



Sumber Daya Manusia Kesehatan di Era COVID-19 pada Lingkup Kesehatan : *Literature Review*

Melda Emilya^{1*}, Misnaniarti², Rizma Adlia Syakurah³

¹⁻³Program S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya Palembang, Kota Palembang, Sumatera Selatan

Abstrak

Kesehatan merupakan hal yang sangat berarti bagi setiap orang untuk menjalankan aktivitas sehari-hari. Tanpa tubuh yang sehat, individu tidak dapat melakukan aktivitas atau pekerjaan untuk melanjutkan hidupnya. Sumber daya kesehatan adalah penggerak dalam penyelenggaraan upaya peningkatan sistem kesehatan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat harus mencukupi jumlah, kualitas dan jenis, serta distribusi secara adil dan merata sesuai kebutuhan pembangunan kesehatan. Pada penelitian ini menggunakan studi kepustakaan *litetature review*. Strategi dalam pencarian studi literatur menggunakan database *online* yaitu *Google Scholar* dan *PubMed* dengan kata kunci terkait kebijakan, Sumber Daya Manusia Kesehatan, dan COVID-19. Tujuan dari *literature review* ini untuk menganalisis sumber daya manusia kesehatan pada era COVID-19 di fasilitas kesehatan serta kendala yang dihadapi. Hasil dari penelitian ini adalah, setiap perusahaan kesehatan dan di fasilitas kesehatan baik di tingkat primer maupun lanjutan, kebutuhan akan SDM Kesehatan semakin melonjak pada masa pandemi COVID-19. Dimana beban kerja SDM Kesehatan menjadi meningkat bahkan mengalami stress kerja. Untuk menanggulangi kejadian seperti ini, pimpinan perusahaan atau fasilitas kesehatan hendaknya membuat analisis kebutuhan, perencanaan dan perekrutan SDM Kesehatan sesuai Permenkes no. Pedoman No 33 Tahun 2015 tentang perencanaan kebutuhan HRK.

Kata Kunci: COVID-19, fasilitas kesehatan, sumber daya manusia kesehatan.

Abstract

Health is a very important thing for everyone to carry out daily activities. Without a healthy body, individuals cannot carry out activities or work to continue their lives. Health resources are the driving force in the implementation of efforts to improve the health system to achieve public health degrees, which must meet the number, quality and type, as well as fair and equitable distribution according to the needs of health development. In this study using a literature review literature review. Strategies in searching literature using online databases, namely *Google Scholar* and *PubMed* with keywords related to policy, Health Human Resources, and COVID-19. The purpose of this literature review is to analyze health human resources in the COVID-19 era in health facilities and the obstacles faced. The results of this study are that in every health company and in health facilities, both at the primary and advanced levels, the need for (HR) is increasing during the COVID-19 pandemic. Where the HRK workload increases and even experiences work stress. To cope with incidents like this, the leadership of the company or health facility should make a needs analysis, planning and recruiting HRK according to Permenkes no. Guideline No. 33 of 2015 on HRK needs planning.

Keywords: COVID-19, health facilities, health human resources.

Korespondensi*: Melda Emilya, Program S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya Palembang, Bukit Besar, Jl. Padang Selasa No.524, Bukit Lama, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30139, E-mail: meldaemilya.me88@gmail.com, Tlp: 0822-34558713

<https://doi.org/10.33221/jikm.v11i06.1932>

Received : 26 Mei 2022 / Revised : 16 September 2022 / Accepted : 16 Oktober 2022

Copyright © 2022, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, p-ISSN: 2252-4134, e-ISSN: 2354-8185

Pendahuluan

Kesehatan merupakan hal yang sangat berarti bagi setiap orang untuk menjalankan aktivitas sehari-hari. Tanpa tubuh yang sehat, individu tidak dapat melakukan aktivitas atau pekerjaan untuk melanjutkan hidupnya. Hal ini menjadikan kesehatan sebagai bagian dari kebutuhan dasar individu, sehingga setiap orang memiliki haknya sendiri atas kesehatan. Salah satu institusi publik di bidang kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit adalah tempat kegiatan pelayanan medis, termasuk proses perawatan dan rehabilitasi pasien oleh dokter spesialis atau tenaga medis. Pada dasarnya pelayanan kesehatan biasanya berupa pelayanan rawat jalan, rehabilitasi, dan gawat darurat.¹

