



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Analisis Kompetensi dan Peran Administrator Dalam Organisasi Kesehatan

Competency Analysis and the Role of Administrators In Health Organizations

Puti Miratil Hayati Efri^{1*}, Isnaini Alya Amanda², Khairunnisa³, Wasiyem⁴

¹⁻⁴Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*Corresponding Author: E-mail: putimiratilhayati@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 4 No, 2024

Revised: 7 Dec, 2024

Accepted: 10 Jan, 2025

Kata Kunci:

Administrator;
Kompetensi;
Tupoksi

Keywords:

Administrator;
Competency;
Top responsibilities

DOI: [10.56338/jks.v8i1.6543](https://doi.org/10.56338/jks.v8i1.6543)

ABSTRAK

Di Indonesia, peran administrator kesehatan telah mengalami perkembangan signifikan, terutama setelah kemerdekaan. Awalnya, tugas manajerial di sektor kesehatan lebih banyak dipegang oleh tenaga medis seperti dokter dan perawat senior. Adapun tujuan dari penulisan ini yaitu untuk menganalisis administrator/manager organisasi kesehatan, kompetensi administrator/manager organisasi kesehatan dan tupoksi administrator/manager organisasi kesehatan. Penulisan ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan jenis studi yaitu studi literatur (literature study). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hasil temuan peneliti atas beberapa artikel jurnal yang ditemukan. Adapun hasil dari penulisan ini yaitu menunjukkan dari 5 artikel penelitian bahwa gambaran analisis kompetensi dan peran administrator dalam organisasi kesehatan yang berbeda-beda tetapi memiliki maksud dan tujuan yang baik untuk organisasi yang dipimpinnya. Terdapat 3 artikel sesuai dengan kompetensi dan tupoksi yang telah ditetapkan dan 2 artikel lainnya tidak sesuai dengan kompetensi dan tupoksi yang ditetapkan. Administrator kesehatan berperan dalam meningkatkan pelayanan prima, merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana, serta menyajikan informasi hasil kerja untuk evaluasi kinerja unit. Dengan menjalankan kompetensi dan tupoksi ini secara efektif, administrator dapat memastikan bahwa organisasi kesehatan berfungsi dengan baik dan mampu memenuhi kebutuhan pasien serta masyarakat secara optimal.

ABSTRACT

In Indonesia, the role of health administrators has experienced significant development, especially after independence. Initially, managerial duties in the health sector were mostly held by medical personnel such as doctors and senior nurses. The aim of this writing is to analyze administrators/managers of health organizations, the competence of administrators/managers of health organizations and the duties of administrators/managers of health organizations. This writing uses a qualitative descriptive method with the type of study, namely literature study. This research aims to describe the results of researchers' findings on several journal articles found. The results of this writing show that from 5 research articles the description of the competency analysis and role of administrators in health organizations varies but has good aims and objectives for the organizations they lead. There are 3 articles in accordance with the established competencies and main tasks and functions and 2 other articles not in accordance with the determined competencies and main functions. Health administrators play a role in improving excellent service, planning facility and infrastructure needs, and presenting information on work results to evaluate unit performance. By carrying out these competencies and duties effectively, administrators can ensure that health organizations function well and are able to meet the needs of patients and society optimally.

PENDAHULUAN

Administrator kesehatan memainkan tugas yang amat esensial dalam manajemen dan operasional bentuk kesehatan. Mereka bertanggung jawab atas pengelolaan organisasi kesehatan seperti rumah sakit, klinik, puskesmas, dan lembaga kesehatan lainnya. Dalam konteks yang lebih luas, administrator kesehatan memastikan kelancaran operasional harian, manajemen sumber daya manusia, pengelolaan

keuangan, serta pengembangan kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan masyarakat (Farid, 2022).

Di Indonesia, peran administrator kesehatan telah mengalami perkembangan signifikan, terutama setelah kemerdekaan. Awalnya, tugas manajerial di sektor kesehatan lebih banyak dipegang oleh tenaga medis seperti dokter dan perawat senior. Namun, seiring dengan berkembangnya sistem kesehatan dan meningkatnya kompleksitas pelayanan, muncul kebutuhan akan individu yang memiliki keahlian khusus dalam manajemen non-klinis (Basri, 2022). Pada era modern, administrator kesehatan tidak hanya bertugas mengelola operasi harian, tetapi juga terlibat dalam perencanaan strategis, penganggaran, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai layanan kesehatan yang lebih efektif dan efisien (Leiyu Shi, 2020).

