



Analisis Efektivitas Penggunaan Aplikasi Rencana Kebutuhan terhadap Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di RSUD Asy Syifa Sumbawa Barat

Joko Purwanto¹, Umar², Jasardi Gunawan³

^{1,2,3}Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

E-mail: jkpksb@gmail.com, umar@uts.ac.id, jasardi.Gunawan@uts.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-12-03 Revised: 2023-01-15 Published: 2024-02-07 Keywords: <i>Application; RENBUT; SDMK.</i>	The aim of this research is to determine the implementation of the use of the Renbut 4.0 application in planning health human resource needs at Asy Syifa Hospital, West Sumbawa and to determine the effectiveness of using the Renbut 4.0 application for planning health human resource needs in improving the quality of health services at Asy Syifa Hospital, West Sumbawa. This type of research uses a descriptive quantitative research method through a systems approach, namely input, process and outcome of health services in hospitals which is divided into 2 stages, namely stage I quantitative by filling in a questionnaire followed by stage II qualitative namely in-depth interviews, documentation and observation. The results of research regarding the effectiveness of HRK planning using the RENBUT 4.0 application in terms of planning objectives found that 50% of respondents rated it as effective, as well as regarding the integration of personnel in the health sector, it was considered effective by 58.3% of respondents, while for the competency of some respondents or 50% they still considered it less effective regarding selection. competence in planning where planning is carried out from upstream to downstream through online analysis where there is a need for insufficient staff, including nursing staff, environmental health workers, nutrition workers, pharmacy workers, blood bank technicians and administrative staff who are temporarily filled by other workers who get double job, planning integration was found to be inadequate for health workers in accordance with their competence, the success of existing health human resources planning was competent and legal with all its limitations able to provide quality services by maximizing existing staff.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-12-03 Direvisi: 2023-01-15 Dipublikasi: 2024-02-07 Kata kunci: <i>Partisipasi; Masyarakat; Efektivitas; Pencegahan; Narkotika.</i>	Tujuan penelitian ini adalah mengetahui implementasi penggunaan Aplikasi Renbut 4.0 terhadap perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan di RSUD Asy Syifa Sumbawa Barat dan mengetahui efektivitas penggunaan aplikasi Renbut 4.0 terhadap perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Asy Syifa Sumbawa Barat. Jenis Penelitian penelitian menggunakan metode penelitian Kuantitatif Deskriptif melalui pendekatan sistem yaitu <i>input</i> , proses dan <i>outcome</i> pelayanan kesehatan di rumah sakit yang dibagi 2 tahap yaitu tahap I kuantitatif dengan pengisian <i>kuisisioner</i> dilanjutkan tahap II kualitatif yakni wawancara mendalam, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian terkait efektivitas perencanaan SDM menggunakan aplikasi RENBUT 4.0 dari segi tujuan perencanaan didapati 50% responden menilai efektif begitu pula terkait integrasi tenaga dalam bidang kesehatan dinilai efektif oleh 58,3% responden sedangkan untuk kompetensi beberapa responden atau 50% masih menilai kurang efektif terkait pemilihan kompetensi dalam perencanaan dimana perencanaan dilakukan usulan dari hulu ke hilir melalui analisis secara online dimana terdapat kebutuhan tenaga yang kurang diantara lain tenaga perawat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga kefarmasian, teknisi bank darah dan tenaga administrasi yang sementara diisi tenaga lain yang mendaapt <i>double job</i> , integrasi perencanaan didapati tenaga kesehatan belum cukup terpenuhi sesuai dengan kompetensinya, keberhasilan perencanaan SDM kesehatan yang ada di kompeten dan legal dengan segala keterbatasannya mampu memberikan pelayanan yang mutu pelayanan dengan memaksimalkan tenaga yang ada.
I. PENDAHULUAN Mutu terhadap pelayanan kesehatan penting untuk terus diukur dan dipantau untuk mendorong peningkatan (Huriati et al., 2022).	Pengukuran dan pemantauan bergantung pada data yang akurat, tepat waktu dan dapat ditindaklanjuti (Cahyono & Sucahyo, 2020). Integrasi upaya pengukuran global dan nasional

sangat penting untuk memastikan bahwa negara mengumpulkan data yang penting dan menggunakan data tersebut untuk mengubah dan meningkatkan sistem pelayanan kesehatan, hasil pengukuran dalam bentuk pelaporan terutama yang berhubungan dengan sistem keselamatan pasien (Mawarni, 2019).