Belajar dari Kasus di Negara Lain Kasus di Amerika Serikat di masa pandemi COVID-19, penting untuk mengalokasikan sumber daya dan tenaga kesehatan secara bijak. Rencana strategis pelayanan kesehatan harus menyelamatkan dan memanfaatkan tenaga kesehatan dari dokter spesialis lain, termasuk dokter spesialis bedah. Tim bedah dapat memainkan peran luas yang tidak terduga dalam krisis global ini. Untuk mengatasi rumah sakit yang kekurangan sumber daya, terutama tenaga kesehatan, dan spesialis pada khususnya, diperlukan perencanaan yang kreatif dan bijaksana. AS mengelola cadangan untuk COVID-19 banyak program, termasuk Boston, Harvard, dan Columbia, menyesuaikan untuk mempercepat kelulusan bagi mahasiswa kedokteran tahun keempat dengan peningkatan tenaga kesehatan.¹

Sumber daya kesehatan adalah penggerak dalam penyelenggaraan upaya peningkatan system kesehatan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat harus mencukupi jumlah, kualitas dan jenis, serta distribusi secara adil dan merata sesuai kebutuhan pembangunan kesehatan.² Dalam pelaksanaan upaya kesehatan dan pencapaian *Universal Health Coverage* (UHC) dan juga

Sustainable Development Goals (SDGs) sumber daya manusia kesehatan menjadi subsistem dalam Sistem Kesehatan Nasional yang memiliki peran utama.

Dari hasil analisis penelitian peningkatan kesehatan masyarakat di Indonesia, sumber daya manusia kesehatan merupakan bagian terpenting. Kunci untuk menggerakkan pembangunan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemauan, kesadaran, dan kemampuan hidup sehat. Sebesar 80% keberhasilan dari pembangunan kesehatan di Indonesia ditentukan oleh sumber daya manusia kesehatan.³ Ada banyak tenaga farmasi di PHK sebagai dampak menurunnya pendapatan dari perusahaan obat yang disebabkan oleh pandemi COVID-19. Selain menurunnya pendapatan dari perusahaan farmasi yang dampaknya terjadi PHK terhadap karyawannya, di Rumah Sakit sendiri mengalami fenomena yang berbeda. Lonjakan pasien COVID-19 menyebabkan dokter dan perawat kewalahan dalam menangani lonjakan tersebut. Sehingga dibutuhkan perekrutan tenaga kesehatan baru guna mencukupi pelayanan efektif terhadap pasien.¹ Lonjakan pasien COVID-19 ini juga terjadi tidak hanya di Rumah Sakit, tetapi juga di fasilitas kesehatan di tingkat pertama. Minimnya ilmu dan pengetahuan tentang penanganan pasien COVID-19, merupakan tugas penting bagi Manajemen Sumber Daya kesehatan memberikan materi kepada Departemen Sumber Daya Manusia klinik primer untuk tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan terkait peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja klinik primer.⁴ Menurut Aprianto *et al.*, masih belum optimalnya pelayanan kesehatan dalam melayani pasien COVID-19 dikarenakan kekurangan sumber daya manusia kesehatan dan pendistribusian di fasilitas kesehatan. Hal ini ditambah lagi belum berkembangnya optimalisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan yang tujuannya meningkatkan kompetensi dan kinerja sumber daya

manusia kesehatan tersebut.⁵ Hal ini menjadi gap dalam penelitian ini dan menjadi peluang bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian dalam bentuk *systematic literature review* mengenai dampak COVID-19 terhadap Sumber Daya Manusia Kesehatan. Pasalnya semakin banyak pasien COVID-19 yang dilayani di fasilitas kesehatan baik di tingkat primer maupun lanjutan, membutuhkan jumlah tenaga kesehatan yang lebih banyak pula dan hal lain yang perlu diperhatikan adalah adanya PHK tenaga kesehatan sebagai dampak menurunnya pendapatan suatu perusahaan obat.

Tujuan penelitian ini adalah melakukan *systematic literature review* untuk menganalisa Sumber Daya Manusia Kesehatan di Era COVID-19 pada Lingkup Kesehatan. Dengan banyak literatur dapat memberikan gambaran seperti apa sumber daya manusia kesehatan atau tenaga kesehatan di era COVID-19. Secara khusus, di Indonesia sendiri dapat menjadi referensi dan sensitivitas bagi pemerintah dalam pemenuhan sumber daya manusia kesehatan atau tenaga kesehatan sebagai dampak dari pandemic COVID-19. Untuk itu pemerintah perlu mengupayakan pemenuhan kebutuhan sumber daya kesehatan guna memaksimalkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Indonesia.

