



ANALISIS KEBUTUHAN DOKTER DAN DOKTER GIGI TERHADAP MUTU PELAYANAN DI WILAYAH KERJA DINAS KESEHATAN KABUPATEN SOLOK SELATAN TAHUN 2023

Rona Irda¹, Evi Hasnita², Oktavianis³

^{1,2,3}Universitas Fort De Kock, Jalan Soekarno Hatta, Kelurahan Manggis Ganting, Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi

E-mail : ronairda@gmail.com

Submitted: 17-04-2023, Reviewer: 24-03-2025, Accepted: 28-03-2025

ABSTRACT

The analysis of healthcare workforce planning is still not in accordance with the number, distribution, and competency of the workload, which is also one of the obstacles in HR planning. This is because the placement of doctors and dentists has not yet used job analysis based on workload analysis and the number of healthcare workforce needs, which will affect the quality of doctor and dentist services in South Solok Regency. The objective of this research is to analyze the need for the number of doctors/dentists in the community health centers within the working area of the Health Office of Solok Selatan Regency. The research method used is descriptive research with a qualitative approach. The descriptive research method is used to solve or answer the problems currently being faced in the present situation. This research was conducted by following the steps of data collection, classification, data processing and analysis, and creating the report and conclusion. The result of this research is an analysis from the input aspect, which serves as the basis for the recruitment of doctors and dentists at the community health centers in Solok Selatan Regency, indicating that the need for doctors and dentists does not yet align with Permenkes No. 75 of 2014. Because there are community health centers (Puskesmas) with large working areas, and some Puskesmas have difficult working areas. In terms of the process, the recruitment methods for doctors and dentists at the community health centers in the Solok Selatan district include CPNS, P3K, special assignments, and employee appointments with non-physical DAK funds. And in terms of output, the results of the placement and distribution of doctors and dentists in the community health centers of the Solok Selatan district, the results of the placement of doctors and dentists Still uneven, the number of doctors and dentists in community health centers is not yet sufficient. It is hoped that the Health Office of Solok Selatan Regency will reorganize healthcare personnel to meet the needs of community health centers so that the distribution of healthcare workers can be optimal by determining priority scales and achieving good service quality.

Keywords: *Human Resource Needs Analysis, Doctors, Dentists*

ABSTRAK

Analisis perencanaan tenaga kesehatan masih belum sesuai dengan jumlah, distribusi dan kompetensi beban kerja juga salah satu kendala dalam perencanaan SDM, karena untuk penempatan Dokter dan Dokter Gigi belum menggunakan Analisis Jabatan berdasarkan analisis beban kerja dan jumlah kebutuhan SDM, yang akan mempengaruhi Mutu Pelayanan Dokter dan Dokter Gigi di Kabupaten Solok Selatan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk Menganalisis kebutuhan jumlah Dokter /Dokter Gigi di Puskesmas Wilayah

Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Penelitian ini dilakukan dengan menempuh langkah – langkah pengumpulan data, klasifikasi pengolahan dan analisis data, membuat hasil laporan dan kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah analisa dari segi input yaitu dasar untuk rekrutmen dokter dan dokter gigi di puskesmas kabupaten Solok Selatan yaitu Kebutuhan Dokter dan Dokter gigi belum sesuai dengan Permenkes No. 75 tahun 2014 tersebut. Karena ada Puskesmas yang Wilayah kerjanya Luas, ada yang Puskesmas memiliki wilayah kerja sulit. Dari segi proses yaitu cara rekrutmen dokter dan dokter gigi di puskesmas kabupaten Solok Selatan yaitu melalui CPNS, melalui P3K, penugasan khusus, pegangkatan pegawai dengan dana dak non fisik. Dan dari segi output yaitu hasil penempatan dan distribusi dokter dan dokter gigi di puskesmas kabupaten Solok Selatan yaitu hasil penempatan dokter dan dokter gigi Masih belum merata, jumlah dokter dan dokter gigi di puskesmas belum tercukupi. Diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan melakukan penataan kembali tenaga kesehatan agar sesuai dengan kebutuhan puskesmas sehingga pemerataan tenaga kesehatan bisa optimal dengan menentukan skala prioritas dan dapat mencapai mutu pelayanan yang baik.

