

Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat	Vol. 3 No. 2	Edition: Mei – Oktober 2022
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM	
Received: 1 Juni 2022	Revised: 22 Oktober 2022	Accepted: 28 Oktober 2022

ANALISIS MANAJEMEN KETENAGAAN KESEHATAN TERHADAP PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA PUSKESMAS PADA UPTD PUSKESMAS TANAH PASIR KABUPATEN ACEH UTARA TAHUN 2021

Elfida Fitri, Jon Piter Sinaga, Megawati Sinambela
 Institut Kesehatan Deli Husada
 e-mail: ojss2elfidafitri@gmail.com

ABSTRACT

To provide maximum and excellent public services to the community, the success of the puskesmas in carrying out its program is determined by the availability of human resources (HR) that are balanced between medical personnel on the one hand and promotive and preventive personnel on the other.

The type of research used is qualitative research to analyze Health Manpower Management on the Achievement of Health Center Performance Indicators at UPTD Puskesmas Tanah Pasir, North Aceh Regency based on applicable standards. The research period starts from December 2021 to Mei 2022. The research informants consist of 4 people, namely the Head of the UPTD of the Tanah Pasir Health Center, the Head of the TU UPTD of the Tanah Pasir Health Center, the Head of the Health Resources Division and the Head of the Sub-Division of Personnel.

The Health Manpower Management at the UPTD Tanah Pasir Public Health Center has used the Minimum Manpower Standards based on the Minister of Health Regulation no. 43 of 2019 in determining the number and types of health personnel, only in the fulfillment of health workers in all programs there is still a shortage of nutrition and public health personnel (slinging staff). There were quite a number of MSS Performance Indicators during the pandemic that were not achieved, constrained by the distribution of health workers in various additional programs related to pandemic response so that several programs experienced a decline in services as a direct result of the concentration of activities on the pandemic response program.

The management of the Puskesmas is expected to be able to make proposals regarding the shortage of nutrition and public health workers (health workers). It is necessary to carry out regular monitoring and evaluation related to the fulfillment of health workers according to the number and type of health workers based on the needs of each health service program, not only based on the minimum standard of personnel at the Puskesmas.

Keywords : Health Manpower Management, Covid-19 Pandemic, Performance Indicators of Puskesmas

1. PENDAHULUAN

SPM juga diposisikan untuk menjawab isu-isu krusial dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, khususnya dalam pelayanan dasar yang bermuara pada terciptanya kesejahteraan masyarakat. Upaya ini sangat sesuai dengan apa yang secara normatif dijamin dalam konstitusi sekaligus untuk menjaga kelangsungan kehidupan berbangsa yang serasi, harmonis dan utuh dalam koridor Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). (Kemenkes, 2019).

Untuk memberikan pelayanan publik secara maksimal kepada masyarakat, yang berorientasi terhadap terwujudnya pelayanan publik yang prima, keberhasilan puskesmas dalam menjalankan programnya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang seimbang antara tenaga pengobatan disatu pihak dengan tenaga promotif dan preventif dipihak lain. Tetapi hingga saat ini masih banyak masalah yang dihadapi puskesmas terkait pengelolaan tenaga kesehatan diantaranya tentang distribusi SDM yang tidak merata. (Peraturan Menteri Kesehatan, 2019).

Penyelenggaraan Sistem Kesehatan Nasional (SKN) menyatakan bahwa sub sistem Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) sebagai pelaksana upaya kesehatan perlu mencukupi jumlah, jenis, dan kualitas, serta distribusi secara adil dan merata, sesuai tuntutan kebutuhan dari pembangunan kesehatan (Perpres RI, 2012). SDMK merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di lapangan, baik preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif juga merupakan unsur utama peningkatan

daya saing pelayanan kesehatan, serta tulang punggung upaya pelayanan kesehatan menghadapi peningkatan jumlah dan proporsi penduduk usia produktif dan lanjut usia di masa mendatang (Putri, 2017).

