

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Publik dan Pusat Kesehatan Masyarakat

Dwi Handono Sulistyono

PKMK FK UGM

Pokok Bahasan

- Ruang Lingkup SDM Kesehatan
- Manajemen SDM Kesehatan
- Isu-isu dalam Manajemen ASN
- Penerapan Manajemen SDM di Puskesmas

Pokok Bahasan 1:

RUANG LINGKUP SDM KESEHATAN

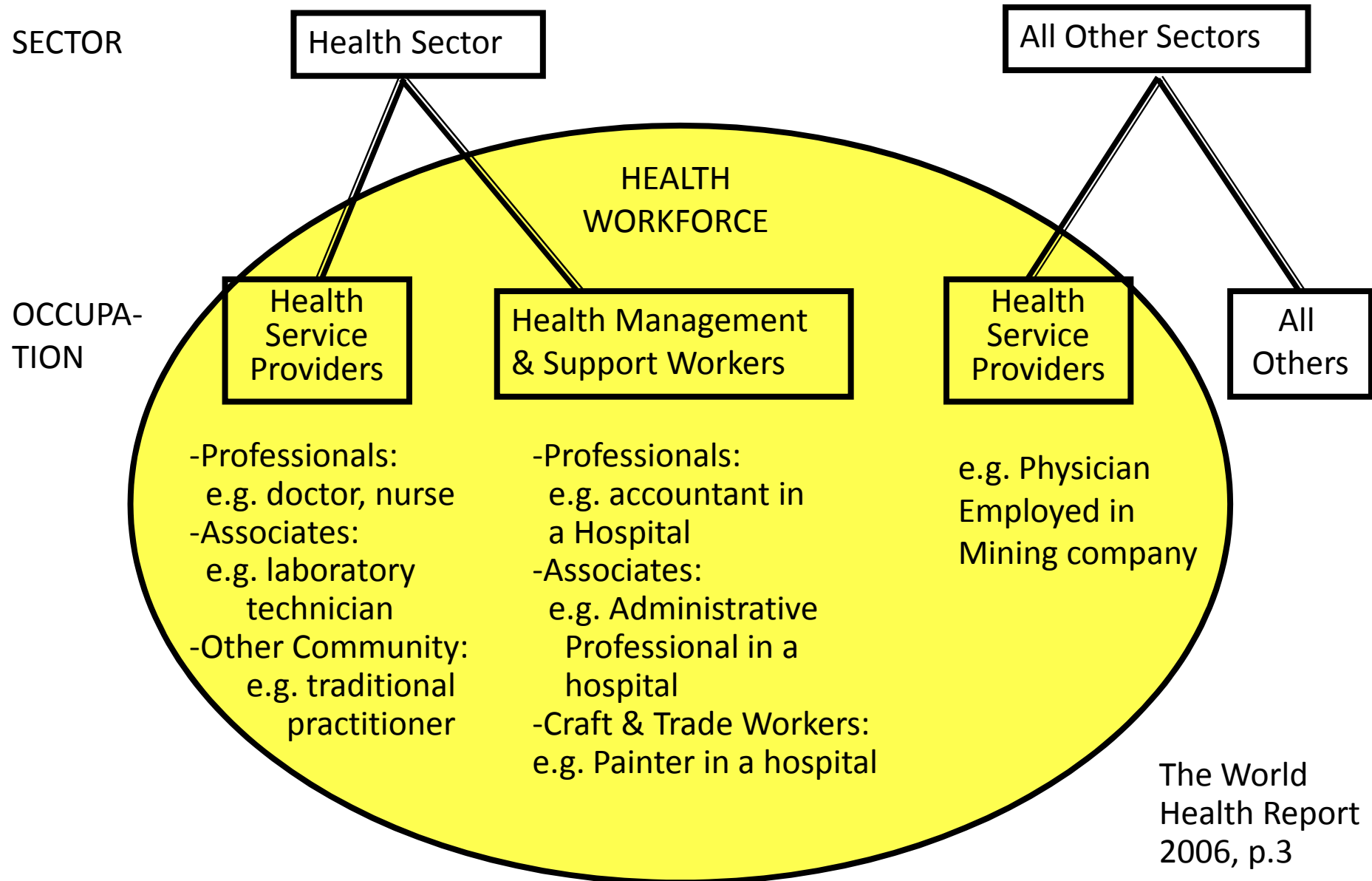
Definisi & Ruang Lingkup

- Batasan HRH: SDM Kesehatan vs Tenaga Kesehatan
- Perbedaan Manajemen SDM Kesehatan vs Manajemen Kepegawaian Kesehatan
- Perbedaan Manajemen Tenaga Kesehatan vs Manajemen SDM Kesehatan