Metode

Pada penelitian ini menggunakan studi kepustakaan *litetature review*. Strategi dalam pencarian studi literatur menggunakan database *online* yaitu *Google Scholar* dan PubMed dengan kata kunci terkait kebijakan, Sumber Daya Manusia Kesehatan, dan COVID-19. Artikel yang digunakan adalah artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan bahasa inggris dan diterbitkan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Artikel tersebut tentunya tersedia dengan teks yang lengkap, dan mempunyai nomor seri standar internasional (ISSN), serta relevan dengan topik pembahasan. Kriteria inklusi

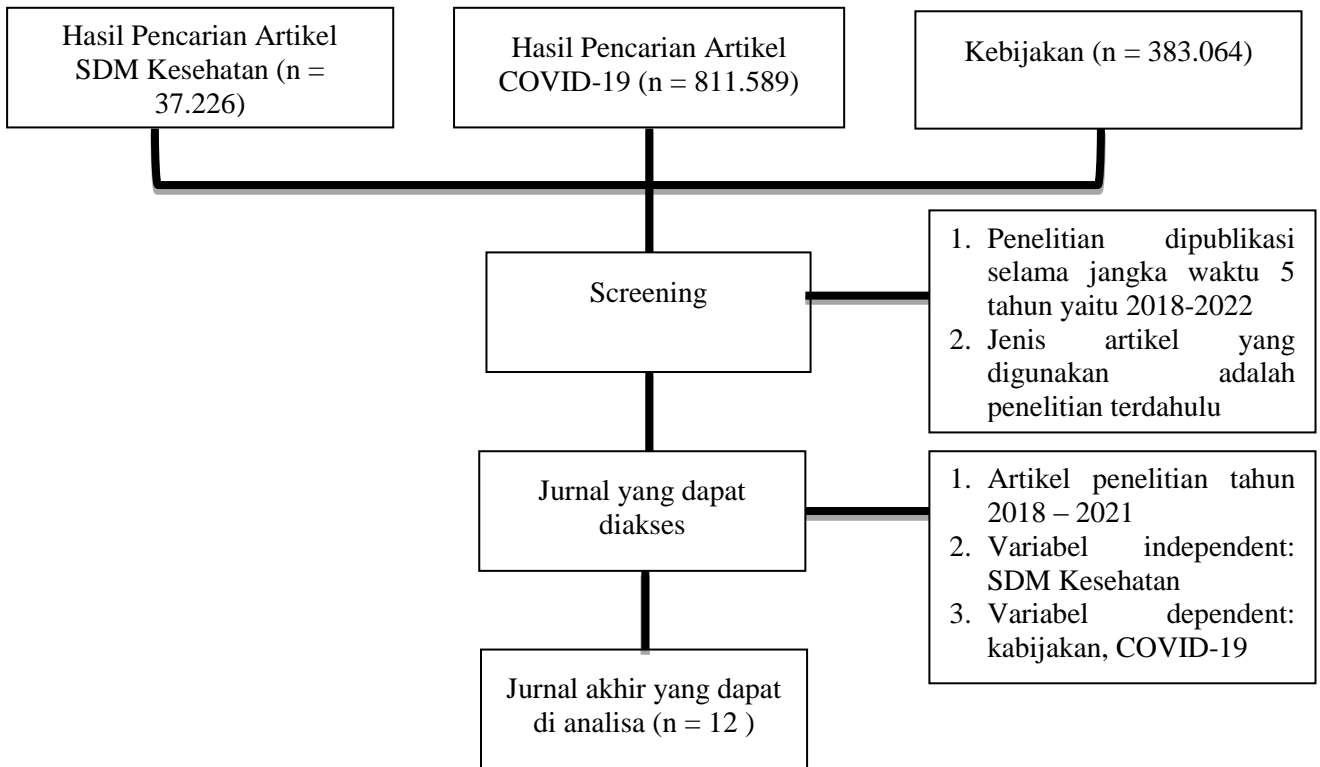
pada penelitian ini ialah artikel yang memuat sumber daya manusia kesehatan di era COVID-19. Sedangkan kriteria eksklusi dari penelitian ini ialah : artikel diterbitkan dalam kurun waktu lebih dari 5 tahun dan tidak memiliki teks lengkap, artikel bersumber dari publikasi yang tidak jelas, dan hasil penelitian tidak berhubungan dengan sumber daya manusia kesehatan di era COVID-19.

Penulis menggunakan metode kajian sistematik PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review*) yang meliputi identifikasi, penyaringan, inklusi dan kelayakan berdasarkan temuan artikel yang kemudian dianalisis. Artikel yang sesuai kriteria akan dikaji untuk mendapatkan data terkait sumber daya kesehatan di era COVID-19 di Indonesia. Seluruh temuan mengenai topic tersebut akan didata dan disajikan beserta penjelasan secara naratif. Kesimpulan akan dibuat setelah data mengenai topik tersebut didapatkan.

