

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Profesi

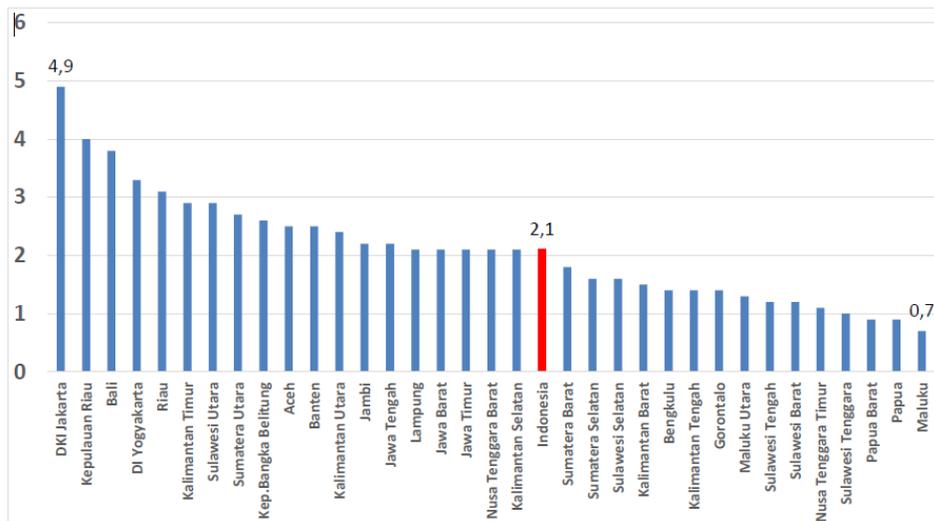
Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kesehatan merupakan salah satu pilar fundamental dalam menyukseskan reformasi sistem pembangunan kesehatan nasional. Upaya ini memiliki peran strategis dalam memperkuat fondasi pelayanan kesehatan yang merata dan bermutu di seluruh wilayah Indonesia. Diharapkan, proses pengembangan SDM kesehatan dapat dilakukan secara lebih terarah, cepat, dan terintegrasi melalui kolaborasi yang erat antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Nur et al., 2021). Dalam beberapa tahun terakhir, masalah mengenai sumber daya manusia kesehatan (SDMK) di Indonesia menjadi salah satu isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian serius. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan derajat kesehatan masyarakat di Indonesia. Sistem kesehatan suatu negara tidak akan dapat berjalan secara optimal tanpa didukung oleh keberadaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang berkualitas dan kompeten.

SDMK memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin terselenggaranya pelayanan kesehatan yang merata dan berkelanjutan bagi seluruh lapisan masyarakat. Mereka menjadi garda terdepan dalam memperluas jangkauan layanan kesehatan, baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan, sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh akses terhadap pelayanan kesehatan yang layak (Tiara & Febrianti, 2022). Keberadaan SDMK menjadi komponen utama yang tidak dapat dipisahkan dari sistem pelayanan kesehatan, karena merekalah yang berada di garis terdepan dalam memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat. Baik dalam upaya pencegahan penyakit (preventif), peningkatan kesehatan (promotif), pengobatan (kuratif), maupun pemulihan kondisi kesehatan (rehabilitatif), SDMK menjadi aktor kunci yang memastikan terselenggaranya pelayanan yang berkualitas dan merata hingga ke pelosok negeri.

Dengan demikian, penguatan dan pengembangan SDM Kesehatan merupakan langkah strategis untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan secara menyeluruh di Indonesia (Jember et al., 2019). Kekurangan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) dapat meningkatkan beban kerja yang berlebihan, sehingga tidak seimbang dengan tugas pokok, fungsi, serta latar belakang pendidikan yang dimiliki. (Zahra et al., 2022). Perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan salah satu aspek yang sangat krusial dan menjadi fokus utama dalam upaya pembangunan sektor kesehatan di Indonesia. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa SDM Kesehatan tersedia dalam jumlah yang cukup, tersebar secara merata sesuai kebutuhan di berbagai wilayah, serta memiliki kompetensi dan kualitas yang memadai untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

