

Rencana strategik Balai Pelatihan Kesehatan Padang 2001-2005

Linda M. Thaufik, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72733&lokasi=lokal>

Abstrak

Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Padang sebagai unit kerja yang bertanggung jawab terhadap berbagai pelatihan guna meningkatkan kualitas SDM Kesehatan khususnya harus mampu merespon dan menilai berbagai perubahan yang terjadi dilingkungan organisasinya ataupun lingkungan luar dan selanjutnya menyusun langkah proaktif dan antisipatif menghadapinya. Sehubungan dengan itu, penelitian ini berupaya melihat sejauh manakah kondisi Bapelkes Padang saat ini berikut visi dan misi yang dimilikinya serta faktor eksternal dan internal yang menyertainya. Lebih lanjut hal itu dikembangkan dalam suatu rencana strategik Bapelkes Padang menjelang tahun 2005 mendatang.

Penelitian ini dilaksanakan di Bapelkes Padang berupa suatu penelitian operasional melalui analisis data kualitatif dan kuantitatif terhadap variabel eksternal (ekonomi, regulasi, teknologi, pesaing dan pelanggan) dan variabel internal yang dipilih dari Pedoman Akreditasi Bapelkes 1999 meliputi manajemen kepemimpinan, manajemen keuangan, manajemen SDM, manajemen sistem informasi, fasilitas/peralatan, manajemen pelatihan dan layanan pelanggan. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam (indepth interview) dengan pihak terkait utama (key stakeholder) dan data kuantitatif diperoleh dari dokumentasi yang dihimpun di Bapelkes serta instansi terkait lainnya. Selanjutnya diolah peneliti dan dalam proses penetapan strategi menggunakan Consensus Decision Making Group (CDMG) yang terdiri dari Widya Iswara (10 orang) dan 2 orang pejabat struktural Bapelkes Padang dengan peneliti sebagai fasilitatornya.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dari lingkungan eksternal Bapelkes Padang mempunyai faktor peluang berupa tarif Pemda yang lebih tinggi dari tarif yang ditetapkan Pusat, ketersediaan teknologi diklat sektoral, pesaing murni tidak ada, lokasinya menguntungkan, permintaan produk/bantuan dari Kabupaten/Kota/RSUD, pengembangan pelatihan swadana dan jumlah pelanggannya yang cukup besar.

Dilain pihak ancaman Bapelkes Padang berupa ketidakpastian alokasi anggaran diklat baik di tingkat Propinsi ataupun Kabupaten/Kota, tuntutan kemampuan pemasaran, tuntutan profesionalitas Widya Iswara, pengembangan diklat yang antisipatif terhadap isu mutakhir, regulasi Pemda dalam pengelolaan keuangan dan eksistensi Bapelkes Padang dalam Otonomi Daerah.

Faktor kekuatan internal yang dimiliki berupa kemampuan dalam pengkajian kebutuhan pelatihan (TNA) serta pengembangan rancang bangun pelatihan, adanya pengembangan fasilitas dan peralatan guna mendukung penyelenggaraan pelatihan, manajemen keuangan telah baik dengan adanya upaya efektivitas dan efisiensi, keterlibatan staf dalam berbagai kegiatan pengambilan keputusan, adanya networking dengan berbagai institusi pendidikan/ pelatihan lainnya serta adanya pencatatan hasil/ evaluasi pelatihan dan kegiatan untuk pengembangan kualitas SDM Bapelkes Padang.

Faktor kelemahan internal Bapelkes Padang meliputi, belum berkembangnya manajemen mutu, pelayanan pelanggan, manajemen sistem informasi, pemeliharaan/ pemeriksaan alat dan fasilitas secara periodik, adanya ketentuan tertulis mengenai mekanisme penyelenggaraan pelatihan, perjanjian tertulis dengan pihak ketiga dan rekrutmen/seleksi/perjanjian kerja.

Dengan matriks EFE dan EFI diperoleh nilai masing-masing 2.97 dan 3.07 yang menempatkan posisi Bapelkes Padang pada sel Grow & Build yang walaupun memungkinkan Bapelkes Padang menggunakan strategi intensif dan integratif, berdasarkan QSPM menunjukkan bahwa strategi intensif perlu didahulukan.

