

STRATEGI PENGEMBANGAN KAPASITAS PERAWAT GIGI DALAM PELAYANAN KESEHATAN GIGI DI RUMAH SAKIT GIGI MULUT PENDIDIKAN NALA HUSADA UNIVERSITAS HANG TUAH

Anita Yuli Puspitasari^{1*}, Dewi Casmiwati²

^{1,2}Universitas Hang Tuah

*Corresponding author: atristan942@gmail.com

Abstrak

Kondisi sekarang banyak terdapat sejumlah penyakit dan gangguan salah satunya adalah penyakit gigi dan mulut. Karena penyakit dan gangguan kesehatan ini memerlukan penanganan khusus, maka diperlukan strategi pengembangan kapasitas perawat gigi. Kemampuan, ketrampilan dan sikap profesionalisme perawat gigi dan akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan kesehatan perlu ditingkatkan pada aspek profesionalitas. Dengan tujuan mengkaji dan menjelaskan bagaimana strategi pengembangan kapasitas perawat gigi dalam pelayanan kesehatan gigi di RSGMP Nala Husada, untuk mengembangkan suatu strategi guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas. Menggunakan metode penelitian kualitatif yang mendeskripsikan dan mengkaji tentang strategi pengembangan kapasitas perawat gigi dalam pelayanan kesehatan gigi di RSGMP Nala Husada. Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan studi kasus, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dan kesimpulan bahwa strategi pengembangan kapasitas perawat gigi dalam pelayanan kesehatan gigi dan mulut di RSGMP Nala Husada sudah cukup baik pada Dimensi SDM Kondisi Kerja & Perekrutan, Dimensi Pengembangan Organisasi pada Sistem Insentif, Pemanfaatan SDM, Kepemimpinan, Budaya Organisasi & Komunikasi serta Reformasi Kelembagaan pada Kerangka Aturan yang menaungi. Akan tetapi masih perlu ditingkatkan dalam hal program pelatihan bagi perawat gigi, karena kegiatan pelatihan ini tidak rutin diadakan, untuk bisa mengikuti pelatihan hanya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada setiap unit pelayanan di RSGMP Nala Husada. Untuk itu perlu ditingkatkan program pelatihan-pelatihan tambahan bagi perawat gigi untuk mengembangkan suatu strategi guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas agar peningkatan kualitas pelayanan kesehatan gigi dan mulut RSGMP Nala Husada menjadi lebih baik lagi dan memuaskan bagi pasien.

Kata Kunci: Pengembangan, kapasitas, Strategi, pelayanan kesehatan, RSGMP.

Abstract

In current conditions there are a number of diseases and disorders, one of which is dental and oral disease. Because these diseases and health disorders require special treatment, a strategy is needed to develop the capacity of dental nurses. The ability, skills and attitudes of dental nurses' professionalism and accountability for the implementation of health services need to be improved in terms of professionalism. With the aim of studying and explaining how the strategy for developing the capacity of dental nurses in dental health services at RSGMP Nala Husada, to develop a strategy to increase efficiency, effectiveness, and responsiveness. Using a qualitative research method that describes and studies the strategy for developing the capacity of dental nurses in dental health services at RSGMP Nala Husada. The research approach uses a case study approach, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results and conclusions that the strategy for developing the capacity of dental nurses in dental and oral health services at RSGMP Nala Husada is quite good in the HR Dimension of Working Conditions & Recruitment, the Dimension of Organizational Development in the Incentive System, HR Utilization, Leadership, Organizational Culture & Communication and Institutional Reform in the Regulatory Framework that covers it. However, it still needs to be improved

in terms of training programs for dental nurses, because these training activities are not held routinely, to be able to follow the training only according to the needs required in each service unit at RSGMP Nala Husada. For this reason, it is necessary to improve additional training programs for dental nurses to develop a strategy to improve efficiency, effectiveness, and responsiveness so that the quality of dental and oral health services at RSGMP Nala Husada is even better and more satisfying for patients.