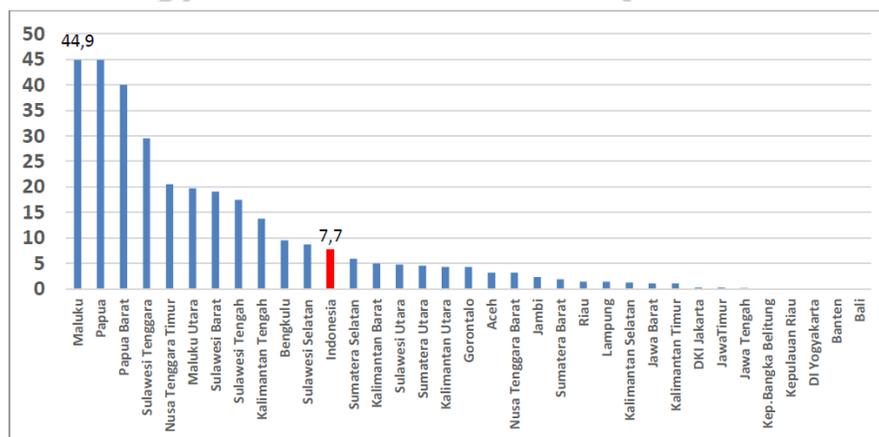
Dengan perencanaan yang matang, pemerintah dan pemangku kepentingan dapat mengantisipasi tantangan di masa depan, seperti ketimpangan distribusi tenaga kesehatan, kekurangan tenaga ahli di daerah terpencil, maupun kebutuhan akan peningkatan kapasitas dan profesionalisme SDM Kesehatan agar mampu menjawab dinamika perubahan di bidang kesehatan secara berkelanjutan (Sumiarsih & Nurlinawati, 2020). Selain itu, tantangan lain seperti peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kesehatan juga menjadi fokus dalam menghadapi era globalisasi serta perkembangan teknologi di bidang medis. Di sisi lain, kebijakan ekonomi nasional turut memengaruhi sektor kesehatan, terutama dalam hal alokasi anggaran dan pengelolaan tenaga kesehatan yang berkelanjutan. Dengan berbagai tantangan tersebut, diperlukan peran aktif dari lembaga pemerintah dalam memastikan bahwa tenaga kesehatan di Indonesia tidak hanya tersedia dalam jumlah yang cukup, tetapi juga memiliki kualitas yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil Riset Fasilitas Kesehatan (Risnakes) tahun 2017, terjadi peningkatan jumlah tenaga kesehatan di puskesmas selama periode 2011–2017, dengan rasio tertinggi berasal dari tenaga bidan dan perawat. Namun demikian, distribusi tenaga kesehatan masih belum merata, terutama di wilayah Indonesia bagian timur. Data Risnakes 2017 juga mencatat bahwa rasio dokter terhadap jumlah puskesmas sebesar 2,08, yang berarti rata-rata terdapat dua dokter di setiap puskesmas. Provinsi DKI Jakarta memiliki rasio tertinggi, sementara Provinsi Maluku menunjukkan rasio terendah. (Risnakes, 2017)



(Sumber: Data Risnakes, 2017)

Hasil Risnakes 2017 juga mengungkapkan bahwa masih terdapat 748 puskesmas (7,7%) yang belum memiliki tenaga dokter. Kondisi ini paling banyak ditemukan di Provinsi Papua, di mana 168 dari 372 puskesmas (45,2%) tidak memiliki dokter. Hal serupa terjadi di Provinsi Maluku dengan 44,9% puskesmas tanpa dokter, Papua Barat 40%, Sulawesi Tenggara 29,5%, dan Nusa Tenggara Timur 20,5%. Temuan ini mencerminkan masih adanya ketimpangan distribusi tenaga medis di beberapa wilayah Indonesia.