Dalam perkembangannya, administrator kesehatan diharapkan mampu menyusun program-program kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, mengorganisir struktur organisasi yang mendukung, serta memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal. Mereka juga memegang peran penting dalam pemantauan dan evaluasi program kesehatan untuk memastikan keberhasilan implementasi dan pencapaian tujuan strategis. Dengan adanya peran ini, administrator kesehatan berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan aksesibilitas masyarakat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas. Kemampuan komunikasi dan kepemimpinan yang baik juga menjadi aspek penting bagi administrator kesehatan. Kemampuan ini membantu mereka dalam merangkai kolaborasi dengan beragam pihak, tergolong pemerintah, lembaga non-pemerintah, serta masyarakat umum. Kerja sama ini sangat esensial untuk mewujudkan sinergi dalam upaya meningkatkan kesehatan masyarakat (Fitria, et al, 2023).

Selain itu, manajer memegang tugas esensial dalam organisasi. Tugas manajerial atau *managerial roles* merupakan prediksi kegiatan yang harus dilaksanakan manajer dalam organisasi. Manajer menjalankan peranan esensial dalam menggerakkan karyawan guna memperoleh target organisasi. Manajer perlu mempunyai kepribadian terpelajar dan berbakat dalam penugasan dan kewajibannya. Aktivitas manajer adalah aspek yang sangat esensial bagi tingkat performa karyawan dan mutu perolehan target, dan juga dorongan. Meningkatnya motivasi dalam bekerja berarti tingkat pendidikan mempengaruhi cara berpikir seseorang, sedangkan pola pikir mempengaruhi cara seseorang bertindak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa cara berpikir masyarakat yang berpendidikan tinggi mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan seorang manajer (Pasthikarini et al., 2018).

Oleh karena itu, pemahaman tentang tugas, tanggung jawab, serta peran administrator kesehatan menjadi krusial dalam rangka mendukung terciptanya sistem kesehatan yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Herlina & Veronica, 2024).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan jenis studi yaitu studi literatur (*literature study*). Studi literatur pada penelitian ini adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola data penelitian secara obyektif, sistematis, analitis, dan kritis tentang analisis kompetensi dan peran administrator kesehatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hasil temuan peneliti atas beberapa artikel jurnal yang ditemukan. Kajian literatur ini dilakukan atas kesadaran bahwa pengetahuan akan terus berkembang seiring perubahan dan kemajuan zaman.

HASI004C

Tabel 1. Kompetensi Dan Peran Administrator Dalam Organisasi Kesehatan

No	Judul	Penulis	Metode	Hasil
1.	Analisis Tupoksi Konselor dan Pekerja Sosial dalam Penanganan Kasus Penyalahgunaan NAPZA di Rehabilitasi Medan Plus	Felisa Jauzarafa, Gatri Janiti Kosagi Br Ginting, Nicolas Yosep Lorenzo Panjaitan, Rafi Ramadhan Lubis	Penelitian ini menggunakan pendekatan, observasi partisipatif. Wawancara mendalam dengan konselor dan pekerja sosial. Sebaliknya, observasi partisipatif akan memungkinkan peneliti mengamati interaksi di lapangan secara tenang. analisis dokumen seperti jadwal kerja dan catatan aktivitas.	Terdapat beberapa pemahaman mengenai kedua profesional tersebut dalam analisis kerja sosial dan kerja profesional dalam studi penggunaan NAPZA di Rehabilitasi Medan Plus. Namun, poin utama yang dapat diambil dari analisis ini adalah pentingnya kerja sama tim antara konselor dan pekerja sosial dalam memberikan layanan holistik kepada klien. Kolaborasi yang efektif memastikan bahwa kebutuhan fisik, mental, sosial, dan emosional setiap orang terpenuhi secara komprehensif. Dengan memahami dan menghargai keterampilan semua profesional, Rehabilitasi Medan Plus dapat meningkatkan efektivitas intervensi mereka, meningkatkan kepuasan klien, dan menyediakan lingkungan yang mendukung bagi mereka yang memerlukan bantuan dalam menyelesaikan masalah terkait NAPZA.
2.	Analisis Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit	Syifa Silviana	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan secara	Penelitian ini berfokus pada standar kompetensi tenaga kesehatan nasional yang telah ditetapkan, serta saran Patricia Benner yang secara umum terkait dengan tingkat kompetensi di lingkungan tenaga kesehatan. Namun, terdapat