Mutu pelayanan kesehatan adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk serta penyelenggaraannya sesuai dengan standar dan kode etik profesi (Rensi, 2019). Tercatat dari sistem pelaporan keselamatan pasien tersebut dapat diketahui bahwa beberapa kejadian buruk telah terjadi terutama karena kualitas perawatan yang buruk (Pratama et al., 2021). WHO memperkirakan bahwa 303.000 ibu dan 2,7 juta bayi baru lahir meninggal setiap tahun pada saat persalinan, dan banyak lagi yang terkena penyakit yang dapat dicegah (Maryani, 2019). Selanjutnya, tercatat sekitar 2,6 juta bayi lahir mati setiap tahun (Lawn et al., 2016). Di negara berpenghasilan tinggi, satu dari 10 pasien terkena dampak buruk selama pengobatan. Tujuh dari 100 pasien yang dirawat di kemungkinan akan tertular infeksi terkait perawatan kesehatan di negara-negara berpenghasilan tinggi, sedangkan di negara berkembang adalah satu dari 10 pasien (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2017)

Rumah sakit sebagai salah satu tempat pelayanan kesehatan perorangan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan (Sesrianty et al., 2019). Pada hakekatnya berfungsi sebagai tempat untuk meningkatkan status kesehatan individu sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan dan kesehatan manusia pada umumnya (Alhidayah et al., 2020). Sebagai organisasi dengan karakteristik yang kompleks, dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, tidak cukup jika hanya menawarkan layanan dengan konsep asal selamat tetapi perlu menawarkan hasil yang maksimal yang memberikan kepuasan dengan standar profesi yang tinggi (Ditjen yankes, 2017).

Layanan kesehatan yang berkualitas harus: efektif dengan menyediakan layanan perawatan kesehatan berbasis bukti bagi mereka yang membutuhkannya; aman dengan menghindari bahaya bagi orang-orang yang menjadi tujuan perawatan; berpusat pada orang dengan memberikan perawatan yang menanggapi preferensi, kebutuhan dan nilai individu, dalam

layanan kesehatan yang diatur di sekitar kebutuhan orang; tepat waktu dengan mengurangi waktu tunggu dan terkadang penundaan yang merugikan baik bagi yang menerima maupun yang memberi perhatian; adil dengan memberikan kualitas perawatan yang sama tanpa memandang usia, jenis kelamin, ras, etnis, lokasi geografis, agama, status sosial-ekonomi, bahasa atau afiliasi politik; terintegrasi dengan memberikan perawatan yang terkoordinasi lintas tingkatan dan penyedia serta menyediakan berbagai layanan kesehatan selama hidup; dan efisien dengan memaksimalkan manfaat sumber daya yang tersedia dan menghindari pemborosan (WHO, 2018)

Tenaga kesehatan mempunyai peran sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan agar dapat menyelesaikan masalah krisis ketenagaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan dalam menetapkan kebijakan manajemen SDM. Pembangunan di bidang kesehatan merupakan salah satu bagian terpenting dari tujuan pembangunan nasional yaitu guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya yaitu dengan memberikan pelayanan kesehatan secara luas, merata dan akses pelayanan dapat terjangkau, baik oleh masyarakat di perkotaan dan di perdesaan.

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh menurut pengelolaan tenaga kesehatan bahwa perlu adanya penyusunan perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan yang mempunyai tujuan untuk memberikan acuan bagi setiap satuan kerja dimulai dari tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, dan nasional. Dalam melaksanakan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan dapat dilakukan melalui Aplikasi Renbut (Peraturan Pemerintah RI Nomor 67 Tahun 2019). Perkembangan yang terjadi pada saat ini yaitu adanya pembaharuan sistem Aplikasi Perencanaan Kebutuhan SDM (RENBut) versi terbaru 4.0 pada tahun 2020 yang sudah dilengkapi dengan metode Single Sign On (SSO). Sehingga diharapkan dari fasilitas kesehatan khususnya puskesmas harus mempunyai akun yang terdaftar di Sosialisasi Aplikasi Sistem Informasi SDM Kesehatan (SISDMK) terlebih dahulu, sehingga jika pengguna mengakses Aplikasi Renbut 4.0 terdapat fitur untuk login menggunakan akun SISDMK dengan cara mengisi username dan password dengan kode Puskesmas sesuai kode yang ada pada SISDMK, yang dapat diakses melalui (Browser, Google Chrome, Mozilla Firefox, dll) dengan melalui alamat