Data dari badan PPSDM Kesehatan Informasi SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, tahun 2022 diketahui bahwa di Provinsi Aceh terdapat 493 fasilitas pelayanan kesehatan dengan jumlah penduduk sebesar 5281314 jiwa, memiliki Rasio Tenaga Kesehatan terhadap Jumlah Penduduk (Per Provinsi) Per 100.000 Penduduk sebagai berikut : (1) Dokter umum dengan rasio 1:30, (2) Dokter gigi dengan rasio 1:6, (3) Perawat dengan rasio 1:220, (3) Bidan dengan rasio 1:232, (4) Farmasi dengan rasio 1:6, (5) Kesehatan masyarakat dengan rasio 1:39, (6) Kesehatan lingkungan dengan rasio 1:16, (7) Gizi dengan rasio 1:11, (8) Ahli Teknologi Laboratorium Medik dengan rasio 1:17. (Kementerian Kesehatan RI, 2022).

Berdasarkan data dari laporan kinerja Dinas Kesehatan Aceh tahun 2020, diketahui bahwa masih ditemukannya capaian indikator kinerja yang belum memenuhi target, beberapa diantaranya yaitu Indikator kinerja Angka Kematian Ibu melahirkan (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB). Pada periode 2017-2020 Angka Kematian Ibu melahirkan di Aceh menunjukkan tren fluktuatif. Angka Kematian Ibu melahirkan di Aceh tahun 2020 ini masuk dalam kategori kurang.. Sedangkan pada data angka Kematian Bayi di Aceh sampai dengan Akhir tahun 2020 telah mencapai 10/1000 LH.

Dinas Kesehatan Aceh menyatakan bahwa kendala utama dalam pencapaian kinerja indikator ini

sangat dipengaruhi oleh terbatasnya SDM dibidang kesehatan baik secara jumlah maupun belum meratanya distribusi tenaga medis serta pembinaan dan pengembangan kompetensi yang belum optimal. Salah satu dampak yang terjadi akibat hal tersebut yaitu menjadi kurangnya pelayanan kesehatan ibu dan anak yang sesuai standar, disebabkan tidak adanya peningkatan kapasitas bidan di desa-desa dalam tata laksana bayi baru lahir dan kurangnya pemahaman ibu dalam deteksi dini tanda bahaya janin. (Dinas Kesehatan Aceh, 2020).

sampai Mei 2022. Informan awal penelitian terdiri 4 orang yaitu Kepala UPTD Puskesmas Tanah Pasir, Kepala TU UPTD Puskesmas Tanah Pasir, Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian kualitatif untuk menganalisis Manajemen Ketenagaan Kesehatan terhadap Pencapaian Indikator Kinerja Puskesmas pada UPTD Puskesmas Tanah Pasir Kabupaten Aceh Utara berdasarkan standar yang berlaku. Waktu penelitian mulai bulan Desember 2021

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hubungan Pelayanan Pendaftaran dengan Rendahnya Kunjungan Pasien Rawat Jalan di RSUD dr. Fauziah Bireuen Tahun 2021.

Pertanyaan	Komponen	Keterangan Informan	Kesimpulan
1	Proses Perrekrutan tenaga kesehatan	Informan 1 : "Biasanya kami mengusulkan melalui Dinas, Dinas yang akan merekrut staf ataupun PNS yang kami butuhkan berdasarkan usulan yang kami usulkan ke Dinas jadi bisa melalui dana APBD, BOK itu Dinas yang merekrut, Puskesmas hanya mengusulkan saja" Informan 2 : "oh proses yang kita rekrut dari puskesmas itu semua harus kita melakukan pendataan melalui renbut jadi nanti kita membuat	UPTD Puskesmas Tanah Pasir mengajukan prioritas kebutuhan tenaga kesehatan sesuai dengan anggaran yang di susun oleh puskesmas dan dokumen perencanaan (RKA) kepada Dinas Kesehatan dan selanjutnya dari Dinas Kesehatan akan memasukkan ke keuangan daerah dan kemudian di ajukan ke pemerintah pusat untuk