		sequent atau bertahap. Peneliti melakukan penilaian dan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi bagi sumber daya manusia, khususnya tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok.	ketidaksesuaian antara tingkat kompetensi yang dinilai dengan standar tenaga kesehatan. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai topik ini.
3. Peran Tenaga Kesehatan Sebagai Pelaksana Pelayanan Kesehatan Puskesmas	Lestari Handayani, Evie Sopacua	Penelitian ini merupakan evaluasi deskriptif non-intervensi yang dilakukan pada tahun 2006 di provinsi Jawa Timur, Jawa Barat, dan Nusa Tenggara Timur (NTT).	Kajian jurnal ini menyatakan bahwa tenaga kesehatan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di Puskesmas menurut tupoksi menjadi alasan kepuasan kerja. Artikel ini menjelaskan cara menyesuaikan praktik kerja dengan risiko kesehatan yang terkait dengan Puskesmas. Menurut 88,89% tenaga kesehatan mempunyai kepuasan kerja dalam melaksanakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) sesuai tugas dan fungsinya, dibandingkan dengan 81,63% tenaga kesehatan pada pelayanan pengobatan. Tempat kerja tenaga kesehatan sesuai tugas dan fungsinya pada delapan proyek penelitian di provinsi Jawa Timur, Jawa Barat, dan NTT pada tahun 2006.

- | | | | |
|---|--|--|--|
| 4. Analisis Penempatan Tugas dan Fungsi Kerja Tenaga Kesehatan di UPTDPuskesmas Binjai Kota | Yolanda Fidorova, Alya Indana Zulfa, Anggi Fadillah Putri, Dinda Febriani, Uci Yulan Ningsih, Fitriani Pramita Gurning | Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desk research dan analisis kepustakaan, yaitu observasi, penulisan, dan dokumentasi. Metode kualitatif merupakan salah satu pendekatan | Berdasarkan informasi yang diberikan, kompensasi yang diberikan kepada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota meliputi gaji pokok, Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP), layanan kesehatan dari Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), dan dana transportasi dari BOK jika beraktivitas di luar ruangan. Selain itu, setiap tahun Dinas Kesehatan melakukan survei untuk menilai kesehatan tenaga kesehatan terkait |
|---|--|--|--|
-

			penelitian yang menitikberatkan pada analisis kuantitatif guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dari suatu fenomena tertentu.	kualitas pekerjaannya. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, pimpinan juga akan memberikan dorongan atau dorongan dan dukungan kepada tenaga kesehatan melalui grup WhatsApp mereka, selain menawarkan rapat bulanan atau apel.
5.	Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas	Aris Dwi Cahyono	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sebab sumber data maupun hasil penelitian dalam penelitian kepustakaan (<i>library research</i>) berupa deskripsi kata-kata.	Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peningkatan jumlah tenaga kesejateraan di puskesmas dapat ditingkatkan secara signifikan dengan semakin baiknya pengelolaan kinerja tenaga kesejateraan, termasuk tenaga administrasi. Mutu merupakan suatu ukuran yang dibuat oleh konsumen terhadap suatu produk atau jasa berdasarkan berbagai dimensi atau karakteristik untuk meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kenyamanan pelanggan.

Pada tabel 1. Menunjukkan dari 5 artikel penelitian bahwa gambaran analisis kompetensi dan peran administrator dalam organisasi kesehatan yang berbeda-beda tetapi memiliki maksud dan tujuan yang baik untuk organisasi yang dipimpinnya. Dari kelima artikel tersebut terdapat 3 artikel sesuai dengan kompetensi dan tupoksi yang telah dibuat oleh organisasi atau instansi tersebut sedangkan 2 artikel lainnya tidak sesuai dengan kompetensi dan tupoksi yang telah dibuat oleh organisasi atau instansi tersebut.

PEMBAHASAN

Administrator / Manager Organisasi Kesehatan

Administrasi bermula dari kata *administrare* (Latin: *ad* = pada, *ministrare* = melayani), maka apabila dicermati dari asal kata administrasi yaitu artinya menyerahkan pelayanan. Sampai saat ini administrasi sudah meluas membentuk suatu bagian ilmu tersendiri (Nurbaety, 2020). Secara umum, administrasi adalah setiap proses yang melibatkan pengorganisasian dan pendokumentasian informasi secara terstruktur dengan tujuan dan bagaimana kaitannya dengan bagian lain. Istilah administrasi yang bersumber dari bahasa Belanda diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “tata usaha” untuk menghindari kesalahan pemahaman (Asmarani, 2024).