Keywords: *Development, capacity, Strategy, health services, RSGMP.*

PENDAHULUAN

RSGMP adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan gigi dan mulut perorangan untuk pelayanan pengobatan dan pemulihan tanpa mengabaikan pelayanan peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit yang dilaksanakan melalui pelayanan rawat jalan, gawat darurat dan pelayanan tindakan medik. RSGM Pendidikan adalah RSGM yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan gigi dan mulut, yang juga digunakan sebagai sarana proses pembelajaran, pendidikan dan penelitian bagi profesi tenaga kesehatan kedokteran gigi dan tenaga kesehatan lain dan terikat melalui kerjasama dengan Fakultas Kedokteran Gigi (Peraturan Menteri Kesehatan RI nomor : 1173/MENKES/PER/X/2004 dan PP no.93 tahun 2015 tentang Rumah Sakit Pendidikan) (Buku Renstra RSGMP Nala Husada 2024-2028).

Capacity building memiliki kaitan dengan struktur organisasi, dimana capacity building merupakan sebuah proses pembelajaran yang berkesinambungan untuk melakukan pengembangan kapasitas, maka dari itu agar dapat berjalan, diperlukan sebuah frame dalam skala kecil sesuai dengan kondisi organisasi yang berdasar pada struktur organisasi. Hal tersebut memberi implikasi bahwa banyak hal yang harus diperhatikan guna menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat (*the right man in the right place*) (Suprpto, S., Rifdan, R., & Gani, H.2021).

Perawat gigi di Indonesia memainkan peran penting dalam menjaga kesehatan gigi dan mulut masyarakat. Profesi ini terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan gigi. Perawat gigi adalah tenaga kesehatan profesional yang memiliki pendidikan dan pelatihan khusus untuk membantu dokter gigi dalam memberikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut kepada masyarakat.

Komitmen merupakan loyalitas seseorang dalam bentuk setia kepada sesuatu. Komitmen adalah melakukan sesuatu yang tatarannya sudah diatas loyalitas seseorang (*beyond compliance*) atau sudah mengarah ke suatu kesetiaan yang mendalam. Untuk itu tanda dari suatu perawat yang memiliki engaged pada organisasi yang baik adalah melakukan 3S yaitu Stay, Say, dan Strive (Kurniadi, 2013). Menguatkan proses lahirnya capacity building perawat maka diperlukan model sebagai pendekatan dalam mengakselerasi percepatan lahirnya konsep baru dalam memberikan layanan kesehatan di rumah sakit. Pendekatan spiritual adalah suatu cara menggunakan makna, nilai, tujuan dan motivasi dalam mengambil keputusan yang dibuat dan segala sesuatu yang patut dilakukan, spiritual adalah kecerdasan hati nurani (Zohar & Marshall,2007).

Untuk menjadi seorang perawat gigi yang kompeten dan professional, harus menguasai berbagai keterampilan, antara lain : 1) Melakukan pemeriksaan gigi dan mulut dasar, seperti menggunakan instrumentasi gigi dan mengambil foto rontgen gigi (dengan pengawasan dokter gigi); 2) Membersihkan gigi (scaling) dan melakukan perawatan pencegahan lainnya; 3) Membantu dokter gigi dalam melakukan penambalan gigi

sederhana dan pencabutan gigi sulung; 4) Mempersiapkan alat dan bahan yang dibutuhkan dokter gigi dalam tindakan; 5) Mensterilkan alat-alat kesehatan gigi dan menjaga kebersihan ruang praktik; 6) Mengenal anatomi dan fisiologi gigi dan mulut; 7) Mampu mengidentifikasi penyakit gigi dan mulut yang umum; 8) Mengerti prinsip-prinsip farmakologi dasar yang terkait dengan perawatan gigi; 9) Mampu mendokumentasikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut yang diberikan; 10) Mampu berkomunikasi dengan baik dan jelas dengan pasien dari berbagai usia dan latar belakang; 11) Mampu membangun hubungan baik dan rasa percaya dengan pasien; 12) Mampu memberikan edukasi kesehatan gigi dan mulut kepada pasien dengan cara yang mudah dipahami; 13) Bekerja dengan teliti dan hati-hati untuk memastikan keamanan dan kenyamanan pasien; 14) Mampu bekerja secara mandiri dan juga sebagai bagian dari tim; 15) Mampu mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien; 16) Memiliki etika kerja yang baik dan menjunjung tinggi kode etik profesi; 17) Mampu menjaga kerahasiaan pasien; 18) Memiliki sikap yang positif dan mau belajar.

Kemampuan, ketrampilan dan profesionalisme perawat serta akuntabilitas administrasi publik kesehatan perlu ditingkatkan dalam aspek profesional (Suprpto,Rifdan,et al.,2021). Kompetensi perawat perlu ditingkatkan agar dapat mengoptimalkan pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat melalui pelatihan, pembinaan melalui tim yang ditugaskan, dan kerjasama dengan rekan sejawat serta memberikan dukungan berupa kebijakan reward dan sanksi seperti jenjang karir perawat (Suprpto,mulat, et al.,2021). Dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan bermutu, baik dari segi pelayanan, perawatan, maupun fasilitas yang baik bagi pasien. Kepuasan kerja terbukti memberikan hubungan yang relative baik terhadap peningkatan prestasi kerja, juga tidak menutup kemungkinan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor lain yang dapat memberikan kemudahan dalam bidang pelayanan kesehatan (suprpto 2019).

Paradigma baru pelayanan kesehatan mengisyaratkan rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada standar pelayanan kesehatan. Perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk melakukan peningkatan kapasitas pelayanannya. Terkait dengan pengembangan kapasitas perawat, pengembangan organisasi dapat membantu untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi perawat serta dapat mempererat jalinan hubungan dan kerjasama antara pegawai dan pihak manajemen. Maka perlu ada upaya yang dilakukan untuk strategi pengembangan kapasitas perawat gigi dalam memberikan pelayanan kesehatan gigi yang berkualitas di RSGMP Nala Husada (Suprpto, S., Rifdan, R., & Gani, H.2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis strategi pengembangan kapasitas perawat gigi dalam pelayanan kesehatan gigi di Rumah Sakit Gigi Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada Universitas Hang Tuah. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam berbagai upaya, proses, dan strategi yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, organisasi, dan kelembagaan dalam mendukung kualitas pelayanan kesehatan gigi.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Gigi Mulut Pendidikan Nala Husada Universitas Hang Tuah. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa rumah sakit tersebut merupakan institusi pelayanan kesehatan sekaligus rumah sakit pendidikan yang memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi tenaga kesehatan gigi, khususnya perawat gigi. Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan penelitian terdiri atas pimpinan rumah sakit, kepala bidang pelayanan kesehatan gigi, kepala unit keperawatan gigi, perawat gigi, serta pihak lain yang terlibat dalam program pengembangan kapasitas tenaga kesehatan gigi.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview), observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi terkait kebijakan, program, dan implementasi pengembangan kapasitas perawat gigi. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas pelayanan kesehatan gigi dan pelaksanaan program pengembangan kapasitas. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa laporan kegiatan, standar operasional prosedur (SOP), program pelatihan, dan dokumen pendukung lainnya.

Analisis penelitian menggunakan teori Dimensi Pengembangan Kapasitas yang dikemukakan oleh Grindle (1997) yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

1. Dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resources Development), meliputi peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional perawat gigi.
2. Dimensi Pengembangan Organisasi (Organizational Strengthening), meliputi struktur organisasi, sistem kerja, manajemen sumber daya, koordinasi, kepemimpinan, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan kesehatan gigi.
3. Dimensi Reformasi Kelembagaan (Institutional Reform), meliputi kebijakan, regulasi, budaya organisasi, sistem tata kelola, serta mekanisme kerja yang mendukung peningkatan kapasitas perawat gigi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi empat tahapan, yaitu pengumpulan data (data collection), kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (conclusion drawing and verification). Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu untuk memastikan validitas dan kredibilitas temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Marille S.Grindle,1997 dimensi pengembangan kapasitas perawat gigi dalam peningkatan pelayanan kesehatan gigi di RSGMP Nala Husada merupakan pelayanan langsung yang diberikan kepada pasien yang mengalami masalah pada kesehatan gigi dan mulut yang dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pasien dengan motto "Responsif, Akurat, dan Empati".

1. Dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Development*)

Penguatan Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keahlian SDM. Penguatan merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kualitas SDM, baik dalam hal kompetensi, keahlian, ketangguhan, dan ketahanan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Perhatian lebih diperlukan dalam mengembangkan SDM dengan memperhatikan potensi individu masing-masing, dan kemudian menguatkan atau mengembangkan potensi tersebut. Penguatan ditujukan kepada individu yang sudah memiliki bakat atau keahlian yang kuat, sementara pengembangan diberikan kepada mereka yang membutuhkan peningkatan dalam aspek keahlian mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan atau tindakan tertentu yang mendukung pengembangan keahlian. Dengan memprioritaskan profesionalitas, organisasi dapat mengidentifikasi kemampuan karyawan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan ketrampilan mereka (Siagian,2008).

a. Sistem Gaji & Pelatihan (*Training, Salaries system*)

Bahwa gaji merupakan imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan (Sinambela,2016). Skala gaji pokok pegawai tetap Yayasan Nala di RSGMP Nala Husada di tetapkan oleh Ketua Pengurus Yayasan Nala dengan Nomor Kep/168/X/2024 tanggal 10 Oktober 2024 dimana sistem gaji diberikan setiap tanggal 25 pada setiap bulannya. Besaran gaji pokok sesuai dengan masing-masing golongan pada setiap pegawai berdasar pada berapa lama pegawai tersebut bekerja.

Tujuan pelatihan menurut grindle adalah untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi agar mereka bisa melakukan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Strategi pengembangan kapasitas perawat gigi di RSGMP Nala Husada bisa melalui Pelatihan berkelanjutan, kegiatan ini melibatkan proses formal pendidikan dan pelatihan khusus perawat gigi, mengadakan program pelatihan regular untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan perawat gigi. Kegiatan pelatihan perawat gigi di RSGMP Nala Husada tidak rutin diadakan, untuk bisa mengikuti pelatihan hanya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada setiap unit pelayanan di RSGMP Nala Husada, akhirnya banyak perawat gigi yang mengikuti pelatihan secara mandiri melalui online platform "satu sehat". Bidang Pelayanan di RSGMP Nala Husada terbagi menjadi 7 (tujuh) Unit Pelayanan yaitu :

Tabel 1. Bidang Pelayanan di RSGMP Nala Husada

No	Bidang Pelayanan	Kategori SDM
1	Gawat Darurat Umum & Gigi	Kepala Gadar & Gigi (1) Dokter Umum Gadar (2) Perawat Umum Gadar (3)
2	Bedah dan HCU	Kepala Bedah & HCU (1) Dokter Sp. Anastesi (1) Perawat Gigi Bedah & HCU(1)
3	Rawat Inap	Kepala Rawat Inap (1)
4	Rawat Jalan	Kepala Rawat Jalan (1)
5	Unit Rawat Jalan Gigi Umum	Perawat Gigi Rawat Jalan (1)
6	Unit Rawat Jalan Spesialis	Kepala Unit Rawat Jalan Spesialis (1) Perawat Gigi (4)
7	Unit Rawat Jalan Integrasi	Kepala Unit Rawat Jalan Integrasi (1) Perawat Gigi Periodensia & IKGM (1)

		Perawat Gigi Bedah Mulut & IPM (1) Perawat Gigi IKGA (1) Perawat Gigi Phantom (1) Perawat Gigi Konservasi (1) Perawat Gigi Ortodonsia (1) Petugas Bahan (1) Petugas Bahan Periodonsia & IKGM (1) Petugas Bahan Prosto & Orto (1) Petugas Bahan Bedah Mulut & IPM (1)
--	--	--

Sumber: Diolah penulis (2025)