		<p>usulan beberapa tenaga yang tidak ada di puskesmas” Informan 3 : “kita susun renbut dulu baru nanti kita membuat usulan tenaga puskesmas yang dibutuhkan” Informan 4 : “itu Dinas yang merekrut, kita hanya membuat rencana kebutuhan dan disusulkan ke dinas”</p>	<p>disetujui.</p>
2	<p>Jumlah tenaga kesehatan yang ada</p>	<p>Informan 1 : “Kurang lebih 117 orang yang terdiri dari 67 PNS dan kontrak, kemudian selebihnya itu sekitar 60 tenaga bakti sukarela yang seperti magang lah meraka di Puskesmas” Informan 2 : “jumlah tenaga pegai kita di puskesmas tanah pasir kalau sampai dengan pegawai ASN pegawai negeri itu sampai 51 orang, kontrak ada 4 orang, bakti itu mencapai 59 orang total karyawan kita semua 120 orang” Informan 3 : “kalau tenaga kesehatannya saja Kurang lebih 118 orang” Informan 4 : “118 orang, ada 55 PNS, 4 tenaga kontrak dan 59 tenaga bakti sukarela”</p>	<p>Jumlah tenaga kesehatan yaitu 118 orang, dengan rincian 55 PNS, 4 tenaga kontrak dan 59 tenaga bakti sukarela</p>
3	<p>Kondisi jenis petugas kesehatan</p>	<p>Informan 1 : “Kalau jenis petugas berdasarkan pendidikan itu kami sudah memenuhi PMK 43 tahun 2019, sedangkan jumlahnya yang kami belum memenuhi” Informan 2 : “kalau kita lihat dari semuanya sudah lengkap ya jenis tenaga kesehatannya cuma masih ada jenis ketatausahaan yang masih kurang, kalau misalnya pelayanan jenis kesehatan yang lain sudah cukup sesuai” Informan 3 : “semuanya sudah lengkap jenis tenaga kesehatannya” Informan 4 : “semuanya sudah lengkap”</p>	<p>Ketersediaan tenaga kesehatan berdasarkan jenis sudah sesuai standar PMK 43 tahun 2019.</p>

4	Ketersediaan anggaran untuk tenaga kesehatan	<p>Informan 1 : "Berdasarkan 3 sumber yaitu APBD, BOK dan JKN"</p> <p>Informan 2 : "Kalau anggaran saya juga kurang paham, karena itu di KTU, eh di bendahara seberapa yang kita inikan pertahun saya kurang paham"</p> <p>Informan 3 : "Berdasarkan 3 sumber yaitu APBD, BOK dan JKN"</p> <p>Informan 4 : "Berdasarkan 3 sumber yaitu APBD, BOK dan JKN"</p>	Ada 3 sumber anggaran untuk tenaga kesehatan yang tersedia yaitu APBD, BOK dan JKN
5	Perencanaan pemenuhan kebutuhan SDM Kesehatan	<p>Informan 1 : "Ada, setiap tahun kami membuat analisis kebutuhan / ABK, kemudian renbut/rencana kebutuhan itu yang kami sampaikan ke Dinas"</p> <p>Informan 2 : "ya karena setiap awal tahun kita akan membuat kebutuhan di Puskesmas yang InsyaAllah akan diberikan di tahun berikutnya, karena semua yang kita lakukan disini harus membuat perencanaan pemenuhan tenaga yang kita butuhkan di puskesmas"</p> <p>Informan 3 : "setiap tahun kami membuat analisis kebutuhan / ABK"</p> <p>Informan 4 : "ada rutin setiap tahun kami membuat analisis kebutuhan / ABK yang kemudian disampaikan ke dinas"</p>	Perencanaan pemenuhan kebutuhan SDM kesehatan dilakukan setiap tahun dengan melakukan analisis kebutuhan sebelumnya, kemudian penyusunan rencana kebutuhan SDM kesehatan
6	Proses penganggaran dalam perencanaan pengadaan tenaga kesehatan	<p>Informan 1 : "Kalau selama ini kami baru tahap pengusulan jadi tidak ada pemenuhan tenaga jadi dinas nanti yang akan memenuhi kebutuhan tersebut berdasarkan usulan yang kami lampirkan ke dinas"</p> <p>Informan 2 : "Kalau pengadaan tenaga kesehatan itu dari duk pertama, data usulan kesehatan yang dari puskesmas tersebut nanti baru kita buat renbut jadi semua yang kita butuhkan itu ya harus kita usulkan di tahun berikutnya"</p> <p>Informan 3 : "puskesmas hanya bertanggung jawab sebatas pengusulan saja,</p>	Puskesmas membuat perencanaan pengadaan tenaga kesehatan dalam bentuk usulan kebutuhan yang kemudian diusulkan ke dinas terkait.