Administrator merupakan bagian proses yang dapat menunjang suatu organisasi dalam hal ini organisasi kesehatan. Administrasi menjamin keteraturan dalam sebuah sistem. Organisasi yang terarah menempatkan administrasi sebagai hal yang tidak dapat dipandang remeh karena administrasi yang baik membantu kelancaran suatu organisasi. Administrasi menjadi jaminan kelancaran suatu sistem dalam

organisasi sehingga administrasi yang baik akan menciptakan cara yang baik pula (Amirulkamar & Sayed, 2022).

Tugas manajer dalam suatu organisasi layanan kesehatan sangat diperlukan dalam menghasilkan suatu kesepakatan guna memastikan hal yang dipakai untuk penentuan dan manajemen risiko menurut ruang lingkup analisis risiko, data, sumber daya dan kompleksitas kesulitan yang ada (Hernawati et al., 2023). Seorang manajer perlu berupaya untuk membantu sistem keselamatan, menggerakkan dan melatih staf perihal untuk mengidentifikasi potensi risiko, dan menceritakan kembali kecelakaan atau insiden buruk secara energetik (Shi et al., 2021).

Seorang manajer yang mengelola keseluruhan kegiatan dalam suatu organisasi sangat membutuhkan ketepatan pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Manajer yang memiliki gaya kepemimpinan kharismatik cenderung memiliki banyak sekali penggemar karena kemampuannya yang dapat menyenangkan. Apabila ingin mengefektifkan gaya kepemimpinan ini, manajer harus mau mengendalikan emosinya dalam memutuskan sesuatu (Kusuma Estu Werdani, 2019).

Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan cara memimpin yang diterapkan oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan. setiap gaya kepemimpinan sebenarnya akan tepat diterapkan pada satu kondisi tertentu saja. Apabila memang diperlukan, seorang manajer bisa mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang berbeda terhadap unit atau bagian yang beragam pula. Hal ini dikarenakan peran dan tanggung jawab karyawan pada tiap-tiap bagian juga berbeda-beda. Adanya perubahan seperti inilah yang menuntut kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang sesuai sangat bergantung pada tugas organisasi, tingkatan kehidupan organisasi, dan keperluan-keperluan yang ada (Kusuma Estu Werdani, 2019).

Secara umum administrator kesehatan dapat didefinisikan sebagai individu yang memiliki tanggung jawab untuk merancang, mengatur, mengarahkan, dan mengelola sumber daya dalam suatu organisasi kesehatan. Administrator kesehatan harus memiliki kemampuan untuk memahami teknis dan non-teknis dari operasional rumah sakit, agar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas (Aris Dwi Cahyono, 2021).

Secara konseptual administrator kesehatan memiliki beberapa peran kunci, termasuk manajemen sumber daya manusia, penganggaran, dan perencanaan strategis. Manajemen sumber daya manusia mencakup rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan staf kesehatan, yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan. Dalam hal penganggaran, administrator harus memastikan bahwa dana dialokasikan dengan arif untuk memperoleh hasil yang maksimal. Perencanaan strategis melibatkan identifikasi sasaran jangka panjang dan pendek serta menjelaskan taktik untuk mendapatkannya (Amirulkamar & Sayed, 2022).

Kompetensi Administrator / Manager Organisasi Kesehatan

Organisasi merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama untuk menunaikan kebutuhan sehari-hari mereka (Nurhayani, 2022). Seorang manager adalah salah satu keterampilan terpenting yang diinginkan oleh masyarakat umum, dan mereka biasanya disebut sebagai "*MIRACLE*".

- a) *Miracle*, mampu menerapkan kebijakan dan program kesehatan masyarakat;
- b) *Innovator*, mewujudkan pembaruan terkait pendekatan dan paradigma kesehatan;
- c) *Reseacher*, melakukan analisis kesehatan secara komprehensif dan bebas petunjuk;
- d) *Apprenticer*, membantu mendapatkan keadaan sehat jasmani yang murni;
- e) *Communitarian*, mempromosikan kesehatan dengan, oleh, dan untuk masyarakat;
- f) *Leader*, membimbing terbentuknya visi kesehatan masyarakat;
- g) *Educator*, menasihati masyarakat untuk menjalani gaya hidup sehat.