Gambar 1 2 Proporsi puskesmas dengann ketiadaan dokter menurut provinsi

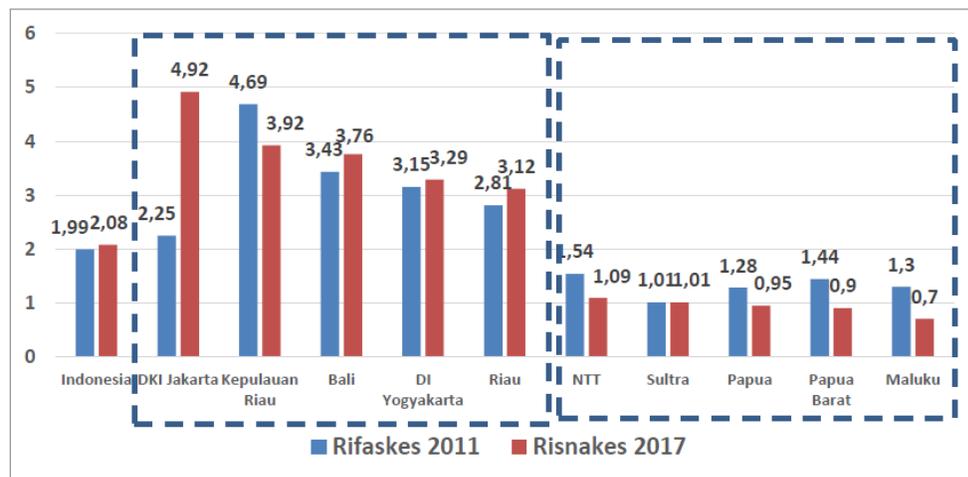
(Sumber: Data Risnakes, 2017)

No	Propinsi	Jumlah Puskesmas (N)	Keberadaan tenaga dokter di puskesmas				Jumlah	Rasio
			Ada	%	Tidak ada	%		
1	Aceh	340	329	96.8	11	3.2	864	2,5
2	Sumatera Utara	571	545	95.4	26	4.6	1,539	2,7
3	Sumatera Barat	264	259	98.1	5	1.9	486	1,8
4	Riau	212	209	98.6	3	1.4	661	3,1
5	Jambi	176	172	97.7	4	2.3	387	2,2
6	Sumatera Selatan	322	303	94.1	19	5.9	526	1,6
7	Bengkulu	179	162	90.5	17	9.5	247	1,4
8	Lampung	291	287	98.6	4	1.4	616	2,1
9	Kep.Bangka Belitung	62	62	100.0	0	0.0	160	2,6
10	Kepulauan Riau	72	72	100.0	0	0.0	286	4,0
11	DKI Jakarta	314	314	100.0	0	0.0	1,541	4,9
12	Jawa Barat	1,050	1,038	98.9	12	1.1	2,203	2,1
13	Jawa Tengah	875	873	99.8	2	0.2	1,926	2,2
14	DI Yogyakarta	121	121	100.0	0	0.0	398	3,3
15	Jawa Timur	960	957	99.7	3	0.3	2,042	2,1
16	Banten	233	233	100.0	0	0.0	588	2,5
17	Bali	120	120	100.0	0	0.0	451	3,8
18	Nusa Tenggara Barat	158	153	96.8	5	3.2	339	2,1
19	Nusa Tenggara Timur	371	295	79.5	76	20.5	405	1,1
20	Kalimantan Barat	238	226	95.0	12	5.0	352	1,5
21	Kalimantan Tengah	195	168	86.2	27	13.8	273	1,4
22	Kalimantan Selatan	230	227	98.7	3	1.3	475	2,1
23	Kalimantan Timur	174	172	98.9	2	1.1	496	2,9
24	Kalimantan Utara	46	44	95.7	2	4.3	110	2,4
25	Sulawesi Utara	186	177	95.2	9	4.8	532	2,9
26	Sulawesi Tengah	189	156	82.5	33	17.5	223	1,2
27	Sulawesi Selatan	448	418	93.3	30	6.7	738	1,6
28	Sulawesi Tenggara	268	189	70.5	79	29.5	270	1,0
29	Gorontalo	93	89	95.7	4	4.3	133	1,4
30	Sulawesi Barat	94	76	80.9	18	19.1	111	1,2
31	Maluku	198	109	55.1	89	44.9	138	0,7
32	Maluku Utara	127	102	80.3	25	19.7	162	1,3
33	Papua Barat	150	90	60.0	60	40.0	135	0,9
34	Papua	372	204	54.8	168	45.2	331	0,9
INDONESIA		9,699	8,951	92.3	748	7.7	20,144	2,08