Kemenkes <http://www.renbut.kemkes.go.id/>. Perencanaan kebutuhan baik jumlah maupun jenis tenaga kesehatan di diperhitungkan berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) kesehatan berbagai cara dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu meliputi jumlah pelayanan kesehatan yang diselenggarakan, jumlah penduduk dan persebarannya, karakteristik kawasan wilayah kerja, luas wilayah kerja, ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lainnya di wilayah kerja, dan pembagian waktu kerja untuk memenuhi permintaan dan persediaan SDM di masa yang akan datang (Hasanah et al., 2022). Dalam perkembangannya pembaharuan sistem Aplikasi Perencanaan Kebutuhan SDM (RENBut) versi terbaru 4.0 pada tahun 2020 yang sudah dilengkapi dengan metode Single Sign On (SSO) dalam perencanaan SDM kesehatan (Zainatunngtias & Prasastin, 2022). Sehingga diperlukan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan yang berkompetensi berdasarkan tamatan dalam kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan yang memuat didalamnya tugas pokok dan fungsi sesuai dengan pelaksanaan kebijakan standar nasional. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. sehingga perlunya dilakukan penelitian tentang "Analisis Efektivitas Penggunaan Aplikasi Renbut 4.0 Terhadap Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan di RSUD Asy Syifa Sumbawa Barat"

Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya (Ambia, 2018). Menurut James L Gibson dalam Yuniningsih & Kharisma, (2017) efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan dari upaya bersama. Selain itu efektivitas merupakan pengukuran tingkat keberhasilan dari suatu organisasi, kegiatan ataupun program dalam mencapai tujuan yang sesuai dan telah ditetapkan melalui sebuah konsep yang disebut konsep efektivitas. Konsep efektivitas dapat dilakukan sebagai upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi. Konsep ini merupakan salah satu faktor untuk memberikan informasi yang membantu pengambilan keputusan apakah suatu organisasi perlu melakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Menurut Gibson (1985) dalam Yuniningsih

& Kharisma, (2017) memandang bahwa konsep keefektifan organisasi dari tiga prepektif, yaitu keefektifan individu, keefektifan kelompok dan keefektifan organisasi

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan data berupa angka-angka sebagai hasil penelitiannya. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa saat ini.

Metode deskriptif digunakan untuk membuat gambaran atau deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena yang ada. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data melalui kuesioner, observasi dan wawancara.

1. Jenis Penelitian

Untuk menganalisis terhadap efektivitas penggunaan aplikasi renbut 4.0 dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat berdasarkan data retrospektif dimana peneliti menggali lebih mendalam mengenai pelayanan kesehatan berdasarkan indikator efektivitas secara kuantitatif serta penjelasan mengenai hal yang melatar-belakangi capaian secara kualitatif. Menurut Tashakkori dan Teddlie (2010) alasan diperlukannya pendekatan riset kuantitatif deskriptif karena metode ini memberikan perspektif yang lebih kuat dan memperkaya hasil penelitian dengan cara membandingkan, memvalidasi dan mentriagulasi data sehingga pemahaman menjadi lebih baik akan suatu permasalahan sehingga pada penelitian ini menggunakan data *retrospektif*.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pada penelitian

ini, Penelitian ini dilakukan selama 30 (Tiga Puluh) hari yaitu pengumpulan data dikumpulkan mulai tanggal 1 Juli 2023 s.d 30 Juli 2023 dengan menggunakan Data Skunder dan Data Primer kemudian dengan penyebaran quisioner kemudian mengumpulkan data berdasarkan dari quisioner (Angket) dan hasil wawancara secara langsung.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Moh Nazir, 2005). Selain itu, definisi operasional dalam variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Variabel penulisan pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Peneliti menggunakan definisi opsional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a) Aplikasi RENBUT SDM 4.0