		<p>untuk penganggaran ataupun proses pengadaan semuanya Merupakan tanggung jawab dinas”</p> <p>Informan 4 : ”kami hanya menyusun rencana kebutuhan lalu diusulkan ke dinas”</p>	
7	<p>Pengetahuan tentang standar ketenagaan minimal berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019</p>	<p>Informan 1 : ”Tau, itu apa namanya PMK 43 kan perubahan dari PMK 75 tahun 2014, jadi sebenarnya sama saja jadi saya tau saja yang menjadi standar di puskesmas tentang ketenagaan”</p> <p>Informan 2 : ”ya saya tau”</p> <p>Informan 3 : ”ya saya tau”</p> <p>Informan 4 : ”ya saya tau”</p>	<p>Semua informan mengetahui standar ketenagaan minimal berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019</p>
8	<p>Kesesuaian jumlah tenaga Kesehatan di puskesmas Tanah Pasir saat ini sudah sesuai standar ketenagaan minimal berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019</p>	<p>Informan 1 : ”sudah mencukupi kalau jumlah, cuma ada beberapa jenis, kalau jumlah sudah melebihi kami dari yang distandartkan”</p> <p>Informan 2 : ”kalau kesesuaian sudah sesuai tetapi yang kita lihat di puskesmas ini masih berlebih, lebih dari standar itu”</p> <p>Informan 3 : ”sudah sesuai”</p> <p>Informan 4 : ”sudah sesuai lah”</p>	<p>Jumlah tenaga Kesehatan di puskesmas Tanah Pasir saat ini sudah sesuai standar ketenagaan minimal berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019</p>
9	<p>Kesesuaian jenis tenaga Kesehatan di puskesmas Tanah Pasir saat ini sudah sesuai standar ketenagaan minimal berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019</p>	<p>Informan 1 : ”jenisnya sudah, jenis ketenagaan, semua sudah kecuali gizi sebenarnya sudah ada 1 orang tapi sebenarnya kami butuhnya 2 orang, jadi berdasarkan jenis sudah cukup tapi jumlah masing2 jenis itu yang masih kurang, salah satunya itu tenaga gizi, jadi kami butuhnya 2 baru tersedia 1”</p> <p>Informan 2 : ”sudah sesuai, jenis tenaga kesehatannya sudah sesuai yang dibutuhkan sesuai dengan PMK 43 tahun 2019”</p> <p>Informan 3 : ”sudahlah, sudah sesuai”</p> <p>Informan 4 : ”selama ini sudah sesuai”</p>	<p>Jenis tenaga Kesehatan yang tersedia di puskesmas Tanah Pasir saat ini sudah sesuai standar ketenagaan minimal berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019</p>
10	<p>Pemenuhan kebutuhan</p>	<p>Informan 1 : ”sebenarnya sudah mencukupi</p>	<p>Tenaga kesehatan dalam semua program</p>

