

STUDI LITERATUR: PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

David Setiawan Daeli^{1*}, Malihah Ramadhani Rum¹, Novrida Tambunan¹, Istiana
Kusumastuti², Mohamad Yaser¹

¹Prodi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Vokasi, Universitas Indonesia Maju

²Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Indonesia Maju

*email : davidsetiawandaeli@gmail.com

ABSTRACT

Human resource planning (HR) is used to ensure an organization has the right number of human resources, the right type of people at the right place and time. The purpose of writing this review article aims to provide an overview of planning human resource needs. The method used in writing this article is a literature review. Article searches were conducted through Google Scholar and journal sites (Pubmed). The results of the total findings were 20 articles, but only 2 articles matched the inclusion criteria. Based on the 20 articles analyzed, only 2 articles matched the 4 indicators. Based on the planning of human resource needs 4 indicators, according to Grace A. Salamate, et. Al, it was found that there is no equality in the procurement of human resources, there is human resource development, there is maintenance of health human resources, the use of health human resources. According to Benhard R. L. Paruntu, et. al, the procurement of health human resources, both the health office and the puskesmas do not have the same perception of methods or measuring tools, the development of health human resources has never been planned, the maintenance of health human resources is not planned every month or year and the use of health human resources in development career is never made.

Keyword: *Planning, Needs, Human Resources.*

ABSTRAK

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) digunakan untuk memastikan sebuah organisasi memiliki SDM dengan jumlah yang tepat, jenis orang yang tepat di tempat dan waktu yang tepat. Tujuan penulisan artikel review ini bertujuan untuk memberikan gambaran perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu literature review. Pencarian artikel dilakukan melalui Google Scholar dan situs jurnal (Pubmed). Hasil dari total temuan artikel 20, namun hanya 2 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi. Berdasarkan 20 artikel yang dianalisis hanya 2 artikel yang sesuai 4 indikator. Berdasarkan kegiatan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia 4 Indikator, menurut Grace A. Salamate, et. Al, didapatkan Tidak ada pemerataan dalam pengadaan SDM, adanya pengembangan SDM kesehatan, Terdapat Pemeliharaan SDM kesehatan, Terdapat penggunaan SDM kesehatan. Menurut Benhard R. L. Paruntu, et. al, pengadaan sumber daya manusia kesehatan baik dinas kesehatan maupun puskesmas tidak ada kesamaan persepsi tentang metode atau alat ukur, Pengembangan sumber daya manusia kesehatan tidak pernah direncanakan, pemeliharaan sumber daya manusia kesehatan tidak direncanakan setiap bulan atau tahun dan penggunaan sumber daya manusia kesehatan dalam pengembangan karir tidak pernah dibuat.

Kata kunci: Perencanaan, Kebutuhan, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kesehatan yaitu berbagai jenis tenaga kesehatan klinik maupun nonklinik yang melaksanakan upaya medis dan intervensi kesehatan masyarakat. Kinerja dari pelayanan kesehatan sangat tergantung kepada pengetahuan, keterampilan dan motivasi dari orang-orang yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia kesehatan berhubungan erat dengan masing-masing fungsi suatu organisasi kesehatan dan juga berinteraksi diantara fungsi-fungsi tersebut. (Hasibuan, 2011)

Pengelolaan SDM kesehatan khususnya perencanaan kebutuhan SDM kesehatan selama ini masih bersifat administratif kepegawaian dan belum dikelola secara profesional, masih bersifat *top down* dari pusat belum *bottom up* (dari bawah), belum sesuai kebutuhan organisasi dan kebutuhan nyata di lapangan, serta belum berorientasi pada jangka panjang. Perencanaan SDM atau perencanaan tenaga kerja diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. (Samsuni, 2017)

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) digunakan untuk memastikan sebuah organisasi memiliki SDM dengan jumlah yang tepat, jenis orang yang tepat di tempat dan waktu yang tepat. Ketika proses tersebut dilakukan dengan benar maka akan membawa manfaat jangka panjang pada organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya.