Dengan matriks TOWS dikembangkan 14 alternatif strategi yaitu 5SO, 4WO, 3ST dan 2 WT yang setelah dianalisis CDMG dikelompokkan ke dalam strategi intensif (10 strategi) dan 7 strategi integratif. Urutan prioritas strategi intensif berdasarkan QSPM adalah, mengembangkan manajemen mutu, meningkatkan TNA/ rancang bangun pelatihan, meningkatkan profesionalitas Widya Iswara, meningkatkan pelayanan pelanggan, meningkatkan pemasaran, meningkatkan sistem informasi, mengembangkan diklat yang antisipatif terhadap isu mutakhir, meningkatkan pengembangan kualitas SDM, mengembangkan pelatihan swadana dan meningkatkan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan.

Urutan prioritas strategi integratif adalah mengembangkan ketentuan tertulis tentang penyelenggaraan pelatihan, mengembangkan diklat yang antisipatif terhadap isu mutakhir, meningkatkan pemasaran, memperbaiki rekrutmen/ seleksi/ perjanjian kerja, mengembangkan pelatihan swadana, membina networking serta perjanjian tertulis dengan pihak ketiga.

Peneliti menyarankan perlunya sosialisasi strategi dilingkungan internal dan eksternal Bapelkes Padang serta mengembangkan strategi dan rencana operasional dan memaksimalkan sistem informasi dalam implementasi strategi maupun dalam evaluasinya.

<hr>

Bapelkes Padang as an organization that responsible for training activities for health manpower must have an ability to evaluate and to respond to any changes. Furthermore they should proactively plan anticipative steps. Related to this theme, this study is trying to portray the Bapelkes Padang situations, its vision and missions and further to develop strategic plan for 2005.

This is an operational research using quantitative and qualitative approaches that examined several external variables (economic, regulations, technology development, competitor and customer) and also internal variables such as management and leadership, financial, human resources, information system, logistic and facilities, training management and service to client.

Qualitative data were collected through in depth interview with key stakeholders, while the quantitative were collected within the Bapelkes and related institutions. The data were presented in a meeting for consensus, which called Consensus Decision Making Group (CDMG). This group consists of 10 in- house trainers and 2 structural staff with researcher as facilitator.

This study showed that external factors that considered as opportunity are: local government price-tag that is higher than central price-tag for conducting training. Other opportunity factors are availability of technology in other training centers in Padang, non existence of similar competitor, strategic location of the Bapelkes, high demand for training from districts) cities/ hospitals, autonomy managed trainings, and large potentials users of the projected future.

The group decided several threats as follows: uncertain fund allocations for training either from province and/ or district/ city, high demand of marketing skills, high demand of professional trainers, training organization that anticipative to the unstable environment, local government regulation on financial management and questionable existence of Bapelkes in this decentralization era.

Internal factors that are considered as strength are : the capability in training need assessment and designing training program, improvement of facilities and equipment, good financial management, staff involvement in decision making, networking with other training/ learning resources institutions, availability of recording and evaluation system and efforts in human resources development.

On the other side, the internal weaknesses included: quality management, management of customer services, management of information system, organizational culture in maintenance of facilities and equipment, written agreement with the health-programmers in conducting training, written agreement with the third party and policy of recruitment/ selections.

Using EFE and IFE matrices, the CDMG have got score for each 2.97 and 3.07 that allows Bapelkes Padang in position of cell IV (Grow and Build cell) with intensive and integrative strategies, but based on QSPM indicated that intensive strategies should be prioritized. 14 alternative strategies have been developed from TOWS matrix and the group made adaptation 10 of them as intensive strategies and 7 as integrative strategies.

Rank of intensive strategies for prioritization as follows: developing quality management, increasing TNA/training design, improving capabilities of trainers as professionals, improving costumer services, enhancement marketing, enhancement information system, developing training program that anticipative to the crucial changes in environment, enhancement human resources development, developing autonomy managed training and increasing staff involvement in decision making.

Integrative strategies prioritization sequence is: developing written agreement in conducting training, developing training program that anticipative to the crucial environmental changes, enhancement marketing, improving recruitment/selection, developing autonomy managed training, building networking and developing agreement with the third party.

Researcher advices the need of socialization internally and externally of those strategies, and further to develop operational strategies and implementation plan and maximizing information system in strategy implementation and in its evaluation.