Hasil

Berdasarkan hasil penulurusan melalui *Google Scholar* dan PubMed didapatkan ratusan ribu artike. Artikel tersebut berbahasa Indonesia maupun bahasa inggris, dan artikel yang memenuhi kriteria inklusi penelitian sebanyak 12 artikel. Pencarian artikel penelitian dapat dilihat pada diagram pencarian referensi (Gambar 1). Lokasi penelitian untuk 12 artikel masing-masing dilakukan di Indonesia dan di luar negeri.

Pemilihan jurnal dilakukan dengan menggunakan beberapa kriteria tertentu yakni, jurnal yang dianalisis berbahasa inggris tahun terbit 2018-2022, jurnal pada pengambilan data memakai data primer dilanjutkan dengan analisa terhadap jurnal artikel sebesar 12 (dua belas) dan jurnal berupa ulasan, rangkuman, pandangan dan pemikiran yang diringkas menurut beberapa sumber pustaka dibahas dengan mencari kesamaan topik yang ditentukan.



Gambar 1. Diagram pencarian literature

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) kesehatan sesuai Permenkes no. Pedoman No 33 Tahun 2015 tentang perencanaan kebutuhan HRK, belum berjalan dengan baik. Permasalahan dalam perencanaan kebutuhan input HRK antara lain kebijakan pemerintah daerah dan manajemen ASN yang kompleks, kapasitas perencana yang rendah, dukungan pendanaan yang rendah, dan penggunaan sistem data dan informasi yang kurang optimal. Kendala dalam proses tersebut antara lain kurangnya pemahaman dan persiapan yang matang untuk mengimplementasikan persyaratan HRK. Pertanyaan keluarannya adalah kesenjangan SDM terkait kecukupan jumlah dan jenis tenaga kesehatan di tingkat daerah/kota di Indonesia. Dalam kaitan ini, pemerintah daerah harus melakukan perencanaan kebutuhan SDM berbasis bukti sehingga dokumen perencanaan dapat memprediksi

permintaan SDM sesuai dengan kondisi local.⁶

Pembahasan

Kekurangan sumber daya manusia terjadi di hampir semua negara bagian dan wilayah Myanmar, termasuk kota-kota besar. Perbedaan HRH yang luas ditemukan di daerah perkotaan dan pedesaan. Pemerintah Myanmar perlu mempertimbangkan sistem manajemen rantai pasokan dan strategi retensi SDM yang tepat dan efektif. Peramalan tenaga kesehatan, distribusi staf yang adil, manajemen yang efektif dan sistem informasi kesehatan harus diperkuat.⁷

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan no. 33/2015 (Permenkes 33) tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan (SDM), perencanaan SDM kesehatan harus dilakukan dari bawah ke atas. Namun pada penerapannya, peraturan ini tidak berlaku di beberapa kota dalam kondisi tertentu.

Tabel 1. Review Jurnal yang di Identifikasi

Author (tahun)	Nama Jurnal	Judul	Metode	Hasil
(Ropidin dan Setyo Riyanto, 2020)	Jurnal Syntax Transformation Vol. 1 No. 5, Juli 2020 p-ISSN : 2721-3854 e-ISSN : 2721-2769	Dampak Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Farmasi terkait COVID-19 di Indonesia	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah 109 orang yang di survey mengenai efek dampak pemutusan hubungan kerja terkait covid 19 pada perusahaan farmasi di indonesia	Dari penelitian ini diperoleh hasil: 1) Dari total 109 penelitian, diperoleh bahwa untuk perusahaan yang terkena PHK, 15 persen diberhentikan, 23,2%, sedangkan angka 5% adalah 11,6%, angka 10% adalah 14,3% dan ada tidak ada PHK. hubungan kerja sebesar 50,9
(Aminulloh, 2020)	Kompleksitas Jurnal Manajemen, Organisasi Bisnis Vol.10 No.02 ISSN 1978-8754	Sumber Daya Manusia Rumah Sakit dalam Ekonomi saat Pandemi COVID-19 Melanda Indonesia	Metode yang digunakan adalah literature review	Hasil dari literature review ini adalah: 1) Manajemen SDM berfungsi sebagai penghubung antara peningkatan kualitas layanan kesehatan masyarakat di atas semua keadaan darurat yang membutuhkan pengalaman, pelatihan, pengembangan, dan transformasi, 2) Perawatan keperawatan telah dipengaruhi oleh ketakutan sehingga sulit untuk mempertahankan manfaat klinis yang lebih baik dan ketakutan akan tertular penyakit dan kontaminasi
(Khaminah Nur, 2021)	Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuanan Vol 4 No. 2 September 2021 P-ISSN 2622-2191 , E-ISSN 2622-2205	Krisis Tenaga Kesehatan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi COVID-19	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature empiris	Hasil yang diperoleh dari literature empiris ini adalah: krisis sumber daya manusia memengaruhi tenaga medis melalui beberapa cara yaitu: (1) menurunnya kualitas pelayanan kesehatan; (2) akibat dari tindakan pelayanan yang tidak cukup baik; dan (3) meningkatnya keluhan dari pasien terhadap pelayanan kesehatan; (4) Gelombang protes masyarakat untuk pengobatan; (5) pembatasan pelayanan
(Manitik, 2022)	Intisari Sains Medis 2022, Volume 13, Number 1: 25-29 P-ISSN: 2503-3638, E-ISSN: 2089-9084	Analisis kinerja pegawai bagian administrasi RSUP Ratatotok buyat di era sebelum pandemic, COVID-19, New Normal	Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam yang hasilnya dianalisis dan	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: Terjadi penurunan jika kinerja pegawai dibagian administrasi pada saat pandemi dibandingkan dengan dengan kinerja sebelum pandemi, namun pada masa new normal kinerja pegawai kembali