Tujuan perencanaan pengadaan SDM untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi bagi organisasi, serta mempersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi tertentu dalam mengantisipasi tantangan organisasi di masa kini dan yang akan datang. Keputusan untuk menentukan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu organisasi akan melibatkan berbagai kegiatan. Analisis pekerjaan merupakan dasar dalam menentukan kebutuhan atau permintaan sumber daya manusia di masa depan. Atas dasar hal tersebut, profesional sumber daya manusia akan melakukan peramalan ketersediaan atau disebut penawaran sumber daya manusia pada beberapa tahun ke depan. (Bangun, 2018)

Dalam perencanaan SDM, permintaan tenaga kerja ditentukan terpisah dari penyediaan karena hal tersebut memfasilitasi sebuah pemeriksaan kembali dalam mengasumsikan tenaga kerja dan juga tingginya jumlah faktor yang mempengaruhi permintaan, sehingga permintaan lebih sulit diprediksikan daripada penyediaan. Analisis permintaan SDM mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan untuk menjaga misi dan tujuan organisasi. Hasil akhir dari analisis permintaan adalah mengidentifikasi jumlah pegawai yang dibutuhkan dan pegawai tersebut dapat berfungsi dalam memenuhi tujuan organisasi. (Sunarta, 2010)

Berdasarkan permasalahan diatas yaitu agar kurangnya SDM kesehatan bisa lebih dioptimalkan lagi guna untuk mempertahankan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

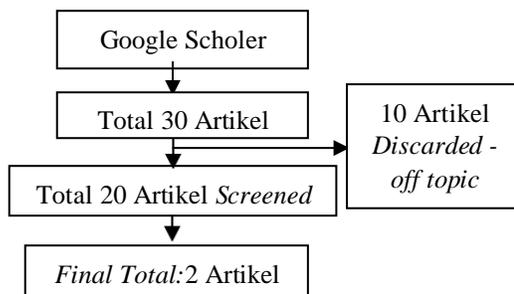
METODE PENELITIAN

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 Perencanaan Kebutuhan SDM dan diterbitkan 8 tahun terakhir. Artikel tersedia dalam bentuk *full text* dan *free access*, serta artikel yang menjelaskan tentang 4 indikator Perencanaan Kebutuhan SDM.

HASIL

Berdasarkan hasil artikel yang telah dikumpulkan dan dianalisa didapatkan hanya 2 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan tidak memenuhi kriteria eksklusi.



Gambar 1. Tahapan Pengumpulan Data

Beberapa informan diketahui belum mengetahui secara tepat mengenai Kelas Rawat Inap Standar. Didapati informan yang menyebutkan bahwa KRIS merupakan ruang rawat inap yang telah sesuai ataupun mengikuti standar dari regulasi yang ada pada saat ini. Informan lainnya yaitu KSP Perencanaan dan Anggaran, serta Kepala Instalasi Rawat Inap telah mengetahui KRIS secara umum, namun belum mengetahui

secara khusus karena belum pernah mendapatkan sosialisasi secara langsung dan belum adanya regulasi yang memedomani secara khusus mengenai KRIS. Sedangkan KSP Mobilisasi Dana RSUD Pasar Minggu, telah mengetahui bahwa isu penerapan KRIS telah ada sejak tahun lalu dan telah mengetahui skema dari penerapan KRIS yang akan datang.

“Kelas rawat inap standar yaitu memiliki sarpras yang memadai seperti sistem kelistrikan yang baik, alat kesehatan yang lengkap, dan ketersediaan gas medis yang sesuai dengan peraturan Permenkes RSUD Pasar Minggu ketentuan kelas hanya berdasarkan jumlah pasien, bukan berdasarkan alat kesehatan atau obat.” (IF2) (IF3)

“Belum pernah mendapatkan sosialisasi tentang KRIS, KRIS baru rencana dari pemerintah, belum tahu pasti aturannya.... Tidak tahu mengenai penetapan dan penentuan kelas dari KRIS, BPJS menetapkan ini mungkin mereka punya sosialisasi nanti untuk itunya Agak aneh nanti karena BPJS tarik preminya pake kelas tapi kalo dari layanan siap aja, harusnya tidak banyak beruba, kebetulan rumah sakit ini awal dibentuknya mau non kelas.” (IF1) (IF5)