SDM Kesehatan vs Tenaga Kesehatan

- Kerangka kerja WHO (2006)
- Batasan Depkes/Kemenkes

HEALTH WORKERS IN ALL SECTORS



SDM Kesehatan

(UU Kesehatan No. 36/2008)

- Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk
- tenaga, yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan
- yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat

SDM Kesehatan (SK Menkes No. 857/2009)*

- Tenaga kesehatan profesi (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga kesehatan non profesi; serta tenaga pendukung/penunjang kesehatan
- Yang terlibat; bekerja; dan mengabdikan dirinya seperti dalam upaya dan manajemen kesehatan

*Pedoman Penilaian Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas

Tenaga Kesehatan

(UU Kesehatan No. 36/2008 & UU No. 36/2014)

- Setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan
- Serta memiliki pengetahuan dan/atau ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan
- Yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan
- Minimal D3, kecuali tenaga medis

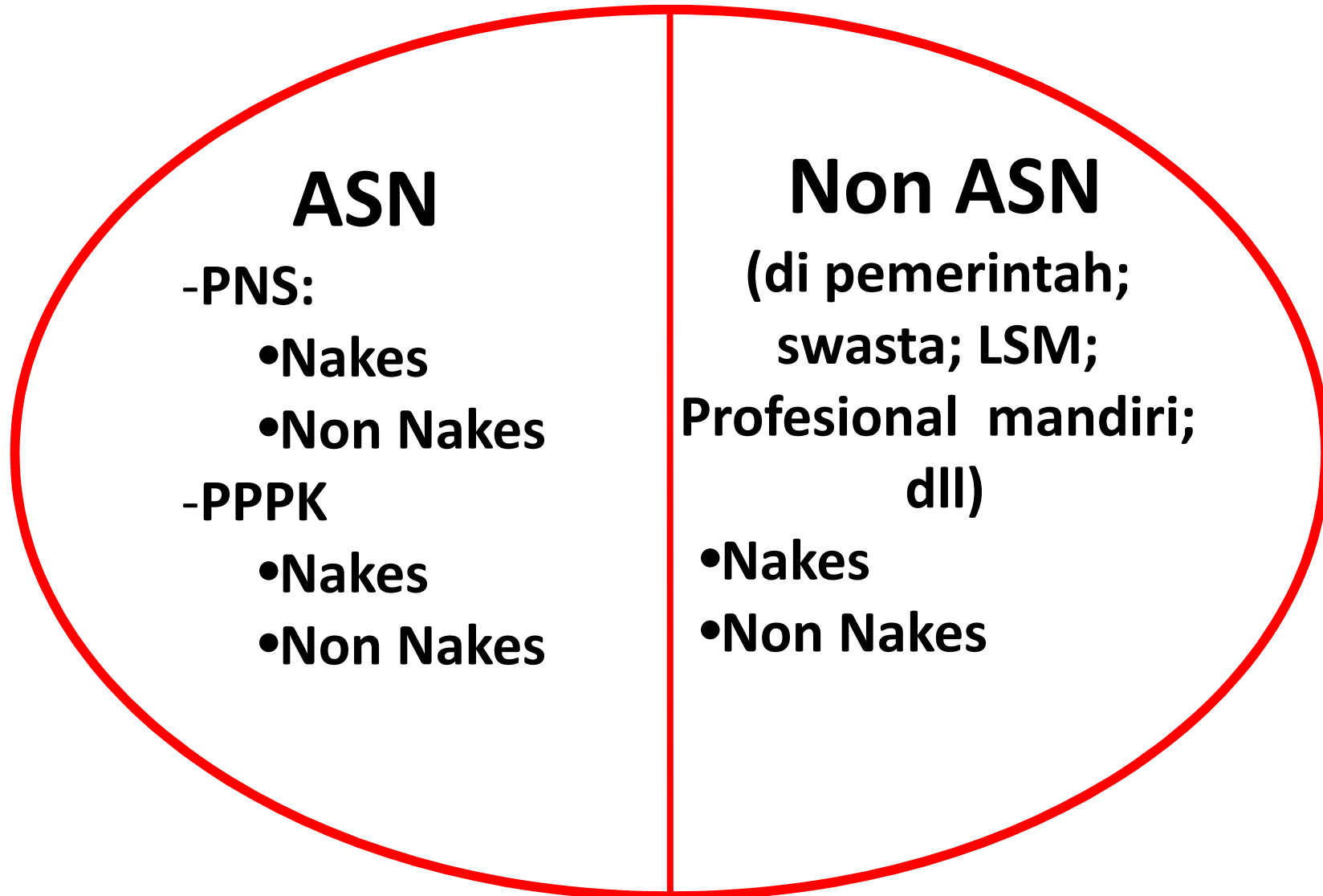
Pokok Bahasan 2:

MANAJEMEN SDM KESEHATAN

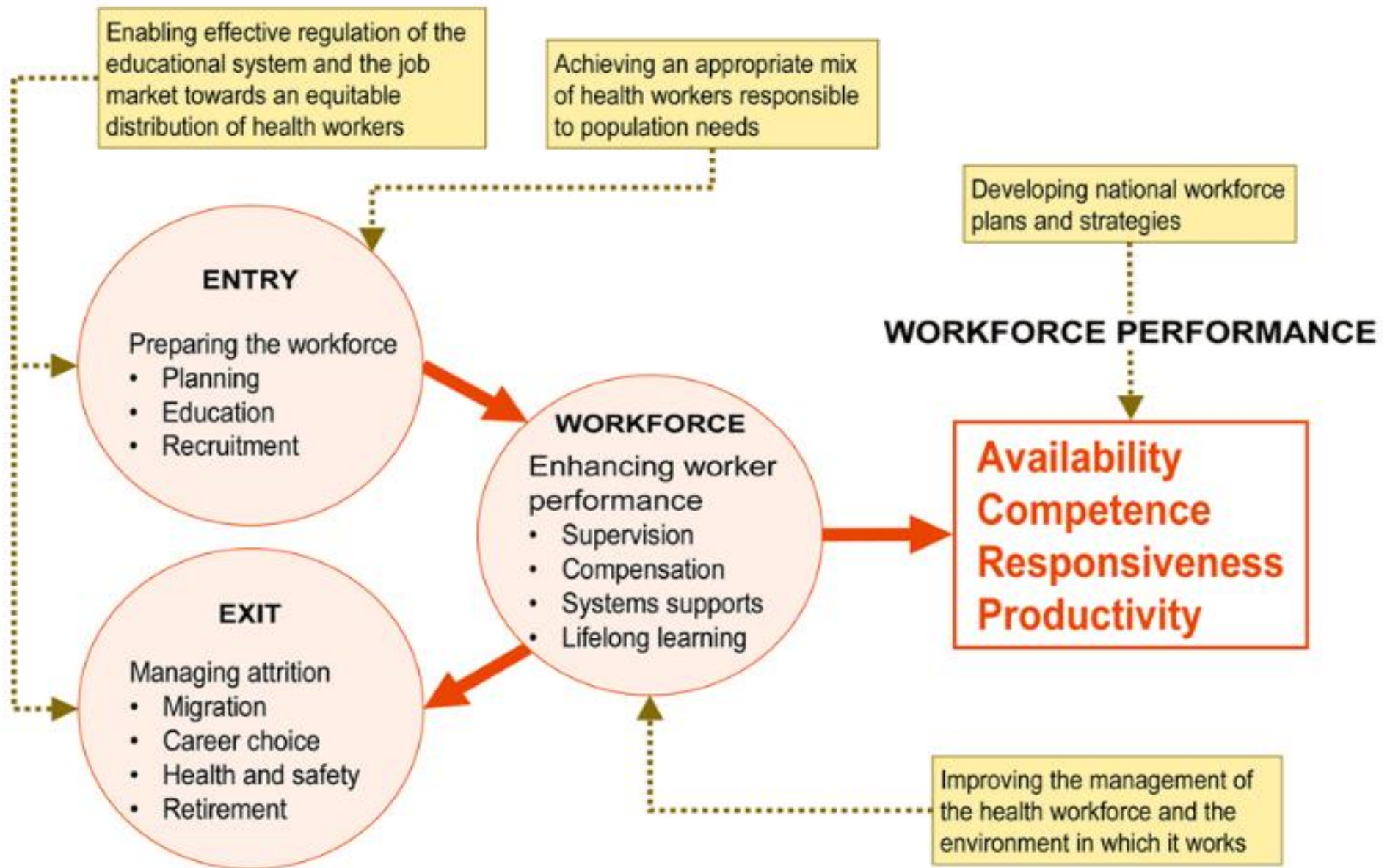
Dasar Hukum & Konsep

- UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN):
 - PNS
 - PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)
- Konsep Stages of Health Workforce Development (WHO, 2006):
 - Entry
 - Workforce
 - Exit

Mapping SDM Kesehatan dengan Rinciannya



Stages of health workforce development



Manajemen PNS: Entry

- Penyusunan dan penetapan kebutuhan (Perencanaan)
- Pengadaan

MINUS:

- Pendidikan (pra recruitment)

NOTE:

- Pendidikan kedinasan?

Manajemen PNS: Workforce

- Pangkat & jabatan
- pengembangan karier;
- pola karier;
- promosi;
- mutasi;
- penilaian kinerja;
- penggajian dan tunjangan;
- penghargaan;
- disiplin

- Supervision?
- System support?

Manajemen PNS: EXIT

- pemberhentian;
- jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- perlindungan

- Migration

Manajemen PPPK

Idem Manajemen PNS

MINUS:

- Pangkat & jabatan
- pengembangan karier;
- pola karier;
- promosi;
- Mutasi
- jaminan pensiun dan jaminan hari tua;

- Pemberhentian = pemutusan hubungan perjanjian kerja

Manajemen Non ASN di Pemerintah

- TKS → berharap diangkat
- Relatif banyak
- Honorarium sesuai kebijakan pimpinan setempat
- Tidak diatur dalam UU ASN

Manajemen non ASN non Pemerintah (di swasta; LSM; lembaga keagamaan; profesional mandiri; dll)

- Intervensi tidak langsung: Perijinan
- Untuk profesional mandiri: banyak ketentuan perundang-undangan
- Bukan tanggung jawab pemerintah (NOTE: kasus pelatihan)

Pokok Bahasan 3:

ISU-ISU DALAM MANAJEMEN ASN

Mutasi (Ps 73)

- Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