Kata Kunci : *Analisis Kebutuhan SDM, Dokter, Dokter Gigi*

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan, serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Azwar, 2010).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) di wilayah kecamatan atau bagian dari wilayah kecamatan yang beroperasi sebagai penjaga layanan kesehatan atau yang biasa disebut gatekeeper, sebagai gatekeeper puskesmas harus dapat memastikan implementasi layanan kesehatan baik kepada masyarakat maupun perseorangan yang bermutu, adil, merata, dapat memuaskan komunitas pengguna layanan dan paripurna

baik dari segi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif (PMK RI No. 75, 2014)

Menurut Satrianegara (2014), pelayanan kesehatan yang diberikan Puskesmas adalah pelayanan kesehatan menyeluruh yang meliputi pelayanan: kuratif (pengobatan), preventif (upaya pencegahan), promotif (peningkatan kesehatan) dan rehabilitatif (pemulihan kesehatan).

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan

lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (nonhuman resource). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Menurut Riset fasilitas kesehatan (Rifaskes) tahun 2019 menjelaskan jumlah dokter gigi yang penempatannya pada daerah perkotaan sebanyak 3.267 orang dan pada daerah terpencil/sangat terpencil sebanyak 704 orang. Berdasarkan regional, provinsi terbesar Puskesmas dengan dokter gigi cukup dan lebih terdapat di regional Jawa-Bali (72,7%) dan Sumatera (56,9%), sedangkan Puskesmas yang kekurangan dokter gigi terdapat di regional Nusa Tenggara-Maluku-Papua (75,5%).

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat ,terkait standar ketenagaan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menunjukkan ada 11 jenis tenaga baik dari sektor kesehatan maupun non kesehatan, dari sektor kesehatan sendiri kondisi minimal yang diharapkan sehingga aktivitas Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dapat diselenggarakan dengan baik ada beberapa jenis tenaga kesehatan adalah dokter, dokter gigi, perawat, dan bidan. Kabupaten Solok Selatan terdiri dari 7 (tujuh) kecamatan,

dengan luas wilayah 3.294,4 Km², dan jumlah penduduk sebanyak 184.854 jiwa.

Rincian Kecamatan luas wilayahnya 648,06 Km² dengan 7 Nagari, 58 Jorong dengan jumlah penduduk 52.161 jiwa. Kecamatan Sangir Jujuan dengan luas wilayah 337,7 km², dengan 5 nagari, 27 Jorong dengan jumlah penduduk 14.524 jiwa. Kecamatan Sangir Balai Janggo dengan luas wilayah 533,6 km², dengan 4 nagari, 21 Jorong dengan jumlah penduduk 19.748 km². Kecamatan Sangir Batang Hari luas wilayah 798,7 km² dengan 7 nagari, 37 jorong dengan jumlah penduduk 16.525 jiwa. Kecamatan Sungai Pagu luas wilayah 291,8 km² dengan 11 nagari, 68 jorong dengan jumlah penduduk 33.148 jiwa. Kecamatan Pauh Duo luas wilayah 264 km² dengan 5 Nagari dan 26 jorong dengan jumlah penduduk 19.440 jiwa. Kecamatan KPGD dengan luas wilayah 420,5 km² dengan 8 nagari, 44 jorong dan jumlah penduduk 29.308 jiwa.

Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan pada tahun 2021 terdapat 10 (Sepuluh) Puskesmas yang di bagi di 7 (tujuh) kecamatan, yaitu Puskesmas Bidar Alam terletak di Kecamatan Sangir Jujuan. Puskesmas Mercu dan Puskesmas Talunan terletak di Kecamatan Sangir Balai Janggo. Puskesmas Lubuk Gadang terletak di Kecamatan Sangir Batang Hari. Puskesmas Muara Labuh terletak di Kecamatan Sungai Pagu. Puskesmas pakan Selasa terletak di Kecamatan Pauh Duo. Puskesmas Pakan rabaa dan Puskesmas Sungai Kalu terletak di Kecamatan KPGD.