<p>tenaga kesehatan dalam semua program kesehatan</p>	<p>tapi karna masa pandemi seperti ini jadi ada terpusat pada 1 program banyak terpusat pada program vaksinasi dan penanggulangan pandemi makanya banyak keteter di program lain karena prioritasnya kesitu jadi banyak terserap tenaga ke penanggulangan pandemi dan vaksinasi” Informan 2 : “kalau jumlah dan jenis tenaga kesehatan di puskesmas saat ini sudah sesuai dan sudah tercover untuk semua program di puskesmas sesuai dengan jumlah pegawainya” Informan 3 : “dari segi jumlah dan jenis berdasarkan karakteristik pendidikannya sudah memenuhi untuk pelaksanaan program pada masa sebelum pandemi, cuma sedikit kewalahan di awal penyesuaian program di masa pandemi saja kemaren itu” Informan 4 : “sebenarnya sudah mencukupi tapi karna masa pandemi seperti ini jadi ada program percepatan penanggulangan pandemi kan, jadi perlu penambahan kembali untuk beberapa jenis tenaga kesehatan seperti tenaga, kesling, gizi”</p>	<p>kesehatan terpenuhi</p> <p>sudah</p>
<p>Kendala dalam pemenuhan jumlah dan kualitas tenaga kesehatan</p>	<p>Informan 1 : “memang ada kendala dilapangan misalnya saja kompetensi petugas, jadi ada beberapa petugas kami yang baru dan memegang program itu baru jadi tentu sangat perlu bimbingan ataupun pelatihan sehingga dia bisa menguasai program tersebut tetapi dalam prosesnya selama ini kami selalu mengusulkan pelatihan sehingga dinas juga merespon setiap tahunnya mereka juga melakukan pelatihan² untuk pengelola program yang baru ataupun yang lama atau disebut dengan refresing lah, mereka melakukan refreshing untuk tenaga² kesehatan di puskrsmas” Informan 2 : “itu pernah terjadi di tahun 2020,</p>	<p>Tidak ditemukan</p> <p>Kendala dalam pemenuhan jumlah dan kualitas tenaga kesehatan</p>

11

kita juga kekurangan tenaga kesehatan ya terutama kesling, apoteker, farmasi itu yang sangat kewalahan kemaren itu, dan kami sudah menyurati ke dinas dan Alhamdulillah saat ini tenaga yang kami sebutkan tadi sudah ditempatkan di puskesmas tanah pasir”

Informan 3 :

“kendala belum ada ya..karena dinas cepat menanggapi kalau kita adakan pengusulan”

Informan 4 :

“kalau pemenuhan jumlah tenaga kesehatan gak ada kendala ya, puskesmas tinggal mengusulkan ke dinas”

12	<p>Cara mengatasi kekosongan tenaga kesehatan yang sedang tugas belajar atau mutasi</p>	<p>Informan 1 : "kalau misalnya ada penggantinya, misalnya pendidikannya itu ada beberapa orang misalnya bidan atau perawat yang jumlahnya banyak itu kami tidak ada kendala, tapi bila jumlahnya terbatas contohnya misalnya gizi cuma satu orang bila dimutasi tentu terjadi kekosongan di puskesmas dan itu yang menjadi kendala walaupun salah satu alternatifnya kami lakukan pendelegasian atau orientasi pasa petugas yang lain, misalnya bidan menggantikan posisi gizi untuk sementara tapi itu belum menjadi solusi yang baik karena pendidikannya yang belum sesuai, jadi kami kalau tenaga² yang terbatas jumlahnya kami memohon kepada kepala dinas untuk tidak dilakuka mutasi ke puskesmas lain sebelum ada pengganti yang sesuai" Informan 2 : "kalau ada karyawan yang sekolah kita harus melihat dulu sekolahnya jarak jauh atau biasa dekat, jadi disini sebelum beliau mengajukan ke kami itu setidaknya kami harus ada serah terima pada penggantinya, jadi kalau nanti ada kendala jadi penggantinya bisa mengambil alih untuk sementara" Informan 3 : "biasanya sebelum di mutasi atau sebelum tugas belajar akan disiapkan dulu penggantinya" Informan 4 : "sebelum di mutasi atau sebelum tugas belajar akan disiapkan dulu penggantinya, begitu standarnya"</p>	<p>Cara mengatasi kekosongan tenaga kesehatan yang sedang tugas belajar atau mutasi adalah dengan menyiapkan pengganti dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai sebelum pegawai dimutasikan ataupun diberikan ijin tugas belajar</p>
13	<p>Gambaran capaian Indikator Kinerja Puskesmas</p>	<p>Informan 1 : "semasa pandemi ini memang banyak penurunan di beberapa program terutama imunisasi itu tidak mencapai jadi salah satu strategi kami tetap melakukan monitoring dan evaluasi pertiga bulan, melakukan logmin setiap bulannya, membahas dengan lintas program dan juga lintas sektor melalui logmin triwulan melakukan komitmen ataupun terobosan²</p>	<p>Pada masa pandemi cukup banyak Indikator kinerja SPM yang tidak tercapai, terkendala pada pemusatan kegiatan pada program penanggulangan pandemi, kurangnya dukungan masyarakat dalam menggunakan layanan akibat rasa takut yang muncul dimasa pandemi dan</p>