NOTE:

- kendala moratorium;
- membebani tempat tujuan?

Pengisian Jabatan (dengan sistem merit)

- dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain
- Seleksi: 3 nama untuk 1 jabatan

NOTE:

- Kasus DKI (swasta)
- Kasus Klaten

Pensiun (Ps 90)

- 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
- 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional

Pokok Bahasan 4:

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA DI PUSAT KESEHATAN
MASYARAKAT**

Hal-hal khusus

- Kewenangan sebagai BLUD: → kontrak SDM
- Dana DAK Non Fisik: → kontrak tenaga promkes
- Mengola TKS

NOTE:

- Jika dianggap sebagai PPPK, harus SK Bupati/Walikota (UU No. 5 Tahun 2014 Ps. 53)

Lanjutan

Didukung oleh:

- Permenkes No. 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas
- Permenkes No. 44 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas

LAMPIRAN

Dasar Hukum Umum

- UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi

Dasar Hukum Khusus Kesehatan

- UU No. 36 Tahun 2008 tentang Kesehatan
- Lampiran UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- UU No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan
- UU No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan
- UU No. 20 Tahun 2013 tentang Pendidikan Kedokteran
- Perpres No. 4 Tahun 2017 tentang Wajib Kerja Dokter Spesialis

UU No. 23 Tahun 2008 tentang Kesehatan

- Diatur dalam Pasal 21 – 29
- Pasal 22 ayat 1: Tenaga kesehatan harus memiliki kualifikasi minimum.
- Pasal 27 ayat 1: Tenaga kesehatan berhak mendapatkan imbalan dan perlindungan hukum

Entry: Planning

- UU No. 36 Tahun 2008 Ps 21
- UU No. 36 Tahun 2014 Ps 5, 13-16