Distribusi frekuensi dokter/dokter gigi di Kabupaten Solok Selatan. Dokter umum terdapat diseluruh unit layanan berjumlah 28 orang dengan rasio sebesar 15,1 per 100.000, sedangkan rasio dokter gigi di Kabupaten Solok Selatan adalah 6,5 per 100.000 penduduk (Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan, 2021).

Penempatan Dokter dan Dokter Gigi



di setiap puskesmas pada saat ini adalah sebagai berikut Puskesmas Sungai Kalu Dokter Umum 1 Orang, Dokter Gigi 0, Puskesmas Pakan Rabaa Dokter Umum 1 Orang, Dokter Gigi 0, Puskesmas Muara Labuh Dokter Umum 4 Orang, Dokter Gigi 1 Orang. Puskesmas Pakan Selasa Dokter Umum 3 Orang dan Dokter Gigi 0, Puskesmas Lubuk Gadang Dokter Umum 3 Orang dan Dokter Gigi 0, Puskesmas Bidar Alam Dokter Umum 2 Orang dan Dokter Gigi 1 Orang, Puskesmas Talunan Dokter Umum 1 Orang dan Dokter Gigi 1 Orang, Puskesmas Mercuri Dokter Umum 3 orang dan Dokter Gigi 1 orang, Puskesmas Abai Dokter Umum 3 Orang dan Dokter Gigi 1, Puskesmas Lubuk Ulang Aling Dokter Umum 2 Orang dan Dokter Gigi 2 Orang.

Dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 22 Tahun 2021 tentang Kriteria Daerah Kabupaten/Kota Peduli Hak Azasi Manusia pada lampiran Hak akan Kesehatan rasio ketersediaan, yang mana apabila mengacu pada Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 22 Tahun 2021 tentang Kriteria Daerah Kabupaten/Kota Peduli Hak Azasi Manusia pada lampiran Hak akan Kesehatan rasio ketersediaan, penempatan Dokter dan Dokter Gigi Untuk Setiap Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Belum Memenuhi Kriteria yang mana masih terdapat kekosongan Dokter Gigi di beberapa puskesmas, dan adanya penumpukan Dokter Umum Di beberapa puskesmas.

Banyaknya tugas yang dijalankan oleh seorang dokter dan dokter gigi di puskesmas dan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap petugas, yang mana di puskesmas Dokter dan Dokter Gigi selain melayani pasien juga melakukan tugas lapangan. Karena adanya beberapa Puskesmas Yang hanya memiliki 1 (satu) dokter umum, yang mana akan mengakibatkan tidak terlaksana secara maksimal pelayanan masyarakat ketika

Dokter tersebut harus melakukan tugas lapangan. Untuk Dokter Gigi ada 4 (empat) puskesmas yang tidak memiliki Dokter Gigi yang akan mengakibatkan pelayanan Kesehatan Gigi tidak terlaksana.

Analisis jabatan merupakan unsur utama dalam melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan, termasuk Dokter Umum dan Dokter Gigi. Analisis jabatan digunakan untuk menilai apakah uraian tugas (job description) sudah sesuai dengan latar belakang jabatan tenaga kesehatan tersebut. Untuk melakukan penyusunan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan, Kementerian Kesehatan telah mengeluarkan Permenkes No. 33 Tahun 2015 tentang Dokter dan Dokter Gigi di Puskesmas bisa dilakukan dengan metode ABK Kes (Analisis Beban Kerja Kesehatan) dan Standar Ketenagaan Minimal.