Praktek langsung, Praktek langsung ini memberikan pengalaman nyata kepada individu dalam penerapan kemampuannya dibidang perawat gigi di RSGMP Nala Husada.

b. Kondisi Kerja, Perekrutan (*condition of work, ment recruitment*)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen bersama dipelihara dan berkembang dalam hubungan kerja yang harmonis, kondusif, saling menghargai, saling menghormati, dan saling percaya antar tenaga kesehatan. Bukan hanya untuk perawat saja tapi hubungan timbal balik yang baik antar atasan dan bawahan dalam melaksanakan tugas yang diemban sesuai dengan tujuan pokok dan fungsi. Jika komitmen ini diterapkan maka usaha peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang pelayanan kesehatan memberikan pengaruh terhadap tenaga kesehatan dalam mengimplementasikan system pelayanan kesehatan masyarakat (Suprpto Suprpto dkk,2021).

Dalam pengembangan infrastruktur meliputi Sarana dan prasarana di RSGMP Nala Husada sudah cukup memadai, namun masih ada beberapa sarana prasarana yang masih perlu ditambahkan diantaranya untul Laboratorium klinik, Sterilisasi di CSSD dengan kapasitas yang lebih besar dan rontgen foto CBCT karena RSGMP mempunyai pelayanan implant yang merupakan pelayanan unggulan. Meningkatkan fasilitas dan teknologi yang mendukung pelayanan kesehatan gigi tentu menjadi kebutuhan bagi penguatan pengembangan kapasitas perawat gigi, karena jika hal tersebut jauh dari kata layak maka akan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan kesehatan gigi dan mulut dan semua kegiatan yang dilakukan tidak akan maksimal dalam pelaksanaannya, selain itu dampak yang ditimbulkan dari tidak tersediannya sarana prasarana yang baik akan terhambatnya penguatan kapasitas perawat gigi dan mulut di RSGMP Nala Husada khususnya dalam hal ketersediaan perawat gigi yang professional dan terampil.

Rekrutmen, Proses seleksi calon pegawai yang berkualifikasi. Hal ini RSGMP Nala Husada menerapkan standarisasi untuk perawat gigi, antara lain: 1) Orang yang telah lulus pendidikan perawat gigi / D-III sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; 2) Mempunyai Sertifikat Kompetensi Perawat Gigi; 3) Mempunyai Surat Tanda Registrasi Perawat Gigi (STRPG) bisa sambil jalan mengurus ijin ini; 4) Mempunyai Surat Izin Kerja Perawat Gigi (SIKPG).

2. Dimensi pengembangan organisasi (*Organizational strengthening*)

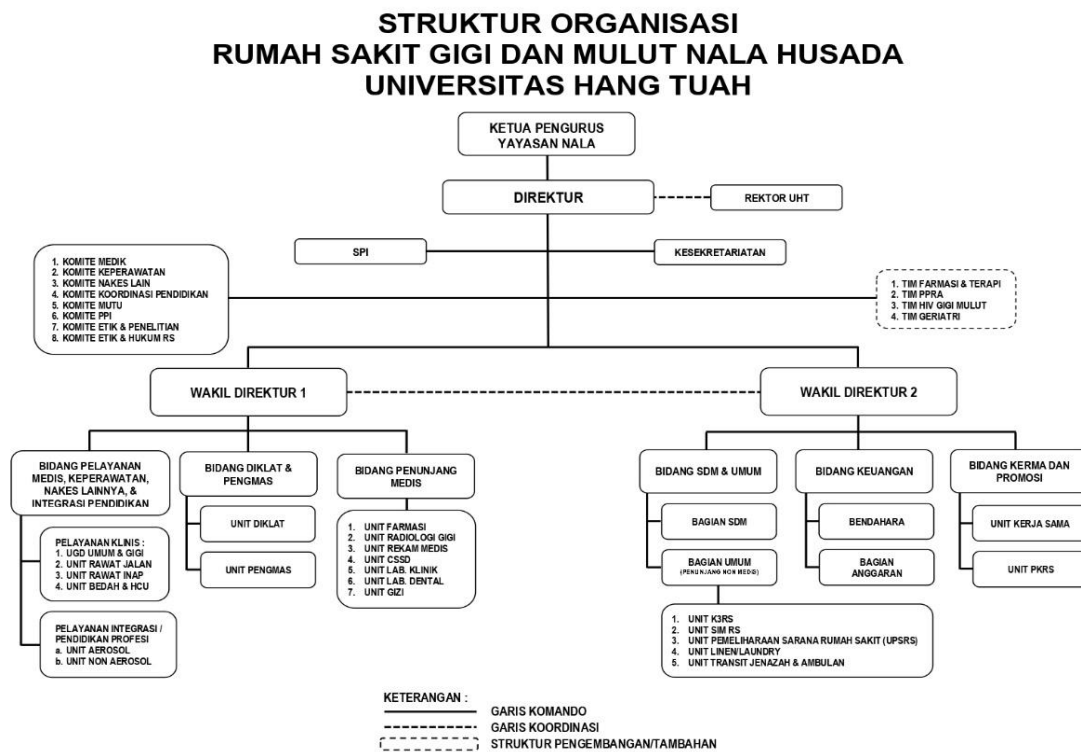
a. Sistem Insentif , Pemanfaatan SDM, Kepemimpinan (*Insentif system, Utilization, leadership*).

