



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

STRATEGI DINAS KESEHATAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI KOTA PAYAKUMBUH

SKRIPSI



VANNY SAVITRI
06 194 026

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2011**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi dengan judul “ Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh “ adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan Doktor) baik di Universitas Andalas maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni hasil gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali bantuan dan arahan dari para pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai bahan acuan dalam skripsi saya dengan disebutkan nama pengarangnya serta dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan lain yang berlaku.

Padang, Agustus 2011
Yang Menyatakan



Vanny Savitri
Bp. 06 194 026

ABSTRAK

Vanny Savitri, BP 06194026, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas Padang. Judul Skripsi: Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh. Jumlah halaman 123 halaman. Pembimbing I Prof. Dr. Damsar dan Pembimbing II Kusdarini, S.IP., M.PA.

Pada tahun 2010 Kota Payakumbuh memperoleh Piala CBAN (Citra Bakti Abdi Negara) yaitu lambang supremasi tertinggi dalam otonomi daerah yang dianugerahi oleh Presiden RI bagi Kota dan Kabupaten yang memiliki kinerja terbaik dalam pelayanan publik. Keberhasilan atas penghargaan tersebut diperoleh dari keberhasilan Pemerintah Kota Payakumbuh dalam pemberian pelayanan dalam bidang kesehatan. Salah satu indikator penting dan faktor yang sangat urgen dalam sebuah pelayanan adalah Sumber Daya Manusia Aparaturnya, baik itu pelayanan publik pada umumnya maupun pelayanan kesehatan pada khususnya. Namun dalam kenyataannya masih banyak aparatur yang memiliki kualitas yang rendah. Selain itu, jumlah yang ada masih jauh dari cukup. Dengan kata lain aparatur yang ada di Kota Payakumbuh masih belum memenuhi kebutuhan yang diperlukan. Berdasarkan data tahun 2008, Kota Payakumbuh memiliki jumlah tenaga medis dan paramedis terendah dibandingkan 18 Kota dan Kabupaten lainnya. Belum lagi kualitas Sumber Daya Manusia yang masih tergolong rendah. Dinas Kesehatan sebagai instansi yang mengelola urusan pemerintahan daerah dibidang kesehatan memiliki pekerjaan rumah dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk itu diperlukanlah suatu upaya untuk meningkatkan dan memberdayakan seluruh tenaga kesehatan yang tersedia. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pengembangan SDM aparatur. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan pelayanan kesehatan prima di Kota Payakumbuh.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan konsep strategi dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, Strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di Kota Payakumbuh yang dianalisis dengan menggunakan Teori Strategi oleh Kotten yang didasarkan atas 4 strategi, yaitu Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*), Strategi Program (*Program Strategy*), strategi Sumber Daya (*Resources Strategy*) dan Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*). Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti dilapangan adalah Dinas kesehatan melaksanakan 9 strategi yaitu: (1) Peningkatan disiplin aparatur, (2) peningkatan kapasitas sumber daya manusia, (3) pengiriman peserta Bimbingan Teknis mengenai Peraturan Perundang-Undangan, (4) pengiriman peserta diklat, simposium, sosialisasi serta pembinaan terhadap aparatur sesuai dengan bidang tugas masing-masing (5) tersedianya alat-alat berteknologi, (6) pengadaan sarana dan prasarana kesehatan (7) meningkatnya pengetahuan, kemampuan serta keterampilan Sumber Daya Manusia (8) pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, (9) pengaplikasian ilmu yang dimiliki oleh tenaga medis. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan strategi tersebut terdiri atas kendala internal dan eksternal. Kendala internalnya adalah: (1) kurangnya dana dalam pengembangan SDM, (2) Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang belum memadai, dan (3) kurangnya SDM yang dimiliki oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh. Tapi untuk kendala eksternal Dinas kesehatan tidak mengalami hambatan karena setiap kegiatannya didukung oleh lingkungan luar organisasi.

Kata kunci: Strategi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Vanny Savitri, BP 06194026, Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Andalas University in Padang. Thesis title: strategi of Dinas Kesehatan in Human Resources Development in the City of Payakumbuh. Number of pages: 112 pages. Consuler I Prof. Dr. Damsar and Consuler II Kusdarini, S.IP., M.PA.

In the year 2010, the City of Payakumbuh achieved the CBAN (Citra Bakti Abdi Negara) Cup which is the symbol of high supremacy in regional autonomy, awarded by the president of RI (Republic Indonesia) for the City and regency that has the best performance and public services. The succes that was achieved above the appreciation was obtained from the succes of Payakumbuh's government's health service offerings. One of important indicators and very urgent factors in a service is the Human Resources. Wheater from the general public services or health service in particular. Nonetheless, in fact there were many civil servant which had low quality. Furthermore, the amount present was more than enough. In other words, civil servant which was there in Payakumbuh still did not fulfill the requirements that were expected. Based on year 2008 data, the city of Payakumbuh had a lowest medical personnel and paramedic compared to 18 other City and Regency, Departement of Health was the institutional that responsible in a healthy problem in city of Payakumbuh, include it was to increase Human Resources quality in Payakumbuh, especially civil servant who handle a healthy problems in Payakumbuh. For that purpose, an effort to increase and utilize every health personnel available is required. One of the efforts which were undertaken was trough the development of Human resources. This is done to achive service excellent of healthy in the city of Payakumbuh.

In this research, researcher used the concept strategy and Human Resources development. The process of data collection used the techniques of interview, documentation and observation. Based on the research that was done by writer, Stratedy of Dinas Kesehatan in Human Resources Development in the city of Payakumbuh is analyzed by using Theory of Strategy by Kotten which is based on 4 strategies, Corporate Strategy, Program Strategy, Resources Strategy and Institutional Strategy. Research results obtained by researchers in the field are Dinas Kesehatan doing 9 strategy such as: (1) Increase in employee dicipline, (2) Increase capability of human resources, (3) sending a technical guidance that adresses about Rules of Law, (4) sending training participants, symposiums and sosializations to civil servants in accordance with their task on their's sectors. (5) availability of technological devices, (6) provisions of facilities and infrastructure, (7) increased knowledge, capability, and skill of Human Resources, (8) implementation of community services and (9) application of knowledge possessed by medical. Constraints faced in the implementation of the strategy consists of internal and external constraints. Internal constraints are: (1) lack of funds in the development of human resources, (2) System of Information Management (SIM) is inadequate, and (3) lack of human resources that are owned by the Department of Health Payakumbuh. But for the external constraint, Departement of Health authorities do not run into difficulty because every activity is supported by the environment outside the organization.

Keywords: Strategy, Human Resources Development.

DAFTAR ISI

Abstrak	
Daftar Isi.....	i
Daftar Tabel.....	iii
Daftar Gambar.....	iv

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	17
2.2 Teori dan Konsep yang Digunakan.....	20
2.2.1 Strategi Menurut Kotten.....	20
a) Strategi organisasi (<i>Corporate Strategy</i>).....	22
b) Strategi Program (<i>Program Strategy</i>).....	23
c) Strategi Pendukung Sumber Daya (<i>Resources Strategy</i>).....	24
d) Strategi Kelembagaan (<i>Institutional Strategy</i>).....	27
2.2.2 Pengembangan SDM Aparatur.....	28
2.2.3 Konsep kendala.....	34
2.3 Skema Pemikiran.....	39

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Disain penelitian.....	40
3.2 Lokasi Penelitian.....	41
3.3 Peranan Peneliti.....	41
3.4 Teknik Pemilihan Informan.....	46
3.5 Unit analisa.....	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.7 Uji Pembuktian (triangulasi) Data.....	50
3.8 Analisa Data.....	52

BAB IV: DEKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Tinjauan Umum Kota Payakumbuh	
4.2. Sejarah dan Keadaan	
4.2.1 Sejarah dan Keadaan Geografis Kota Payakumbuh.....	54
4.2.2 Kondisi Geografis.....	55
4.2.3 Visi dan Misi Kota Payakumbuh.....	56
4.3 BKD Kota Payakumbuh.....	56
4.4 Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh.....	59