Author (tahun)	Nama Jurnal	Judul	Metode	Hasil
(Shofiah et al., 2019)	Jurnal Bisnis dan Manajemen (Bisma) ISSN 1978-3108 (Print) ISSN 2623-0879 (Online) Vol. 13 No. 3, November 2019, pp. 181 - 188.	Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Puskesmas di Kabupaten Jember	didokumentasikan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksploratif kualitatif	mengalami peningkatan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: 1) Puskesmas tidak memiliki tim khusus untuk perencanaan SDMK, 2) Puskesmas masih membutuhkan tenaga analis, sanitasi dan gizi, 3) Puskesmas hanya melakukan analisis kebutuhan SDMK yang kemudian diajukan ke Dinas Kesehatan
(Hidayah et al., 2021)	WEBINAR ABDIMAS 4 - 2021: Inovasi Teknologi Tepat Guna dan Model Peningtonan Kapasitas Masyarakat Era COVID-19	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemberian materi yang kemudian sampel diberi pertanyaan pretest dan posttest melalui google yang hasilnya kemudian dianalisis	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: adanya peningkatan pengetahuan tentang Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Klinik setelah di beri materi dan tanya jawab dengan hasil persentase sebesar 27%. Peningkatan yang signifikan terletak pada pengetahuan tentang Analisis Jabatan, Perencanaan SDM, dan Sistem Remunerasi.
(Saw et al., 2019)	https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e013902405-8440/ 2019 Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).	Myanmar's human resources for health : current situation and its challenges	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi potong lintang dengan data sekunder diperoleh dari Kementerian Kesehatan dan Olahraga Myanmar yang kemudian dianalisis deskriptif	Dari penelitian, diperoleh hasil : 1) 13 dari 15 Negara Bagian dan Wilayah tidak memenuhi standar jumlah yang direkomendasikan WHO minimum dimana 1 per 1.000 penduduk untuk perawatan medis dokter, 2) Sejak tahun 2006 distribusi dokter per 1.000 penduduk di sektor publik menunjukkan tren menurun secara bertahap, 3)rasio dokter di perdesaan dan perkotaan mengalami disparitas yang lebar
(Sumiarsih & Nurlinawati, 2019)	Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan, Vol. 3, No. 3, Desember 2019	Permasalahan dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kabupaten/Kota	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistematis literature dengan menggunakan tematik analisis	Hasil dari literatur review diperoleh hasil: 1) hanya 79,8% puskesmas dan 83,2% rumah sakit yang telah menyusun kebutuhan SDMK, hasil dari Risnakes, 2) Kondisi SDMK puskesmas di Indonesia hanya 12,7% menyatakan bahwa kondisi ketenagaan di puskesmasnya telah sesuai, sedangkan (82,5%) dianggap masih kurang, 3) Di rumah sakit sendiri kondisi SDMK