Pemberian sistem Insentif / Jasa Layanan untuk perawat gigi di RSGMP Nala Husada pada setiap bulannya diberikan sesuai dengan berapa banyak pasien yang

ditangani sama ada tidaknya tindakan medis seperti bedah gigi mulut yang sudah dilaksanakan.

Progam Sumber Daya Manusia yaitu Rekrutmen jumlah tenaga dokter/dokter gigi, tenaga kesehatan, dan tenaga pendukung yang professional, tercapainya optimalisasi progam pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan profesionalisme staff di RSGMP Nala Husada, Tercapainya kinerja seluruh staf RSGMP Nala Husada melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai jabatan yang diembannya. Rencana kebutuhan SDM RSGMP Nala Husada jumlah personil berdasarkan analisa beban kerja dan analisa jabatan di RSGMP Nala Husada sebanyak 184 orang, namun personil saat ini yang ada sebanyak 85 orang, untuk pengembangan kedepan masih diperlukan sebanyak 99 orang. (Buku Renstra RSGMP Nala Husada 2024-2028).

Model kepemimpinan demokratis cenderung diterapkan pemimpin puncak (Direktur RSGMP NH), karena seluruh unsur pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan program, sehingga hubungan pemimpin dan pegawai berjalan harmonis. Termasuk memberikan peluang kepada perawat dalam pengembangan kapasitas keperawatannya. (Lie, 2016) berpendapat bahwa kualitas pelayanan dipengaruhi komitmen organisasional dan kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sebuah struktur sebagai penjabaran strategi organisasi ke dalam proses pelaksanaannya di lapangan dengan maksud agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien melalui pembuatan stuktur yang fleksibel untuk menyesuaikan dengan kondisi yang dinamis (Brown et al., 2001).



b. Budaya Organisasi & Komunikasi (*Organizational culture, Communication*).

Budaya Organisasi dan manajemen RSGMP Nala Husada yaitu terbangunnya budaya organisasi yang kondusif dan terselenggaranya budaya organisasi yang selalu menjunjung tinggi kedisiplinan. Terwujudnya fungsi manajemen mulai dari perencanaan sampai dengan kontrol dan monitoring evaluasi dapat berjalan sesuai standart prosedur operasional.

Strategi komunikasi yang efektif dalam konteks budaya organisasi sangat menentukan dalam mendukung pelaksanaan kepemimpinan sebagai upaya perbaikan kualitas pelayanan kesehatan. Tanpa komunikasi yang baik dari seorang perawat gigi, perawat gigi tidak jelas dalam mengkomunikasikan pesan-pesan kebijakan pelayanan kesehatan, maka dipastikan pemenuhan pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak akan terlaksana dengan baik seperti apa yang diharapkan. Sebagai profesi yang paling banyak berhubungan dengan pasien, perawat gigi memegang kunci penting dalam memberikan informasi mengenai kondisi kesehatan gigi dan mulut pasien, lalu kepada dokter untuk diambil langkah penanganan pengobatan yang lebih lanjut.