BAB V: STRATEGI DINAS KESEHATAN DALAM PENGEMBANGAN SDM DI KOTA PAYAKUMBUH

5.1 Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh.....	65
5.1.1 Strategi Organisasi (<i>Corporate Strategy</i>).....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak diberlakukannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 yang kemudian direvisi menjadi Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dimana dalam UU ini mengisyaratkan pemerintah daerah masing-masing untuk dapat mengelola rumah tangganya sendiri, maka setiap daerah memiliki kesempatan untuk dapat mewujudkannya. Otonomi daerah memiliki tujuan utama dalam mewujudkan *Good Governance* yang salah satu arah terbesarnya adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Otonomi daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan diluar yang menjadi urusan Pemerintahan yang ditetapkan dalam undang-undang itu. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk pemberian layanan, peningkatan peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.¹

Otonomi daerah juga membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi daerah untuk dapat mengaktualisasikan segala potensi terbaiknya secara optimal. Setiap daerah otonom berusaha dalam meningkatkan segala sumber daya yang dimiliki agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin. Pelaksanaan otonomi daerah memberikan

¹ Pipin Syarifin dan Dedah Jubaedah, " *Pemerintahan Daerah di Indonesia*", 2006, Bandung: Pustaka Setia, hlm:165.

konsekuensi legal bagi daerah dalam mengatur rumah tangganya sendiri. Dengan adanya kebutuhan otonomi daerah terdapat pembagian kewenangan secara jelas, yang selanjutnya implikasi yuridis atas kebijakan ini bermuara pada semakin eksisnya urusan wajib daerah. Ketentuan legal tersebut menjadikan daerah harus mampu melakukan manajemen dalam penyelenggaraan urusan wajib secara memadai dan efektif.²

Pada kerangka otonomi daerah dan demokrasi, aparat pemerintah daerah dituntut untuk mampu merespon berbagai perubahan dan ragam kebutuhan publik yang demikian kompleks, meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik serta terciptanya akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah menjadi pekerjaan rumah bagi tiap-tiap daerah untuk menunjang keberhasilan dari penyelenggaraan otonomi.³ Dalam pelaksanaan otonomi daerah setiap daerah selalu disorot dalam pelaksanaan segala kegiatan pembangunan yang dilakukan oleh masing-masing daerah tersebut.

Pelayanan publik merupakan salah satu konsekuensi logis dari otonomi daerah. Setiap daerah otonom diharapkan mampu menciptakan pemerintahan yang baik pada masing-masing daerahnya dan dapat meningkatkan pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakatnya. Pemerintahan yang baik atau yang dikenal dengan *Good Governance* hanya dapat tercipta jika didukung oleh pelayanan yang

² Enceng. L dan Purwaningdyah, "Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemda dalam Mewujudkan *Good Governance*" dalam *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 2 No. 1, Juni 2008, hlm: 11.

³ Indra I. Piliang, dkk, "Otonomi Daerah Evaluasi dan Proyeksi", 2003, Jakarta: Yayasan Harkat Bangsa, hlm: 77.

baik pula. Karena pelayanan publik merupakan salah satu tujuan utama dari pelaksanaan *Good Governance*.

Pelayanan publik sebagai salah cita-cita dari pelaksanaan otonomi daerah juga diyakini akan mampu menjawab kebutuhan publik di daerah yang berbeda. Peningkatan pelayanan publik yang makin kompleks diasumsikan dapat memberikan nilai tambah bagi pemerintah daerah. Sehingga sudah semestinya otonomi daerah disemangati dengan pelayanan publik yang prima. Masyarakat dijadikan sebagai konsumen yang senantiasa dilayani oleh pihak pemerintah.

Pada pelayanan publik, diperlukan aset utama yang disebut dengan sumber daya. Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya berupa alat-alat berteknologi, sumber daya finansial, sarana dan prasarana serta sumber daya manusia. Sumber daya tersebut merupakan instrumen yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Namun, jika ditanyakan lebih lanjut aspek mana yang sangat penting, maka jelaslah bahwa aspek sumber daya manusialah yang sangat penting diantara kedua aspek tersebut. Karena manusia adalah motor penggerak dari sebuah organisasi. Dengan adanya manusialah segala kegiatan dalam organisasi dapat dijalankan.⁴

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah aparatur pemerintah yang menjalankan roda pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan mampu menjalankan tugas, pokok dan fungsi terkait dengan urusan wajib daerah melalui fasilitas sistem

⁴ Abdurrahmat Fathoni, " *Manajemen Sumber Daya Manusia*", 2006, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hlm. 12.

manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat. Pembahasan mengenai sumber daya manusia tidak terlepas dari upaya pemerintah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Peran serta sumber daya aparatur dalam pembangunan bukan saja hanya aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa.⁵

Salah satu unsur manajemen SDM yang penting dan tidak dapat terelakkan dalam sebuah organisasi publik adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM ini merupakan infrastruktur utama yang dapat mendukung pelayanan publik. Sedangkan struktur organisasi hanya sebagai perangkat keras yang menjadi fokus bagi berkembangnya pemerintahan yang baik. Bertolak dari nilai-nilai strategis baik struktur maupun pengembangan SDM maka perlu diperbaiki.⁶

Hal ini dikarenakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang strategis dalam meningkatkan kemampuan bersaing (*competitive*) dan bertahan (*defensive*) bagi institusi atau organisasi di era globalisasi saat ini. Preffer mengemukakan bahwa pada kompetisi global hanya ada satu landasan untuk mencapai keunggulan bersaing bagi institusi atau organisasi, yaitu bagaimana mengelola faktor SDM tersebut. Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM diperlukan dalam dinamika persaingan, dinamika peran serta dinamika teknologi yang terus berkembang.⁷

⁵ Soekidjo Notoadmodjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia", 2009, Jakarta: PT. Rineka Cipta hlm: 13.

⁶ *Ibid*, hlm:14.

⁷ Enceng L. Purwaningdyah, *Op.cit*, hlm: 2.

Berkaitan dengan persaingan dan perkembangan teknologi yang terus menerus berkembang, Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan dapat menjawab kebutuhan masyarakat yang semakin hari semakin kompleks dan berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi. Masih banyak kendala yang dihadapi untuk melaksanakan otonomi daerah sesuai dengan Undang Undang yang berlaku. Hambatan utamanya adalah rendahnya kualitas aparatur, berbelitnya birokrasi, tidak jelasnya perjenjangan karier serta belum dipahami benar Undang-Undang tersebut.⁸

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, walaupun telah direkrut melalui seleksi yang baik, namun dalam melaksanakan tugasnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikan sendiri. Dalam hal ini masih terdapat kekurangan kemampuan dan keterampilan pegawai. Hal ini merupakan salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS di Indonesia.⁹

Hambatan-hambatan tersebut tentu saja akan dapat merusak kinerja dari aparatur sehingga tidak terciptanya pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain itu persaingan global yang sedang terjadi di tengah-tengah masyarakat menuntut aparatur yang cepat tanggap dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Persoalan ini juga akan berdampak sangat buruk terhadap berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap aparatur pemerintah dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan menangani berbagai persoalan di tengah-tengah masyarakat.

Selama ini *image* buruk atau *red tape* birokrasi (baik Pusat maupun Daerah) dalam memberikan pelayanan pembangunan telah melekat di masyarakat. Hal ini

⁸ HW. Widjaja, "Titik Berat Otonomi pada Daerah Tingkat II", 1992, Jakarta: Rajawali Pers, hlm: 115.

⁹ Miftah Thoha, "Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia", 2005, Jakarta: Kencana, hlm: 5.

disebabkan karena buruknya pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat dimana PNS sebagai aparatur negara masih memiliki kinerja yang rendah yang didasarkan pada kompetensi dan produktivitas yang masih rendah dan perilaku yang *rule driven*, paternalistik dan kurang profesional. Fenomena ini dapat dilihat dari kajian dan temuan kasus yang dilakukan oleh World Bank dan Bappenas. Pertama menurut laporan World Bank, pegawai negeri sering mencari alasan atas kinerja yang buruk, absensi dan praktek-praktek korupsi dengan menyatakan bahwa mereka tidak dibayar dengan cukup. Korupsi mereka lakukan dengan alasan bahwa sistem penggajian PNS yang jauh dari jumlah yang mereka butuhkan.¹⁰

Hal ini diperkuat dengan kajian kedua yang dilakukan oleh Bappenas, bahwa sistem gaji PNS hingga saat ini tidak mempertimbangkan kebutuhan hidup layak dan prestasi kerja. Disamping itu, sistem penggajian belum tegas mempertimbangkan pegawai dengan tingkat pendidikan, prestasi, produktivitas tinggi dan disiplin yang tinggi. Saat ini PNS dengan kedudukan struktural yang sama, produktif atau tidak produktif dipastikan memiliki gaji yang sama apabila mempunyai golongan, masa kerja dan ruangan pangkat yang sama. Kondisi ini akan menurunkan semangat kerja dan prestasi kerja pegawai baik saat ini maupun di masa mendatang.¹¹

Dari dua kajian yang dilakukan oleh World Bank dan Bappenas diatas, jelas terlihat bahwa PNS masih menilai setiap tugasnya dengan upah atau gaji. Masih terlihat belum adanya kesadaran aparatur untuk menjalankan tugasnya dengan keprofesionalan sebagai seorang aparatur. Fenomena tersebut mengidentifikasi

¹⁰ Enceng L.Purwaningdyah, *Log.cit.*, hlm: 4.

