BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia Kesehatan dapat dikatakan merupakan “jantung” dari Sistem Kesehatan Nasional. Tanpa adanya tenaga yang menggerakkan maka pelayanan kesehatan tidak akan berjalan seperti yang diharapkan.

Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Sumber daya dibidang kesehatan tersebut meliputi tenaga kesehatan,fasilitas pelayanan kesehatan, perbekalan kesehatan, serta teknologi dan produk teknologi.

Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan menjadi salah satu sumber daya dibidang kesehatan yang sangat strategis. Ketersediaan SDM yang tidak mencukupi, baik jumlah, jenis, dan kualifikasi serta distribusi yang tidak merata tentunya menimbulkan dampak terhadap sistem pelayanan kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan terutama di tingkat pertama dalam hal ini Puskesmas.

Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 21 ayat (1) Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan itu bahwa ”Pemerintah mengatur perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, pembinaan dan pengawasan mutu tenaga kesehatandalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan.

Begitupun halnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 67 tahun 2019 pasal3 tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan menyatakan bahwa pengelolaan tenaga kesehatan meliputi upaya perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, dan pembinaan pengawasan, pengelolaan harus dilakukan secara sistematis.

Dalam hal ini yang paling penting adalah bagaimana penempatan atau distribusi tenaga fungsional kesehatan di fasilitas kesehatan utamanya Puskesmas berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan yang berlaku. Tidak adanya koordinasi yang baik antara Badan Kepegawaian Daerah dengan instansi terkait dalam hal ini Dinas Kesehatan dapat saja menimbulkan distribusi tenaga fungsional kesehatan tidak merata dan tidak sesuai standar serta kebutuhan Puskesmas, oleh karena itu perlu dilakukan upaya penataan mengenai sistem penempatan tenaga fungsional kesehatan dengan baik.

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 tahun 2019 tentang Puskesmas, dimana telah diatur mengenai standar SDM Kesehatan di Puskesmas berdasarkan kategori serta status Puskesmas, yaitu Puskesmas non rawat inap dan Puskesmas Rawat Inap, baik di kawasan perkotaan, pedesaan maupun terpencil dan sangat terpencil.

Adanya berbagai kepentingan di daerah dapat menyebabkan penempatan atau distribusi tenaga dapat saja dilakukan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.Terdapat kondisi di mana penyebaran tenaga fungsional kesehatan yang tidak merata yaitu ada puskesmas perkotaan yang memiliki

tenaga fungsional melebihi standar dan kriteria puskesmas, dan ada puskesmas yang sangat kekurangan tenaga fungsional kesehatan tersebut. Distribusi tenaga fungsional yang tidak merata di Puskesmas dan tidak sesuai dengan kebutuhan, tentunya dapat menyebabkan terganggunya pelayanan kesehatan di Puskesmas. Disamping itu adanya intimidasi dari berbagai penentu kebijakan yang memiliki kepentingan politik sebagai faktor penyebab hal tersebut terjadi.

Dalam penempatan tenaga kesehatan di puskesmas terpencil sering menemui kendala. Faktor geografis merupakan kendala utama karena jarak puskesmas dengan tempat tinggal sangat jauh, sehingga tenaga yang ditempatkan disana merasa berat dan penuh pertimbangan untuk kesana, kalaupun terpaksa harus kesana, mereka tiba ditempat tugas sangat terlambat, kemudian setelah tiba ditempat tugas, belum lama bertugas sudah berusaha untuk minta pindah ke Puskesmas lain.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam memberikan keputusan tidak independen karena adanya intervensi dan tekanan dari *stakeholders* didaerah yang menginginkan keluarganya ditempatkan di Puskesmas Perkotaan. Sebagai contoh adanya memo dari seorang pejabat dalam berkas permohonan calon PNS yang sebelumnya telah dibuatkan pada pengusulan e-Formasi CPNS penempatan ke Puskesmas terpencil, akan tetapi karena adanya memo yang berisi agar tenaga kesehatan bersangkutan ditempatkan dipuskesmas

perkotaan dengan alasan tertentu.(Data kepegawaian dinas kesehatan kota palopo tahun 2020).

Berbagai permasalahan ini menunjukkan bahwa pentingnya sistem penataan penempatan tenaga fungsional kesehatan di Puskesmas yang lebih baik sehingga sesuai standar yang telah ditentukan dan berdasarkan kebutuhan pelayanan kesehatan di Puskesmas, oleh karena itu dalam hal ini sangat di perlukan analisis bagaimana implementasi kebijakan terkait standar tenaga kesehatan dalam sistem penempatan tenaga fungsional kesehatan di Puskesmas dapat berjalan dengan baik berdasarkan ketentuan yang ada.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah bagaimana implementasi kebijakan tentang sistem penempatan sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas lingkup Dinas Kesehatan Kota Palopo dapat berjalan sesuai dengan mekanisme aturan yang ada.

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa bagaimana pelaksanaan kebijakan terkait standar ketenagaan dalam sistem penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan di Puskesmas Lingkup Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengetahuan bagaimana penerapan kebijakan tentang standar ketenagaan dalam sistem penempatan SDM kesehatan di puskesmas lingkup kota palopo

2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi Dinas Kesehatan Kota Palopo yaitu penempatan tenaga fungsional kesehatan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalamperaturan yang berlaku, pelayanan kesehatan kepada masyarakat berjalan dapat berjalan secara optimal, dan berkesinambungan.