

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada tahun 2006, World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Standar SDM Puskesmas mensyaratkan sarjana kesehatan masyarakat, gizi, fisioterapi, dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi, perawat, bidan, perawat gigi, apoteker, dan asisten apoteker (WHO, 2006).

Menurut Profil Kesehatan Indonesia yang diturunkan dari Sistem Informasi SDM Kesehatan (SISDMK), 39,6 persen puskesmas telah memiliki 9 (sembilan) jenis tenaga kesehatan yang layak, yaitu: 1. Dokter (primer) perawat) dokter gigi Perawat 4. 5. Bidan Tenaga kesehatan masyarakat Tenaga sanitasi lingkungan Ahli teknologi laboratorium medik 9. Tenaga gizi apoteker. Apabila dari masing-masing jenis tenaga kesehatan terdapat minimal satu orang, maka Puskesmas dianggap memadai dan memenuhi persyaratan yang diperlukan. Menurut standar yang ditetapkan oleh provinsi di Sumatera Utara pada tahun 2020, 27,6% puskesmas melaporkan tidak termasuk dalam standar tertinggi atau posisi terendah di antara sembilan jenis tenaga kesehatan (KEMENKES RI, 2020).

Di puskesmas non rawat inap, Dinas Kesehatan DKI Jakarta mewajibkan tenaga kesehatan memiliki minimal satu dokter, sedangkan puskesmas rawat inap minimal memiliki dua dokter. Sebuah puskesmas dianggap memiliki jumlah perawat yang cukup jika memiliki minimal 5 perawat non rawat inap dan minimal 8 perawat rawat inap—persyaratan minimum untuk puskesmas baik di perkotaan maupun pedesaan. Ahli gizi bekerja untuk para profesional kesehatan ini.

Kesehatan Masyarakat dan Kesehatan Lingkungan Harus ada setidaknya satu orang Ahli Gizi, satu orang Ahli Kesehatan Lingkungan, dan satu orang Ahli Kesehatan Masyarakat di Puskesmas. membantu puskesmas dan fasilitas kesehatan lainnya dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia—keterampilan fisik, teknik biomedis, ahli laboratorium medis, dan staf farmasi—juga diperlukan untuk memberikan bantuan. Puskesmas wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya satu orang Teknisi Medis, satu orang Tenaga Keahlian Fisik, satu orang Tenaga Teknik Biomedis, dan satu orang Tenaga Ahli Laboratorium Medis. Apoteker dan asisten apoteker merupakan tenaga kefarmasian (Dinkes DKI Jakarta, 2018)

Setidaknya satu dokter harus bekerja di puskesmas non rawat inap, menurut Dinas Kesehatan Provinsi Sumut, Di daerah perkotaan, pedesaan, terpencil, dan sangat terpencil, kondisi ini merupakan syarat minimum. (Dinas Kesehatan Sumut, 2020)

Puskesmas Teladan merupakan salah satu puskesmas yang sumber daya manusianya memenuhi standar Kementerian Kesehatan. Puskesmas Teladan memiliki 54 pegawai, dua di antaranya bekerja di bagian kebersihan dan keamanan dan satu orang di fungsi umum. Terdiri dari satu dokter spesialis, tujuh dokter umum, tiga dokter gigi, empat belas perawat, satu perawat gigi, enam bidan, tiga ahli gizi, satu sanitarian, empat SKM, tiga analis, satu apoteker, dua asisten apoteker, satu fisioterapis, dan empat tenaga administrasi. staf kesehatan. (Puskesmas Teladan, 2018)

Di Puskesmas Pelabuhan Sambas terdapat 77 SDM yang terdiri dari 4 tenaga medis, 19 perawat, 29 bidan, 7 tenaga kesehatan masyarakat, 3 tenaga farmasi, 2 tenaga kesling, 4 tenaga gizi, 2 tenaga analisis lab staf, dan 2 staf pendukung. (Puskesmas Pelabuhan Sambas, 2022).

Temuan survei awal peneliti, temuan wawancara peneliti dengan kepala puskesmas, dan temuan data puskesmas yang disajikan di atas mengungkapkan sejumlah masalah dengan puskesmas. Ada beberapa pegawai puskesmas yang tidak disiplin waktu dengan berbagai alasan. Akibatnya, banyak pasien yang harus menunggu terlalu lama untuk berobat, yang menyebabkan mereka menjadi iritasi. Kepala puskesmas sudah memperingatkan pegawai yang terlambat, namun pegawai tetap yang tidak disiplin tepat waktu tetap saja terlambat. Untuk mengatasi masalah ini, kepala puskesmas meminta agar pegawai puskesmas yang tidak disiplin tepat waktu mengikuti pelatihan Dinas Kesehatan tentang pentingnya disiplin waktu. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah pelatihan SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Pelabuhan Sambas Kota Sibolga berdasarkan permasalahan tersebut diatas.

1.2. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini yang didasarkan pada latar belakang masalah: Apakah tenaga kerja Puskesmas Pelabuhan Sambas Kecamatan Sibolga Kabupaten Sambas Kota Sibolga mendapatkan manfaat dari pelatihan sumber daya manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pegawai Pelabuhan Sambas dipengaruhi oleh pelatihan SDM.

1.3.2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pelatihan SDM yang diikuti pegawai Puskesmas Pelabuhan Sambas
- b. Mengetahui produktivitas kerja pegawai Puskesmas Pelabuhan Sambas
- c. Mengetahui pelatihan apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Puskesmas Pelabuhan Sambas

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Membawa ide atau teori baru ke dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan dampak pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja.
- b. Untuk referensi peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah pada saat Balai Kesehatan Pelabuhan Sambas mengadakan pelatihan
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti

Para peneliti dapat menggunakan pengalaman ini untuk memanfaatkan apa yang telah mereka pelajari di perguruan tinggi.

1.4.4. Manfaat Bagi Pembaca

Bagi peneliti selanjutnya, skripsi ini dapat menjadi informasi dan sumber referensi, khususnya yang mempelajari kesehatan masyarakat di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN