

RSUD LABUANG BAJI

Provinsi Sulawesi Selatan

PANDUAN PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA



rslabuangbaji.com



[rsudlabuangbajisulsel](#)



[rsudlabuangbajisulselofficial](#)



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI

JL. DR. Ratulangi No.81 Telp 873482 – 872120 – 872836 - 874684 Fax : 0411 830454

E-mail : rsudlabuangbaji.sulsel@gmail.com

MAKASSAR

KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI
Nomor: 800/0027.a/LB-02/II/2022

TENTANG
PEMBERLAKUAN PANDUAN PERENCANAAN KEBUTUHAN
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI
PROVINSI SULAWESI SELATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI

- Menimbang :
- a. bahwa dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional berwawasan kesehatan, perlu didukung oleh sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas secara terencana sesuai dengan kebutuhan;
 - b. bahwa untuk melaksanakan perencanaan sumber daya manusia kesehatan diatur dan ditetapkan oleh keputusan Direktur Rumah Sakit RSUD Labuang Baji untuk mengatur hal tersebut;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
 2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
 3. Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 4. Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 5. Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan;
 6. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
 7. Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumaha Sakitan;
 8. Keputusan Menteri Kesehatan No. 81/MENKES/SK/II/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit;

9. Peraturan Menteri Kesehatan No. 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan;
10. Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2017 tentang Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan;
11. Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit;
12. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 6 Tahun 2011 tanggal 6 Juli 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Sulawesi Selatan No.9 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Provinsi Sulawesi Selatan;
13. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 24 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, fungsi, dan rincian tugas Jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji;
14. Keputusan Direktur RSUD Labuang Baji No. 800/0025.a/LB-02/I/2022 tentang Pemberlakuan Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- KESATU : KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN TENTANG PEMBERLAKUAN PANDUAN PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI
- KEDUA : Pemberlakuan Panduan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekurangan dan atau kesalahan dalam penetapannya maka akan diadakan peninjauan kembali dan disesuaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Makassar
Pada tanggal 12 Januari 2022
Direktur,



drg. ABDUL HARIS NAWAWI, M.Kes
Pangkat: Pembina Utama Muda
NIP. 19630624 199402 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Kuasa karena hanya atas berkenaan-NYA Panduan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Labuang Baji dapat selesai.

Panduan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji akan digunakan dalam menjalankan kegiatan pemenuhan kebutuhan di RSUD Labuang Baji kota Makassar.

Diharapkan dengan adanya panduan ini dapat meningkatkan pelayanan bagi seluruh pegawai di Rumah Sakit Labuang Baji dan digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi di Bagian Sumber Daya Manusia.

Tidak lupa kami sampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya atas bantuan semua pihak dalam menyelesaikan Panduan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia ini.

Kami sangat menyadari banyak terdapat kekurangan dalam susunan panduan ini, kekurangan ini secara berkesinambungan akan terus diperbaiki sesuai dengan tuntutan dalam pengembangan Rumah Sakit ini

Bagian Sumber Daya Manusia

ttd

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. TUJUAN	2
C. RUANG LINGKUP	2
BAB II TATA LAKSANA	3
A. TELAAH VISI DAN MISI RUMAH SAKIT	3
B. ANALISIS KEBUTUHAN	5
C. POLA KETENAGAAN DAN PERHITUNGAN KEBUTUHAN SDM	8
D. PELAKSANAAN KEGIATAN PEMENUHAN KEBUTUHAN SDM	16
E. EVALUASI POLA KETENAGAAN	16
F. DOKUMEN	17
BAB III PENUTUP	18

Lampiran Keputusan Direktur RSUD Labuang Baji
Nomor : 800/0027.a/LB.02/II/2022
Tanggal : 12 Januari 2022
Tentang : Pemberlakuan Panduan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan pembangunan di Rumah Sakit khususnya di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan peran aktif pegawai sebagai pelaku pembangunan tersebut. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di RSUD Labuang Baji merupakan prioritas dalam pelaksanaan pembangunan di Rumah Sakit. Seperti kutipan seorang ahli dalam bukunya Megatrend 2000 yaitu "Terobosan yang paling menggairahkan dari abad ke-21 akan terjadi bukan karena teknologi, melainkan karena konsep yang meluas dari apa artinya menjadi Manusia" (John Nasibitt) yang di bidang kesehatan menjadi Sumber Daya Manusia Kesehatan yang berkualitas. Untuk mendukung pencapaian visi Indonesia Sehat tersebut diperlukan SDM Kesehatan yang bermutu dan merata. Dalam kaitan ini, kebijakan Pengembangan SDM Kesehatan yang ditetapkan Menteri Kesehatan Nomor: 850 Tahun 2000 menekankan pentingnya perencanaan SDM Kesehatan. Demikian pula rencana Strategi Badan PPSDMK menggaris bawahi peran yang penting dari perencanaan SDM Kesehatan.

Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 004/Menkes/SK/II/2003 tentang Kebijakan dan Strategi Desentralisasi Bidang Kesehatan, disebutkan bahwa dalam memantapkan sistem manajemen SDM Kesehatan perlu dilakukan peningkatan dan pemantapan perencanaan, pengadaan tenaga kesehatan, pendayagunaan dan pemberdayaan profesi kesehatan. Pengelolaan SDM Kesehatan khususnya perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan selama ini masih bersifat administratif kepegawaian dan belum dikelola secara professional, masih bersifat *top down* dari pusat, belum *bottom up* (dari bawah), belum sesuai kebutuhan organisasi dan kebutuhan nyata di lapangan, serta belum berorientasi pada jangka panjang. Diharapkan dalam menyusun perencanaan SDM sebaiknya ditetapkan terlebih dahulu Rencana

Pembangunan Jangka Panjang Kesehatan untuk mengantisipasi masalah-masalah kesehatan yang mungkin akan terjadi, karena SDM Kesehatan merupakan bagian tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan.

Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan langkah awal menyiapkan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya sesuai kebutuhan yang diharapkan sehingga efektifitas dan efisien dalam bekerja dapat terwujud. Perencanaan SDM berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktifitas di Rumah Sakit.

Proses perencanaan SDM di Rumah Sakit dibuat berdasarkan Kebijakan Rumah Sakit yaitu mengacu pada visi dan misi Rumah Sakit, keragaman pasien yang berkunjung ke rumah sakit dan teknologi. Proses perencanaan dibuat dalam bentuk Pola Ketenagaan Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji, dalam bentuk tertulis dan mengidentifikasi jumlah serta jenis pegawai yang dibutuhkan dengan keterampilan, pengetahuan dan ketentuan lain yang dibutuhkan masing-masing unit kerja.

Setelah proses perencanaan menghasilkan susunan kepegawaian yang aktual, dilakukan monitoring secara terus menerus dan di-update sesuai dengan kebutuhan dan melibatkan kerjasama seluruh pihak.

B. TUJUAN

Tujuan perencanaan kebutuhan SDM ini adalah :

1. Meningkatkan pendayagunaan SDM
2. Menyelaraskan aktivitas SDM dengan tujuan organisasi secara efisien
3. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan adil dalam pekerjaan

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup proses perencanaan SDM/pegawai di RSUD Labuang Baji meliputi :

1. Direktur RSUD Labuang Baji
2. Para Wakil Direktur RSUD Labuang Baji
3. Para Kabag dan Kabid di RSUD Labuang Baji
4. Para Kasubag dan Kasie di RSUD Labuang Baji
5. Setiap unit di RSUD Labuang Baji

BAB II

TATA LAKSANA PERENCANAAN KEBUTUHAN SDM

Dalam proses perencanaan SDM, Rumah Sakit menetapkan Pendidikan, keterampilan, pengetahuan, dan persyaratan lain bagi seluruh staf yang diperlukan sebagai upaya memproyeksikan susunan staf untuk memenuhi kebutuhan staf. Pertimbangan pimpinan Rumah Sakit dalam melakukan perencanaan SDM adalah dengan mempertimbangkan :

1. Misi Rumah Sakit
2. Jumlah Pasien yang dilayani dibandingkan dengan jumlah tenaga yang tersedia
3. Jenis Pelayanan yang tersedia di Rumah Sakit
4. Teknologi yang digunakan oleh Rumah Sakit dalam asuhan pasien

Perencanaan ini dipergunakan untuk mengatur :

1. Penugasan Kembali staf dari satu unit kerja atau pelayanan ke unit kerja atau pelayanan lainnya dalam menjawab kebutuhan pasien atau kekurangan staf
2. Pertimbangan dalam permintaan staf untuk ditugaskan Kembali berdasarkan nilai budaya atau kepercayaan agama
3. Kebijakan dan prosedur untuk alih tanggung jawab dari satu petugas ke petugas lainnya, bila tanggung jawab itu berada diluar wilayah tanggung jawab yang biasa dari petugas tersebut.

A. TELAAH VISI DAN MISI RUMAH SAKIT

Isu-isu strategis yang ada di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :

1. Masih terbatasnya jumlah tenaga dokter subspesialis dan konsultan pada keahlian tertentu sehingga jenis pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak maksimal;
2. Kondisi dan ketersediaan bangunan baik dari segi persyaratan teknis, luas dan kenyamanan saat ini belum seluruhnya sesuai dengan standar normative rumah sakit kelas B, khususnya sarana dan lahan parkir;
3. Ketersediaan peralatan baik segi jumlah, jenis dan kualitas peralatan medis maupun peralatan non medis pada beberapa instalasi / unit masih menjadi permasalahan

4. Sistem tata kelola rumah sakit masih belum berjalan secara optimal dikarenakan struktur, tupoksi, uraian jabatan dan uraian tugas masih terjadi tumpang tindih;
5. Mengembangkan produk layanan yang lebih bervariasi dikarenakan pergeseran gaya hidup dan semakin meningkatnya umur harapan hidup, angka kejadian penyakit seperti stroke, cancer, serta meningkatnya pasien geriatric menjadi peluang bagi rumah sakit untuk dapat mengembangkan layanan unggulan di bidang tersebut;
6. Perkembangan tingkat sosial ekonomi masyarakat, teknologi dan informasi membuat masyarakat semakin memiliki tuntutan terhadap pelayanan kesehatan dengan kualitas yang lebih baik. Masyarakat semakin mengerti akan hak-haknya sebagai pasien, semakin mandiri dalam menentukan fasilitas pelayanan kesehatan yang akan digunakan;
7. Kehadiran Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin dan Perguruan Tinggi lainnya yang ada di Kota Makassar menjadi peluang bagi rumah sakit dalam pemenuhan kebutuhan SDM ke depan, serta kerja sama dalam mewujudkan rumah sakit pendidikan provinsi;
8. Kemajuan teknologi informasi yang pesat menyebabkan rumah sakit perlu memperhatikan pentingnya management information system, agar informasi dan data yang begitu melimpah, dapat digunakan untuk meningkatkan nilai tambah dalam memberikan jasa layanan dan masyarakat secara umum;
9. Semakin banyaknya fasilitas kesehatan baik rumah sakit, klinik dan dokter praktik menyebabkan persaingan dalam industry kesehatan di kota Makassar menjadi semakin kompetitif.

Sebagai wujud pelaksanaan Visi dan Misi RSUD Labuang Baji mempunyai 4 (empat) Program Unggulan yang nantinya menjadi landasan dalam berkinerja, yaitu:

1. Pengembangan Kapasitas RS Pendidikan Provinsi;
2. Rumah Sakit Rujukan Layanan *Brain and Vascular*;
3. Rumah Sakit Rujukan Layanan TB-MDR; dan
4. Rumah Sakit Rujukan Layanan Kesehatan Ibu dan Anak.

B. ANALISIS KEBUTUHAN

Sumber daya manusia pada Rumah Sakit Umum meliputi tenaga :

- a. Tenaga medis
- b. Tenaga keperawatan
- c. Tenaga kebidanan
- d. Tenaga kefarmasian
- e. Tenaga kesehatan masyarakat
- f. Tenaga kesehatan lingkungan
- g. Tenaga gizi
- h. Tenaga keterampilan fisik
- i. Tenaga keteknisan medis
- j. Tenaga teknik biomedika
- k. Tenaga kesehatan lain, dan
- l. Tenaga non kesehatan

Adapun dasar perhitungan dalam penyusunan analisis kebutuhan pada kelompok pelayanan di rumah sakit, antara lain :

NO	KELOMPOK PELAYANAN	DASAR PERHITUNGAN
1	Medis	PMK RI No.3 Tahun 2020 dan Kebutuhan Penyediaan Layananan
2	Keperawatan dan Kebidanan	Rumus ABK dan PMK 43 Tahun 2017
3	Instalasi Farmasi	Rumus ABK dan PMK 43 Tahun 2017
4	Instalasi Laboratorium	Rumus ABK dan PMK 43 Tahun 2017
5	Instalasi Sanitasi Lingkungan RS	Rumus ABK dan PMK 43 Tahun 2017
6	Instalasi Rekam Medis	Rumus ABK dan PMK 43 Tahun 2017
7	Instalasi Rehab Medik	Rumus ABK dan PMK 43 Tahun 2017
8	Instalasi Gizi	Rumus ABK dan PMK 43 Tahun 2017
9	Instalasi Pemeliharaan Sarana Prasarana RS	Rumus ABK dan PMK 43 Tahun 2017
10	Instalasi Radiologi	Rumus ABK dan PMK 43 Tahun 2017
11	Bidang Pelayanan Medik	Struktur Organisasi / ABK
12	Bidang Pelayanan Keperawatan	Struktur Organisasi / ABK
13	Bidang Fasilitas Medik dan Keperawatan	Struktur Organisasi / ABK

14	Bagian Umum	Struktur Organisasi / ABK
15	Bagian SDM	Struktur Organisasi / ABK
16	Bagian Pendidikan dan Penelitian	Struktur Organisasi / ABK
17	Bagian Perencanaan dan Anggaran	Struktur Organisasi / ABK
18	Bagian Akuntansi	Struktur Organisasi / ABK
19	Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana	Struktur Organisasi / ABK

1. Analisis Kebutuhan Tenaga Medis

Mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 pada Pasal 8 (1) bahwa Pelayanan Medik dan Penunjang Medik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a, terdiri atas :

- a. Pelayanan medik umum
- b. Pelayanan medik spesialis, dan
- c. Pelayanan medik subspesialis

Rincian standar kebutuhan tenaga medis terlampir dalam panduan ini.

2. Analisis Kebutuhan berdasarkan Analisis Beban Kerja

Untuk dapat mengetahui kebutuhan tenaga yang ideal di RSUD Labuang Baji dimana dapat menggambarkan kesenjangan antara kondisi riil saat ini dengan kebutuhan tenaga yang ideal diperlukan suatu perhitungan yang tepat dengan melakukan analisis terhadap kebutuhan tenaga sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas unit kerja.

RSUD Labuang Baji sebagai salah satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang berada dibawah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan maka dalam melakukan analisis beban kerjanya menggunakan Analisis Beban Kerja (ABK) berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan berpedoman pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Analisis beban kerja dilaksanakan berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut :

- 1) Norma waktu

- 2) Volume kerja
- 3) Jam kerja efektif

Analisis beban kerja dilaksanakan secara sistematis dengan tahapan sebagai berikut :

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan :

- a. Formulir isian, berupa pengumpulan data dan inventarisasi pemangku jabatan
- b. Wawancara
- c. Pengamatan langsung
- d. Referensi

2. Pengolahan data

- a. Rekapitulasi jumlah beban kerja jabatan
- b. Perhitungan kebutuhan pejabat/pegawai

3. Penelaahan hasil pengolahan data

4. Penetapan hasil analisis beban kerja

Analisis beban kerja yang disusun menghasilkan berupa :

- a. Efektivitas dan efisiensi jabatan serta efektivitas dan efisiensi unit kerja;
- b. Prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit;
- c. Jumlah kebutuhan pegawai/pejabat;
- d. Jumlah beban kerja jabatan dan jumlah beban kerja unit, dan
- e. Standar norma waktu kerja

Langkah-langkah penyusunan analisis kebutuhan pegawai :

- a. Setiap bagian/bidang/unit pelayanan melakukan analisis kebutuhan pegawai
- b. Sub Bagian Perencanaan dan Pengembangan SDM menganalisa dan Menyusun peta jabatan yang menyajikan informasi tentang kebutuhan tenaga dari masing-masing bagian/bidang/unit pelayanan
- c. Direktur RSUD Labuang Baji menetapkan hasil analisa kebutuhan pegawai tersebut

C. POLA KETENAGAAN DAN PERHITUNGAN KEBUTUHAN SDM

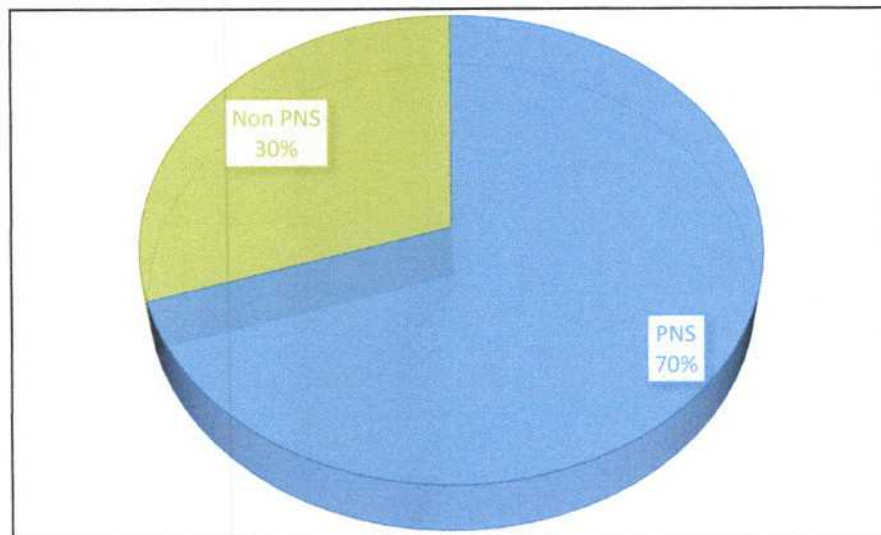
1. Kondisi Tenaga Saat ini

NO	JENIS KETENAGAAN	STANDAR	JUMLAH TENAGA SAAT INI DI RS		
		(PP No.47 tahun 2021)	ASN	NON	JML
1	Tenaga Medis				
A	Dokter Umum	+	19		19
B	Dokter Gigi Umum	+	6		6 4 Tubel
	Jumlah (a)		25	16	41
C	Dokter Spesialis				
	Spesialis Dasar				
	1) Penyakit dalam	+	3		3
	2) Anak	+	4	1	5 1 Tubel
	3) Bedah Umum	+	1	1	2
	4) Obstetri dan ginekologi	+	5		5
	Jumlah (b)		13	2	15
	Spesialis Lain				
	1) Mata	+	3	1	4
	2) THT-KL	+	3	1	4
	3) Saraf	+	2	1	3
	4) Jantung dan Pembuluh darah	+	3		3
	5) Kulit dan kelamin	+	2		2
	6) Kedokteran Jiwa	+	4		4
	7) Paru	+	1	1	2
	8) Orthopedi dan Traumatologi	+	2		2
	9) Urologi	-			0
	10) Bedah saraf	+		1	1
	11) Bedah toraks kardiak dan vaskuler	+	1		1
	12) Anestesi	+	2	1	3
	13) Kedokteran fisik dan rehabilitasi	+		1	1
	14) Radiologi	+	2		2
	15) Patologi Klinik	+	3		3
	16) Patologi Anatomi	+	1		1
	17) Gizi Klinik	+		1	1
	18) Forensik	+	1		1
	19) Mikrobiologi Klinik	+		1	1
	Jumlah ('c)		30	9	39
D.	Dokter gigi spesialis				
	1) Konservasi/endodonsi	+	1		1
	2) Periodonsi	+	1		1
	3) Bedah mulut	+	1		1
	4) Prostodensi	+	1		1