¹¹ *Ibid*, hlm:7.

bahwa aparatur negara belum memiliki kualitas yang baik. Hal seperti diatas dapat memberikan dampak negatif terhadap pelayanan publik. Buruknya pelayanan publik yang diberikan aparatur dapat menurunkan citra positif dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja dari aparatur tersebut.

Padahal, indikator pelayanan merupakan identitas dalam terwujudnya *Good Governance* sebagai salah satu tujuan dari otonomi daerah. Pelayanan yang baik hanya dapat tercipta jika didukung oleh sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah aparatur negara yang sering dikenal dengan sebutan PNS. Kemampuan seorang aparatur akan berpengaruh pada kinerja atau pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat nantinya.

Strategi dalam meningkatkan sekaligus pengembangan sumber daya manusia aparatur memiliki posisi yang sangat penting dalam roda pemerintahan termasuk didalamnya melaksanakan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan cita-cita otonomi daerah yaitu mewujudkan *Good Governance* yang salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, dalam rangka menciptakan pelayanan publik yang merupakan salah satu cakupan tujuan dari pelaksanaan otonomi daerah, tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar berkompetensi dan berkembang sehingga dapat menjalankan dan memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Begitu juga dengan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan merupakan salah satu dari pelayanan publik yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Karena kesehatan merupakan salah satu masalah primer dan sangat urgen dalam masyarakat.

Pemberian pelayanan kesehatan juga sangat dipengaruhi oleh SDM aparatur tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan. Semakin baik kualitas SDM aparaturnya, maka semakin baik pula kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Sehingga dibutuhkanlah suatu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur yang bersangkutan. Salah satu upaya tersebut adalah dengan pengembangan SDM aparaturnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, maka masalah SDM tampaknya telah menjadi masalah yang *urgen*. Kualitas SDM aparatur harus ditingkatkan untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada para aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam memberikan pelayanan. Pelayanan yang diberikan oleh aparatur sangat tergantung pada kinerja aparatur itu sendiri.

Untuk mencapai kinerja pemerintah daerah yang baik dan berkualitas, aparatur pemerintah daerah harus mampu menjalankan tugasnya. Sesuai dengan tuntutan masyarakat, aparatur yang berkualitas adalah aparatur yang mampu melaksanakan tugas dan melayani masyarakat secara profesional. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM aparatur tersebut adalah dengan pengembangan SDM aparatur.

Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM pada dasarnya adalah suatu asset (modal) yang merupakan *human capital invest* bagi organisasi pemerintah dan hal yang tak kalah pentingnya lagi yaitu dalam peningkatan pelayanan dan kinerja aparatur negara dibutuhkan PNS yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, hal ini

yang sudah lama menjadi akar permasalahan bagi organisasi pemerintahan untuk meningkatkan disiplin di lingkungan kerjanya.

Khusus untuk pengembangan SDM hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan riil dari sebuah pelayanan. Pengembangan SDM yang relevan dengan pelayanan publik mencakup pengembangan mental spiritual, perilaku pegawai, kemampuan, kecakapan dan keterampilan. Keterkaitan sumber daya dan kebijakan pendidikan serta pelatihan sangat erat hubungannya apabila dilihat dari sisi proses kegiatan pendidikan yang sepenuhnya akan didominasi oleh kebutuhan sumber daya manusia khususnya dalam lingkungan birokrasi.¹²

Pengertian pengembangan dalam hal ini meletakkan manusia sebagai subjek dan objek pembangunan, karenanya pendidikan dan pelatihan merupakan aspek yang penting dilakukan dalam jangka pendek untuk memenuhi tenaga kerja yang terampil, berwawasan luas serta punya visi jauh ke depan. Pentingnya pengembangan PNS disamping merupakan amanat Undang-Undang,¹³ juga merupakan salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan

Di Provinsi Sumatera Barat, jumlah puskesmas, tenaga kesehatan medis dan paramedis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

¹² Ambar Teguh Sulistiyani, "Memahami Good Governance dalam Perspektif SDM", 2003, Yayasan Harkat Bangsa, hlm: 270.

¹³ Pengembangan PNS ditekankan dalam UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 13 bahwa kebijakan manajemen PNS menyangkut penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas PNS, pemindahan gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum.

Tabel: 1.1
Jumlah Puskesmas, dan Fasilitas Tenaga Medis serta Paramedis

No.	Kabupaten/ Kota	Puskesmas	Dokter	Bidan	Perawat
1.	Kep. Mentawai	7	5	27	86
2.	Pesisir Selatan	18	27	224	139
3.	Solok	18	22	202	114
4.	Sijunjung	12	19	157	144
5.	Tanah Datar	23	30	207	90
6.	Padang Pariaman	24	31	38	45
7.	Agam	22	44	328	146
8.	50 Kota	21	32	220	39
9.	Pasaman	13	14	98	79
10.	Solok Selatan	8	12	10	60
11.	Dharmasraya	10	28	131	52
12.	Pasaman Barat	16	30	196	258
13.	Padang	20	38	126	210
14.	Solok	4	10	45	40
15.	Sawahlunto	6	63	42	63
16.	Padang Panjang	3	7	32	33
17.	Bukittinggi	6	15	76	58
18.	Payakumbuh	8	8	44	20
19.	Pariaman	6	12	63	59
	Jumlah	245	447	2.226	1.735

Sumber: Sumbar dalam angka tahun 2008

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2008 Provinsi Sumbar memiliki 245 unit puskesmas, 447 orang tenaga dokter, 2.226 orang tenaga

bidan dan 1.735 orang tenaga perawat. Dengan ketersediaan puskesmas terbanyak adalah pada Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebanyak 24 unit puskesmas, begitu juga dengan ketersediaan tenaga medis dan paramedisnya yaitu sebanyak 518 orang tenaga kesehatan (medis dan paramedis) dengan rincian 44 orang dokter, 328 orang bidan dan 146 orang perawat. Sedangkan untuk jumlah ketersediaan tenaga medis dan paramedis terendah adalah Kota Payakumbuh yaitu sebanyak 70 orang dengan rincian 8 orang dokter, 44 orang bidan dan 20 orang perawat dan dengan jumlah puskesmas sebanyak 8 unit.

Jika dilihat lebih jauh lagi antara jumlah tenaga kesehatan yaitu tenaga medis dan paramedis berbanding dengan jumlah penduduk Kota Payakumbuh adalah 70: 104.959 jiwa atau dengan rasio 1: 1.499. Artinya 1 orang tenaga medis melayani lebih kurang 1.499 orang pasien. Hal ini menunjukkan masih sangat kurangnya sumber daya manusia tenaga kesehatan yang dimiliki oleh Kota Payakumbuh. Padahal tenaga medis dan paramedis yang ada haruslah dapat memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat Kota Payakumbuh yang berjumlah 104.959 jiwa. Hal ini merupakan pekerjaan rumah bagi Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh yang meruakan Perpanjangan tangan dari Pemerintah Kota Payakumbuh dalam mengelola urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

Ditambah lagi, pelayanan prima belum seutuhnya terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan oleh masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kota Payakumbuh. Seperti yang disampaikan oleh Prima Yanuarita, SH¹⁴ bahwa

¹⁴ Kabid Diklat BKD Kota Payakumbuh selaku pengarah pada Program Diklat Pra Jabatan golongan I dan II yang diselenggarakan pada tanggal 26 Juli sampai dengan 14 Agustus 2009.

aparatur PNS di Kota Payakumbuh masih memerlukan pengembangan SDM agar dapat meningkatkan pelayanan yang akan diberikan oleh masing-masing aparatur. Karena belum semua masyarakat di Kota Payakumbuh yang benar-benar dapat merasakan pelayanan yang baik yang diberikan oleh aparatur.