3. Reformasi Kelembagaan (Institution Reform)

a. Aturan main, rezim kebijakan, kerangka peraturan (*rules of the game, policy regime, regulatory framework*).

Bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien di RSGMP Nala Husada diperlukan peraturan internal rumah sakit yang mengatur peran dan fungsi pemilik, pengelola dan staf medis (*corporate by laws and medical staff by laws*). Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud di atas dan untuk melaksanakan ketentuan pasal 29 ayat (1) huruf r Undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, perlu menetapkan keputusan Yayasan Nala tentang Peraturan Internal Rumah Sakit (*Hospital by laws*) pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada dengan nomor Kep/40/III/2018 tanggal 14 Maret 2018. Dengan tujuan umum memiliki tatanan peraturan dasar yang mengatur pemilik, Direktur dan staf medis sehingga penyelenggaraan RSGMP Nala Husada dapat efektif, efisien, dan berkualitas. Tujuan khususnya memiliki pedoman RSGMP Nala Husada dalam hubungannya dengan pemilik, Direktur dan Staf Medis, Memiliki pedoman dalam pembuatan kebijakan teknis operasional RSGMP Nala Husada, Memiliki pedoman dalam pengaturan staf medis RSGMP Nala Husada. Dengan fungsi sebagai acuan bagi Ketua Pengurus Yayasan Nala dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap operasional kegiatan RSGMP Nala Husada. Sebagai acuan bagi Direktur RSGMP Nala Husada dalam mengelola Rumah Sakit dan menyusun kebijakan yang bersifat teknis operasional. Sarana untuk menjamin efektifitas, efisiensi dan berkualitas. Sarana perlindungan hukum bagi semua pihak yang berkaitan dengan RSGMP Nala Husada. Sebagai acuan bagi penyelesaian konflik yang mungkin terjadi di RSGMP Nala Husada antara pemilik, direktur dan staff medis. (Buku Peraturan Internal Rumah Sakit "Hospital By Laws" RSGM Nala Husada).

b. Sistem pemantauan akuntabilitas (*Accountability monitoring system*).

Pengembangan kapasitas perawat gigi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan gigi dan mulut. Tercapainya *sustainable* akreditasi RSGMP Nala Husada dengan hasil Paripurna sebagai Rumah Sakit pendidikan. RSGMP Nala Husada berperan sebagai lembaga pendidikan dan pelayanan kesehatan gigi dan mulut yang harus menerapkan sistem akuntabilitas yang baik untuk mencapai tujuan strategisnya. Hal ini terprogram dalam Penyusunan Perencanaan dan Strategi (Renstra) di RSGMP Nala Husada tahun 2024-2028. Renstra Rumah Sakit adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang akan datang dan merupakan upaya yang terencana untuk memberdayakan dan meningkatkan kapasitas dan potensi yang dimiliki rumah sakit dalam rangka meningkatkan cakupan mutu pelayanan. Dengan dukungan SDM yang berkualitas dalam peningkatan kapasitas perawat gigi melalui fungsi marketing yang menginformasikan tentang kemudahan-kemudahan yang disediakan maka tercapainya peningkatan jumlah pasien di RSGM Nala Husada setiap tahunnya yang berarti ada rasa kepuasan dari pasien yang telah melakukan perawatan kesehatan gigi dan mulut di RSGM Nala Husada.