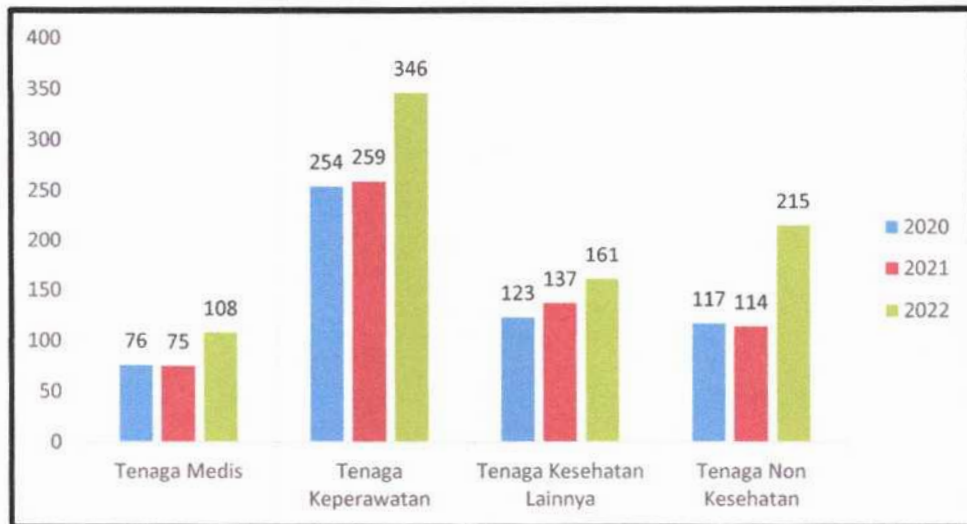
		Jumlah (d)		4		4
E	Dokter subspecialis dasar					
	Subspesialis dasar					
		1) Subspesialis bedah dan/atau dokter spesialis dengan kualifikasi tambahan	+		4	4
		a) Digestif	-			
		c) Vaskuler	-			
		2) Subspesialis penyakit dalam dan/atau dokter spesialis dengan kualifikasi tambahan	+	4	1	5
		b) Geriatri	-			
		Jumlah (e)		4	5	9
2	Tenaga Perawat & Bidan					
	a	Perawat	+	219	71	290
	b	Bidan	+	32	19	51
	c	Perawat Gigi / Terapis Gigi dan Mulut	+	5		5
		Jumlah (f)		256	90	346
3	Tenaga kefarmasian					
	a	Apoteker	+	17	4	21
	b	Tenaga Teknis Kefarmasian	+	15	3	18
		Jumlah (g)		32	7	39
4	Tenaga Kesehatan Lain					
	a	Tenaga Gizi	+	17	1	18
	c	Tenaga Keterapain Fisik				
		1) Fisioterapis	+	8	1	9
	d	Tenaga Keteknisian Medis				
		1) Perekam Medis dan Informasi Kesehatan	+	7	3	10
		2) Penata Anestesi	+	1		1
	e	Tenaga Teknik Biomedika				
		1) Radiografer	+	13	3	16
		2) Elektromedis	+	6	1	7
		3) Fisikawan Medis	+	1		1
		4) Teknisi Kardiovaskuler	+		1	1
		5) Ahli Teknologi Laboratorium Medik	+	19	7	26
	f	Tenaga Kesehatan Lingkungan	+	9	4	13
		Jumlah (h)		81	21	102
5	Tenaga Kesehatan Lainnya yang diperlukan					
		1) Penyuluh Kesehatan	+	4		4
		2) Administrasi dan Kebijakan Kesehatan	+	9	3	12
		3) Epidemiologi Kesehatan	+	2	2	4
		Jumlah (i)		15	5	20
6	Tenaga Manajemen Rumah Sakit					
	a	Struktural	+	31		31
	b	Pelaksana	-			0
		1) Analisis Pelayanan	+	22	1	23

	2) Pengelola Data	+	8	42	50
	3) Jabatan Fungsional Pelaksana/Staff	+			0
	4) Pengadministrasi Umum	+	20	44	64
	5) Bendahara	+	2		2
	6) Akuntan	+			0
c	Arsiparis	+	5		5
d	Analisis Kepegawaian	+	2		2
	Jumlah (j)		90	87	177
7	Tenaga Non Kesehatan				
a	CSSD/laundry	+	10	3	13
b	Pranata Jamuan	+	15	0	15
c	Pemulasaran Jenazah	+	2	3	5
d	Pengemudi Ambulance	+	1	4	5
	Jumlah (k)		28	10	38
Total Total			578	252	830