yang bisa menunjang atau meningkatkan pencapaian jadi setiap 3 bulan sekali melakukan monev dan bulannya melakukan logmin bulanan dan 3 bulan sekali melakukan koordinasi dengan lintas sektor melalui logmin lintas sektor dan pada akhir tahun 6 bulan sekali kami melakukan penilaian kinerja sehingga bisa dengan cepat untuk mengejar 6 bulan berikutnya apa yang bisa kami lakukan semaksimal mungkin sehingga pencapaiannya itu naik jadi itulah strategi kami setiap tahunnya sehingga bisa meningkatkan ataupun membuat perencanaan ke tahun depannya. Mudah2an dengan semangat baru pandemi ini bisa cepat berlalu sehingga masing2 petugas bisa fokus kepada masing2 programnya karena masyarakat juga kurang dukungannya karena mereka juga takut ya dengan kondisi pandemi ini jadi dengan susahny kita berkunjung ke rumah, kontak langsung dengan mereka, jadi itu juga membatasi proses dalam menjalankan program tersebut jadi masyarakat bisa kembali normal sehingga masyarakat bisa kembali seperti dulu bisa lebih mendukung terutama di UKM”

Informan 2 :

”indikatornya hampir semua program mempunyai kita masing2 indikator ada sebagian indikator yang belum selesai sampai saat ini sehingga kita akan melakukan bimbingan lebih lanjut’

Informan 3 :

Cukup banyak indikator yang tidak tercapai di kondisi pandemi ini”

Informan 4 :

”berdasarkan Indikator SPM ya ada beberapa yang belum tercapai, apalagi dimasa pandemi ini, makin banyak indikator yang belum tercapai”

Tahapan perencanaan pemenuhan kebutuhan SDM kesehatan di UPTD Puskesmas Tanah Pasir yang

dilakukan setiap tahun yaitu dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan, kemudian berdasarkan data analisis

tersebut dilakukan penyusunan rencana kebutuhan SDM kesehatan. Rencana kebutuhan tersebutlah yang kemudian diusulkan ke dinas kesehatan untuk ditindaklanjuti dengan pelaksanaan rekrutmen tenaga kesehatan yang dilaksanakan oleh dinas kesehatan.

Berdasarkan telaah dokumen diketahui bahwa jumlah tenaga kesehatan yang ada di UPTD Puskesmas Tanah Pasir yaitu sebanyak 118 orang, dengan rincian 55 PNS, 4 tenaga kontrak dan 59 tenaga bakti sukarela. Hasil wawancara dengan informan menunjukkan ketersediaan tenaga kesehatan berdasarkan jenis dan jumlah di puskesmas Tanah Pasir saat ini sudah sesuai standar ketenagaan minimal berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019.

Hingga saat ini pelaksanaan penganggaran dalam perencanaan pengadaan tenaga kesehatan masih dilaksanakan di Dinas Kesehatan. Berdasarkan keterangan dari Informan diketahui bahwa Ada 3 sumber anggaran untuk tenaga kesehatan yang tersedia yaitu APBD, BOK dan JKN.