Perangkat lunak perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan berdasarakan rumpun keilmuan yang dikeluarkan oleh kementrian keseahatan untuk merencanakan jumlah kebutuhan SDM melalui tiangkat pendidikan dan uraian tugas masing-masing jabatan. Dengan tampilan pada system akan muncul Jumlah SDM sesuai dengan jabatan fungsional, pendidikan dan rumpun keilmuan dalam bentuk angka yang disesuaikan dengan jenis rumah sakit dan jabatan yang dibutuhkan.

b) Perencanaan Kebutuhan SDM

Rencana kebutuhan rumah sakit untuk dapat melaksanakan tugas pelayanan kesehatan mulai dari pelayanan langsung, penunjang pelayanan maupun penunjang non pelayanan yang tidak kontak langsung dengan petugas medis yang dihitung berdasarakan rasio kebutuhan tenaga dan jumlah pasien serta tipe rumah sakit.

c) SDM (Sumber Daya Manusia Kesehatan)

Profesional pemberi asuhan (PPA) yang berkaitan erat dalam berjalannya layanan secara berkesinambungan meliputi dokter, perawat, bidan, analis , radiografer, apoteker, asisten apoteker, teknisi elektromedik, phisiotheraphis maupun perawat teknis sejenis perawat gigi maupun perawat anastesi.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variable penelitian, yaitu variable terikat (*dependent variable*) dan variable bebas (*independent variable*). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variable lainnya, sedangkan variable bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Berkaitan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Variabel Independen (*Independent Variable*)

Variabel independen (*independent variable*) atau variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif.

b) Variabel Dependen (*Dependen Variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain, dimana nilainya dapat berubah. Variabel dependen sering juga disebut variabel respon yang dilambangkan dengan Y.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Perencanaan SDM menggunakan Aplikasi Renbut 4.0 di RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat

Kebutuhan SDM Kesehatan di rumah sakit terdiri dari standar operasional prosedur perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan yang belum jelas, kemudian terjadinya moratorium selama 3 tahun ini, sehingga dana anggaran APBN oleh pemerintah juga tidak dapat terserap mengakibatkan kebutuhan SDM Kesehatan belum dapat terpenuhi. Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, Pendidikan, dan pelatihan, serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling mendukung guna mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-

tingginya. Tenaga kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, berpendidikan formal kesehatan atau tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan (Astiena, 2019).

Berdasarkan dari hasil penelitian pada komponen input dalam menganalisa kebutuhan SDM di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat adalah Prosedur, SDM, dan modal dalam hal ini anggaran, mengingat karena RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat baru menjadi BLUD 1 tahun ini, kemudian belum ada anggaran langsung untuk melakukan perekrutan secara mandiri dikarenakan RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat masih di lingkup Surat Keputusan Bupati dan biaya yang didapat digunakan untuk membiayai tenaga kesehatan PTT sehingga untuk mencukupi tenaga kesehatan lain belum bisa dilaksanakan. Proses dalam menganalisa kebutuhan SDM di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat terdiri dari Perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat yang dilakukan berdasarkan usulan dari unit hingga jajaran seksi dan bidang kepada direktur dan diteruskan kepada BKPSDM dengan cara menganalisis terlebih dahulu menggunakan rencana kebutuhan (RENBUT) 4.0 yang kemudian di BKPSDM melalui surat yang dilakukan secara rutin satu kali dalam satu tahun dan dilanjutkan ke BKPSDM kabupaten dan Provinsi Nusa Tenggara Barat yang kemudian diteruskan kembali ke kementerian PANRB (Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi).

Perencanaan SDM Kesehatan adalah proses estimasi terhadap jumlah SDM berdasarkan tempat, keterampilan, perilaku yang dibutuhkan untuk memberikan upaya kesehatan. Perencanaan dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan pembangunan kesehatan, baik lokal, nasional, maupun global dan juga memantapkan keterkaitan dengan unsur lain dengan maksud untuk menjalankan tugas dan fungsi institusinya yang meliputi: jenis, jumlah dan kualifikasi (Astiena, 2019). Selain itu perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan yang telah dilakukan oleh rumah sakit, sudah cukup sesuai dengan permenkes nomor 3 tahun 2020 hanya saja belum ada SOP (Standar Operasional Prosedur) secara tertulis untuk perencanaan tersebut sehingga dapat dikaji dan ditelaah dengan baik sehingga dapat terealisasi lebih optimal.

