



PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PUSKESMAS MEDAN SUNGGAL

Kuandi Chandra¹, Mega Sanjaya², Jungs Sen³, Duffin⁴, Darwan Tanady⁵
Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis



*Corresponding author
Kuandi Chandra
Email : kuandi2022@gmail.com
HP: +62 813-7054-2176

Kata Kunci:

Efektivitas;
Pelatihan;
WISN;
Pengetahuan;
Puskesmas;

Keywords:

Effectiveness;
Training;
WISN;
Knowledge;
Puskesmas

ABSTRAK

Pengabdian masyarakat berupa pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan staf Puskesmas di Medan Sunggal dalam merencanakan kebutuhan SDM dengan metode WISN. Sebelum pelatihan dimulai, dilakukan instalasi software WISN pada seluruh laptop peserta. Kegiatan pelatihan terdiri dari pemberian materi, diskusi, serta praktik penggunaan software WISN. Untuk evaluasi, seluruh peserta diminta untuk mengisi kuesioner pre dan post test. Nilai pre dan post test dianalisis secara statistik dengan uji t dua sampel berpasangan untuk melihat ada tidaknya perbedaan pengetahuan. Saat pelatihan, seluruh peserta telah mendapatkan dan mengetahui cara instalasi software WISN. Terdapat peningkatan pengetahuan peserta pelatihan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan WISN sebesar 5,08 dengan nilai $p < 0.001$. Seluruh peserta dapat melakukan analisis dengan software WISN dengan panduan tim pelaksana dan menyatakan akan menerapkan metode WISN di institusi mereka. Pelatihan telah berjalan dengan baik dan berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas Puskesmas Medan Sunggal dalam menggunakan software WISN. Bimbingan teknis dan follow up perlu dilakukan untuk mendorong implementasi metode WISN untuk perencanaan kebutuhan SDM di Medan Sunggal.

ABSTRACT

This community service is a training aimed at improving the knowledge and skill of Puskesmas' staf in undertaking human resources planning using WISN method. Prior to the training, WISN software was installed on the trainees' computer. The training consist of presentation, discussion, and practices on how to use WISN software. The trainees were asked to fill in pre and post test



questionnaires. Pre and post test scores were analysed statistically using paired t-test to identify the existence of knowledge difference. During the training, all trainees received and were informed of how to install WISN software. There was a knowledge improvement of 5.08 after the training with p value < 0.001 . All trainees were able to conduct analysis using WISN software with the guidance of the trainers and they stated their willingness to apply WISN method on their institution. Overall, the training run well dan successfully improved the knowledge and skill of the participants. Further technical guidance and follow up are required to support the implementation of WISN method for human resources planning in Medan Sunggal.

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia (Depkes RIa 2004). Sayangnya hingga kini, Puskesmas masih dihadapkan oleh berbagai permasalahan termasuk diantaranya keterbatasan kuantitas, kualitas, dan distribusi sumber daya manusia. Proses perencanaan SDM yang lemah ditenggarai sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap permasalahan ketidakadeguan SDM kesehatan di Indonesia (Bappenas 2005). Studi yang dilakukan di beberapa Puskesmas di Medan Sunggal menunjukkan bahwa Puskesmas belum bisa memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat karena adanya keterbatasan SDM. Salah satu studi yang dilakukan di Puskesmas Tegallalang menyebutkan bahwa layanan rawat inap di Puskesmas tersebut tidak bisa berjalan dengan baik karena keterbatasan tenaga dokter umum (Gunastri 2014). Hasil wawancara dengan dua Kepala Puskesmas dan staf bidang pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan Medan menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan SDM selama ini didasarkan atas persepsi subjektif serta berdasarkan rasio tenaga kesehatan per populasi. Metode-metode tersebut memiliki kelemahan yaitu tidak dapat mengakomodir variasi yang menyebabkan perbedaan demand layanan seperti pola morbiditas, aksesibilitas, dan tingkat ekonomi masyarakat (WHO, 2010).

