

Implementasi kebijakan penempatan dokter sebagai pegawai tidak tetap

Asmanul Rabihamzah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81036&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan di sarana pelayanan kesehatan (Puskesmas) terutama di daerah terpencil dan sangat terpencil, diperlukan tenaga dokter dalam jumlah yang memadai dan tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Untuk itu pemerintah menetapkan Kep.Menkes No. 1540 tahun 2002 tentang kebijakan penempatan dokter sebagai pegawai tidak tetap. Kebijakan tersebut sesungguhnya mempunyai nilai strategis dalam penyelenggaraan program kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh kewenangan penempatan dan kepatuhan serta daya tanggap pelaksana terhadap keberhasilan implementasi kebijakan penempatan dokter PTT di Kabupaten Lebak. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Kewenangan Penempatan (XI) dan Kepatuhan Serta Daya Tanggap Pelaksana (X2) serta satu variabel terikat yaitu Keberhasilan Implementasi Kebijakan Penempatan dokter PTT.

Metodologi penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif Populasi dan sampel adalah seluruh unit organisasi pemerintah yang terlibat dalam proses implementasi kebijakan penempatan dokter PTT di Kabupaten Lebak yang terdiri dari lembaga pemerintah pusat (Departemen Kesehatan) dan lembaga-lembaga pemerintah daerah (Dinas Kesehatan Provinsi Banten, Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, dan seluruh Puskesmas di Kabupaten Lebak yang memiliki tenaga dokter PTT). Jumlah responden adalah 65 orang terdiri dari 3 orang pejabat Departemen Kesehatan, 3 orang pejabat Dinas Kesehatan Provinsi Banten, 3 orang pejabat Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, 28 pejabat Puskesmas dan 28 orang dokter PTT. Metode pengumpulan data adalah metode survei, pengumpulan data primer dengan penyebaran kuesioner serta melakukan wawancara terstruktur dengan beberapa pejabat pemerintah pusat dan daerah. Pengolahan data dilakukan dengan analisis kualitatif (tabel induk, tabel tunggal, tabel silang) untuk mencari hubungan antar variabel dengan menggunakan statistik diskriptif serta analisis kuantitatif untuk membuktikan pengaruh antar variabel, karena data yang diolah berskala ordinal menggunakan analisis Uji Korelasi Rank Kendall diolah dengan software SPSS versi 10.

Hasil analisis data ada pengaruh positif Kewenangan Penempatan (XI) terhadap Keberhasilan Implementasi (Y), besar nilai korelasi adalah 0,574 di atas 0,5 -berarti ada korelasi yang kuat antara variabel X1 dengan Y. Tanda (positif) dari nilai korelasi menunjukkan rendahnya skor variabel XI sehingga rendah pula keberhasilan implementasi kebijakan penempatan dokter PTT. Ada pengaruh positif Kepatuhan pelaksana (X2) terhadap Keberhasilan Implementasi (Y), nilai korelasi adalah 0.633 di atas 0.5 berarti ada korelasi yang kuat antara variabel XI dengan Y- Tanda + (positif) dari nilai korelasi menunjukkan semakin meningkatnya kepatuhan pelaksana akan meningkat pula keberhasilan implementasi kebijakan penempatan dokter PTT. Ada pengaruh positif antara Kewenangan Penempatan dan Kepatuhan Pelaksana (X1+X2) terhadap Keberhasilan Implementasi Kebijakan Penempatan dokter PTT (Y). Terdapat korelasi yang kuat

antara (X_1+X_2) terhadap (Y) dengan nilai korelasi 0.600, sehingga semakin tepatnya posisi Kewenangan Penempatan dan semakin meningkatnya Kepatuhan Pelaksana secara bersama-sama akan meningkatkan Keberhasilan Implementasi Kebijakan Penempatan dokter PTT.