Selain masalah kurangnya sumber daya tenaga kesehatan, Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh juga memiliki tanggung jawab besar dalam melakukan peningkatan kualitas dari tenaga kesehatan tersebut. Ini bukanlah suatu hal yang mudah. Belum lagi tenaga kesehatan ini dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diembannya sebaik mungkin. Peningkatan kualitas sekaligus pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur tenaga kesehatan nampaknya telah menjadi masalah yang sangat urgen. Karena apabila tenaga kesehatan yang sedikit ini tidak dimanfaatkan semaksimal mungkin akan berdampak buruk terhadap pelayanan kesehatan Kota Payakumbuh nantinya. Langkah pengembangan sumber daya manusia tenaga kesehatan ini dilakukan untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik khususnya pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh.

Perwujudan dari tujuan pembangunan dan pelayanan publik tersebut dapat dilihat dari visi misi Kota Payakumbuh. Untuk masa pemerintahan Kota Payakumbuh periode 2008-2012, kota Payakumbuh memiliki visi "*Mewujudkan Kota Sehat dan Mandiri dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Beriman dan Bertaqwa*".¹⁵ Sejalan dengan visi dan misi tersebut, yaitu meningkatkan kualitas SDM termasuk didalamnya SDM aparatur, maka diperlukanlah suatu strategi yang dituangkan dalam program-program dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh

¹⁵ RPJM kota Payakumbuh tahun 2008-2012.

Pemda kota Payakumbuh dalam mencapai visi dan misi kota. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Payakumbuh sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam tugasnya di bidang kepegawaian dan memiliki andil yang besar dalam pengembangan SDM aparatur di Kota Payakumbuh. Sedangkan Dinas Kesehatan merupakan instansi yang mengelola tenaga kesehatan di payakumbuh juga memiliki andil yang besar dalam upaya pengembangan SDM aparatur tenaga kesehatan di Kota Payakumbuh.

Walaupun masih kekurangan SDM aparatur baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, Kota Payakumbuh dinilai telah berhasil dalam pelaksanaan pelayanan publik. Salah satu keberhasilan atau prestasi dari Kota Payakumbuh dalam bidang pelayanan publik adalah dengan diraihnya Piala Citra Bakti Abdi Negara (CBAN) pada tahun 2010¹⁶. Piala ini merupakan lambang supremasi tertinggi otonomi daerah yang dianugerahkan oleh Presiden RI, bagi kota dan kabupaten yang punya kinerja terbaik dalam pelayanan publik.¹⁷ Penghargaan itu diberikan atas prestasi Kota Payakumbuh dalam pelayanan di bidang sanitasi dan kesehatan.

Sejalan dengan upaya pencapaian visi dan misi Kota Payakumbuh, Pemda Kota Payakumbuh tentu memiliki strategi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia aparaturnya, khususnya dalam pelayanan di bidang kesehatan. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk memilih judul **“Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Payakumbuh.”**

¹⁶ Untuk wilayah pemerintahan Sumatera Barat pada tahun 2010 hanya Kota Solok dan Kota Payakumbuh yang memperoleh Piala Citra Bakti Abdi Negara (CBAN), dua kota lainnya yaitu Kota Padang dan Kota Padang Panjang hanya mampu meraih sertifikat CBAN.

¹⁷ Harian Umum Singgalang tanggal 12 Februari 2010.



1.2 Perumusan Masalah

Otonomi daerah memberikan konsekuensi legal bagi daerah dalam mengatur rumah tangganya sendiri. Dalam kerangka otonomi daerah aparat pemerintah dituntut untuk mampu merespon berbagai perubahan dan ragam kebutuhan publik. *Good Governance* merupakan salah satu tujuan utama dari otonomi daerah yang diwujudkan melalui pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam pelayanan publik diperlukan beberapa aset utama yang disebut dengan sumber daya. Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya manusia, sumber daya finansial serta sarana dan prasarana. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah aparatur negara atau yang lebih dikenal dengan sebutan PNS. Pelayanan yang baik hanya dapat tercipta oleh SDM yang baik pula.

Salah satu bentuk pelayanan publik tersebut adalah pelayanan kesehatan yang merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan sangat mendasar dalam kehidupan masyarakat. Pelayanan kesehatan juga sangat bergantung kepada kualitas SDM aparatur pemberi pelayanan.

Di kota dan kabupaten di Indonesia, khususnya Kota Payakumbuh masih banyak terjadi masalah-masalah yang menyangkut rendahnya kualitas sumber daya manusia aparatur. Begitu juga dengan pelayanan kesehatan, yang merupakan salah satu masalah yang sangat urgen bagi masyarakat. Baik buruknya pelayanan kesehatan yang akan diberikan oleh aparatur medis juga sangat bergantung kepada kualitas SDM aparatur yang bersangkutan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas

sumber daya manusia aparatur itu sendiri adalah dengan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Hal ini sejalan dengan dengan visi kota Payakumbuh yaitu *“Mewujudkan Kota Sehat dan Mandiri dengan Didukung SDM yang Berkualitas, Beriman dan Bertaqwa”* yang salah satu tujuannya adalah mewujudkan pelayanan prima termasuk didalamnya pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh.. Oleh karena itu untuk mencapai visi dan tujuan dari Kota Payakumbuh, maka dilaksanakanlah suatu strategi dalam pengembangan SDM sekaligus dalam mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh. Untuk lebih memfokuskan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam suatu rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh.
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di Kota Payakumbuh.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan tentang strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM Kota Payakumbuh.
2. Untuk mendeskrisikan kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di Kota Payakumbuh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu sosial umum dan ilmu administrasi negara secara khusus mengenai strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM aparatur di Kota Payakumbuh.

2. Manfaat Praktis

Memberikan bahan masukan bagi Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dalam strategi pengembangan SDM aparatur dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan.

3. Manfaat Sosial

Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan dan sikap baru bagi masyarakat dan aparatur terhadap strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM aparatur di Kota Payakumbuh.

4. Manfaat Teknis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang ingin mendalami dan melakukan penelitian serupa di tempat lain yang ada hubungannya dengan strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM aparatur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang relevan

Penelitian mengenai SDM aparatur sebelumnya pernah dilakukan oleh Witma Videlta dengan judul “Upaya Pemerintah Kabupaten Solok dalam Meningkatkan kemampuan aparatur Pemerintah Nagari (Studi Pada: Nagari Gaung Kec. Kubung Kabupaten Solok Periode 2005-2007)”. Penelitian yang dilakukan oleh Witma Videlta ini menggunakan konsep *Capacity Building* oleh Grindle yang mencakup 3 (tiga) teori dan konsep, yaitu pengembangan SDM, penguatan organisasi dan reformasi lembaga. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat 7 jenis pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah nagari yang bersinggungan dengan wilayah kerja aparatur sehari-hari, diantaranya yaitu: pelatihan administrasi, pembuatan produk hukum nagari, pelatihan pembuatan laporan keuangan nagari, *legal drafting*, pembangunan nagari berbasis ABS-BSK, pelatihan bendaharawan nagari dan sekretaris nagari.¹⁸

Penelitian lain mengenai SDM aparatur adalah penelitian yang dilakukan oleh Ajib Rakhmawanto dkk dengan judul “Strategi Pengembangan SDM yang Berkualitas”. Ajib Rakhmawanto menggunakan konsep kompetensi dan pengembangan aparatur. Adapun hasil dari penelitian ini adalah mengemukakan bahwa strategi yang dilakukan dalam pengembangan PNS menyangkut 2 (dua) hal

¹⁸ Witma Videlta, *Upaya Pemerintah Kabupaten Solok dalam Meningkatkan kemampuan aparatur Pemerintah Nagari (Studi Pada: Nagari Gaung Kec. Kubung Kabupaten Solok Periode 2005-2007)*, 2006, Padang, Skripsi Jurusan Ilmu Politik FISIP Unand.

pokok yang melingkupinya yaitu: peningkatan kualitas PNS yang dilakukan dengan cara: pembinaan terhadap disiplin, moral dan etika, melakukan penilaian kinerja, memberikan diklat teknis sesuai dengan kompetensi pekerjaannya dan memberdayakan PNS terutama bagi yang mempunyai potensi. Pengembangan karier yang dilakukan dengan cara: melakukan pembinaan terhadap karier seseorang secara jelas, nyata dan dilakukan secara terus menerus, menetapkan jalur karier secara jelas, memberikan diklat jabatan sesuai dengan bentuk jabatan yang akan menjadi pilihan dan menerapkan sistem kompetensi dalam setiap menentukan karier PNS.¹⁹

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian mengenai strategi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur dengan judul “Strategi Pengembangan SDM Aparatur dalam mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh. Peneliti menggunakan teori strategi oleh Kotten, konsep pengembangan SDM aparatur dan konsep pelayanan publik. Hasil dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah strategi pemerintah daerah dalam pengembangan SDM aparatur dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan dan kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan strategi tersebut.