Ketanggapan akan kebutuhan dari Pemerintah pusat sehingga memudahkan rumah sakit agar dapat melakukan perencanaan dan rekrutmen kebutuhan secara mandiri. Efektifitas perencanaan kebutuhan melalui aplikasi RENBUT 4.0 tentang kebutuhan SDM di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat adalah pemenuhan kebutuhan SDM Kesehatan yang ada di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat, dari BKPSDM dan Dinas Kesehatan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan tenaga yang ada di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat sesuai dengan kompetensinya dan mengadakan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, disamping 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 dan sebagainya tentu tugas pokok pekerjaannya itu diserahkan pada penggantinya, pengganti yang dimaksud adalah teman yang ada di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat, sehingga pelaksanaan pelayanan tidak terganggu. Penyusunan kebutuhan SDM kesehatan mutlak dalam konteks penyusunan pengembangan SDM, namun perlu memperkuat kekuatan dan kelemahannya.

Metode penyusunan rencana kebutuhan (RENBUT) SDM harus mempertimbangkan kebutuhan epidemiologi, permintaan (demand) akibat beban pelayanan kesehatan, sarana upaya pelayanan kesehatan yang ditetapkan, dan standar atau nilai tertentu (Astiena, 2019). Dari hasil observasi dokumen yang didapatkan selama penelitian dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan yang ada di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat selain memaksimalkan tenaga yang ada, seharusnya dilakukan pembagian tugas dan penjadwalan ulang agar pelayanan dapat berjalan secara optimal.

B. Efektivitas Perencanaan SDM menggunakan Aplikasi Renbut 4.0 di RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat

Dampak yang ditimbulkan akibat kekurangan tenaga kesehatan di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat adalah timbul banyaknya tenaga kesehatan yang ada untuk merangkap pekerjaan dengan diberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat. Selain banyak SDM di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat yang merangkap tugasnya,

tetapi kegiatan pelayanan kepada pasien yang ada di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat tetap berjalan lancar dan tidak mengalami kerugian karena terdapat tenaga-tenaga magang yang sukarela membantu bejalannya pelayanan. Mutu pelayanan kesehatan menjadi hal yang penting dalam organisasi pelayanan kesehatan, peningkatan kesadaran masyarakat tentang kesehatan dan pelayanan kesehatan mendorong setiap organisasi pelayanan kesehatan untuk sadar kualitas dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jasa organisasi pelayanan kesehatan. Setiap permasalahan yang muncul dalam organisasi pelayanan kesehatan khususnya berkaitan dengan kualitas layanan kesehatan, terdapat tiga konsep utama yang selalu muncul. Konsep tersebut adalah : input, proses dan ouput.