Beberapa peran manager berdasarkan peran dan statusnya:

1. Peran interpersonal
 - a) *Figurehead* (sosok/figur)

Seorang manager berperan dalam berbagai macam kegiatan atau seremonial organisasi.
 - b) *Leader* (pemimpin)

Manager bertugas memberikan arah dan tujuan organisasi ditunjukkan dengan tanggung jawab manager untuk mengelola dan mengembangkan pegawai bawahannya.
 - c) *Liaison* (penghubung)

Manager menjadi penghubung baik antara pihak internal maupun eksternal organisasi. Biasanya manager akan mewakili setiap pertemuan didalam atau diluar organisasi.
2. Peran informasional

Manager berperan mengelola berbagai macam informasi yang diterimanya untuk di informasikan kembali kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Informasi yang diterima oleh manager melalui pertemuan dari berbagai institusi atau perusahaan diluar organisasi, dan perubahan yang diberitakan di media massa. Peran informasional dibagi menjadi tiga yaitu:

- a) Pemantau (*monitor*)
Manager mengumpulkan berbagai informasi terkait produktivitas organisasi, baik karyawan maupun kegiatan manajemen untuk melakukan pemantauan terkait proses kegiatan yang dilaksanakan didalam organisasi.
- b) Penyebar informasi (*disseminator*)
Manager sebagai penghubung pihak dari luar maupun didalam organisasi dan bertanggung jawab untuk menyebarkan informasi yang diperoleh ke seluruh karyawan yang ada
- c) Negosiator
Peran manager sebagai negosiator menentukan keberlangsungan proses manajemen dalam suatu organisasi. Diharapkan manager menjadi negosiator yang handal saat berhadapan langsung dengan pihak luar sehingga dapat memberikan keuntungan pada organisasi (Kusuma Estu Werdani, 2019).

Kompetensi mengacu pada kemampuan yang dimiliki setiap orang berdasarkan pembelajaran, kemampuan, dan sikap kompeten mereka guna melaksanakan pekerjaan praktis dan/atau profesional. Berikut adalah beberapa keterampilan manajemen yang terkait dengan kesehatan:

- 1) Gariskan informasi dan persyaratan teknis untuk sistem perawatan kesehatan yang akan datang.
- 2) Melakukan alur strategis, tujuan, dan sasaran untuk area yang menjadi perhatian.
- 3) Merancang prasarana unit kerja serta kebutuhan sarana untuk meminimalkan kebutuhan kerja.
- 4) Membentuk strategi dan prosedur yang setara dengan hukum, sertifikasi, akreditasi, dan keharusan mendesak.
- 5) Menerapkan strategi dan prosedur yang sesuai dengan hukum, sertifikasi, akreditasi, dan keharusan mendesak.
- 6) Menilai prosedur dan kebijakan sesuai dengan program yang akan dilaksanakan.
- 7) Membentuk prosedur kerja dan kebijakan antara unit kerja mengenai arus informasi setempat.
- 8) Diskusikan isu-isu terkait pertumbuhan, penyelesaian, pembuatan kesepakatan, dan strategi rancangan unit kerja.
- 9) Sajikan hasil evaluasi kerja menggunakan kinerja unit.
- 10) Melacak produktivitas karyawan, rangsangan, dan kebiasaan kerja untuk mencapai sasaran *controlling*.

11) Menyelesaikan bukti unit kerja.

—12) Meningkatkan sarana kesehatan pelayanan primer sesuai dengan keinginan pasien (Royani, 2019).

Tupoksi Administrator/Manager Organisasi Kesehatan

Administrator layanan kesehatan berupaya menghasilkan berbagai persetujuan untuk fasilitas dan penyedia layanan kesehatan. Hal ini berkaitan langsung dengan prosedur dan perkiraan untuk memastikan penyembuhan pasien yang lebih baik serta keselamatan tamu dan karyawan. Nyaris semua pekerjaan kesehatan memerlukan setidaknya gelar sarjana. Sementara gelar master (MHA) dianggap cocok untuk karir tingkat yang lebih tinggi