“Kelas rawat inap standar sudah ada dari tahun lalu infonya, cuma masih menunggu kebijakan. Penerapan KRIS ini menguntungkan buat rumah sakit tipe B ya. Perencanaan KRIS saat ini lagi diuji coba pembayaran INACBGs atau uji coba codingan. Ketentuan kelas bagi RSUD Pasar Minggu menguntungkan”. (IF4)

Tabel 1. Indikator Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

No	Nama dan Tahun Peneliti	Tempat Penelitian	Hasil			
			Pengadaan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	Penggunaan Sumber Daya Manusia
1	Grace A. Salamate, et. al, 2014	Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara	Tidak adanya pemerataan dalam pengadaan SDM Kesehatan melalui jumlah formasi yang masih minim yang diberikan oleh pemerintah daerah	Terdapat pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan Minahasa Tenggara	Terdapat pemeliharaan SDM kesehatan melalui jaminan pemberian tunjangan dari kinerja	Terdapat penggunaan SDM kesehatan melalui kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya
2	Benhard R. L. Paruntu, et. al, 2015	Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa	Pengadaan sumber daya manusia kesehatan baik dinas kesehatan maupun puskesmas tidak ada kesamaan persepsi tentang metode atau alat ukur	Pengembangan sumber daya manusia kesehatan tidak pernah direncanakan	Pemeliharaan sumber daya manusia kesehatan tidak direncanakan setiap bulan atau tahun	Penggunaan sumber daya manusia kesehatan dalam pengembangan karir tidak pernah dibuat

Berdasarkan penelitian hasil diatas menurut penelitian Grace A. Salamate, et. al, 2014, didapatkan hasil Pengadaan sumber daya manusia yaitu Tidak adanya pemerataan dalam pengadaan SDM Kesehatan melalui jumlah formasi yang masih minim yang diberikan oleh pemerintah daerah, Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu terdapat pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan Minahasa Tenggara, Pemeliharaan Sumber Daya Manusia yaitu terdapat pemeliharaan SDM kesehatan melalui jaminan pemberian tunjangan dari kinerja, Penggunaan Sumber Daya Manusia yaitu terdapat penggunaan SDM kesehatan melalui kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya.

Menurut penelitian Benhard R. L. Paruntu, et. al, 2015, didapatkan hasil Pengadaan sumber daya manusia yaitu pengadaan sumber daya manusia kesehatan baik dinas kesehatan maupun puskesmas tidak ada kesamaan persepsi tentang metode atau alat ukur, Pengembangan Sumber Daya

Manusia yaitu Pengembangan sumber daya manusia kesehatan tidak pernah direncanakan, Pemeliharaan Sumber Daya Manusia yaitu pemeliharaan sumber daya manusia kesehatan tidak direncanakan setiap bulan atau tahun, Penggunaan Sumber Daya Manusia yaitu penggunaan sumber daya manusia kesehatan dalam pengembangan karir tidak pernah dibuat.

PEMBAHASAN

Pengadaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil menurut Grace A. Salamate, et. al, 2014, didapatkan hasil Pengadaan sumber daya manusia yaitu Tidak adanya pemerataan dalam pengadaan SDM Kesehatan melalui jumlah formasi yang masih minim yang diberikan oleh pemerintah daerah. (Salamate, Pangemanan and Rattu, 2014)

Menurut Benhard R. L. Paruntu, et. al, 2015, didapatkan hasil Pengadaan sumber daya manusia yaitu pengadaan sumber daya manusia kesehatan baik dinas

kesehatan maupun puskesmas tidak ada kesamaan persepsi tentang metode atau alat ukur.(Paruntu, Rattu and Tilaar, 2015)

Menurut teori Siagian, menyatakan dalam melaksanakan tugas pengadaan harus berdasarkan pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi. Manajer yang memimpin satuan kerja dimana terdapat lowongan juga harus diminta pendapatnya, bahkan juga preferensinya karena merekalah yang akan mempekerjakan tenaga kerja baru itu.(P, 2011)

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil menurut Grace A. Salamate, et. al, 2014, Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu terdapat pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan Minahasa Tenggara.(Salamate, Pangemanan and Rattu, 2014)

Menurut Benhard R. L. Paruntu, et. al, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Pengembangan sumber daya manusia kesehatan tidak pernah direncanakan.(Paruntu, Rattu and Tilaar, 2015)

Menurut teori pengembangan sumber daya manusia kesehatan, merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh instansi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan. Pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan merupakan salah satu cara dalam pengembangan sumber daya manusia kesehatan.(Adisasmito, 2014)

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil menurut Grace A. Salamate, et. al, 2014, Pemeliharaan Sumber Daya Manusia yaitu terdapat pemeliharaan SDM kesehatan melalui jaminan pemberian tunjangan dari kinerja.(Salamate, Pangemanan and Rattu, 2014)

Menurut Benhard R. L. Paruntu, et. al, 2015, Pemeliharaan Sumber Daya Manusia yaitu pemeliharaan sumber daya manusia kesehatan tidak direncanakan setiap bulan atau tahun.(Paruntu, Rattu and Tilaar, 2015)

Menurut teori pemeliharaan sumber daya manusia kesehatan secara langsung dan tidak langsung harus direncanakan, dengan demikian produktivitas kerja dan tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal. Dinas kesehatan dan puskesmas harus mengambil langkah-langkah dalam melakukan pemeliharaan sumber daya kesehatan dengan menetapkan aturan/standar penilaian yang berpedoman pada Kepmenkes No. 132 tahun 2006.

Penggunaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil menurut Grace A. Salamate, et. al, 2014, Penggunaan Sumber Daya Manusia yaitu terdapat penggunaan SDM kesehatan melalui kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya.(Salamate, Pangemanan and Rattu, 2014)

Menurut Benhard R. L. Paruntu, et. al, 2015, Penggunaan Sumber Daya Manusia yaitu penggunaan sumber daya manusia kesehatan dalam pengembangan karir tidak pernah dibuat.(Paruntu, Rattu and Tilaar, 2015)

Menurut Teori pengembangan instansi, pengembangan karir sangat diperlukan agar pengembangan instansi ke depan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para pegawai. Apabila tidak diikuti dengan pengembangan karir para pegawainya maka pengembangan instansi tersebut *stagnan* (mandeg) karena

tidak ada orang yang mampu menangani tugas-tugas instansi sesuai dengan perkembangannya. Oleh sebab itu perencanaan pengembangan karir yang baik sangat bermanfaat bukan saja bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga bagi instansi.

SIMPULAN

Berdasarkan kegiatan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia 4 Indikator, menurut Grace A. Salamate, et. Al, didapatkan Tidak ada pemerataan dalam pengadaan SDM, adanya pengembangan SDM kesehatan, Terdapat Pemeliharaan SDM kesehatan, Terdapat penggunaan SDM kesehatan. Menurut Benhard R. L. Paruntu, et. al, pengadaan sumber daya manusia kesehatan baik dinas kesehatan maupun puskesmas tidak ada kesamaan persepsi tentang metode atau alat ukur, Pengembangan sumber daya manusia kesehatan tidak pernah direncanakan, pemeliharaan sumber daya manusia kesehatan tidak direncanakan setiap bulan atau tahun dan penggunaan sumber daya manusia kesehatan dalam pengembangan karir tidak pernah dibuat.

Bagi penelitian terkait 4 indikator tersebut harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakan dan memperkirakan peningkatan sumber daya manusia dari mulai pengadaan SDM, Pembangunan SDM, Pemeliharaan SDM dan Penggunaan SDM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adisasmito, W. (2014) *Sistem Kesehatan*. edisi kedua. Bandung: PT. RajaGrafindo Perkasa.
Bangun, W. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber*

Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2011) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- P, S. S. (2011) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *PT Bima Aksara, Jakarta.*
- Paruntu, B. R. L., Rattu, A. J. M. and Tilaar, C. R. (2015) 'Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten Minahasa Human', *Jikmu,.*
- Salamate, G. A., Pangemanan, J. and Rattu, A. (2014) 'Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara Planning Analysis of Health Human Resource in Health Office Southeast Minahasa District', *Kesehatan Masyarakat.*
- Samsuni, S. (2017) 'Manajemen sumber daya manusia', *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan.*
- Sunarta (2010) 'PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (Kunci Keberhasilan Organisasi)', *INFORMASI.*