Tentu saja komponen input mencakup akses fisik, keuangan, mental atau intelektual, sumber daya manusia terhadap perawatan dan layanan kesehatan yang tersedia. Dari ketiga konsep tersebut, elemen kepuasan konsumen merupakan ouput dari konsep teori system yang terpenting. Jika konsumen tidak puas dengan mutu layanan yang diberikan, pasien tidak akan kembali atau mencari layanan lainnya, walaupun layanan tersebut tersedia, mudah didapat dan mudah dijangkau (Herlambang, 2016). Oleh karena itu dampak yang ditimbulkan akibat kekurangan tenaga kesehatan sangat mempengaruhi pelayanan yang ada di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat. Walaupun begitu rumah sakit mampu menjaga mutu pelayanan kesehatan pada standrarnya melalui UKP (Usaha Kesehatan Perorangan) maupun UKM (Usaha Kesehatan Masyarakat) yang dilaksanakan oleh SDMK yang kompeten melalui perencanaan kebutuhan tenaga yang matang dari hulu ke hilir sehingga program – program RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat bisa tercapai dengan maksimal dan mutu pelayanan kesehatan tetap terjaga.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan daari hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Asy-Syifa' Sumbawa Barat tentang Analisis Efektivitas Penggunaan Aplikasi Renbut 4.0 Terhadap Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di RSUD Asy Syifa Sumbawa Barat, maka peneliti mendapati beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implentasi perencanaan SDMK menggunakan aplikasi RENBUT 4.0 dari segi tujuan perencanaan didapati 50% renponden menilai efektif begitu pula terkait integrasi tenaga dalam bidang kesehatan dinilai efektif oleh 58,3% responden sedangkan untuk kompetensi beberapa responden atau 50% masih menilai kurang efektif terkait pemilihan kompetensi dalam perencanaan SDMK. Selain itu dari hasil wawancara kualitatif didapati bahwa implementasi perencanaan dimulai dari usulan dari hulu ke hilir dan telah berjalan sesuai dengan tujuan rumah sakit dan terintegrasi dalam penempatan dan perencnaan kebutuhan staf sejak 2022-2023 sebagai acuan bahan usulan kebutuhan tenaga baik itu CPNS, PNS, PPPK maupun tenaga kontrak rumah sakit namun belum memenuhi Standar Ketenagaan Minimal (SKM) berdasarkan PMK No 43 Tahun 2019, dimana masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan meliputi tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan dan tenaga gizi. Sehingga masih ada kolaborasi antar petugas yang menjadikan ketidaksesuaian tenaga kesehatan dalam melakukan bidang pekerjaannya dan *double job* yang mengacu pada permenkes nomor 75 tahun 2014.
2. Efektifitas perencanaan SDMK melalui Aplikasi Renbut 4.0 terhadap keberlangsungan pelayanan kesehatan di RSUD Asy Syifa Sumbawa Barat oleh tenaga kesehatan belum cukup terpenuhi sesuai dengan kompetensinya sehingga rumah sakit memperketat penjadwalan ulang pada bagian pelayanan serta memanfaatkan dan memaksimalkan tenaga-tenaga yang tidak sesuai kompetensinya bagian sub bidang pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) memberikan sehingga SDMK yang ada kompeten dan legal memberikan pelayanan dan mampu menjaga mutu pelayanan dimana kegiatan pelayanan kepada pasien yang ada di tetap berjalan lancar dan tidak mengalami komplain karena terdapat tenaga-tenaga magang yang sukarela membantu bejalannya pelayanan serta adnaya pelatihan yang diberikan oleh DIKLAT.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang penulis berikan sebagai berikut :

1. Bagi Rumah sakit
 - a) Diharapkan menambah jumlah kebutuhan tenaga penunjang kesehatan sesuai dengan Standar Ketenagaan Minimal (SKM) berdasarkan PMK No 43 tahun 2019 yang memenuhi kriteria minimal tenaga kesehatan strategis yang terdiri dari Dokter, dokter gigi, perawat, bidan, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, farmasi, gizi, dan ahli teknologi laboratorium medik yang kompeten.
 - b) Diharapkan menyusun SOP resmi guna meningkatkan rasa tanggungjawab terkait penggunaan Aplikasi Renbut 4.0 agar kinerja petugas dalam pelaporan perencanaan kebutuhan SDMK tidak terlambat, lebih terarah dan optimal karena mempunyai pedoman untuk memudahkan pelaksanaan kerja.
 - c) Diharapkan membentuk Tim atau petugas berdasarkan kompetensi tamatan/lulusan terakhir dalam kegiatan pelaksanaan pemeliharaan dan pengembangan SDMK agar terhindar dari *double job* dan ketidaksesuaian penempatan petugas dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Diharapkan melakukan pembaruan terhadap system penyusunan Renbut SDMK agar aplikasi renbut SDMK online dapat berbasis transparansi dan mudah diakses oleh user.
 - b) Diharapkan memperbarui fitur aplikasi dan melengkapi dari segi software dan hardware dan diikuti dengan update pelatihan kepada SDM serta penanggung Jawab secara berkala.

