan dan supervisi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia kesehatan. Akibat kurang optimalnya manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan maka, akan mempengaruhi terhadap upaya peningkatan derajat kesehatan di masyarakat mulai dari upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa, masih belum optimalnya manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan karena masih adanya kekurangan dan ketidakmerataan sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan. Serta belum optimalnya, penempatan unit kerja belum sesuai dengan latar belakang bidang ilmu yang diperolehnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A. (2018) '*Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo*', SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) GANESHA.
- Aprianto, B. And Zuchri, F. N. (2021) '*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan: A Literature Review*', Jurnal Kesehatan Tambusai, 2(3), Pp. 160–166.
- Gunawan, D. I. And Rahmani, N. A. B. (2022) '*Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang*', Jurnal Mahasiswa, 4(4).
- Hayatunnufus, A. F. And Nasution, A. I. L. (2022) '*Analisis Sumber Daya Manusia Pada Divisi Program, Informasi, Dan Hubungan Masyarakat Di Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar*', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(5), Pp. 697–703.
- Herawati, T. (2019) '*Perencanaan Kebutuhan Sdm Kesehatan Kabupaten Majalengka Tahun 2018*', Dinas Kesehatan Kabupaten Majalengka, V, Pp. 1–14.
- Kamaluddin Et Al. (2022) '*Impelementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima*', Journal Of Management, 5(3), Pp. 291–297. Doi: 10.37531/Yume.Vxix.363.
- Nur, M., Yusuf, S. And Rusman, A. D. P. (2021) '*Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap*', Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan, 4(2).
- Salamate, G. A., Rattu, A. J. M. And Pangemanan, J. N. (2014) '*Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara Planning*', Universitas Sam Ratulangi Manado4, Pp. 625–633.
- Saragi, M. And Lubis, H. (2021) '*Nalisis Perencanaan, Pemerataan, Penempatan Sumber Daya Kesehatan Dalam Pelayanan Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2019*', Public Health Journal, 7(2).
- Yunita, J. (2011) '*Sumber Daya Kesehatan Dalam penyusunan Perencanaan Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman*', Stikes Hang Tuah Pekanbaru, 1(5), Pp. 76–89

## Sumber Jurnal

- Adam, A. (2018) '*Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo*', SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) GANESHA.
- Aprianto, B. And Zuchri, F. N. (2021) '*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan: A Literature Review*', Jurnal Kesehatan Tambusai, 2(3), Pp. 160–166.
- Gunawan, D. I. And Rahmani, N. A. B. (2022) '*Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang*', Jurnal Mahasiswa, 4(4).
- Hayatunnufus, A. F. And Nasution, A. I. L. (2022) '*Analisis Sumber Daya Manusia Pada Divisi Program, Informasi, Dan Hubungan Masyarakat Di Dinas Kesehatan Kota*

*Pematangsiantar*’, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(5), Pp. 697–703.

Herawati, T. (2019) ‘*Perencanaan Kebutuhan Sdm Kesehatan Kabupaten Majalengka Tahun 2018*’, Dinas Kesehatan Kabupaten Majalengka, V, Pp. 1–14.

Kamaluddin *Et Al.* (2022) ‘*Impelementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima*’, Journal Of Management, 5(3), Pp. 291–297. Doi: 10.37531/Yume.Vxix.363.

Nur, M., Yusuf, S. And Rusman, A. D. P. (2021) ‘*Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap*’, Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan, 4(2)

Salamate, G. A., Rattu, A. J. M. And Pangemanan, J. N. (2014) ‘*Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara Planning*’, Universitas Sam Ratulangi Manado4, Pp. 625–633.

Saragi, M. And Lubis, H. (2021) ‘*Nalisis Perencanaan, Pemerataan, Penempatan Sumber Daya Kesehatan Dalam Pelayanan Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2019*’, Public Health Journal, 7(2).

Yunita, J. (2011) ‘*Sumber Daya Kesehatan Dalam penyusunan Perencanaan Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman*’, Stikes Hang Tuah Pekanbaru, 1(5), Pp. 76–89.