Analisis perencanaan tenaga kesehatan masih belum sesuai dengan jumlah, distribusi dan kompetensi beban kerja juga salah satu kendala dalam perencanaan SDM, karena untuk penempatan Dokter dan Dokter Gigi belum menggunakan Analisis Jabatan berdasarkan analisis beban kerja dan jumlah kebutuhan SDM, yang akan mempengaruhi Mutu Pelayanan Dokter dan Dokter Gigi.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah Menganalisis kebutuhan jumlah Dokter/Dokter Gigi di Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan yang akan diadakan bulan Januari – Februari 2023. Jenis penelitian adalah kualitatif. Pengumpulan data kualitatif dengan wawancara mendalam (wawancara terstruktur). Rancangan kualitatif dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan Etnografi yang mendeskripsikan suatu objek, fenomena, atau setting social



dalam bentuk tulisan naratif. Informan pada penelitian sebanyak 10 orang. Instrument pengumpulan data menggunakan Pedoman wawancara, Buku catatan yang berfungsi untuk mencatat setiap hasil wawancara dengan sumber data, Tape recorder/handpone. Teknik pengolahan data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Collaizi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komponen Input

Dasar untuk rekrutmen dokter dan dokter gigi

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa dasar untuk rekrutmen dokter dan dokter gigi di puskesmas kabupaten Solok Selatan yaitu Kebutuhan Dokter dan Dokter gigi belum sesuai dengan Permenkes No. 75 tahun 2014 tersebut. Karena ada Puskesmas yang Wilayah kerjanya Luas, ada yang Puskesmas memiliki wilayah kerja sulit. Metode yang digunakan untuk perencanaan kebutuhan tenaga dokter dan dokter gigi yaitu mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan No. 75 tentang Puskesmas, didalamnya diatur tenaga apa saja yang harus ada di Puskesmas. Selain itu perencanaan dokter dan dokter gigi ini berdasarkan kebutuhan (jumlah pasien yang berobat, semakin tinggi jumlah pasien dokternya juga di tambah) tetapi hal ini balik lagi sesuai dengan ketersediaan dokter dan dokter gigi. Penyusunan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan yang akurat, Pembuatan regulasi tentang pengaturan tenaga kesehatan, dokter dan dokter gigi yang berlebih di suatu daerah, Pemenuhan tenaga kesehatan melalui mekanisme CPNS dan P3K, Penempatan dokter dan dokter gigi internsip di puskesmas dan di Rumah Sakit, Pendayagunaan tenaga kesehatan melalui

penugasan Khusus dan pengangkatan melalui DAK Non Fisik, Disesuaikan dengan beban kerja dan jumlah peserta JKN di wilayah kerja Puskesmas. Rembut SDM kesehatan dengan melakukan perhitungan kebutuhan SDM menggunakan aplikasi.

Pedoman yang dijadikan acuan yaitu pedoman analisa jabatan (anjab) sesuai juga dengan permenkes nomor 43 tahun 2019 tentang puskesmas, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan, permenkes No. 75 tahun 2014. Pada Permenkes tersebut dijelaskan tentang tenaga yang ada di Puskesmas. Kelebihannya tersedianya dokter, terdistribusinya dokter & dokter gigi di semua puskesmas, adanya standar yang berlaku dalam perencanaan rekrutmen dokter /dokter gigi secara nasional. Kekurangannya dokter dan dokter gig belum merata, rekrutmen untuk dokter dan dokter gigi tidak sesuai dengan kebutuhan puskesmas, jumlah tenaga yang belum memadai, karakteristik tenaga dokter/dokter gigi yang tersedia belum terstandarisasi secara maksimal.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dan telah dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional bidang Kesehatan (RPJPK) 2005-2025 salah satu arah pembangunan RPJPK adalah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan. UU No 36 tahun 2009 tentang kesehatan pada pasal 16 Pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mading & Willa (2020) menyatakan bahwa Jenis tenaga kesehatan yang harus ada di puskesmas minimal terdiri atas dokter atau dokter layanan primer, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan



masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi, dan tenaga kefarmasian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo, et al (2016) menyatakan bahwa dalam menanggapi permasalahan mengenai tenaga kesehatan yang belum tersedia di daerah-daerah tertentu yang sulit dijangkau, pemerintah membuat beberapa kebijakan yaitu Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pengangkatan Dan Penempatan Dokter Dan Bidan Sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifandi & Meliala (2016) menyatakan bahwa Dalam perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan Kementerian Kesehatan telah mengeluarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81 Tahun 2004 tentang Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kab/Kota serta Rumah Sakit. Dalam keputusan tersebut metoda penghitungan kebutuhan tenaga kesehatan dibagi menjadi berdasarkan beban kerja, waktu kerja yang tersedia, ratio tenaga kesehatan berbanding penduduk dan beberapa model DSP (Daftar Susunan Pegawai).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2017) menyatakan bahwa Keberhasilan pembangunan daerah khususnya di kabupaten dan kota sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan peran aktif masyarakat sebagai pelaku pembangunan. Dalam rancangan sistem kesehatan khususnya dalam sub sistem sumber daya manusia kesehatan, perencanaan SDM kesehatan merupakan salah satu unsur utama dari sub sistem tersebut yang menekankan pentingnya upaya penetapan jenis, jumlah dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mutiya & Suprayoga (2022) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi salah satu komponen yang penting dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelayanankesehatan di puskesmas karena Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan perencana, penggerak, dan pelaksana kegiatan pelayanan kesehatan harus siap dengan tingkat resiko penularan yang tinggi untuk tetap menjalankan tugasnya sebagai tenaga kesehatan dan memberikan pelayanan kesehatan sebaik mungkin setiap harinya

Menurut asumsi peneliti, dasar untuk rekrutmen dokter dan dokter gigi di puskesmas kabupaten Solok Selatan Pedoman yang dijadikan acuan yaitu pedoman analisa jabatan (anjab) sesuai juga dengan permenkes nomor 43 tahun 2019 tentang puskesmas, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan, permenkes No. 75 tahun 2014. Pada Permenkes tersebut dijelaskan tentang tenaga yang ada di Puskesmas. Harapan dimasa yang akan datang dokter dan dokter gigi merata di wilayah kerja puskesmas, rekrutmen untuk dokter dan dokter gigi sesuai dengan kebutuhan puskesmas, jumlah tenaga yang memadai, karakteristik tenaga dokter/dokter gigi yang tersedia terstandarisasi.

Komponen Proses

Cara rekrutmen dokter dan dokter gigi

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa cara rekrutmen dokter dan dokter gigi di puskesmas kabupaten Solok Selatan yaitu melalui CPNS, melalui P3K, penugasan khusus, pegangkatan pegawai dengan dana dak non fisik. Kompetensi atau syarat-syarat yang harus dimiliki perencana kebutuhan tenaga dokter dan dokter gigi yaitu memiliki ijazah profesi dokter / dokter gigi,



memiliki STR, memiliki sertifikat pelatihan untuk menunjang pelaksanaan keprofesian, Mampu melakukan analisa kebutuhan dokter dan dokter gigi untuk setiap puskesmas dengan memperhatikan luas wilayah, jumlah penduduk yang akan dilayani nanti, jumlah dokter & dokter gigi di masing2 puskesmas saat ini, luas wilayah puskesmas, jumlah penduduk di wilayah kerja puskesmas, jumlah kunjungan puskesmas, jenis puskesmas rawatan & non rawatan. Data yang dibutuhkan dalam perencanaan dokter dan dokter gigi adalah jumlah penduduk berdasarkan kelompok umur, jenis layanan dan program, trend penyakit didaerah, karakter penduduk, analisis jabatan, analisis beban kerja. Mutu pelayanan dokter dan dokter gigi yang diharapkan adalah Dokter/dokter gigi yang mampu memberikan Pelayanan prima dan memenuhi syarat sesuai peraturan perundang-undangan.