¹⁹ Ajib Rakhmawanto, dkk, “*Strategi Pengembangan SDM yang Berkualitas*” dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 2 No. 1, Juni 2008.

Tabel 2.1
Perbedaan Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu

Peneliti Metode	Witma Videlta	Ajib Rakhmawanto	Vanny Savitri
Tujuan Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> Menjelaskan upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Solok dalam meningkatkan kemampuan aparatur Pemerintah Nagari 	<ul style="list-style-type: none"> Mendeskripsikan strategi yang dilakukan dalam pengembangan SDM yang berkualitas Mendeskripsikan kendala yang dihadapi dalam penerapan strategi 	<ul style="list-style-type: none"> Mendeskripsikan strategi yang digunakan Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM aparatur di Kota Payakumbuh
Teori dan Konsep	Konsep <i>Capacity Building</i> oleh Grindle: <ul style="list-style-type: none"> Pengembangan SDM Penguatan organisasi Reformasi Lembaga 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensi Pengembangan SDM 	<ul style="list-style-type: none"> Strategi Pengembangan SDM Aparatur
Tipe Penelitian	kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> Kuantitatif Kualitatif 	Kualitatif
Lokasi Penelitian	Pemerintah Nagari Gaung Kec. Kubung Kab. Solok	<ul style="list-style-type: none"> Lembaga negara BKN LAN 	<ul style="list-style-type: none"> Dinas Kesehatan kota Payakumbuh BKD Kota Payakumbuh
Unit Analisis	Lembaga atau organisasi	Lembaga atau organisasi	Lembaga atau organisasi
Fokus Penelitian	Meningkatkan kemampuan aparatur Pemerintah Nagari	Pengembangan dalam meningkatkan kualitas pegawai dan pengembangan karier	Strategi pengembangan Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM aparatur di Kota Payakumbuh.
Hasil Penelitian	Ada 7 jenis pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah nagari yang bersinggungan dengan wilayah kerja aparatur sehari-hari, diantaranya: <ul style="list-style-type: none"> Pelatihan administrasi Pembuatan produk hukum nagari Pelatihan pembuatan laporan keuangan nagari Legal drafting Pembangunan nagari berbasis ABS-SBK Pelatihan bendahara Pelatihan sekretaris 	2(dua) hal pokok yang dilakukan dalam pengembangan PNS, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> Peningkatan kualitas PNS. Pengembangan karier. 	1. Strategi Organisasi <ul style="list-style-type: none"> Peningkatan disiplin aparatur Penngkatan kapasitas sumber daya manusia 2. Strategi Program <ul style="list-style-type: none"> Pengiriman peserta BimTek mengenai Peraturan Perundangan-undangan. Pengiriman peserta diklat, simposium, sosialisasi, serta pemninaan terhadap aparatur Peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. 3. Strategi Sumber Daya <ul style="list-style-type: none"> Ketersediaan alat-alat berteknologi (komputer)

- | | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan sarana dan prasarana kesehatan (alat-alat medis) <p>4. Strategi Kelembagaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat - Pemberdayaan dan pengaplikasian ilmu dari tenaga medis. |
|--|--|--|---|

Sumber: Hasil Studi Komparatif Peneliti Tahun 2010

2.2 Teori dan Konsep yang Digunakan

Sebagai landasan untuk menjelaskan tentang strategi pengembangan SDM aparatur dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh, maka penulis menyusun dan mengutip beberapa pengertian atau teori-teori dari pemikiran-pemikiran para ahli untuk mendukung penelitian ini.

Adapun teori-teori yang digunakan adalah:

2.2.1 Strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos* atau *strategus* dengan kata jamak strategi. *Strategos* berarti jenderal, tetapi dalam bahasa Yunani kuno sering berarti perwira negara (*state officer*) dengan fungsi yang luas. Pada awal abad ke-5 SM sudah dikenal adanya *Board of Ten Strategy* di Athena, mewakili 10 suku di Yunani. Hingga abad ke-5, kekuasaan politik terutama politik luar negeri dari kelompok strategi itu semakin meluas.²⁰

Strategi adalah prioritas atau arah keseluruhan yang diambil oleh organisasi dan pilihan-pilihan tentang bagaimana cara terbaik untuk mencapai misi organisasi.²¹

²⁰ J. Salusu, "pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit", 2005, Jakarta: Grasindo, hlm: 85 .

²¹ Michael Allison dan Jude Kaye, "Perencanaan Strategis bagi Organisasi Nirlaba", 2005, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, hlm: 3.

Dari sudut etimologis (asal kata), penggunaan kata strategi dalam manajemen dapat diartikan sebagai kiat, cara dan taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen pada tujuan strategik organisasi.²²

Sedangkan Hax dan Magluf mencoba menawarkan rumusan yang komprehensif tentang strategi sebagai berikut:²³

- 1) Strategi ialah suatu pola keputusan yang konsisten, menyatu dan integral.
- 2) Menentukan dan menampilkan tujuan organisasi dalam artian sasaran jangka panjang, program bertindak, dan prioritas alokasi sumber daya.
- 3) Menyeleksi bidang yang akan digeluti atau akan digeluti organisasi
- 4) Mencoba mendapatkan keuntungan yang mampu bertahan lama, dengan memberikan respon yang tepat terhadap peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal organisasi dan kekuatan serta kelemahannya.
- 5) Melibatkan semua tingkat hierarki dari organisasi.

Dengan definisi ini yang telah dijelaskan diatas, maka strategi menjadi suatu kerangka yang fundamental tempat suatu organisasi akan mampu menyatakan kontinuitasnya yang vital, sementara pada saat yang bersamaan ia akan memiliki kekuatan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang selalu berubah-ubah.

Strategi diwujudkan dalam program-program dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di kota Payakumbuh. Dalam kajian penelitian ini, peneliti akan mengidentifikasi strategi

²² H. Hadari Nawawi, "Manajemen Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit di Bidang Pemerintahan dengan Administrasi Pendidikan", 2005, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm: 147-148.

²³ J. Salusu, *Op. cit.*, hlm: 100-101.

yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan dalam pengembangan Sumber Daya Manusiannya.

Selanjutnya peneliti akan mengkategorikan atau mengkotak-kotakkan strategi apa yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM aparatur dalam mewujudkan pelayanan kesehatan melalui tipe-tipe strategi dan menganalisisnya menggunakan teori strategi oleh Kotten.

Menurut Kotten, tipe-tipe strategi tersebut adalah sebagai berikut:²⁴

a) Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*)

Strategi organisasi berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif strategik yang baru. Pembatasan diperlukan, yaitu apa yang dilakukan dan untuk siapa.

Dalam tipe *corporate strategy*, strategi yang dihasilkan tidak terlepas dari visi, misi suatu daerah atau organisasi. Tipe strategi organisasi dilihat dari upaya apa yang dilakukan oleh suatu instansi atau organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasinya. Strategi ini biasanya dapat dilihat dari program-program dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh suatu instansi atau pemerintah.

Dalam strategi organisasi, sebuah strategi dirumuskan melalui visi dan misi organisasi yang dituangkan ke dalam suatu program atau kegiatan-kegiatan. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi organisasi ini adalah:

²⁴ *Ibid*, hlm: 105.

- **Visi dan misi**

Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan atau dapat dikatakan bahwa misi adalah pernyataan keinginan dari organisasi.

Misi merupakan alasan mendasar eksistensi dari sebuah organisasi. Perumusan misi merupakan realisasi yang akan menjadikan organisasi menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan. Jadi misi merupakan pernyataan tentang apa yang harus dilakukan oleh lembaga, dalam usahanya mewujudkan visi.²⁵

- b) Strategi Program (*Program Strategy*)**

Strategi program lebih memberikan perhatian kepada implikasi-implikasi strategik dari suatu program tertentu. Apa kira-kira dampaknya apabila suatu program tertentu dilancarkan atau diperkenalkan, apa dampaknya bagi sasaran organisasi.