Gambar 2.1
Presentasi SDM Berdasarkan Status Ketenagaan Tahun 2022



Gambar 2.2
Presentasi SDM Berdasarkan Kualifikasi Tahun 2020 - 2022



2. Kesejangan Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Standar Ketenagaan dan Hasil Perhitungan Kebutuhan

NO	JENIS TENAGA / UNIT KERJA	KUALIFIKASI JABATAN			KONDISI SAAT INI			KET	
		PENDIDIKAN	PENGALAMAN	PELATIHAN	STANDAR / HASIL PERHITUNGAN KEBUTUHAN	KETERSEDIAAN			GAP (+/-)
						PNS	NON PNS		
1	Dokter Spesialis Penyakit Dalam	Spesialis Penyakit Dalam / Interna	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	4	4		0	
2	Dokter Sub Spesialis Infeksi Tropis	Subspesialis tropik-infeksi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Sub Spesialis	Sesuai bidangnya	2	2		0	
3	Dokter Sub Spesialis Reumatologi	Subspesialis reumatologi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Sub Spesialis	Sesuai bidangnya	1	1		0	
4	Dokter Sub Spesialis Gastroentero Hepatologi	Subspesialis Gastroentero Hepatologi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Sub Spesialis	Sesuai bidangnya	1		1	0	
5	Dokter Spesialis Bedah	Spesialis Bedah	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	2	1	1	0	
6	Dokter Sub Spesialis Bedah Onkologi	Sub Spesialis Bedah Onkologi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Sub Spesialis	Sesuai bidangnya	2		2	0	
7	Dokter Sub Spesialis Bedah Digestif	Sub Spesialis Bedah Digestif	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Sub Spesialis	Sesuai bidangnya	1		1	0	
8	Dokter Spesialis Bedah Saraf	Spesialis Bedah Saraf	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1		1	0	
9	Dokter Spesialis Bedah Plastik Rekonstruksi dan Estetik	Spesialis Ilmu Bedah Plastik Rekonstruksi dan Estetik	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1		1	0	
10	Dokter Spesialis Bedah Thoraks Kardiovaskuler	Spesialis Bedah Thoraks Kardiovaskuler	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1	1		0	
11	Dokter Spesialis Bedah Anak	Spesialis Bedah Anak	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1			-1	
12	Dokter Spesialis Anak	Spesialis Anak	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	4	4		0	
13	Dokter Spesialis Obgyn	Spesialis Obgyn	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	5	5		0	
14	Dokter Spesialis Radiologi	Spesialis Radiologi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	2	2		0	
15	Dokter Spesialis Anestesi	Spesialis Anestesi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	2	2	1	1	
16	Dokter Spesialis Patologi Klinik	Spesialis Patologi Klinik	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	3	3		0	
17	Dokter Spesialis Patologi Anatomi	Spesialis Patologi Anatomi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1	1		0	
18	Dokter Spesialis Jiwa	Spesialis Jiwa	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	4	4		0	
19	Dokter Spesialis Mata	Spesialis Mata	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	4	3	1	0	
20	Dokter Spesialis THT	Spesialis THT	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	3	3		0	
21	Dokter Spesialis Kulit & Kelamin (Dermatovenereologi)	Spesialis Kulit & Kelamin	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	2	2		0	
22	Dokter Spesialis Jantung	Spesialis Jantung	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	2	3		1	
23	Dokter Spesialis Paru (Pulmonologi & Respirasi)	Spesialis Paru (Pulmonologi & Respirasi)	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	2	1	1	0	
24	Dokter Spesialis Syaraf (Neurologi)	Spesialis Syaraf/Neurologi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	3	2	1	0	
25	Dokter Spesialis Orthopedi & Traumatology	Spesialis Orthopedi & Traumatology	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	2	2		0	

NO	JENIS TENAGA / UNIT KERJA	KUALIFIKASI JABATAN			KONDISI SAAT INI				KET
		PENDIDIKAN	PENGALAMAN	PELATIHAN	STANDAR / HASIL PERHITUNGAN KEBUTUHAN	KETERSEDIAAN		GAP (+/-)	
						PNS	NON PNS		
26	Dokter Spesialis Urologi	Spesialis Urologi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1			-1	
27	Dokter Spesialis Gizi Klinik	Spesialis Gizi Klinik	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1		1	0	
28	Dokter Spesialis Rehab Medik	Spesialis Rehab Medik	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1		1	0	
29	Dokter Spesialis Forensik	Spesialis Forensik	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1	1		0	
30	Dokter Spesialis Mikrobiologi Klinik	Spesialis Mikrobiologi Klinik	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Spesialis	Sesuai bidangnya	1		1	0	
31	Dokter Umum	Profesi Kedokteran Umum	Minimal telah menyelesaikan Masa Internshio	ATLS, ACLS	35	19	16	0	
32	Dokter Gigi Spesialis Prostodonsia	Spesialis Gigi Prostodonsia	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Gigi Spesialis	Sesuai bidangnya	1	1		0	
33	Dokter Gigi Spesialis Bedah Mulut	Spesialis Gigi Bedah Mulut	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Gigi Spesialis	Sesuai bidangnya	2	1		-1	
34	Dokter Gigi Spesialis Konservasi Gigi	Spesialis Gigi Konservasi Gigi	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Gigi Spesialis	Sesuai bidangnya	2	1		-1	
35	Dokter Gigi Spesialis Periodonsia	Spesialis Gigi Periodonsia	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Gigi Spesialis	Sesuai bidangnya	1	1		0	
36	Dokter Gigi	Profesi Kedokteran Gigi Umum	Minimal 1 tahun sebagai Dokter Gigi	Sesuai bidangnya	6	6		0	
37	Instalasi Rawat Inap								
	a Perawatan Umum (Baji Ampe)	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	18	9	7	-2	
	b Perawatan Umum (Baji Nyawa)	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	22	10	6	-8	
	c Perawatan Paru (Baji Ali)	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	23	12	7	-4	
	d Perawatan Kardio (Baji Ateka)	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	17	6	7	-4	
	e Perawatan Bedah (Mamminasa Baji)	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	21	9	7	-5	
	f Perawatan Anak (Baji Minasa)	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	18	12	4	-2	
	g Perawatan Ibu & Anak (Baji Gau)	D-III / D-IV Kebidanan	Minimal 1 tahun	BTCLS	12	8	4	0	
	h Perinatologi	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners/ D-III / D-IV Kebidanan	Minimal 1 tahun	BTCLS	7	5	2	0	
	i Kamar Bersalin (+Kamar Operasi)	D-III / D-IV Kebidanan	Minimal 1 tahun	BTCLS	24	17	5	-2	
38	Pelayanan Hemodialisa								
	Perawat	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	12	12		0	
39	Instalasi Bedah Sentral								
	a Perawat	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	19	14	1	-4	
	b Terapis Gigi dan Mulut	D-III Terapis Gigi / Keperawatan Gigi	Minimal 1 tahun		2	1		-1	
	c Bidan	D-III Kebidanan	Minimal 1 tahun		2		1	-1	
	d Penata Anestesi	D-IV Penata Anestesi / Perawat Anestesi	Minimal 1 tahun	Penatalaksanaan Anestesi	4	1		-3	
	e Perawat Anestesi	D-III Keperawatan/ S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	Penatalaksanaan Anestesi	6	4	2	0	
	f Tenaga Laundry	SMA/Sederajat			1		1	0	
40	Instalasi Gawat Darurat								
	Perawat	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS, PPGD	30	22	8	0	
	Pengelola Data (Admin dan Sisrute)	D-III Administrasi / Komputer atau yang revelan	Minimal 1 tahun		4		4	0	
41	Instalasi Perawatan Intensif								
	ICU	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS, PPGD, Pelatihan ICU	23	12	8	-3	
	CVCU	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	16	9	4	-3	
	HCU	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	13	6	7	0	
	NICU	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners/D-III Kebidanan/D-IV Kebidanan	Minimal 1 tahun	BTCLS	15	8	5	-2	