(Sumber: Data Risnakes, 2017)

Jika dibandingkan dengan hasil Riset Fasilitas Kesehatan tahun 2011 (Rifaskes 2011), terdapat peningkatan rasio dokter per puskesmas dari 1,99 menjadi 2,08 dokter per puskesmas. Peningkatan ini terutama terjadi di provinsi-provinsi wilayah barat Indonesia yang memiliki rasio terbaik. Namun, kondisi berbeda terlihat di wilayah timur Indonesia, di mana rasio dokter per puskesmas justru mengalami

penurunan atau stagnasi, mencerminkan ketimpangan distribusi tenaga medis antarwilayah..



(Sumber: Data Risnakes, 2017)

Dengan adanya regulasi dan kebijakan yang tepat, diharapkan distribusi tenaga kesehatan dapat lebih merata, dan masyarakat di seluruh wilayah, termasuk di daerah terpencil, dapat mengakses layanan kesehatan yang memadai. Sebagai institusi yang mengelola tenaga kesehatan, Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unit utama di bawah Kementerian Kesehatan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan SDM kesehatan di Indonesia dan menaungi berbagai profesi kesehatan, mulai dari dokter, perawat, bidan, tenaga farmasi, hingga tenaga kesehatan lainnya yang berperan dalam pelayanan medis

Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Direktorat ini memiliki peran strategis dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan, peningkatan kapasitas, serta distribusi tenaga kesehatan di berbagai wilayah. Selain itu, direktorat ini juga mengawasi sertifikasi dan kompetensi tenaga medis untuk memastikan bahwa standar profesi tenaga kesehatan di Indonesia tetap terjaga.

Dalam Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan terdapat tim kerja SDM di dalam nya yang sangat penting karena mereka bertanggung jawab atas perencanaan dan pengelolaan tenaga kesehatan di tingkat nasional. Tim ini

bekerja untuk memastikan bahwa kebijakan yang dibuat sesuai dengan kebutuhan di lapangan serta dapat diterapkan secara efektif.

Dengan berbagai tantangan yang dihadapi, seperti kurangnya tenaga kesehatan di daerah terpencil dan keterbatasan anggaran, tim kerja SDM harus mampu mengembangkan strategi yang inovatif dan solutif. Hal ini dikarenakan dalam proses perencanaan dilakukan pemanfaatan data dan sistem informasi yang relevan, serta penerapan metode dan perhitungan kebutuhan yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan output berupa rencana kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang lebih terarah dan sesuai dengan kondisi aktual. (Sumiarsih & Nurlinawati, 2020). Selain itu, tim ini juga berperan dalam menyusun sistem evaluasi dan monitoring untuk menilai efektivitas kebijakan yang telah diterapkan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan penyempurnaan kebijakan jika diperlukan.

Dalam rangka memahami lebih dalam mengenai peran dan fungsi Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, praktikan diberikan kesempatan untuk menjalankan kerja profesi di lingkungan direktorat ini. Kesempatan ini memberikan pengalaman langsung dalam melihat bagaimana pengelolaan tenaga kesehatan dilakukan di tingkat nasional, mulai dari penyusunan kebijakan hingga implementasi di lapangan. Praktikan juga terlibat dalam berbagai aktivitas yang mendukung pengelolaan SDM kesehatan, seperti analisis kebutuhan tenaga kesehatan, penyusunan laporan evaluasi kebijakan, serta asistensi dalam program peningkatan kapasitas tenaga medis.