Author (tahun)	Nama jurnal	Judul	Metode	Hasil
(Hani Annadoroh dan aslis Ilyas, 2019)	JOURNAL OF INDONESIAN HEALTH POLICY AND ADMINISTRATION Januari 2019, Vol. 4, No. 1, hal 1 - 5	An Analysis On The Implementation Of The Human Resources in The Health Field Planning in Depok, 2017	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kualitatif dengan pendekatan wawancara mendalam dan telaah dokumen	RS masih kurang sebesar 56,6%, yang sesuai hanya sebesar 38,9% Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: 1) di tahun 2017 ini penyusunan dokumen perencanaan kebutuhan SDMK di kota Depok belum sesuai dengan tahapan yang terdapat dalam Permenkes 33 tahun 2015.
(Resvilani & Dhamanti, 2021)	Jurnal Kesehatan Komunikasi	Barriers to Regular Health Services in Hospitals during the COVID-19 Pandemic	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah scoping review	Hasil dari scoping review ini adalah, factor yang menghambat pelayanan masyarakat rutin diantaranya jumlah SDMK, penguasaan terhadap teknologi baru yang masih kurang, fasilitas Rs, sarana dan prasarana
(Marwa, 2021)	Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia	Challenges and strategic Issues Of Human Resources for Health at Public Health Centers in Indonesia: a Literature Review	Metode yang digunakan adalah literature review	Hasil dari literature review ini adalah: tantangan dan issue strategis pada sumber daya manusia kesehatan di puskesmas adalah ketersediaan dan distribusi SDM kesehatan, kualitas SDMK, serta task shifting dan multitasking
(Hertati et al., 2021)	Economic and Digital Business Review	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Sistem Penegndalian Internal Pasten Rumah Sakit Era COVID-19	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis Partial Least Square	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: guna meningkatkan system pengendalian internal di Rumah Sakit era COVID-19 diperlukan kompetensi sumber daya manusia. Dimana semakin baik kompetensi SDMK nya maka pengendalian internalnya juga semakin baik

Seperti pada hasil penelitian Hani Annadoroh et al., dimana komunikasi yang tidak efektif menyebabkan kurangnya komitmen dan dukungan dari para pemangku kepentingan, yang pada gilirannya menyebabkan kurangnya dukungan dari struktur birokrasi, seperti sebagai standar prosedur operasional, pengaturan, dan alokasi sumber daya, baik itu tenaga kerja, pendanaan, atau fasilitas.⁸ Hal ini juga dikemukakan oleh Festi et al., dimana kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kabupaten Minahasa Tenggara. Adapun variabel yang paling besar pengaruhnya yaitu kebijakan. Konsistensi dalam peningkatan factor-faktor ini akan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, khususnya pada masa COVID-19.⁹

Diperlukan peran serta pemangku kebijakan dalam upaya penyusunan kebijakan terutama perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan sesuai aturan yang berlaku. Selain dari kebijakan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan, hal yang perlu diperhatikan juga oleh pemerintah di tengah masa pandemic COVID-19 adalah kebijakan jaminan hukum. Dimana menurut Theresia et al., dalam penelitiannya menyatakan bahwa perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja tenaga kesehatan akibat pandemi COVID-19 belum dapat dilaksanakan dengan baik sebagaimana yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, dalam pelaksanaannya hak-hak tenaga kesehatan pada masa pandemi COVID-19 masih terabaikan dan belum terpenuhi.¹⁰

Selama pandemi COVID-19, bisnis perusahaan farmasi terganggu oleh masalah pengiriman atau distribusi, baik ekspor dan impor, dan terutama penjualan, yang mempengaruhi laba perusahaan dan meskipun tidak signifikan, dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja. Di era pandemi covid 19 rata-rata perusahaan farmasi melakukan aktivitas

kerja dengan fasilitas virtual yaitu dengan memanfaatkan teknologi IT seperti meeting dengan Zoom, Skype, Microsoft Team dan Google Meet dan lain-lain. Pemecahan masalah dengan dialog dua arah antara perusahaan dan karyawan atau dialog tiga arah dengan serikat pekerja, perusahaan dan pemerintah. Menyusun kebijakan ketenagakerjaan terkait COVID-19 dalam rangka melindungi perusahaan dari kebangkrutan dan melindungi karyawan dari pemutusan hubungan kerja. KPI adalah pedoman bagi seorang pegawai apakah ia layak untuk dipertahankan atau sebaliknya, karena acuan KPI tersebut telah disetujui oleh pegawai, atasan langsung dan manajer sumber daya manusia atau SDM.¹¹

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset vital dalam setiap aspek organisasi dan berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk sistem kesehatan. Namun, kinerja klinik primer menurun sejak pandemi COVID-19, terutama dalam hal jumlah pasien yang berobat di klinik primer. Peran manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu pendekatan yang dilakukan adalah dengan memberikan materi kepada Departemen Sumber Daya Manusia klinik primer untuk tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan terkait peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja klinik primer. Materi diberikan untuk mengidentifikasi dan meningkatkan pemahaman sumber daya manusia di klinik primer dan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja klinik primer. Harapannya, ketika SDM klinik akar rumput memiliki kesadaran yang cukup akan peran manajemen SDM, kemudian selanjutnya dapat diimplementasikan ke dalam manajemen Klinik Pratama.⁴