NO	JENIS TENAGA / UNIT KERJA	KUALIFIKASI JABATAN			KONDISI SAAT INI				KET
		PENDIDIKAN	PENGALAMAN	PELATIHAN	STANDAR / HASIL PERHITUNGAN KEBUTUHAN	KETERSEDIAAN		GAP (+/-)	
						PNS	NON PNS		
42	Instalasi Rawat Jalan								
	a Perawat	D-III Keperawatan/S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun	BTCLS	58	58		0	
	b Bidan	D-III / D-IV Kebidanan	Minimal 1 tahun		2	2		0	
43	Instalasi Radiologi								
	Radiografer	D-III Radiografi/ Radiologi / Teknik Radioterapi/ Radiodiagnostik	Minimal 1 tahun	Proeksi Radiasi, Dasar-Dasar Radiodiagnostik	15	14	1	0	
	Perawat	D-III Keperawatan / S-1 Profesi Ners	Minimal 1 tahun		1	1		0	
	Pengelola Data	D-III Komputer / Administrasi atau yang relevan	Minimal 1 tahun		1		1	0	
44	Instalasi Laboratorium								
	Analisis Kesehatan	D-III Analisis Kesehatan / ATLM	Minimal 1 tahun	Plebotomi	30	19	7	-4	
	Pengelola Data	D-III Komputer / Administrasi atau yang relevan	Minimal 1 tahun	PPJ	2		1	-1	
	Unit Bank Darah								
	Analisis Kesehatan	D-III Analisis Kesehatan / ATLM	Minimal 1 tahun	Plebotomi	12			-12	
45	Instalasi Farmasi								
	a Apoteker Klinik	Profesi Apoteker	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	9			-9	
	b Apotik Rawat Jalan								
	Apoteker	Profesi Apoteker	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	3	4		1	
	Asisten Apoteker (TTK)	Minimal D-III Kefarmasian	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	6	4		-2	
	Pengelola Data / Admin	D-III Komputer / Administrasi atau yang relevan	Minimal 1 tahun	Manajemen Farmasi	1		1	0	
	c Apotik Rawat Inap								
	Apoteker	Profesi Apoteker	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	11	4	1	-6	
	Asisten Apoteker (TTK)	Minimal D-III Kefarmasian	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	9	3	4	-2	
	Pengelola Data / Admin	D-III Komputer / Administrasi atau yang relevan	Minimal 1 tahun	Manajemen Farmasi	1			-1	
	d Apotik IGD								
	Apoteker	Profesi Apoteker	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	2	5	1	4	
	Asisten Apoteker (TTK)	Minimal D-III Kefarmasian	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	4	6		2	
	Pengelola Data / Admin	D-III Komputer / Administrasi atau yang relevan	Minimal 1 tahun	Manajemen Farmasi	1			-1	
	e Apotik OK								
	Apoteker	Profesi Apoteker	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	1	1	1	1	
	Asisten Apoteker (TTK)	Minimal D-III Kefarmasian	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	1	1		0	
	f Gudang Farmasi								
	Apoteker	Profesi Apoteker	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	1	1	3	3	
	Asisten Apoteker (TTK)	Minimal D-III Kefarmasian	Minimal 1 tahun	Kefarmasian Klinik	4	1		-3	
	Pengelola Data / Admin	D-III Komputer / Administrasi atau yang relevan	Minimal 1 tahun	Manajemen Farmasi	2		2	0	
	g Transporter O2	SMA/Sederajat	Minimal 1 tahun	Pengelolaan O2	5	2	3	0	
46	Instalasi Rekam Medis								
	Perekam Medis	S1 Kesehatan Masyarakat	Minimal 1 tahun	Manajemen Rekam Medis	2	1		-1	
	Perekam Medis	D-III Rekam Medis	Minimal 1 tahun	Manajemen Rekam Medis	9	6	3	0	
	Epidemiolog Kesehatan / Surveilans	S1 Kesehatan Masyarakat	Minimal 1 tahun	Manajemen Surveilans	2	2		0	
	Pengelola Data / Pelaporan	D-III Komputer atau yang relevan	Minimal 1 tahun	Manajemen Rekam Medis	14	12	2	0	
	Pengadministrasian Umum / Penyimpanan	SMA / Sederajat	Minimal 1 tahun	Manajemen Rekam Medis	5			-5	
	Front Liner	D-III Komputer atau yang relevan	Minimal 1 tahun	Manajemen Rekam Medis	3			-3	
47	Instalasi Gizi								
	Nutrisi	D-III Ilmu Gizi / D-IV Ilmu Gizi / Dietisien	Minimal 1 tahun	Manajemen Gizi	17	16	1	0	
	Juru Masak / Tenaga Pengolah	SMK	Minimal 1 tahun	Manajemen Gizi	23	15	4	-4	
	Pranata Jamuan	SMA/Sederajat	Minimal 1 tahun	Manajemen Gizi	13	2	10	-1	
48	Instalasi Sanitasi Lingkungan RS								
	Sanitarian	D-III/S-1 Sanitasi / Kesehatan Lingkungan	Minimal 1 tahun	Pelatihan K3, Uji PPU, Uji PPPA, Uji POPA, Pengendalian INOS, B3 Yankes	9	8	1	0	