Beban kerja dokter dan dokter gigi di puskesmas yaitu Bebannya bisa dibilang berat dikarenakan masyarakat didaerah masih mengutamakan kuratif, masih ada dokter yang memiliki beban kerja tambahan dimanajemen seperti menjadi Kepala Unit kerja, Beban kerja tergantung jumlah masyarakat diwilayah kerja puskesmas dan banyaknya jumlah kunjungan setiap harinya. Yang terlibat dalam pemenuhan kebutuhan tenaga dokter dan dokter gigi yaitu Semua unsur yang memiliki keterkaitan satu sama lain dalam Pengadaan Tenaga Kesehatan pada Kab/Kota mulai dari Menpan RB, Kemenkes, BKN, Bupati, BKPSDM, dan Dinas Kesehatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mutiya & Prayoga (2022) menyatakan bahwa Dalam sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap pegawai yang menjadi tanggung jawab pelaksana tugas pejabat yang ada didalamnya, supaya para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dengan demikian proses

organisasi dapat berjalan lancar. Dari sudut pandang, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja terbagi dua yaitu beban kerja kuantitatif beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu, sedangkan beban kerja kualitatif ialah banyaknya pekerjaan yang dirasakan sulit atau tidak sesuai dengan kemampuan pekerja. Beban kerja berlebih dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja, waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu setiap tugas diharapkan dapat selesai secara tepat dan cermat, adanya pekerjaan-pekerjaan tertentu yang beralih titik beratnya pada pekerjaan otak, sehingga membutuhkan konsentrasi yang tinggi

Analisis beban kerja adalah upaya menghitung beban kerja pada satuan kerja dengan cara menjumlah semua beban kerja dan selanjutnya membagi dengan kapasitas kerja perorangan persatuan waktu. Beban kerja dapat dilihat dari satuan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja baik kegiatan langsung kegiatan tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan yang tidak produktif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mading & Willa (2020) menyatakan bahwa Para pekerja merasa beban kerja yang harus ditanggung semakin berat, artinya pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuannya. Manusia memiliki kapasitas energi yang terbatas, sehingga akibatnya jika seseorang harus

mengerjakan beberapa tugas atau kegiatan dalam waktu yang bersamaan akan terjadi kompetisi prioritas antara tugas itu untuk memperebutkan energi yang terbatas. Semakin banyak tugas yang dikerjakan oleh seseorang berarti semakin berat beban kerja yang disandang dan semakin tidak optimal hasil yang didapatkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ulfasari, et al (2023) menyatakan bahwa Dokter gigi di dalam melakukan pekerjaannya memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar kepada pasien, sehingga seorang dokter dituntut untuk profesional dalam melayani pasien. Tuntutan yang tinggi dari pasien secara tidak disadari dapat menimbulkan suatu beban kerja bagi dokter gigi pada saat melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari, et al (2022) menyatakan bahwa Banyaknya tugas yang dijalankan oleh seorang petugas kesehatan dalam mempengaruhi jumlah dan hasil pekerjaan yang dapat di selesaikan dan pemberian pelayanan yang maksimal oleh setiap petugas. Kesesuaian jumlah pegawai dengan tugas pada salah satu kegiatan dapat mempengaruhi produktivitas unit kerja Puskesmas yang dapat mengakibatkan waktu kerja yang tidak produktif dan apabila terjadi kekurangan pegawai maka akan terjadi pengerjaan yang berlebihan dan berpengaruh pada beban kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khazin (2022) menyatakan bahwa Jam kerja bagi tenaga kesehatan yang terlalu tinggi merupakan sebuah permasalahan yang harus diperbaiki oleh pemerintah. Pembuat kebijakan dapat mengupayakan mengatur mengenai jam kerja ke dalam sebuah peraturan. Peraturan pada dasarnya berisi sebuah hal yang telah disepakati bersama dan harus diikuti. Dari adanya peraturan, maka jam kerja tenaga kesehatan akan diatur sesuai kondisi sehingga

dampaknya adalah berkurangnya risiko kematian akibat jam kerja yang berlebih

Menurut asumsi peneliti, cara rekrutmen dokter dan dokter gigi di puskesmas kabupaten Solok Selatan yaitu melalui CPNS, melalui P3K, penugasan khusus, pegangkatan pegawai dengan dana dak non fisik. Mutu pelayanan dokter dan dokter gigi yang diharapkan adalah Dokter/dokter gigi yang mampu memberikan Pelayanan prima dan memenuhi syarat sesuai peraturan perundang-undangan. Beban kerja dokter dan dokter gigi di puskesmas yaitu Bebannya bisa dibilang berat dikarenakan masyarakat di daerah masih mengutamakan kuratif, masih ada dokter yang memiliki beban kerja tambahan dimanajemen seperti menjadi Kepala Unit kerja, Beban kerja tergantung jumlah masyarakat di wilayah kerja puskesmas dan banyaknya jumlah kunjungan setiap harinya.