Administrator layanan kesehatan bertugas untuk mengatur dan mengendalikan perawatan kesehatan, misal rumah sakit, jaringan rumah sakit, dan sistem layanan kesehatan. Mahasiswa sarjana manajemen kesehatan dan kesehatan masyarakat bisa mengejar karir di bidang manajemen kesehatan, marketing, investigasi, dan kenaikan mutu. Meskipun peran dasar dan tujuan seorang administrator mungkin berbeda-beda tergantung pada jabatannya, selanjutnya merupakan berbagai kewajiban yang dapat dilaksanakan selaku administrator layanan kesehatan:

- 1) Memantau dan menjalankan operasi keuangan seperti akuntansi, penganggaran, persetujuan pengeluaran, dan pelaporan.
- 2) Mengarahkan penugasan tenaga medis, teknis, keperawatan, administrasi, dan lain-lain.
- 3) Berfungsi sebagai perantara antara staf medis, dewan direksi, dan kepala departemen.
- 4) Menelaah kegiatan prasarana guna mendukung tahap rancangan dan manajemen risiko.
- 5) Mengupayakan dan mengorganisir agenda dan layanan seperti manajemen sumber daya manusia, koordinasi, dan persiapan.
- 6) Bertindak sebagai penempatan staf dan mengamati tahap perekrutan karyawan baru.
- 7) Membuat program dan tugas kerja karyawan (Supriyanto et al., 2023).

Selanjutnya, administrator layanan kesehatan yang baik akan mempunyai ilmu dan pengalaman di bidang berikut (tergantung yurisdiksi):

- 1) Rentang waktu penghasilan (Penerimaan, Penagihan, Penganggaran, dan Keuangan)
- 2) Manajemen kasus, Penggunaan (*Problem Solving*)
- 3) Manajemen strategis, Kepemimpinan strategis

- 4) Kultur dan tujuan
- 5) Penjanjian kualitas (*Quality Assurance*)
- 6) Pengembangan kinerja
- 7) *Controlling* hukum, pengetahuan undang undang, peraturan
- 8) Keamanan pasien dan manajemen risiko (Supriyanto et al., 2023).

Administrator kesehatan harus memahami tujuan dan fungsi perangkat administrasi, serta makna administrasi kesehatan dan pelayanan kesehatan, dan memperhatikan penerapan paradigma sehat dalam era desentralisasi. Fungsi administrasi kesehatan meliputi:

- 1) Konseptor Pembangunan: Merumuskan gagasan pembangunan, termasuk visi, misi, sasaran, dan pemanfaatan sumber daya kesehatan secara efisien.
- 2) Kreativitas dan Inovator: Meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan untuk menyiapkan masalah kesehatan, serta menciptakan ide baru dan beradaptasi dengan perubahan. Sebagai inovator perannya merupakan untuk mendayagunakan pemikiran, keterampilan imajinasi, berbagai stimulan serta pribadi yang melingkarinya dalam mewujudkan hasil baru, baik bagi dirinya sendiri atau lingkungannya. Keahlian seseorang dalam mengoperasikan keahlian dan keterampilan untuk menciptakan karya baru.
- 3) Eksekutor: Menyelenggarakan administrasi kesehatan untuk memastikan kelangsungan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Seorang administrasi kesehatan diberi kewajiban dan kekuasaan untuk melaksanakan aktivitas administrasi setara dengan tupoksi yang diberikan.
- 4) Pemimpin: Memotivasi dan memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, serta melaksanakan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan).
- 5) Pengawas: Menganalisis, menilai, dan melaporkan kegiatan untuk memastikan pengendalian sistem berjalan dengan efektif, selain itu mengontrol dan mengevaluasi kinerja bawahan. Serta menyerahkan keterangan pada manajemen tentang keadaan bawahan ataupun membentuk fasilitator antara karyawan dengan manajemen.
- 6) Evaluator: Menilai keberhasilan program dan mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaan program yang sedang berjalan. Kekurangan yang seringkali muncul berhubungan dengan penerapan program bisa dikenali sesudah adanya pengukuran di lapangan. Tugas administrator disini harus mahir memastikan rintangan apa yang telah terjadi pada penerapan program yang sedang berlangsung (Masadah, 2024).