Melalui keterlibatan dalam berbagai tugas tersebut, praktikan memperoleh wawasan mendalam mengenai tantangan dan strategi yang digunakan dalam mengelola tenaga kesehatan di Indonesia. Selain mendapatkan pemahaman teoritis mengenai pengelolaan SDM kesehatan, kerja profesi ini juga memberikan pengalaman praktis dalam dunia kerja, khususnya di lingkungan pemerintahan. Praktikan dapat mengembangkan keterampilan dalam melakukan analisis kebijakan, menyusun laporan berbasis data, serta berkoordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan di sektor kesehatan. Dengan pengalaman ini, diharapkan praktikan dapat memahami bagaimana kebijakan kesehatan dibuat dan diimplementasikan, serta bagaimana peran tenaga kesehatan dalam memastikan sistem kesehatan nasional berjalan dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, laporan ini disusun dengan judul "Peran Administratif pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan", yang bertujuan untuk mendokumentasikan pengalaman kerja profesi serta memberikan gambaran mengenai peran strategis direktorat ini dalam pengelolaan tenaga kesehatan. Laporan ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa atau pihak lain yang tertarik untuk memahami lebih lanjut mengenai kebijakan dan strategi pengelolaan SDM kesehatan di Indonesia. Melalui pengalaman ini, praktikan dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang proses manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, serta mengembangkan keterampilan yang relevan dengan bidang studi, seperti analisis data tenaga kerja, perencanaan strategis SDM, pengelolaan administrasi kepegawaian, serta peningkatan kompetensi tenaga kesehatan melalui pelatihan.

Selain itu, praktikan juga berkesempatan untuk mengasah keterampilan soft skills seperti komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan. Dalam pelaksanaan Praktik Kerja Profesi ini, praktikan memilih judul "Peran Administratif Human Resource pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan", yang bertujuan untuk mendokumentasikan peran serta kontribusi praktikan dalam mendukung pengelolaan tenaga kesehatan guna meningkatkan efektivitas layanan kesehatan di Indonesia.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Profesi

1.2.1 Maksud Kerja Profesi

1. Praktikan dapat melihat proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi kebijakan SDM kesehatan oleh pemerintah.
2. Praktikan dapat memahami bagaimana teori yang dipelajari di perkuliahan diterapkan dalam sistem pemerintahan.
3. Praktikan dapat meningkatkan keterampilan administrasi, analisis data, dan komunikasi profesional.
4. Praktikan dapat memperoleh wawasan tentang Bagaimana kebijakan pemerintahan dapat berdampak pada layanan kesehatan nasional.

1.2.2 Tujuan Kerja Profesi

1. Kerja profesi untuk memberikan pengalaman langsung bagi praktikan untuk memahami dinamika dan budaya kerja di lingkungan profesional.

2. Melalui pelaksanaan Kerja Profesi, praktikan dapat mengasah serta meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja sama dalam tim.
3. Program ini dapat diterapkan oleh praktikan mengenai teori yang telah dipelajari di perkuliahan ke dalam situasi kerja yang nyata.
4. Kerja Profesi membuka peluang bagi praktikan untuk mengeksplorasi berbagai jalur karier yang sesuai dengan minat dan kompetensi mereka.

1.3 Manfaat Kerja Profesi

Kerja Profesi Memberikan Keuntungan yang setara baik untuk Keuntungan bagi mahasiswa, perusahaan, dan universitas yang menyelenggarakan program ini. Berikut adalah beberapa manfaat dari kegiatan Kerja Profesi ini:

1.3.1 Bagi Praktikan

1. Mendapatkan Pengalaman kerja yang sesuai agar dapat mengimplementasikan hasil pembelajaran langsung pada dunia industri.
2. Meningkatkan keterampilan mahasiswa yang relevan dengan dunia pekerjaan seperti dalam proses pengelolaan sumber daya manusianya.
3. Membangun kesempatan untuk menjalin hubungan professional dengan rekan kerja, atasan, pembimbing, untuk membantu mahasiswa dalam pencarian pekerjaan dan perjalanan karier di masa mendatang.

1.3.2 Bagi Universitas

1. Mendapatkan umpan balik dan saran untuk meningkatkan kurikulum program studi agar dapat memenuhi dan menyeimbangkan tuntutan industri yang semakin dinamis.
2. Membuka peluang kerja untuk para lulusan Universitas.
3. Membuka jalan kerja sama untuk keberlanjutan lulusan universitas dan perusahaan.

1.3.3 Bagi Perusahaan

1. Membangun kerja sama yang era tantara perusahaan dan universitas, untuk memberikan peluang praktik dan Penelitian Bersama.