Dengan menggunakan metode rasio tenaga kesehatan per populasi maka Puskesmas-Puskesmas dengan jumlah kunjungan yang tinggi maupun rendah akan dianggap memerlukan jumlah tenaga kesehatan yang sama padahal kemungkinan Puskesmas-Puskesmas tersebut memiliki jumlah kunjungan yang berbeda sehingga kebutuhan SDM-nya berbeda. Kepmenkes Nomor 81 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM telah merekomendasikan beberapa metode untuk menghitung kebutuhan SDM kesehatan di Puskesmas salah satunya adalah metode Workload Indicators of Staffing Needs (WISN (Depkes RIb 2004). Metode WISN memiliki keunggulan dibandingkan metode rasio tersebut karena WISN dapat mengakomodir variasi kebutuhan SDM berdasarkan tipe fasilitas kesehatan serta variasi lokal yang mempengaruhi (WHO 2010). Namun, terlepas dari keunggulan metode WISN, metode ini masih sangat jarang digunakan dalam perencanaan SDM di Indonesia oleh karena amat terbatasnya SDM di Dinas Kesehatan atau Puskesmas yang menguasai metode yang ini.

METODE PELAKSANAAN

Dua alternatif pemecahan masalah yang mungkin diterapkan untuk meningkatkan kualitas perencanaan SDM di Puskesmas adalah:

1. Pelatihan WISN untuk staf bidang Pengembangan SDM Kesehatan di Puskesmas Medan Sunggal. Setelah pelatihan diharapkan staf di Dinas Kesehatan dapat mensosialisasikan penggunaan software WISN kepada tenaga kesehatan di Puskesmas.
2. Pelatihan WISN untuk tenaga kesehatan di Puskesmas Medan Sunggal.

Alternatif pemecahan masalah yang dipilih adalah pelatihan WISN langsung kepada tenaga kesehatan di Puskesmas. Alternatif ini dipilih karena dampak dari pelatihan akan dapat segera dirasakan. Apabila SDM Puskesmas telah memiliki

software WISN, pengetahuan dan keterampilan untuk menggunakan metode WISN, maka metode ini dapat segera diterapkan di Puskesmas. Sebaliknya, jika pelatihan dilakukan terhadap staf di Puskesmas maka akan perlu waktu, biaya serta sumber daya pendukung lainnya untuk mensosialisasikan WISN kepada SDM di Puskesmas. Selain itu, bias informasi juga kemungkinan terjadi saat informasi mengenai WISN disampaikan dari SDM di Dinas Kesehatan ke SDM Puskesmas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan akan dimulai dengan pengenalan peserta dan penyelenggara. Setelah itu, akan dilakukan pre-test dengan pertanyaan yang diajukan secara lisan dan tertulis kepada peserta terkait dengan penghitungan beban kerja dan manajemen SDM di Puskesmas. Pemberian materi akan diikuti dengan simulasi penggunaan software WISN. Lalu peserta akan diberikan kesempatan untuk berlatih dengan contoh kasus dari Puskesmas mereka masing-masing dan juga untuk mengajukan pertanyaan mengenai hal-hal yang belum dimengerti. Sebelum pelatihan selesai akan dilakukan post-test dengan menanyakan pertanyaan yang sama dengan yang ditanyakan saat pre-test kepada peserta.

Isi Pelatihan : Materi penyuluhan yang akan diberikan yaitu :

1. Penjelasan mengenai metode WISN
2. Pengenalan software WISN
3. Penjelasan dan simulasi penghitungan beban kerja berdasarkan WISN ratio
4. Penjelasan dan simulasi penghitungan kebutuhan SDM berdasarkan WISN difference
5. Penjelasan mengenai interpretasi hasil perhitungan beban kerja dan kebutuhan SDM dengan software WISN
6. Latihan penghitungan beban kerja dan kebutuhan SDM dengan software WISN menggunakan data sekunder yang dibawa oleh peserta
7. Latihan interpretasi hasil analisis dengan software WISN

Rencana Evaluasi

1. Evaluasi proses

Indikator penilaian

- a. Kepala Puskesmas Medan Sunggal mendukung pelaksanaan pelatihan
- b. Pelatihan dilaksanakan pada waktu yang telah direncanakan.
- c. 100% peserta yang diundang hadir pada pelatihan.
- d. 100% peserta pelatihan yang hadir mengikuti pelatihan hingga selesai.