D. PELAKSANAAN KEGIATAN PEMENUHAN KEBUTUHAN SDM

1. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) merekapitulasi kebutuhan unit kerja pada setiap jabatan / profesi.
2. Perhitungan Pola Tenaga untuk profesi perawat dan bidan mengacu pada Rumus Gillies dan WISN (*Work Load Indicator Staff Need*)
3. Perhitungan Pola Tenaga untuk tenaga profesi kesehatan lainnya dan tenaga Non Kesehatan mengacu pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku untuk masing-masing profesi, menyesuaikan dengan *track* kebutuhan pelayanan dan hasil perhitungan kebutuhan beban kerja pada setiap profesi di unit kerja
4. Bagian SDM menyusun prioritas kebutuhan untuk dituangkan dalam usul kebutuhan pegawai untuk memenuhi kebutuhan penyelesaian beban kerja saat ini maupun untuk rencana pengembangan pelayanan yang akan datang
5. Kebutuhan tenaga yang tidak dapat diakomodir melalui jalur CPNS dan/atau PPPK akan dipenuhi melalui jalur penerimaan (rekrutmen) tenaga Non PNS yang pembiayaannya melalui APBD dan BLUD
6. Bagian SDM melalui Direktur mengeluarkan persetujuan berupa Tim Seleksi Tenaga Non PNS untuk memenuhi kebutuhan unit kerja
7. Seleksi yang dilakukan adalah seleksi yang bersifat internal, Bagian SDM akan menyeleksi kembali tenaga Non ASN yang telah ada, dan melalui setelah melalui proses seleksi yang ada dan akan dipertimbangkan kembali bekerja di RSUD Labuang Baji.

E. EVALUASI POLA KETENAGAAN

Pola ketenagaan RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan akan direvisi apabila terdapat perubahan dalam perencanaan kebutuhan jumlah dan kualifikasi SDM medis dan non medis yang telah ditetapkan. Revisi tersebut akan ditetapkan melalui rapat/pertemuan koordinasi antara Kepala Bagian SDM dan semua Kepala Bidang/Bagian unit kerja lainnya dan dihadiri serta ditetapkan oleh Direktur RSUD Labuang Baji. Revisi pola ketenagaan tersebut tetap mengacu pada standar ketenagaan masing-masing profesi. Hasil revisi perencanaan SDM yang telah disepakati dan ditetapkan tersebut kemudian akan dijadikan acuan dalam proses penerimaan dan penempatan tenaga/pegawai di RSUD Labuang Baji.

Evaluasi dari Pola Ketenagaan ini dilakukan setiap tahun atau jika diperlukan dengan melihat:

1. Peningkatan atau penurunan beban kerja dikarenakan perubahan jumlah pasien yang dilayani
2. Pengembangan pelayanan sehingga membutuhkan tambahan SDM karena ada penambahan pekerjaan, begitu pula sebaliknya
3. Perubahan pada struktur organisasi sehingga membutuhkan penataan pekerjaan
4. Pembangunan gedung perawatan yang baru

F. DOKUMEN

1. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81/MENKES/SK/II/2004 TENTANG Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit
2. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan
4. Formulir perhitungan analisis kebutuhan unit kerja

BAB III

PENUTUP

Proses perencanaan SDM Rumah Sakit dibuat berdasarkan kebijakan rumah sakit yaitu mengacu pada visi dan misi rumah sakit dan keragaman pasien yang berkunjung. Proses perencanaan dibuat dalam bentuk Pola Ketenagaan Rumah Sakit yang mengidentifikasi jumlah dan jenis atau kualifikasi staf yang dibutuhkan dengan keterampilan, pengetahuan dan ketentuan lain yang dibutuhkan oleh masing-masing unit kerja.

Demikian pedoman Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia ini disusun, semoga dapat bermanfaat dan dipedomani dalam proses kegiatan pemenuhan SDM di RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan.



Direktur,

drg. ABDUL HARIS NAWAWI, M.Kes

Pangkat Pembina Utama Muda

NIP. 19630624 199402 1 005