Berikut adalah beberapa peran dan fungsi utama administrasi kesehatan:

-
- 1) **Perencanaan dan Pengorganisasian**
Administrasi kesehatan merencanakan dan mengorganisir sumber daya serta layanan kesehatan, termasuk merancang kebijakan dan menetapkan tujuan.
 - 2) **Pengelolaan Sumber Daya**
Mengelola tenaga kerja, keuangan, dan fasilitas secara efisien untuk mendukung pelayanan kesehatan yang efektif.
 - 3) **Koordinasi dan Komunikasi**
Mengkoordinasikan kegiatan dan memastikan komunikasi efektif antar departemen dan lembaga untuk pelayanan terpadu.
 - 4) **Pengendalian dan Evaluasi**
Memantau dan mengevaluasi kinerja sistem kesehatan dengan mengumpulkan data dan informasi untuk perbaikan.
 - 5) **Pengembangan Kebijakan**
Mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan, termasuk akses, kualitas, dan pembiayaan.
 - 6) **Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja**
Memastikan tenaga kerja kesehatan terlatih dengan baik untuk memberikan layanan berkualitas tinggi (Masadah, 2024).

Dapat disimpulkan secara lebih detail mengenai peran dan tugas seorang administrator kesehatan masyarakat adalah:

- a) Administrator kesehatan masyarakat bertugas dalam mengelola program-program kesehatan masyarakat, mengkoordinasikan sumber daya, dan memastikan efisiensi dan efektivitas sistem kesehatan masyarakat.
- b) Seorang administrator kesehatan masyarakat bertugas dalam mengelola sumber daya kesehatan masyarakat, termasuk anggaran, fasilitas, tenaga kerja, dan peralatan medis. Mereka merencanakan dan mengalokasikan sumber daya ini secara efektif untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- c) Administrator kesehatan masyarakat berperan dan bertugas dalam perencanaan dan implementasi kebijakan kesehatan. Mereka kolaborasi dengan pemerintah, lembaga kesehatan, dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan strategi yang mendukung peningkatan kesehatan masyarakat.

- d) Seorang administrator kesehatan masyarakat bertugas dalam melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap program-program kesehatan masyarakat yang sedang berjalan. Mereka memastikan bahwa program-program ini sesuai dengan standar yang ditetapkan, mencapai tujuan yang ditetapkan, dan menaruh manfaat yang maksimal bagi masyarakat.
- e) Administrator kesehatan masyarakat bekerja sama dengan berbagai pihak terkait, termasuk tenaga medis, pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan masyarakat umum. Kerja sama ini penting untuk menciptakan sinergi dan memastikan keberlanjutan program kesehatan masyarakat (Fitria, et al, 2023).

KESIMPULAN

Administrator atau manajer organisasi kesehatan merupakan individu yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengelola, dan mengawasi operasional lembaga kesehatan, seperti rumah sakit, klinik, atau pusat kesehatan. Mereka memainkan peran penting dalam memastikan bahwa layanan kesehatan yang diberikan efektif, efisien, dan berkualitas tinggi. Tugas utama mereka mencakup pengelolaan sumber daya manusia, keuangan dan material, pengambilan keputusan strategis, pengembangan kebijakan serta evaluasi kinerja organisasi. Dengan kombinasi keterampilan manajerial, pengetahuan tentang kebijakan kesehatan, dan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, administrator/manager berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan keberlanjutan organisasi kesehatan.

Kompetensi yang diperlukan mencakup pemahaman mendalam tentang aspek teknis dan non-teknis dari operasional kesehatan, termasuk manajemen keuangan, manajemen kasus, dan penjaminan mutu. Selain itu, mereka harus mampu merencanakan dan mengimplementasikan kebijakan yang sesuai dengan regulasi dan kebutuhan lokal, serta memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika yang ada dalam sektor kesehatan.