Selain itu, sejalan dengan hasil penelitian Marwa 2021, menyatakan bahwa tantangan dan issue strategis pada sumber daya manusia kesehatan di puskesmas adalah ketersediaan dan

distribusi SDM kesehatan, kualitas SDM, serta *task shifting* dan *multitasking*.¹² Masih belum optimalnya pelayanan kesehatan dalam melayani pasien COVID-19 dikarenakan kekurangan sumber daya manusia kesehatan dan pendistribusian di fasilitas kesehatan. Disisi lain ditengah pandemi COVID-19, petugas harus menampilkan perilaku caring dalam pemberian pelayanan kesehatan ditengah adanya stres yang dialami oleh petugas kesehatan itu sendiri.¹³ Diungkapkan oleh Rina, dkk bahwa faktor penyebab stres pada tenaga kesehatan antara lain: beban kerja, rasa takut terinfeksi COVID-19, stigma negatif pembawa virus dan berjaruhan dari keluarga.¹⁴ Sehingga dampak dari fenomena-fenomena ini adalah belum berkembangnya optimalisasi dan pemberdayagunaan sumber daya manusia kesehatan yang tujuannya meningkatkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia kesehatan tersebut.⁵

Dimasa pandemi COVID-19 instansi yang sangat dibutuhkan saat ini adalah rumah sakit, Kekurangan sumber daya manusia pada rumah sakit tenaga kesehatan ini mempengaruhi sistem Kesehatan nasional.¹⁵ Tenaga medis seperti dokter dan perawat harus sangat diperhatikan mengenai kualitasnya dalam menjalankan pekerjaannya untuk merawat para pasien. Oleh karena itu bisa juga untuk menambah atau merekrut karyawan dirumah sakit karena melonjaknya jumlah pasien.¹

Di era pandemi COVID-19, sumber daya yang terbatas menimbulkan dilema etika. Lonjakan jumlah kasus di luar kapasitas layanan kesehatan telah menciptakan tantangan dalam mengelola kendala sumber daya. Beberapa publikasi di luar negeri memberikan pedoman etika berdasarkan prinsip-prinsip dasar bioetika. Panduan etika ini menjanjikan solusi alternatif untuk mengatasi dilema etika. Berbagai kode etik juga sering merekomendasikan perencanaan perawatan dini sebagai pendekatan terhadap pandemi COVID-19. Perencanaan perawatan

lanjutan dilaksanakan dengan tujuan menghormati otonomi pasien dan penggunaan sumber daya yang efisien.¹⁶ Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Manitik, dkk yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dibagian administrasi menunjukkan bahwa saat pandemi terjadi penurunan jika dibandingkan dengan dengan kinerja sebelum pandemi, di era new normal kinerja pegawai kembali mengalami peningkatan.¹⁷ Selain dari data tersebut, terdapat hasil dari *scoping review* pada penelitian Resvilan *et al.*, dimana faktor yang menghambat pelayanan masyarakat rutin diantaranya jumlah SDM, penguasaan terhadap teknologi baru yang masih kurang, fasilitas Rs, sarana dan prasarana.¹⁸

Temuan ini kelak akan mendukung upaya peningkatan sumber daya manusia di Indonesia, di mana penyiapan sumber daya manusia bidang medis selama ini belum berkontribusi dalam penanganan COVID-19 dan serangkaian persoalan lainnya.¹⁹ Selain dari pelayanan, hal lain yang perlu dipersiapkan adalah meningkatkan system pengendalian internal di Rumah Sakit era COVID-19 diperlukan kompetensi sumber daya manusia. Dimana semakin baik kompetensi SDM nya maka pengendalian internalnya juga semakin baik.²⁰

Penelitian ini memiliki batasan yaitu pertama, merupakan tinjauan komprehensif dari literatur sehingga penelitian ini tidak ada penilaian kritis eksplisitnya. Karena keterbatasan sumber daya, keputusannya tidak menggunakan sistematika ulasan didasarkan pada tujuan penelitian ini yang hanya eksploratif daripada mencari jawaban atas pertanyaan klinis yang spesifik. Keterbatasan lain adalah beberapa studi atau referensi menggunakan laporan reportase yang belum terbukti keandalan dan validitas. Batasan ketiga, semuanya penelitian berasal dari negara maju yang memiliki kebijakan tentang sumber daya manusia kesehatan yang sudah cukup baik. Jadi, tidak bisa digeneralisasi ke negara lain yang kebijakannya masih belum baik. Khususnya penelitian ini hanya

mengeksplorasi dampak pandemi COVID-19 terhadap sumber daya manusia kesehatan atau tenaga kesehatan.