Capaian SPM disesuaikan dengan PMK No. 43 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Minimal Kesehatan dengan 12 indikator kinerja antara lain cakupan ibu hamil mendapatkan pelayanan antenatal sesuai standar, cakupan ibu bersalin mendapatkan pelayanan persalinan sesuai standar, cakupan bayi baru lahir mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar, cakupan balita mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar, cakupan skrining kesehatan usia pendidikan dasar sesuai standar, cakupan skrining kesehatan usia 15-59 tahun sesuai standar, cakupan

skrining kesehatan usia 60 tahun ke atas sesuai standar, cakupan penderita hipertensi mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar, cakupan penderita diabetes mellitus mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar, cakupan orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar, cakupan orang dengan TB mendapatkan pelayanan TB sesuai standar dan orang yang berisiko terinfeksi HIV mendapatkan pemeriksaan HIV sesuai standar.

KESIMPULAN

1. Manajemen Ketenagaan Kesehatan di UPTD Puskesmas Tanah Pasir sudah menggunakan Standar Ketenagaan Minimal berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019 dalam penetapan jumlah dan jenis tenaga kesehatan hanya saja dalam pemenuhan tenaga kesehatan dalam semua program masih kekurangan tenaga gizi dan kesehatan masyarakat (tenaga kesling). Hal ini disebabkan oleh kondisi pandemi yang mengharuskan UPTD Puskesmas untuk membuat program tambahan dalam hal penanggulangan pandemi Covid-19 sehingga ada beberapa tenaga kesehatan yang dialih fungsikan dalam program vaksinasi termasuk beberapa tenaga kesehatan yang selama ini bertugas sebagai tenaga gizi dan kesling.
2. Cukup banyak Indikator Kinerja SPM pada masa pandemi yang tidak tercapai, terkendala pada pendistribusian tenaga kesehatan pada berbagai program tambahan

terkait penanggulangan pandemi sehingga beberapa program mengalami penurunan layanan sebagai akibat langsung dari pemusatan kegiatan pada program penanggulangan pandemi, selanjutnya kurangnya dukungan masyarakat dalam menggunakan layanan akibat rasa takut yang muncul dimasa pandemi dan keterbatasan petugas kesehatan untuk melaksanakan kunjungan langsung ke rumah dan kontak langsung dimasa pandemi.

Capaian Indikator Kinerja Puskesmas di Kabupaten Ketapang Tahun 2019. *Jurnal PRAXIS | Vol. 3 | No. 1 | September 2020*

Layla Septy Reviana, (2018). Analisis Kebutuhan Sdm Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 Di Puskesmas Kanor Kabupaten Bojonegoro Tahun 2018. Skripsi. Program Studi Kesehatan Masyarakat Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun

DAFTAR PUSTAKA

Asmiita Sinadia, Marthen Kimbal, Gustaf Undap. (2018). Peran Dinas Kesehatan Dalam Penyediaan Logistik Di Puskesmas Kecamatan Manganitu. Eksekutif Issn : 2337 - 5736 *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Volume 1 No. 1 Tahun 2018 Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi*

Fahlevi, & Iqbal, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Petugas Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Peureumeue Kabupaten Aceh Barat. *Prosiding Seminar Nasional IKAKESMADA, 256-265.*

Hapsari, T. D. (2018). Indeks Pembangunan Masyarakat. In *Indeks Pembangunan Masyarakat.* Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan.

Jessica Christanti; Megi Juliantini. (2020). Analisis Ketersediaan Tenaga Kesehatan Terhadap

Nuzulul Putri, Ernawaty Ernawaty, Thinni Nurul R., Hario Megatsari, (2017). Kemampuan Instrumen Penilaian Kinerja Puskesmas dalam Mengakomodasi Implementasi Fungsi Puskesmas. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia Universitas Hasanuddin.* DOI: 10.30597/mkmi.v13i4.1061.

Permenkes RI Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 1 (2019).

Permenkes 4/2019 Tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan

Permenkes RI nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan

Permenkes RI Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan

Permenkes RI Nomor 25 Tahun 2014
tentang Upaya Kesehatan Anak

Profil Kesehatan Dinas Kesehatan
Provinsi Aceh Tahun 2020

Purwaningrum, S. N. (2018). Analysis
Of Health Personnel Availability In
The Achievement Of Health
Centers Performance
Indicators Jurnal: Buletin Media
Informasi Kesehatan.

R. Husein. (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," Fakultas
Kesehatan Masyarakat Universitas
Indonesia, Jakarta.