Tujuan analisis bisnis dalam Renstra RSGMP Nala husada adalah menetapkan posisi RSGMP Nala Husada sebagai entitas usaha serta menetapkan strategi Rumah Sakit dalam mencapai Visi dan Misinya, selanjutnya diwujudkan dalam pelaksanaan rinci operasional, berupa program-program dan kegiatan-kegiatan. Dalam melakukan pengkajian posisi organisasi RSGM Nala Husada menggunakan bantuan metode analisis SWOT (*Strenght-Weakness-Opportunity-Ttreat*). Pada penentuan faktor kekuatan dan kelemahan dilakukan FGD (*Focus Group Discussion*) yang diwakili oleh unsur organisasi sejumlah 7 (tujuh) orang, dan akhirnya diperoleh faktor penyusunan SWOT sebagai berikut : (1) Kekuatan (*Strength*); (2) Kelemahan (*Weakness*); (3) Peluang (*Opportunity*); (4) Ancaman (*Threat*). Untuk mengembangkan potensi Sumber Daya menjadi Sumber Dana potensial, kondisi keseluruhan keuangan RSGMP Nala Husada berada dibawah pengawasan Yayasan Nala tersusun dalam Program Kerja dan Anggaran (PROKERA) RSGMP Nala Husada pertahun anggaran (1 tahun), kemudian dilakukan Audit Internal / Pengawasan dan Pemeriksaan (Wasrik) oleh Yayasan Nala guna mengetahui tingkat pencapaian sasaran Prokera yang dibuat. (Buku Renstra RSGMP Nala Husada 2024-2028)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai strategi pengembangan kapasitas perawat gigi dalam pelayanan kesehatan gigi dan mulut di RSGMP Nala Husada sudah cukup baik pada Dimensi SDM Kondisi Kerja & Perekrutan, Dimensi Pengembangan Organisasi pada Sistem Insentif , Pemanfaatan SDM, Kepemimpinan, Budaya Organisasi & Komunikasi serta Reformasi Kelembagaan pada Kerangka Aturan yang menaungi. Akan tetapi masih perlu ditingkatkan dalam hal program pelatihan bagi perawat gigi. Kegiatan pelatihan perawat gigi di RSGMP Nala Husada tidak rutin diadakan, untuk bisa mengikuti pelatihan hanya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada setiap unit pelayanan di RSGMP Nala Husada, akhirnya banyak perawat gigi yang mengikuti pelatihan secara mandiri melalui online platform "satu sehat". Untuk itu perlu ditingkatkan program pelatihan-pelatihan tambahan bagi perawat gigi untuk mengembangkan suatu strategi guna

meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas agar peningkatan kualitas pelayanan kesehatan gigi dan mulut RSGMP Nala Husada menjadi lebih baik lagi dan memuaskan bagi pasien.

Referensi

Buku Renstra RSGMP Nala Husada 2024-2028.

Buku Peraturan Internal Rumah Sakit "Hospital By Laws" RSGM Nala Husada.

Brown, Lianne, et. Al. 2001. *Measuring Capacity Building*, Carolina Population Center, University of North Carolina, Chapel Hill. Hal. 8

Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya: Teori, konsep dan aplikasi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 93 tahun 2015 tentang Rumah Sakit Pendidikan.

Peraturan Menteri Kesehatan RI nomor : 1173/MENKES/PER/X/2004 tentang Rumah Sakit Gigi dan Mulut.

Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Riyadi Selamat. 2003. *Banking Assets and Liability Management*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Hal. 14

Soeprapto, MS, H.R.R. 2006. *Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah Menuju Good Governnace, (The Capacity Building for Local Government Toward Good Government)* hal. 42

Suprpto, S., Rifdan, R., & Gani, H. (2021). *Strategy for Capacity Building of Nurses in Health Services*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(1 SE-Articles).
<https://akper-sandikarsa.e-journal.id/IKSH>

Suprpto, Mulat, T. C., & Lalla, N. S. N. (2021). *Nurse competence in implementing public health care*. *International Journal of Public Health Science*, 10(2), 428–432.
<https://doi.org/10.11591/ijphs.v10i2.20711>

Suprpto. (2019). *Relationship between satisfaction with nurse work performance in health services in hospitals*. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(10), 785–788. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.02912.7>

Sinambela, Lijan poltak. (2008). *Reformasi pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S.P., 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara.

Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ-Kecerdasan Spiritual*. Mizan Pustaka.