Kesimpulan

Pada dasarnya, intervensi yang ditetapkan kepada Sumber Daya Manusia Kesehatan perlu mengacu pada Permenkes no. Pedoman No 33 Tahun 2015 tentang perencanaan kebutuhan HRK. Sebagaimana diketahui, sumber daya kesehatan adalah penggerak dalam penyelenggaraan upaya peningkatan system kesehatan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat harus mencukupi jumlah, kualitas dan jenis, serta distribusi secara adil dan merata sesuai kebutuhan pembangunan kesehatan. Maka dapat disimpulkan bahwa, adanya pandemic COVID-19 menjadi tantangan tidak hanya pelaku usaha di bidang kesehatan tetapi juga pemerintah Indonesia khususnya dalam upaya pendistribusian tenaga kesehatan secara adil dan merata serta solusi yang tepat bagi tenaga kesehatan yang mengalami PHK. Hal ini bertujuan, efektifitas beban kerja dengan jumlah SDM akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan SDM tersebut kepada pasien.

Saran

Saran yang dapat penulis diberikan dalam penelitian selanjutnya adalah mengembangkan penelitian lebih mandalam dengan menambah variable lain dan menggunakan metode kuantitatif ataupun kualitatif untuk menambah makna penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat menggunakan pandangan dari berbagai narasumber. Selain itu

Daftar Pustaka

1. Silalahi CU. Manajemen SDM di masa pandemi COVID-19 di Industri Kesehatan (Rumah Sakit). 2021.
2. Shofiah R, Prihatini D, Viphindartin S. Perencanaan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) puskesmas di Kabupaten Jember. BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen. 2019;13(3):181-8.
3. Lette ARL. Jumlah dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang. Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia. 2020;7(2).
4. Hidayah N, Dewi A, Rakasiwi GP, editors. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama. Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat; 2021.
5. Aprianto B, Zuchri FN. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan: A Literature Review. Jurnal Kesehatan Tambusai. 2021;2(3):160-6.
6. Sumiarsih M, Nurlinawati I. Permasalahan dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kabupaten/Kota. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan. 2019;182-92.
7. Saw Y, Than T, Thaug Y. Myanmar's human resources for health: current situation and its challenges. Heliyon. 2019; 5: e01390. 2019.
8. Ilyas Y. An Analysis On The Implementation Of The Human Resouces In The Health Field Planning Policy In Depok, 2017. Journal of Indonesian Health Policy and Administration. 2019;4(1).
9. Umpung FD, Pertiwi JM, Korompis GEC. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine. 2020;1(4):18-27.
10. Pesulima TL, Hetharie Y. Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi COVID-19. Sasi. 2020;26(2):280-5.
11. Riyanto S. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait COVID-19 Di Indonesia. Jurnal Syntax Transformation. 2020;1(5):167-74.
12. Kanchanachitra C, Lindelow M, Johnston T, Hanvoravongchai P, Lorenzo FM, Huong NL, et al. Human resources for health in southeast Asia: shortages, distributional challenges, and international trade in health services. The Lancet. 2011;377(9767):769-81.
13. Yupartini L, Rustiawati E, Sulastri T. Stres Kerja dengan Perilaku Caring Petugas Kesehatan dalam Penanganan Pasien pada Masa Pandemi COVID-19. Jurnal Keperawatan Silampari. 2021;4(2):683-9.
14. Handayani RT, Kuntari S, Darmayanti AT, Widiyanto A, Atmojo JT. Faktor penyebab stres pada tenaga kesehatan dan masyarakat saat pandemi COVID-19. Jurnal Keperawatan Jiwa. 2020;8(3):353-60.
15. Aminulloh A, Astuty P. Literature Review: Sumber Daya Manusia Rumah Sakit dalam Ekonomi saat Pandemi COVID-19 Melanda

- Indonesia. Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi dan Bisnis. 2021;10(2):52-9.
16. Susilo AP, Dewi EDAM. Dilema Etik di Rumah Sakit saat Keterbatasan Sumber Daya dalam Pandemi COVID-19. *KELUWIH: Jurnal Sosial dan Humaniora*. 2021;2(2):97-101.
 17. Manitik R, Rampengan SH, Wagey FW, Manampiring AE. Analisis kinerja pegawai bagian administrasi RSUP Ratatotok buyat di era sebelum pandemi COVID-19, saat pandemic, dan new normal. *Intisari Sains Medis*. 2022;13(1):25-9.
 18. Holmgren AJ, Apathy NC, Adler-Milstein J. Barriers to hospital electronic public health reporting and implications for the COVID-19 pandemic. *Journal of the American Medical Informatics Association*. 2020;27(8):1306-9.
 19. Khamimah N. Krisis Tenaga Kesehatan Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi COVID-19. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. 2021;4(2):559-69.
 20. Hertati L, Gantino R, Puspitawati L, Ilyas M, Safkaur O. Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia guna Meningkatkan Sistem Pengendalian Internal Pasien Rumah Sakit Era COVID-19. *Economics and Digital Business Review*. 2021;2(2):178-95.