Saran - saran adalah : Satu, untuk mewujudkan pemerataan penempatan tenaga dokter ke seluruh wilayah Indonesia sebaiknya pengelolaan penempatan dokter PTT dilaksanakan bersama-sama antara Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Pusat (Departemen Kesehatan), mengingat banyak daerah yang tidak diminati oleh dokter seperti daerah terpencil, sangat terpencil serta daerah-daerah yang tingkat ekonominya rendah. Dua, pengelolaan penggajian dokter PTT sebaiknya diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Dinas Kesehatan) melalui Dana Alokasi Khusus (OAK). yang bertujuan untuk memberikan kewenangan kepada daerah dalam pengendalian, pengawasan dan pembinaan kepada dokter PTT. Tiga upaya meningkatkan kepatuhan pelaksana terhadap kebijakan penempatan dokter PTT dengan cara: a) Memberikan insentif khusus kepada dokter PTT yang mau ditempatkan di daerah terpencil dan sangat terpencil, insentif bisa berupa uang atau penghargaan seperti menjadi TKHI atau menjadi PNS setelah menjalani masa bakti sebagai dokter PTT, b) Pengawasan dan pembinaan sebaiknya dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota.

Implementation Policy For Doctor Placement As Contract Employee To provide health services on health centers especially in remote and very remote areas, it is needed a sufficient number of medical officers and their placement in all Indonesia areas. For this instant. government launched Ministry of Health decree No. 1540/2002 about Policy of doctor placement distribution as a contract employee. The Policy has a strategic value on health provision program.

The goal for this research is to prove whether there are any authority influences in placement and compliance and responsiveness to success of implementation policy for doctor placement as contract employee at Lebak District. In this research there are two free variables i.e. Placement Authority (X_1) and Compliance and Responsiveness (X_2) and a tied variable i.e. The Success of Implementation Policy for Doctor Placement as Contract Employee.

This methodological research is descriptively to quantitative approach. Population and sample are entire government organization unit that involved in the process of implementation policy for doctor placement as contract employee in Lebak District containing central government organization (Ministry of Health) and regional government organization (Officials Health of Banten Province, Lebak District and entire Puskesmas in Lebak District that has doctor as contract employee).

Total respondent are 65 peoples consist of 3 persons from Puskesmas, and 26 doktor as contract employee. Data collecting methods are survey methods, prime data collecting with questioner spreading data also through structural interviews with some of central government and district government functionary. Data processing processed by qualitative analyzed (main tables, single tables, cross tables) to look the inter variable connection using descriptive statistic and quantitative analyzed to prove inter variable influences because processed data is ordinal sealed using Rank Kendall Correlation Test analysis processed with SPSS software 10 version.

Data analyzing result contains Placement Authority (X1) positive influence to Implementation Success (Y), correlation value is 0,574 up to 0,5 means there are strong correlation between X1 variable and Y. Positive sign from correlation value shows how low X1 variable score so the success of implementation Policy for Doctor Placement as Contract Employee also become low. There is positive influence between Placement Authority and Compliance and Responsiveness (X1+X2) to the Success of the Implementation Policy for Doctor Placement as Contract Employee (Y). There is strong correlation between (X1+X2) to (Y) with correlation value 0,6000, makes the position of Placement Authority correctly and raised more the Compliance and Responsiveness in time will rise the Success of Implementation Policy for doctor Placement as Contract Employee.

Advices are: First. to build even distribution of doctor placement to entire region of Indonesia will good if the doctor placement process done together between regional government with central government (Ministry of Health), considering there are many regions which are not interested by doctor for instances, unreached regions, very unreached regions, also some regions with low economics grade. Second, salary system handling for doctor as contract employee will be more good if being given to Regional government (Official Health) through Specific Allocation Fund, with the aimed to give authority to region in controlled, supervised and trained to doctor as contract employee. Third, effort to raise Compliance and Responsiveness to doctor as contact employee placement policy by two ways: a) Providing special incentive to doctor as contract employee who accept to be placed in unreached region and very unreached region, the incentive could be money or reward to be TKHI (Indonesian Health Provider for Hajj Services) or to be Government Officer for instances, after working period as doctor as contract employee, b) Supervising and Training would be good if done nicely by Official Health in District/City.