Waktu penilaian

- a. Penilaian dilakukan sebelum dan selama pelatihan berlangsung..

Cara pelaksanaan

- a. Menilai kelancaran komunikasi, koordinasi serta ada/tidaknya kesulitan dalam pengurusan ijin pelatihan.
- b. Membandingkan waktu pelaksanaan dengan rencana pelaksanaan kegiatan
- c. Membandingkan jumlah peserta pelatihan dengan jumlah peserta yang diundang
- d. Membandingkan jumlah peserta yang mengisi pre-test dengan jumlah peserta yang mengisi post-test

- Penilai Pengabdian (Ketua dan anggota).
2. Evaluasi Hasil
- Indikator penilaian
- Peningkatan pengetahuan para peserta mengenai metode WISN.
 - Peningkatan keterampilan dalam penggunaan software WISN.
- Waktu penilaian Penilaian dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan.
- Cara penilaian Menggunakan kuesioner pre-test dan post-test.
- Penilai
- Pengabdian (Ketua dan anggota)

Sebagian besar peserta pelatihan (96%) pernah mendengar tentang metode WISN dan seluruh peserta belum pernah mendengar tentang software WISN. Kegiatan pelatihan berlangsung selama delapan jam dan seluruh peserta pelatihan mengikuti kegiatan pelatihan secara penuh. Para peserta juga terlihat sangat antusias dalam mengikuti pelatihan. Beberapa pertanyaan yang muncul saat pelatihan antara lain teknis penggunaan software WISN, penggunaan metode WISN untuk analisis kebutuhan SDM Puskesmas yang menduduki posisi struktural dan lebih banyak melakukan tugas-tugas manajerial serta kemungkinan penggunaan hasil analisis dengan metode WISN untuk kepentingan pembagian jasa pelayanan di Puskesmas. Setelah pemberian materi mengenai pengenalan metode WISN dan cara penggunaan software WISN, dilakukan praktik penggunaan software WISN oleh peserta dengan dipandu oleh fasilitator. Pada sesi praktik tersebut, peserta diberikan data layanan Puskesmas yang harus mereka input ke dalam software WISN untuk selanjutnya dianalisis. Peserta pelatihan memiliki daya tangkap yang berbeda-beda sehingga fasilitator memberikan bimbingan yang intensif kepada peserta yang mengalami kesulitan. Seluruh peserta dapat melakukan langkah-langkah analisis kebutuhan SDM dengan panduan dari fasilitator.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan Aplikasi Software WISN telah berlangsung sesuai rencana. Pelatihan dihadiri oleh 25 orang (89,3%) dan seluruh peserta mengikuti pelatihan secara penuh serta mengisi kuesioner pre dan post test. Terdapat peningkatan pengetahuan peserta sebesar 5.08 ($p < 0.001$) setelah pelatihan WISN. Pelatihan aplikasi software Workload Indicators of Staffing Need efektif dalam meningkatkan pengetahuan staf manajerial Puskesmas Medan Sunggal. Selain itu, seluruh peserta telah mampu melakukan analisis perencanaan kebutuhan SDM dengan metode WISN dengan panduan tim pelaksana. Sebagian besar peserta menyatakan akan menerapkan metode WISN di institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bappenas (2005) Kajian Perencanaan Tenaga Kesehatan, Jakarta.
- Depkes RI (2004) Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/Menkes/SK/II/2004 Tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat, Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Depkes RI (2004) Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81/Menkes/SK/I/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya



Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit Jakarta:
Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
WHO (2010) Applying the WISN in Practice: Case Studies from Indonesia, Mozambique and
Uganda, Geneva: World Health Organization.