Harapan dimasa yang akan datang penataan beban kerja untuk setiap pegawai yang menjadi tanggung jawab pelaksana tugas pejabat yang ada didalamnya, supaya para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dengan demikian proses organisasi dapat berjalan lancar.

Komponen Output

Hasil penempatan dan distribusi dokter dan dokter gigi

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa hasil penempatan dan distribusi dokter dan dokter gigi di puskesmas kabupaten Solok Selatan yaitu hasil penempatan dokter dan dokter gigi Masih belum merata, jumlah dokter dan dokter gigi di puskesmas belum tercukupi. Cara atau metode apa yang dilakukan untuk penempatan dokter dan dokter gigi di puskesmas yaitu melalui analisa jabatan dan beban kerja melakukan pemetaan dari seluruh puskesmas tentang ketersediaan

dokter/dokter gigi serta menyesuaikan dengan karakteristik masyarakat.

Prosedur pendistribusian Dokter dan dokter gigi di Puskesmas yaitu dilakukan analisis beban kerja sesuai jumlah penduduk dan kunjungan, dilakukan analisis trend penyakit, disesuaikan dengan program, di sesuaikan dengan analisis kebutuhan dan kekurangan tenaga dokter dan dokter gigi di Puskesmas. Distribusi dokter dan dokter gigi memberikan pelayanan kepada masyarakat di puskesmas masih bersifat kuratif didalam gedung, diharapkan dapat juga berdampingan dengan program promotif dan preventif sebagai penguat program, untuk kebutuhan masyarakat akan tenaga dokter dan dokter gigi saat ini masih belum terpenuhi secara optimal, Karena pendistribusian yang tidak sesuai kebutuhan sehingga pelayanan tidak dapat terlaksana maksimal karena harus melaksanakan tugas pelayanan dalam dan luar gedung

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo, et al (2016) menyatakan bahwa Salah satu tantangan kedepan dalam pembangunan kesehatan adalah belum memadainya jumlah, jenis, penyebaran dan mutu tenaga kesehatan. Dalam rencana pengembangan tenaga kesehatan tahun 2011-2025 pembangunan kesehatan diselenggarakan berdasarkan prinsip adil dan merata, akan tetapi pada kenyataannya pemerataan jumlah, jenis, penyebaran dan mutu tenaga kesehatan masih belum memadai. Tenaga kesehatan masih cenderung berkumpul pada daerah yang memiliki kapasitas ekonomi yang kuat dan padat penduduk dibandingkan dengan daerah dengan kapasitas ekonomi rendah dan memiliki sedikit penduduk.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irfan & Wibowo (2021) menyatakan bahwa Puskesmas yang berada di wilayah terpencil memerlukan perhatian khusus dari berbagai pihak dalam hal penyediaan tenaga dokter gigi di Puskesmas

karena lebih dari separuh jumlah Puskesmas di wilayah terpencil belum tersedia dokter gigi dengan kata lain sebagian besar Puskesmas di daerah terpencil belum mampu memenuhi persyaratan ketenagaan di Puskesmas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suleman, et al (2022) menyatakan bahwa penempatan pegawai dilakukan berdasarkan proses pengadaan pegawai yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan namun sebelum melakukan proses tersebut, bagian organisasi tata laksana membuat analisis kebutuhan pegawai yang kemudian dijadikan sebagai masukan untuk memperoleh jumlah formasi. Setelah keluarnya Surat Keputusan bupati mengenai penempatan formasi pegawai di Sekretariat Daerah, maka para pegawai baru harus mengikuti prajabatan untuk menyempurnakan jabatan mereka sebagai pegawai negeri sipil

Menurut asumsi peneliti, hasil penempatan dokter dan dokter gigi Masih belum merata, jumlah dokter dan dokter gigi di puskesmas belum tercukupi. Cara atau metode apa yang dilakukan untuk penempatan dokter dan dokter gigi di puskesmas yaitu melalui analisa jabatan dan beban kerja melakukan pemetaan dari seluruh puskesmas tentang ketersediaan dokter/dokter gigi serta menyesuaikan dengan karakteristik masyarakat.

