

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis input kebutuhan SDM Kesehatan di Puskesmas Hulonthalangi terdiri dari standar operasional prosedur perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan yang belum jelas, kemudian proses menunggu pembukaan atau penerimaan Pegawai yang bergerak dibidang kesehtan itu cukup lama sehingga pemenuhan yang ada sulit untuk dilakukan. Pada telaah dokomen SDM Kesehatan Puskesmas Hulonthalangi berjumlah 44 orang yang berperan dalam Tenaga Medis yang terdiri dari 1 dokter umum, 12 perawat, 10 bidan, 6 tenaga kesehatan masyarakat, 4 tenaga kesling, 4 tenaga gizi, 1 orang Tenaga Kefarmasian dan 6 orang tenaga Administrasi.
2. Dari hasil identifikasi kebutuhan SDM Kesehatan di Puskesmas Hulonthalangi proses perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan di Puskesmas Hulonthalangi yang dilakukan berdasarkan usulan dari Puskesmas kepada dinas kesehatan dengan cara membuat telaah tertulis ke Dinas Kesehatan kemudian membuat laporan secara *online* di aplikasi RENBUD langsung ke Kementrian, disini bisa ditambahkan menganalisis terlebih dahulu agar didapatkan pemenuhan SDM yang sebenarnya dibutuhkan.

3. Dari hasil identifikasi *output* kebutuhan SDM Kesehatan di Puskesmas Hulonthalangi, pemenuhan kebutuhan SDM Kesehatan yang ada di Puskesmas Hulonthalangi, dari Dinas Kesehatan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan tenaga yang ada di puskesmas sesuai dengan kompetensinya dan mengadakan pelatihan – pelatihan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, di samping menunggu pemenuhan usulan kebutuhan tenaga kesehatan cara mengatasi kebutuhan tenaga yang kurang yaitu kerja sama dengan teman yang ada dilingkungan itu, misalnya saja kalau mau mengajukan cuti atau tugas belajar dan sebagainya tentu tugas pokok pekerjaannya itu diserahkan pada penggantinya, pengganti yang di maksud adalah pengganti yang di maksud adalah orang yang ditunjuk oleh kepala puskesmas dalam hal ini bisa saja teman yang ada di puskesmas itu, atau orang yang diserahkan oleh dinas kesehatan karena tidak semua pelayanan dapat diserahkan di profesi yang berbeda, sehingga pelaksanaan pelayanan tidak terganggu.
4. Dari hasil identifikasi *impact* kebutuhan SDM Kesehatan di Puskesmas Hulonthalangi dampak yang ditimbulkan akibat kekurangan SDM kesehatan yaitu timbul banyaknya tenaga kesehatan yang ada untuk merangkap pekerjaan dengan diberikan pelatihan – pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan di Puskesmas. Selain banyak SDM kesehatan di puskesmas Hulonthalangi yang merangkap tugasnya, tetapi kegiatan pelayanan kepada pasien yang ada di puskesmas tetap berjalan lancar dan tidak megalami kerugian karena terdapat tenaga – tenaga honorer dan abdi yang membantu bejalannya pelayanan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal di Puskesmas Hulonthalangi Kota Gorontalo terdapat saran yang perlu disampaikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan, informasi dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Jurusan Kesehatan Masyarakat UNG, Khususnya mahasiswa Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dan bagi penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous.2013. *Ketersediaan dan pemerataan sumber daya kesehatan. Diakses february 2020 melalui jurnal penelitian berjudul perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.*
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Data Kepegawain Puskesmas Hulonthalangi, 2019.
- Damula, N. 2011. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan Di Era Otonomi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Unsrat. Vol. 1. ISSN 2088-3552. Pasca Sarjana Unsrat.*
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2017. *tentang Data Sumber Daya Kesehatan.*
- Guspianto. 2011. *Analisis Penyusunan Rencana Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Di Kabupaten Muaro Jambi. Prosiding Seminar Nasional Kesehatan. Jurusan Kesmas FKIK UNSOED*
- Herlambang Susatyo, 2016. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. PT.Gosyen Publishing: Yogyakarta.
- Husein, Radinal. 2013, *Studi evaluasi ketersediaan tenaga kesehatan di puskesmas pada kabupaten/kota daerah tertinggal, perbatasan dan kepulauan terhadap capaian indikator kinerja standar pelayanan minimal kabupaten/kota.*
- Khozin, Mohammad (2010). *Evaluasi Implementasi Kebijakan Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan Di Kabupaten Gunung kidul*
- Kurniati, Anna dan Efendi Ferry. 2012. *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*. Salemba Medika. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Permenkes Republik Indonesia No. 75 Tahun 2014. *Tentang Puskesmas.*
- Permenkes No. 33 Tahun 2015 *Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan,*
- RI, (2012). *Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional.*

Reviana, Layla. 2018. *Analisis kebutuhan sdm kesehatan berdasarkan standar ketenagaan minimal permenkes nomor 75 tahun 2014 di puskesmas kanor kabupa ten bojonegoro* .

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Undang-undang No. 36 Tahun 2014, *Tentang perencanaan Tenaga kesehatan*.