

Studi kompetensi jabatan struktural Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar Propinsi Riau tahun 2003

Arniwita

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=10059&lokasi=lokal>

Abstrak

Desentralisasi merupakan upaya pemerintah pusat untuk memberikan kewenangan kepada daerah dalam merencanakan dan melaksanakan pembangunan di daerah sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Untuk itu diperlukan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia di daerah sehingga mampu melaksanakan kewenangannya dengan baik. Pejabat struktural Dinas Kesehatan Kabupaten mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan pelaksanaan program-program kesehatan di kabupaten. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural mengatakan bahwa syarat untuk menduduki jabatan struktural adalah kepangkatan, pendidikan yang sesuai dan kompetensi jabatan yang diperlukan. Pengangkatan pejabat struktural di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar Propinsi Riau hanya berdasarkan pangkat minimum, sedangkan kompetensi yang juga disyaratkan belum menjadi perhatian dan belum diketahui bagaimana kompetensi pejabat struktural tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi gambaran keadaan Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar (struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, proyeksi kebutuhan sumber daya manusia, ketersediaan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan), mekanisme penempatan, kompetensi yang dibutuhkan, kompetensi yang belum terpenuhi dan upaya organisasi dalam memenuhi kompetensi pejabat struktural tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan informan Kepala Dinas dan Kepala Sub Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, Sekda, Bappeda dan Kepala Puskesmas, diskusi kelompok terarah dengan Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, serta melakukan telaah dokumen. Pengolahan data dibuat dalam bentuk matriks yang diperoleh dari transkrip wawancara mendalam dan diskusi kelompok terarah. Teknik analisis yang dilakukan adalah teknik analisis isi, yaitu dianalisis sesuai dengan topik dan melakukan identifikasi menjadi beberapa topik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi cukup ramping dan tugas pokok dan fungsinya telah mencakup seluruh program kesehatan di kabupaten, proyeksi kebutuhan sumber daya untuk lima tahun mendatang sudah dibuat berupa dokumen ketenagaan, tetapi ketersediaan sumber daya manusia saat ini masih kurang. Sebagian pejabat struktural belum mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, sebagian belum mengikuti pelatihan kepemimpinan dan pelatihan teknis untuk pelaksanaan tugas pokoknya masih kurang. Kompetensi yang diburuhkan untuk melaksanakan tugas pokok pejabat struktural Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar adalah pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsinya, menetapkan dan melaksanakan program, membangun jaringan kerja lama, merencanakan dan menetapkan program peningkatan sumber daya manusia, serta melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasinya. Belum semua kompetensi tersebut memadai untuk melaksanakan tugasnya, dimana kompetensi yang belum memadai adalah kemampuan pengorganisasian dalam pelaksanaan program, merencanakan dan menetapkan program peningkatan sumber daya manusia dalam unit organisasinya. Upaya organisasi dalam memenuhi kompetensi saat ini adalah dengan mengirim untuk mengikuti pelatihan-

pelatihan teknis.

Disarankan agar pemerintah daerah meninjau kebijakan tentang persyaratan dan mekanisme penempatan jabatan struktural bagi pegawai negeri sipil, serta mendukung pembentukan program peningkatan sumber daya manusia kesehatan di daerahnya. Peningkatan sumber daya manusia disarankan dalam hal jumlah dan jenis ketenagaan yang masih dibutuhkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Dinas Kesehatan disarankan secara proaktif mengadvokasikan program-program peningkatan sumber daya manusia kepada pemerintah daerah. Kepada pejabat struktural disarankan secara proaktif meningkatkan kompetensinya baik melalui peningkatan pendidikan maupun melalui pelatihan-pelatihan teknis yang sesuai dengan jabatannya.
Decentralization is the attempt of center government to give authority to the district in planning and conducting the development appropriate with their need. Hence, it is considered necessary to maintain the professionalism of human resources in the district in order to be able to conduct its authority well. Structural Job of the District of Kampar Health Office plays an important role on accomplishing the implementation of health programs in the district. Government regulation Number 13 Year 2002 in term of the Amendment of Government Regulation Number 100 Year 2000 in term of the Deployment of Civil Government Officer in structural Job says that the requirements to get structural position are grade or position in the organization, appropriate educational background, and job competencies. The deployment of structural officer in the District of Kampar Health Office, the Province of Riau was based on minimum grade, meanwhile the required competencies had not been noticed yet.

This research was conducted to obtain the information about the description of Health Office in the District of Kampar (organization structure, main task and function, need projection of human resources, availability of human resources, education and training), placement mechanism, required competencies other uncovered competencies, and organization's efforts to meet the competency of structural officer.

This research used qualitative approach through conducting in-depth interview to the informants (the Head of Health Office and Sub-head of Health Office. Local Government Secretary, District Planning Board, and Head of Health Center), and conducting focus group discussion to the Head of Unit and Head of Section of Health Office. Besides, this research also reviewed the documents. Data processing was conducted by making matrix table that obtained from the transcript (interview result) of both in-depth interview and focus group discussion. Analysis technique used an essay analysis technique, which analyzed the interview result according to topics and identified them into some topics.

The result showed that organization structure was flat enough and the main task and function had included all of district health programs. The need projection or planning of human resources had been made as human resources documents. However, the lack of human resources still remained. Some of structural officers had not had appropriate educational background with their position. Some of them had not got the leadership training yet and also technical training to conduct their main task. Required competencies to do the main task of structural officer of the District of Kampar Health Office were the understanding of main task and function, setting up and implementing the programs, developing the network, planning and setting up the human resources development, and monitoring and evaluating the work performance in each unit. Nevertheless, not all the competencies above were implemented yet. Insufficient competencies that found were the ability to organize the programs, planning and setting up the human resources improvement program in the unit. Organization's attempt to meet the competencies was sending its human resources to get technical training.

It is recommended to the district government in order to review the placement mechanism of structural officer for the civil government officer, and to support the making of human resources

improvement program in their district. Besides, the amount and sort of human resources that needed by the District of Kampar Health Office were also recommended to be reviewed. The Health Office is suggested to proactively advocate the district government to maintain the human resources improvement programs. It is also recommended to the structural officer to enhance his competence through continuing education and taking technical training that in line with his job.