Harapan dimasa yang akan datang penempatan dokter dan dokter gigi dapat merata di wilayah kerja puskesmas Kabupaten Solok Selatan. Ketersediaan Tenaga Kesehatan yang ada di puskesmas tentunya menjadi hal yang sangat penting di dalam penyelenggaraan pelayanan Kesehatan pada tingkat puskesmas

SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara di atas didapatkan bahwa hasil penempatan dan distribusi dokter dan dokter gigi di puskesmas kabupaten Solok Selatan yaitu hasil

penempatan dokter dan dokter gigi Masih belum merata, jumlah dokter dan dokter gigi di puskesmas belum tercukupi. Cara atau metode apa yang dilakukan untuk penempatan dokter dan dokter gigi di puskesmas yaitu melalui analisa jabatan dan beban kerja melakukan pemetaan dari seluruh puskesmas tentang ketersediaan dokter/dokter gigi serta menyesuaikan dengan karakteristik masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifandi, & Meliala, A. (2017). Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Dokter di Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Buol Tahun 2016. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 6(3), 103. <https://doi.org/10.22146/jkki.v6i3.29659>
- Irfan, M., & Wibowo, A. (2021). Hubungan Kategori Wilayah Puskesmas Terhadap Ketersediaan DOKTER gigi di Puskesmas: Analisis Data RIFASKES 2019. *Jurnal Madika Hutama*, 2(1), 56–61.
- Khazin, M. I. (2022). *Analisis Beban Kerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas di Indonesia: Literature Review*. https://www.researchgate.net/publication/357477359_Analisis_Beban_Kerja_Tenaga_Kesehatan_Pada_Puskesmas_di_Indonesia_Literature_Review
- Mading, M., & Willa, R. W. (2020). Persepsi Beban Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Nagekeo Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019. *Buletin Penelitian Kesehatan*, 48(3), 219–226. <https://doi.org/10.22435/bpk.v48i3.3306>
- MUTIYA, A., & SUPRAYOGA, S. (2022). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Pegawai Puskesmas Menganti Pada Saat Pandemi Covid-19. *JISP (Jurnal Inovasi Sektor ...)*, 2, 96–113. <http://jurnal.uwp.ac.id/fisip/index.php/jisp/article/view/145>
- Nasir, A. (2017). Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga kesehatan Di RSUD Kabupaten Muna Barat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(2), 1689–1699. [https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance Notebook 2.6 Smoke.pdf](https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance%20Notebook%202.6%20Smoke.pdf)
- Nurchahyo, H., Suryoputro, A., & Jati, S. P. (2016). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat Dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(4), 60–70. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Pamungkas, G., & Kusmiati, E. (2021). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di Puskesmas Ciwidey Kabupaten Bandung Menggunakan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN). *Jurnal Sehat Masada*, 15(1), 93–101. <https://doi.org/10.38037/jsm.v15i1.167>
- Sari, W. P., Ginting, D., Dachi, R. A., Nababan, D., & Tarigan, F. L. (2022). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Kesehatan Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Di Puskemas Pematang Jaya. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 42–57. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i1.2598>
- Suleman, P., Hamzah, W., & Muchlis, N. (2022). Job Analysis Tenaga Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo Tahun 2022 Berdasarkan penelitian tentang Analisis Sistem Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2011 menunjukkan.



Window of Public Health Journal, 3(2), 2152–2165.

Ulfasari, A. R., Samsualam, & Haeruddin. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan adanya virus Covid di Poli Gigi UPTD Puskesmas Kab. Wajo. *Journal of Muslim Community Health (Jmch)*, 4(1), 151–164