Selain itu, mereka juga harus mampu memonitor kinerja staf, produktivitas, dan arus kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Administrator kesehatan berperan dalam meningkatkan pelayanan prima, merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana, serta menyajikan informasi hasil kerja untuk evaluasi kinerja unit. Dengan menjalankan tupoksi ini secara efektif, administrator dapat memastikan bahwa organisasi kesehatan berfungsi dengan baik dan mampu memenuhi kebutuhan pasien serta masyarakat secara optimal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis berterima kasih terutama kepada rekan-rekan yang ikut serta dalam pembuatan jurnal ini sehingga jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik atas kerjasama yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirulkamar, S., & Sayed Mayzar Mulya. (2022). Pelayanan Administrasi Terpadu di Kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat. *Politica: Jurnal Hukum Tata Negara Dan Politik Islam*, 9(2), 1–25. <https://doi.org/10.32505/politica.v9i2.4547>
- Aris Dwi Cahyono. (2021). (Library Research) Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 3(2), 28–42. <https://doi.org/10.53599/jip.v3i2.81>
- Asmarani Harma, Christina Ary Yuniarti, R. I. N. (2024). *Dasar Administrasi Kesehatan* (F. Fadhila (ed.)). Sada Kurnia Pustaka.
- Basri, M. (2022). Sejarah Perkembangan Ilmu Administrasi dan Manajemen. *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen (Teori ...)*, 50–57.
- Cahyono, A. D. (2021). (Library Research) Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas: *The Role of Development of Performance Management of Health Administration On Improving The Quality Of Health Services In Community Health Centers*. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 3(2), 28-42.
- Farid, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada Administrator Kesehatan Di Rumah Sakit Qwerty the Effect of Work Environment and Workload on Work Commitment on Health Administrators At. *Jurnal Teras Kesehatan*, 5(2), 11–16.
- Fidorova, Y., Zulfa, A. I., Putri, A. F., Febriani, D., Ningsih, U. Y., & Gurning, F. P. (2023). Analisis Penempatan Tugas dan Fungsi Kerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 83-90.
- Fitria Hayu Palupi, Dian Fitria Arismawati, Imran Tumenggung, B. M. (2023). *Ilmu Kesehatan Masyarakat* (B. F. Yustanta (ed.)). CV. Rey Media Grafika.
- Handayani, L., & Ma'ruf, N. A. (2010). Peran tenaga kesehatan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan puskesmas. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 13(1), 21298.
- Herlina, & Veronica, R. (2024). *Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat : Konsep dan Aplikasi dalam Masyarakat*. In Efitra (Ed.), *PT. Sonpedia Publishing Indonesia* (Cetakan Pe). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hernawati, L., Rahman, L. O. A., Hariyati, R. T. S., Wildani, A. A., & Erwin, E. (2023). Upaya Peningkatan Keselamatan Pasien dengan Pelaksanaan Manajemen Risiko di Unit Rawat Inap. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 2972–2981. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7913>
- Kusuma Estu Werdani, Z. A. (2019). *Organisasi Manajemen Kesehatan*. Muhammadiyah University Press.
- Leiyu Shi, J. A. J. (2020). *Novick & Morrow's Public Health Administration: Principles for Population-Based Management: Principles for Population-Based Management* (M. O. Donnell (ed.); 4th, direvis ed.). Jones & Bartlett Learning.
- Lubis, R. R., Jauzarafa, F., Ginting, G. J. K. B., & Panjaitan, N. Y. L. (2024). Analisa Tupoksi Konselor dan Pekerja Sosial dalam Penanganan Kasus Penyalahgunaan NAPZA di Rehabilitasi Medan Plus. *Literasi Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Inovasi*, 4(2), 130-139.

-
- Masadah, N. D. A. (2024). *Konsep Dasar Administrasi Kesehatan* (M. D. K. Adriana Sainafat (ed.); Cetakan Pe). CV. Mega Press Nusantara.
- Nurbaety, A. R. A. (2020). *Pengantar Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan*. PT Sahabat Alter Indonesia.
- Nurhayani, D. S. M. (2022). *Organisasi Manajemen Kesehatan* (Widi (ed.); Cetakan Pe). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Pasthikarini, P., Wahyuningsih, A., & Richard, S. D. (2018). Peran Manajer Keperawatan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 4(2). <https://doi.org/10.32660/jurnal.v4i2.322>
- Royani, A. (2019). LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI PEREKAM MEDIS TERHADAP KUALITAS SISTEM REKAM MEDIS DI RS AL ISLAM BANDUNG. *Jurnal Teras Kesehatan*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.38215/jutek.v2i1.26>
- Shi, C., Xu, Y., Chen, Y., Pu, H., Yu, Q., Wu, X., & Zhang, Y. (2021). Perceptions and experiences of risk management by managers of residential aged care facilities: a qualitative study from Hunan Province, China. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 16(1). <https://doi.org/10.1080/17482631.2021.1978724>
- Silviana, S., & Darmawan, E. S. (2019). Analisis standar kompetensi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(1).
- Supriyanto, S., Wartiningsih, M., Sukardi, D., Lilik, K., & Penebit, D. (2023). *Administrasi Rumah Sakit*.