

Pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan antara sebelum dan sesudah penerapan kebijakan unit swadana: studi kasus di Puskesmas Bukit Kemuning Kab. Lampung Utara tahun 2002

Widodo, Sri

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=12820&lokasi=lokal>

Abstrak

Dinas Kesehatan Lampung Utara dalam penjabaran tujuan pembangunan kesehatan telah menerapkan suatu kebijakan unit swadana di Puskesmas Bukit Kemuning dengan tujuan memberikan keleluasan Puskesmas dalam mengelola pendapatan fungsionalnya untuk meningkatkan mutu pelayanannya. Selanjutnya untuk menentukan kebijakan lebih lanjut Puskesmas unit swadana yang sudah di uji cobakan di Puskesmas Bukit Kemuning selama 3 tahun ini perlu dievaluasi. Berkaitan itu dilakukan penelitian yang bertujuan mendapatkan informasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya keuangan sebelum dan sesudah diterapkannya kebijakan unit swadana di Puskesmas Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara tahun 2002 dengan pendekatan input, proses dan output. Penelitian ini adalah studi kasus dengan disain potong lintang di Puskesmas Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara. Data diperoleh dari wawancara, dan observasi, dan penelusuran data sekunder. Wawancara mendalam dilakukan pada 12 informan yang terlibat dan memahami proses keswadanaan, tidak melibatkan pengguna Puskesmas. Hasil Penelitian menunjukkan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia sesudah swadana dengan adanya kebijakan untuk dapat menggunakan pendapatan fungsional untuk menunjang pengelolaan sumber daya manusia menyebabkan telah diberikannya insentif sebagai sistem reward, dilakukannya kegiatan pendidikan dan ketrampilan secara mandiri serta dilakukannya kegiatan peningkatan kedisiplinan. Hasil kegiatan ini adalah terjadinya peningkatan pendapatan karyawan dari Rp 8.974.523 (tahun 1999) sampai Rp 35.580.745 (tahun 2001), adanya kegiatan peningkatan pengetahuan karyawan yang dilaksanakan secara mandiri sebanyak 6 kali dan adanya peningkatan jumlah hari kerja dari 93,72 % ke 96,05 % dibandingkan sebelum swadana. Permasalahan yang ada adalah masa depan tenaga honorer, belum adanya konsep perhitungan insentif dan standar pelaksanaan pelatihan. Dalam hal pengelolaan keuangan menunjukkan bahwa sesudah swadana dengan adanya sumber dana dari seluruh pendapatan fungsional Puskesmas dan kebijakan mengelola semua pendapatan fungsionalnya sehingga menyebabkan penganggaran keuangan dilakukan terpadu dengan bottom up system, penerimaan dari semua pelayanan dengan sistem satu pintu, penggunaan keuangan berdasarkan pedoman yang telah disahkan dan pelaporan keuangan yang dilaksanakan tiap bulan dan akhir tahun yang terdokumentasi lengkap dibandingkan sebelum swadana. Permasalahan yang ada sesudah swadana adalah administrasi yang rinci dengan tidak didukungnya penyelenggara keuangan dengan pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Puskesmas swadana membawa manfaat terutama dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia dan pengelolaan keuangan untuk meningkatkan pelayanan, sehingga dapat diterapkan pada Puskesmas lain yang telah memenuhi kriteria. Puskesmas swadana juga merupakan salah satu solusi mengurangi beban pemerintah daerah dalam rangka menyediakan kebutuhan dana untuk operasional Puskesmas namun harus disesuaikan dengan kondisi daerah dimana Puskesmas berada.

Financial and Human Resources Management before and after Implementation of Swadana Policy (A Case Study in Bukit Kemuning Health Center, North

Lampung District, 2002) To achieve the goal of health development, the District Health Office of North Lampung has decided Bukit Kemuning Health Center to be transformed as an Swadana Health Center. The Health Center has a more flexibility in managing its revenue and uses it to improve the quality of care. Bukit Kemuning Swadana Health Center has been set up as a trial Health Center three years ago and need to be evaluated as lesson learned and further policy making. A study is conducted to obtain the information on the management of financial and human resources before and after implementation swadana policy the input, process and out-put approach. This study is a cross-sectional study. The data were obtained from in-depth interview, observation, and analysis of the secondary data. In-depth interview is conducted, 12 informants that related and understand to the process of swadana policy were interview. The result of study showed that there was improvement on management of human resources after implementation of the policy where they could use their revenue for incentive as part of the reward system. Education and training activities were also undertaken to improve staff skills. There was also improvement in discipline on staff. The employees' income has increased from Rp. 8.974.523 in 1999 to Rp. 35.580.745 in 2001, as well as the knowledge of employee and productive working days increase from 93.72% to 96.05%. However, sustainability for providing honoraria of the staff remains questionable. The employment status has not cleared yet, since there is no concept of incentive formula and standard of training for the employee. After implementation of the policy swadana unit, Bukit Kemuning Health Center managed its revenue from all source of funds. The budget is allocation process is conducted integrated leg using bottom up approach, one door policy. Monthly and annual income statements were documented regularly. However, the financial administration in detail remain a problem, it is not supported by training on financial management. After implementation of swadana Health Center, the management of financial and human resources at Bukit Kemuning Health Center has been improving. The policy might be applied to other Health Centers, as long as is the criteria could be met. District Health office could consider this policy to reduce financial burden without scarifying the community.