2. Mendorong inovasi dan pembaruan dalam proses kerja perusahaan melalui ide-ide segar yang dibawa oleh praktikan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan.
3. Menjadi sarana bagi perusahaan untuk mengidentifikasi calon tenaga kerja potensial yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1.4 Tempat Kerja Profesi

- Nama Perusahaan : Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan
- Alamat : Jl. Hang Jebat III Blok F3, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12120, Indonesia
- Nomor Telepon : [\(021\) 7245517](tel:0217245517)



Gambar 1 5 Kantor Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan

(Sumber: Dokumen Pribadi, 2025)



(Sumber: Dokumen Pribadi, 2025)

Pada Gambar 1.6 merupakan Lokasi tempat pelaksanaan Kerja Profesi bagi praktikan adalah di Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, pada Sekretariat Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Lokasi Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, memiliki keunggulan strategis karena jalannya yang mudah di akses, dengan banyak nya angkutan umum memadai seperti KRL (Kereta Api Listrik), Transjakarta atau LRT (*Light Rail Transit*), hal ini memudahkan praktikan dalam penggunaan transportasi perjalanan untuk berangkat kerja.

Bergabung pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, praktikan tidak hanya mengaplikasikan teori pembelajaran SDM (Sumber Daya Manusia), tetapi juga memperluas pengetahuan mengenai strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia.

1.5 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi

Praktikan melakukan Kerja Profesi (KP) selama 6 bulan atau kurang lebih selama 935 Jam yang dimulai dengan mempersiapkan formulir pengajuan Kerja Profesi, dan surat pernyataan magang. Kemudian, praktikan memberikan kedua dokumen tersebut kepada bagian *Human Resources* Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan. Selanjutnya, praktikan menjalankan kegiatan Kerja Profesi mengikuti jadwal yang sudah ditentukan oleh tim *Human Resources*, yaitu:

- Hari Kerja : Senin – Juma't (*Hybrid*)
- Jam Kerja : 07.30 – 16.00 WIB
- Periode Kerja : 03 Februari 2025 – 30 April 2025
- Tempat : Jl. Hang Jebat III Blok F3, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12120, Indonesia.

1.6 Alur Proses Rekrutment

Sebelum mendaftar untuk Program Kerja Profesi di Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia, praktikan telah meminta surat pengantar untuk melaksanakan Kerja Profesi dari Program Studi sebagai langkah awal dalam proses pendaftaran. Setelahnya, di bulan Januari 2025, praktikan

mengirim lamaran dan Melalui tahap seleksi berdasarkan CV dan Portfolio yang meliputi isinya Pengalaman organisasi dan transkrip nilai.

Pada bulan februari awal, praktikan memulai pelaksanaan Kerja Profesi pada tanggal 3 Februari 2025. Pelaksanaan awal Kerja Profesi dilakukan Melalui proses onboarding, dengan mengenal undang-undang yang ada di Sumber Daya Manusia Kesehatan. Setelah satu minggu mengenal undang - undang, kemudian praktikan di bagi langsung ke dalam Divisi Sumber Daya Manusia, dan diberikan tanggung jawab untuk memahami alur dan tahapan dalam pengajuan serta verifikasi surat yang memerlukan tanda tangan pejabat terkait.

Seiring dengan tanggung jawab tersebut, praktikan juga terlibat aktif dalam mengorganisir dan membagi tugas disposisi kepada anggota tim untuk mencegah tumpang tindih tugas. Kemudian memasuki minggu ke 3, praktikan di berikan tanggung jawab dalam merekap, memeriksa, dan mengelola permohonan surat masuk melalui website Srikandi, serta memverifikasi status persetujuan naskah. Untuk melengkapi proses dan tanggung jawab tersebut praktikan juga beberapa kali aktif dalam pembuatan materi terkait prosedur mutasi pegawai negeri sipil di lingkungan Kemenkes, serta memahami regulasi yang mendasarinya.

Selama menjalani Kerja Profesi, praktikan mendapatkan wawasan baru yang berharga terkait pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam administrasi kepegawaian, pengelolaan data tenaga kesehatan, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Praktikan terlibat secara aktif dalam proses pengumpulan dan analisis data pegawai untuk membantu perencanaan kebijakan tenaga kesehatan yang lebih efektif dan berbasis data. Selain itu, praktikan juga berpartisipasi dalam penyusunan dokumen administrasi yang berkaitan dengan pengangkatan, mutasi, serta evaluasi kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.