DAFTAR RUJUKAN

- Alhidayah, et al. (2020). Factors Related with Nurse Compliance in the Implementation of Patient Safety Indicators at Hospital. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(3), 170-183. <https://doi.org/10.7454/jki.v23i3.975>
- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Publik Reform*, 1-8. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/339%0Ahttp://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/viewFile/339/332>
- Barat, S. (2021). Rencarna Stategis Rsud Asy – Syifa' Sumbawa Barat Tahun 2021-2026 (Ihsan (ed.); Issue 0372). RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat.
- Cahyono, S. H., & Sucahyo, Y. G. (2020). Pengukuran Kualitas Data Menggunakan Framework Total Data Quality Management (TDQM): Studi Kasus Sistem Informasi Beasiswa Universitas Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komunikasi*, 22(2), 193-206. <http://dx.doi.org/10.33164/iptekkom.22.2.2020.193-206>
- Dompas, W. I. (2022). Analisis Efektivitas Pengendalian Internal Penjualan Pada Hypermart Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 131-140. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbi/s/article/download/203/42>
- Firdaus, R. (2019). Efektivitas Pelayanan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Journal I La Galigo/ Public Administration Journal*, Vol 2(2), 61-71. <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/ilagaligo/article/view/274>
- Giusman, R., & Nurwahyuni, A. (2021). Evaluasi Pelayanan Rawat Jalan RS X pada Masa Pandemi Covid-19 melalui Segmenting, Targeting dan Positioning. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 7(1), 72. <https://doi.org/10.29241/jmk.v7i1.599>
- Hasanah, N., Okiyanti, P., & Sonia, D. (2022). Perhitungan Kebutuhan Sdmk Dengan Metode Abk-Kes Di Klinik Pratama Green Care Kota Bandung. *Jurnal Wiyata*, 9(1), 33-42.
- Huriati, H., Shalahuddin, S., Hidayah, N., Suaib, S., & Arfah, A. (2022). Quality of service for patient safety in hospitals. *Forum Ekonomi*, 24(1), 186-194. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jfor.v24i1.10572>
- Maryani, D. (2019). Studi Kualitatif Penyebab Kematian Perinatal. *Oksitosin : Jurnal Ilmiah*

- Kebidanan, 6(2), 84–91. <https://doi.org/10.35316/oksitosin.v6i2.494>
- Mawarni, D. (2019). *Berpikir Sistem Untuk Penguatan Sistem Kesehatan* (1st ed., Vol. 1). Wineka Media. <https://fik.um.ac.id/wp-content/uploads/2020/10/4.-BERPIKIR-SISTEM-UNTUK-PENGUATAN-SISTEM-KESEHATAN.pdf>
- Najihah. (2018). Budaya Keselamatan Pasien Dan Insiden Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit: Literature Review. *Journal of Islamic Nursing*, 3(1), 1.
- Pratama, R., Geraldi, S., & Sudibjo, N. (2021). PENGARUH PENGETAHUAN DAN SIKAP PERAWAT TERHADAP KESELAMATAN PASIEN: LITERATURE REVIEW. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 691–703.
- Punu, C., Pangemanan, S. E., & Kumayas, N. (2021). Efektifitas Program Pemberdayaan Masyarakat Bagi Usaha Kecil Menengah (UKM) Di Kota Manado. *Jurnal Governance*, 1(2), 2021.
- Rensi, N. (2019). Pengaruh Kompetensi Tenaga Medis Dan Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Puskesmas Poncowati Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2), 141–152.
- Sesrianty, V., Machmud, R., & Yeni, F. (2019). Analisa Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan. *JURNAL KESEHATAN PERINTIS (Perintis's Health Journal)*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.33653/jkp.v6i2.317>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). *Mixed Methodology, mengombinasikan pendekatan Kualitatif dan kuantitatif* (B. P. Priadi (ed.); 1st ed.). Pustaka Pelajar.
- Yuniningsih, T., & Kharisma, D. (2017). Efektivitas Organisasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (Tdup) Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang Oleh: *Majalah Kedokteran Indonesia*, 54(7), 283–288.
- Zainatunningtias, L., & Prasastin, O. V. (2022). Evaluasi Penggunaan Aplikasi Renbut 4.0 Terhadap Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Colomadu II Karanganyar. *Doctoral Dissertation Universitas Kusuma Husada Surakarta*, 1–11. <http://www.renbut.kemkes.go.id/>