Strategi program merupakan suatu strategi yang menggambarkan perhatian dari suatu program tertentu. Dampaknya tidak hanya bagi suatu program, tetapi juga bagi individu dalam organisasi dan bagi organisasi itu sendiri. Strategi program ini dibuat sebagai strategi baru yang bertujuan untuk menanggulangi dampak dari strategi program yang lalu.

Dampak tersebut diukur dari seberapa jauh tujuan dari organisasi dapat diwujudkan. Seberapa jauh program tersebut dapat memenuhi tujuan dari sebuah organisasi, dalam hal ini adalah bagaimana suatu program yang dilaksanakan dalam

²⁵ <http://www.bloggersari.com/2010/05/pengertian-visi-dan-misi-serta-beberapa-contoh-visi-dan-misi-perusahaan>, di akses pada tanggal 2 Desember 2010.

hal pengembangan SDM aparatur dapat mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh.

Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi program ini adalah:

- **Program dan Kegiatan**

Program dan kegiatan yang dilaksanakan dari sebuah organisasi dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut. Perwujudan melalui program dan kegiatan ini diharapkan dapat mencapai tujuan, visi dan misi dari sebuah organisasi.

- **Dampak program terhadap aparatur dan organisasi**

Setiap organisasi memiliki strategi yang berbeda dalam mewujudkan visi dan misinya. Setiap organisasi tersebut tentu saja memiliki dampak yang akan terjadi dalam organisasinya. Apakah strategi yang dilaksanakan oleh organisasi akan memberikan dampak positif terhadap aparatur dan organisasinya, atau malah sebaliknya. Maksudnya disini adalah bagaimana dampak yang dihasilkan dengan adanya strategi pengembangan SDM aparatur. Dampak yang diharapkan adalah meningkatnya kualitas aparatur pemberi pelayanan, seperti peningkatan kompetensi dan disiplin sehingga juga dapat mewujudkan pelayanan kesehatan yang baik di Kota Payakumbuh.

- c) **Strategi Pendukung Sumber Daya (*Resource Support Strategy*)**

Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatan sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja

organisasi. Sumber daya itu dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi dan lain sebagainya.

Strategi pendukung sumber daya merupakan suatu strategi yang memanfaatkan segala sumber daya yang ada dalam sebuah instansi atau organisasi. Sumber daya tersebut termasuk didalamnya yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana dan prasarana serta sumber daya finansial dari sebuah organisasi. Semua sumber daya ini digunakan semaksimal mungkin sehingga menghasilkan strategi baru yang benar-benar kompleks dan dapat mewujudkan tujuan dari suatu instansi atau organisasitersebut.

Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi sumber daya ini adalah

- Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana atau lebih dikenal dengan peralatan adalah setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk memperlancar atau mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dari Pemerintahan Daerah.

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia alat dirumuskan sebagai berikut:²⁶

1. Barang yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu.
2. Barang sesuatu yang dipakai untuk mencapai sesuatu maksud atau syarat.
3. Orang yang dipakai untuk mencapai sesuatu maksud.

Dalam hubungannya dengan pengertian di atas, peralatan yang dimaksudkan disini tidak termasuk manusia, karena manusia merupakan komponen tersendiri yang menduduki posisi sentral dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Dan

²⁶ W.J.S. Poerwodarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, 1984, Jakarta, hlm. 29-30.

karena itu, peralatan yang dimaksudkan hanya menyangkut perangkat keras (*hardware*), misalnya gedung atau ruang, peralatan perkantoran (mesin tik, kertas, meja, kursi, lemari dan sebagainya), alat alat komunikasi dan transportasi dan sebagainya.²⁷

Untuk dapat memperlancar daya kerja Pemerintah Daerah, maka diperlukan adanya peralatan yang baik dalam arti cukup dalam jumlah dan efisien, efektif serta praktis dalam penggunaannya. Peralatan tersebut dikatakan sebagai cukup dalam jumlah (kuantitasnya) apabila peralatan yang tersedia sebanding atau seimbang dengan volume kerja yang ada, atau sebanding dengan jumlah tenaga yang akan menggunakannya, atau sebanding dengan kebutuhan dari organisasi.²⁸

Sarana dan prasarana merupakan perangkat penunjang yang dapat dipakai sebagai alat atau media yang dapat mencapai maksud dan tujuan sebuah organisasi. Sudah tidak asing lagi setiap organisasi dewasa ini menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai kepada yang paling canggih. Sarana dan prasarana lainnya adalah berupa gedung. Gedung merupakan salah satu faktor fisik yang diperlukan bagi sebuah organisasi. Di dalam gedung setiap kegiatan organisasi dapat dilakukan.

- Sumber Daya Manusia

SDM merupakan salah satu unsur penunjang yang sangat urgen dalam sebuah organisasi. SDM merupakan suatu asset atau modal non-material yang harus tersedia dengan baik bagi terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi yang

²⁷ Josef Rifu Kawu, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*, 1998, Jakarta, hlm. 185.

²⁸ *Ibid*, Drs. Josef Riwu Kaho.

merupakan motor penggerak bagi pelaksanaan segala program dan kegiatan dari sebuah organisasi.

- **Sumber daya finansial**

Keuangan merupakan salah satu faktor yang sangat urgen dari setiap kegiatan yang dilaksanakan dari sebuah organisasi. Suatu kegiatan tidak akan dapat berjalan baik jika tidak didukung oleh ketersediaan finansial dalam sebuah organisasi.

d) Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*)

Fokus dari strategi institutional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategik. Dalam strategi kelembagaan ini, sangat mementingkan sekali aspek pengembangan dan pemberdayaan organisasi. Pemberdayaan organisasi ini tidak hanya menyangkut organisasinya saja tapi juga menyangkut individu-individu yang ada dalam suatu organisasi.

Strategi kelembagaan merupakan suatu strategi yang menyangkut masalah aturan, Standar Operasional Prosedur (SOP), tanggung jawab serta kewenangan yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dalam strategi kelembagaan ini, kekuatan strategi dari suatu organisasi terhadap suatu masalah terletak pada bagaimana organisasi tersebut dapat memanfaatkan semaksimal mungkin unsur-unsur kelembagaan (aturan, SOP, tanggung jawab serta kewenangan) yang dimilikinya untuk dapat mendukung pelaksanaan dari suatu kegiatan.

Strategi kelembagaan ini lebih kepada cara-cara dan upaya dari sebuah organisasi untuk memberdayakan dan mengembangkan baik itu organisasi sendiri maupun individu-individu yang ada didalamnya. Pengembangan organisasi ini dapat

dilaksanakan dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan diluar Tupoksi dan SOP namun harus sejalan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tipe-tipe strategi di atas peneliti gunakan dalam mengidentifikasi strategi yang digunakan oleh Pemda Kota Payakumbuh dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur dalam mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh. Karena dalam perwujudan suatu visi, misi dan tujuan haruslah memiliki strategi-strategi khusus agar apa yang menjadi tujuan suatu program dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

2.2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Berkenaan dengan semakin pentingnya posisi dan peran SDM dalam organisasi, maka SDM tidak sekedar dipakai sebagai tool of management, atau sekedar sebagai instrumen dalam rangka mencapai tujuan. SDM dipandang sebagai aset organisasi yang tak ternilai harganya. Bahkan khususnya untuk menyebut sosok SDM yang handal digunakan terminologi human capital. Kendati SDM telah dipandang sebagai asset organisasi yang penting, akan tetapi masih membutuhkan pengelolaan yang baik, yaitu melalui Manajemen Sumber Daya Manusia.²⁹

²⁹ Ambar T. Sulistiyani, *Log.cit*, hlm:116.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.³⁰

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu konsep operasional MSDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan peningkatan pengembangan keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan jumlah manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.

Pengembangan SDM tidak hanya terfokus pada pegawai yang akan direkrut akan tetapi untuk pegawai yang telah lama bekerja. Pengembangan merupakan suatu proses yang terdiri dari:³¹

- 1) Pelatihan, untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- 2) Pendidikan yang berkaitan dengan pengetahuan serta pendidikan dan latar belakang. Tujuannya adalah agar dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, mempertinggi moral, dan menjaga stabilitas dan fleksibilitas dari organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya dalam pengembangan SDM. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan ini sering disingkat menjadi diklat sebagai suatu istilah. Dalam sebuah organisasi, diklat ini digunakan sebagai

³⁰ Malayu Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya manusia*", 2008, Jakarta: Bumi Aksara, hlm: 69.

³¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu*", 2009, Bandung: Alfabeta, hlm: 36-37.

salah satu upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia aparatur. Kegiatan pendidikan dan pelatihan ini mutlak dilaksanakan oleh aparatur pemerintah, karena tidak semata-mata menguntungkan pegawainya saja tetapi juga ikut menguntungkan organisasinya. Karena baik atau buruknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pendidikan merupakan segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.³²

Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.³³

Simamora mengemukakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Sedangkan pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan

³² Instruksi Presiden RI Nomor 15 Tanggal 13 September 1974 tentang Pendidikan dan Latihan.

³³ *Ibid*,

kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.³⁴

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk pada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan yang demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya yang sekarang. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performansi pekerja sedangkan pengembangan tidaklah harus. Pengembangan mempunyai skope yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.³⁵

Pengembangan sumber daya manusia terdiri dari (1) Pelatihan pegawai, adalah *prevent-oriented training* yang fokusnya adalah pekerjaan pegawai saat ini, (2) Pengembangan pegawai adalah *future-oriented training* yang fokusnya adalah pada pertumbuhan personal dari pegawai, dan (3) Pengembangan karier. Lebih lanjut De Cozen dan Robbin memberikan penekanan terhadap prinsip *The Learning Curve*, yaitu : (1) Nilai belajar akan semakin tinggi jika pelajarannya termotivasi, (2) Belajar memerlukan umpan balik, (3) kebiasaan belajar akan cenderung berlangsung secara berulang jika ada faktor pemaksaan, (4) latihan akan meningkatkan performa, (5) Belajar dimulai dengan cepat kemudian akan menjadi stabil, dan (6) pelajaran harus

³⁴ *Ibid*, hlm: 38.

³⁵ Faustino Cardoso Gomes, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", 2003, Yogyakarta: Andi, hlm: 197-198.

bisa ditransferkan ke pekerjaan. Selanjutnya Milkovick dan Boudreva juga berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk dapat memperoleh keahlian, peraturan-peraturan, konsep, atau sikap-sikap yang akan menghasilkan kesesuaian antara karakteristik pegawai dengan permintaan organisasi. Sedangkan pengembangan menurutnya adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas dan motivasi pegawai agar dapat menjadi aset organisasi yang berharga. Jadi, pengembangan disini tidak hanya pelatihan tetapi juga karir dan berbagai pengalaman lainnya.³⁶

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek pengembangan SDM mikro dan makro. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*) pendidikan dan pelatihan (*education and learning*), dan pengelolaan (*management*).³⁷

Pengembangan SDM secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil

³⁶ Tjutju Yuniarsih dan Suwitno, *Op. Cit*, hlm: 39.

³⁷ Soekidjo Notoadmidjojo, *Log. cit*, hlm: 7.

kerja yang optimal. Baik makro maupun mikro, pengembangan adalah merupakan suatu bentuk investasi.

Tujuan Pengembangan SDM

Menurut Careel, tujuan dari pelatihan antara lain:³⁸

- 1) Meningkatkan kualitas kinerja
- 2) Memperbaharui keterampilan pegawai
- 3) Menghindari penerapan pengelolaan yang telah usang
- 4) Memecahkan masalah organisasi
- 5) Mempersiapkan pegawai yang akan dipromosikan dan pengelolaan kepemimpinan
- 6) Memberikan bekal pelatihan kepada karyawan untuk orientasi
- 7) Mengetahui kebutuhan pegawai

Mondy, Noe dan Premecaus mengemukakan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas seluruh tingkatan organisasi, mencegah keusangan, dan mempersiapkan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi. Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, perubahan sikap dan perilaku.³⁹

³⁸ Tjutju. Y dan Suwatno, *Op.cit*, , hlm: 40.

³⁹ Veithzal Rivai, "*Manajemen SDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*", 2004, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 229.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur. Hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan *Good Governance*. Karena suatu pemerintahan yang baik, hanya dapat tercipta jika unsur utamanya yaitu pelayanan publik telah dapat diwujudkan (pelayanan prima). Pelayanan yang baik harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan cara pengembangan sumber daya manusia aparatur yang ada. Dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur ini digunakan suatu strategi yang diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan pemerintah sebagai upaya dalam perwujudan strategi tersebut. Strategi yang dimaksud disini adalah strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Payakumbuh.

2.2.3 Konsep Kendala

Masalah adalah suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai tujuan dengan hasil yang maksimal. Masalah adalah suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai tujuan dengan hasil yang maksimal. Masalah adalah suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai tujuan dengan hasil yang maksimal. Masalah adalah suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan

dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai tujuan dengan hasil yang maksimal.⁴⁰

Kendala yang dimaksud disini adalah kendala atau hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM pelayanan di Kota Payakumbuh.

Kendala yang terjadi dapat dilihat dari pengamatan lingkungan. Pengamatan lingkungan merupakan gambaran dari kondisi lingkungan organisasi. Kondisi lingkungan organisasi terdiri dari lingkungan internal dan eksternal.⁴¹

1. Lingkungan internal

Lingkungan internal merupakan hal-hal yang berada didalam organisasi dan berhubungan erat dengan organisasi itu sendiri. terdiri dari variabel-variabel (kekuatan dan kelemahan) yang ada dalam organisasi tetapi biasanya tidak dalam pengendalian jangka pendek dari manajemen puncak. Variabel tersebut membentuk suasana dimana pekerjaan dilakukan. Variabel tersebut meliputi struktur, budaya dan sumber organisasi.

a) Struktur

Struktur adalah bagaimana organisasi dikomunikasikan yang berkenaan dengan wewenang, peraturan, dan kebijaksanaan.

b) Budaya

⁴⁰ <http://id.shvoong.com/humanities/theory-criticism/2020002-pengertian-masalah/>, diakses pada tanggal 23 Maret 2011.

⁴¹ Usman Nasir dan Murniati dalam Jurnal "*Implementasi manajemen Strategik dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*", Cita Pustaka Media Perintis, 2009, Bandung, hlm. 3.

Budaya adalah pola pengharapan, keyakinan dan nilai-nilai yang dibagikan oleh anggota organisasi.

c) Sumber daya

Sumber daya adalah aset yang merupakan bahan baku bagi produksi barang dan jasa organisasi. Sumber daya ini dapat berupa sumber daya manusia, finansial dan sarana serta prasarana.

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal merupakan hal-hal yang berada diluar lingkungan organisasi itu sendiri yang merupakan gambaran kondisi diluar lingkungan yang terdiri dari keadaan dan kekuatan yang dapat mempengaruhi proses dan tujuan organisasi. Lingkungan eksternal ini biasanya dipengaruhi oleh sosio budaya masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan serta peran serta masyarakat.

Kendala kendala yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan dalam penerapan strategi dapat dilihat dari aspek lingkungan internal dan eksternal dari organisasi. Kendala internal diperoleh dengan memperhatikan dan menganalisa lingkungan internal. Sedangkan kendala eksternal dapat diamati dengan memperhatikan lingkungan eksternal dari sebuah organisasi. Dalam hal ini peneliti melihat kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di Kota Payakumbuh.

2.3 Skema Pemikiran

Pelaksanaan otonomi daerah merupakan suatu era reformasi birokrasi sejak diberlakukannya UU No. 22 Tahun 2009 yang direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004. Otonomi daerah adalah suatu era dimana setiap daerah diberi kewenangan

dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing daerah. Baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Salah satu urusan yang diberikan kepada daerah sejak diberlakukannya otonomi daerah adalah urusan kepegawaian daerah. Dalam pelaksanaan pelayanan publik tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi. SDM aparatur yang berkualitas dan berkompetensi dapat diciptakan salah satunya dengan melakukan pengembangan terhadap aparatur itu sendiri.

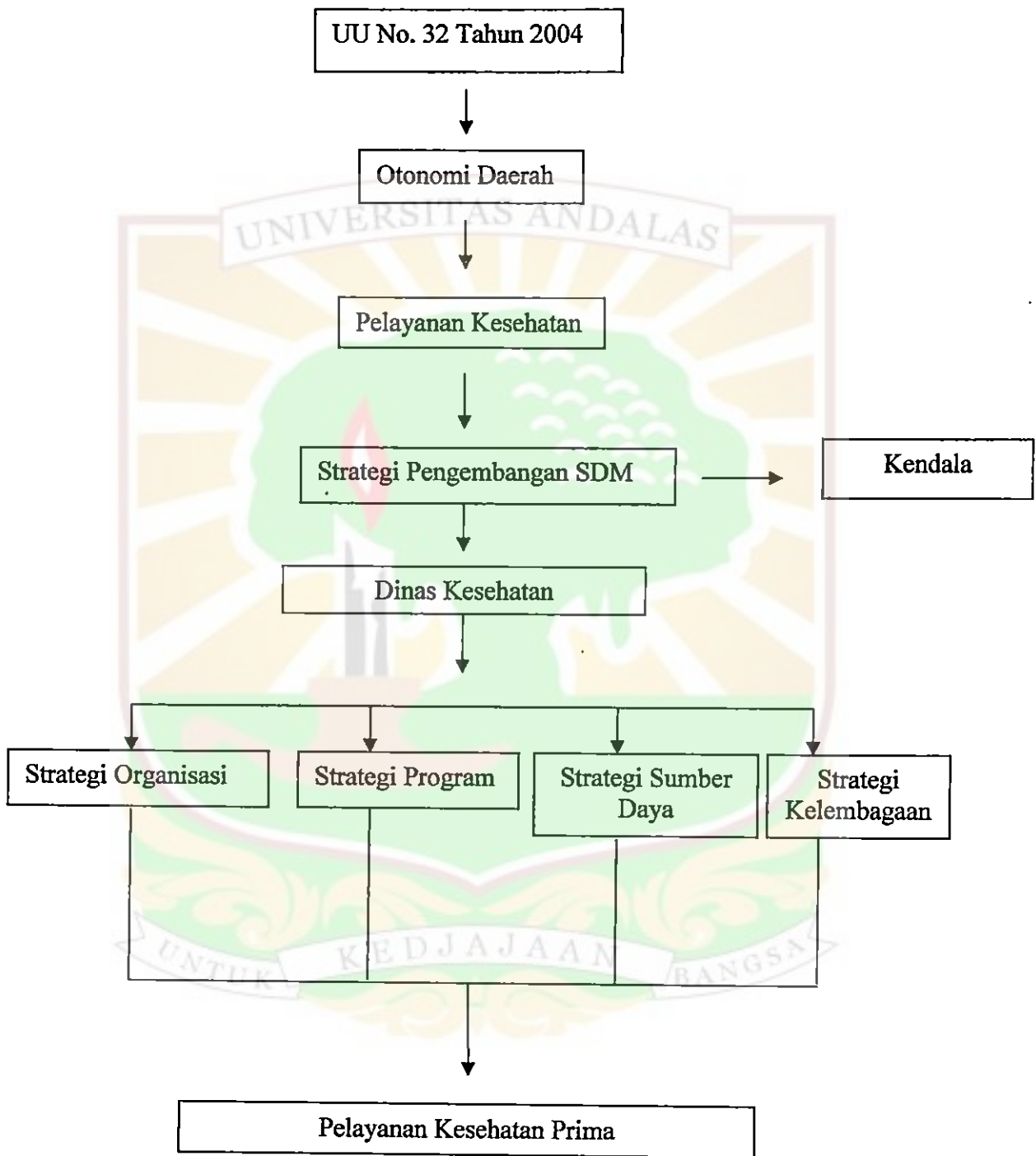
Oleh sebab itu sejalan dengan visi dan misi Kota Payakumbuh yaitu mewujudkan kota sehat dan mandiri sekaligus meningkatkan kualitas SDM yang ada di Kota Payakumbuh penulis melihat strategi yang dilakukan oleh pemerintah kota Payakumbuh dalam mewujudkan visi dan misi yang salah satu upayanya adalah dengan cara pengembangan terhadap sumber daya manusia aparatur terutama dalam bidang kesehatan.

Selanjutnya penulis akan mendeskripsikan strategi apa yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur. Strategi tersebut akan penulis uraikan menggunakan strategi Kotten yang terdiri dari 4 tipe strategi, yaitu strategi organisasi, strategi program, strategi sumber daya dan strategi kelembagaan. Strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur digunakan dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang baik di Kota Payakumbuh. Selanjutnya penulis akan melihat dan mendeskripsikan kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dalam menerapkan strategi pengembangan SDM aparatur tersebut.

Skema pemikiran ini merupakan hal yang penting untuk menyederhanakan penelitian mulai dari latar belakang penulisan proposal hingga manfaat yang diharapkan. Skema pemikiran dalam proposal ini digambarkan sebagai berikut:



Skema: 2.1
Skema Pemikiran Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM
di Kota Payakumbuh



Sumber: Data primer peneliti, 2011

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan bagaimana strategi pengembangan SDM aparatur dalam rangka mewujudkan pelayanan publik di Kota Payakumbuh. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan tipe penelitian deskriptif. Hal ini disebabkan karena metode penelitian kualitatif memusatkan diri pada pemecahan-pemecahan masalah-masalah aktual dan ia merupakan representatif objektif terhadap fenomena yang ditangkap.⁴² Metode ini dilakukan karena berhadapan dengan kenyataan-kenyataan yang ditemui dilapangan. Penelitian kualitatif menitikberatkan pengamatannya kepada suatu fenomena yang dinamis.

Metode ini digunakan agar memperoleh data dengan cara mendalami fenomena sesuai dengan permasalahan penelitian. Karena dengan menggunakan metode ini peneliti dapat memberikan gambaran secermat mungkin tentang strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di Kota Payakumbuh. Metode ini juga digunakan untuk mendapatkan wawasan tentang sesuatu yang baru sedikit diketahui dan dapat memberi rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan

⁴² Winarno Surahmad, *"Pengantar Penelitian Ilmiah"*, 1998, Bandung: Transito, hlm: 141

oleh metode kuantitatif.⁴³ Selain itu teori-teori, konsep dan data hasil penelitian yang diperoleh dilapangan digunakan untuk menjawab permasalahan yang diteliti.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil Dinas Kesehatan dan BKD Kota Payakumbuh sebagai lokasi penelitian.

Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang mengelola unit-unit pelayanan kesehatan yang ada di Kota Payakumbuh yang juga memiliki andil besar dalam pengembangan SDM aparatur tenaga kesehatan yang ada di kota Payakumbuh. sedangkan BKD merupakan instansi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pemerintahan daerah khususnya bidang kepegawaian sehingga penulis menganggap bahwa kedua lokasi tersebut sangat tepat untuk dijadikan lokasi penelitian. Sehingga penulis dapat melihat strategi apa yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di Kota Payakumbuh.

3.3 Peranan Peneliti

Dalam penelitian ini peranan peneliti adalah sebagai instrumen utama penelitian yang berada di luar organisasi. Disini peneliti memposisikan diri sebagai pihak yang mengamati dan menggali informasi mengenai strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di Kota Payakumbuh. Data-data yang diperoleh oleh peneliti dilapangan di analisis sehingga menemukan bagaimana strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di Kota Payakumbuh. Disini peneliti juga mempunyai kebebasan dalam menentukan cara dan analisis data.

⁴³ Anselm Strauss dan Juliet Corbin, *"Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif"*, 2003, Yogyakarta: Pustaka Offset Pelajar, hlm: 5.

Penelitian ini diawali dengan pengurusan surat izin penelitian dari Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 28 Juni 2010. Selanjutnya peneliti melanjutkan surat izin kepada Kesbangpol Linmas Kota Payakumbuh pada hari Jum'at tanggal 2 Juli 2010. Pengurusan surat izin pada Kesbangpol Linmas pada Kota Payakumbuh tergolong cepat, dalam waktu 15 menit hanya dengan menyerahkan surat izin dari Program Studi dan fotokopi kartu identitas peneliti dapat melakukan penelitian. Setelah mendapatkan rekomendasi dari Kesbangpol Linmas Kota Payakumbuh, hari itu juga peneliti pergi ke Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh. Peneliti belum bisa melakukan wawancara pada hari itu karena harus menunggu disposisi dari Kepala BKD terlebih dahulu.

Pada tanggal 5 Juli 2010 peneliti kembali ke BKD untuk menanyakan perihal disposisi surat izin yang peneliti berikan pada hari Jum'at. Hari itu juga peneliti dapat mewawancarai 4 orang informan yaitu Kabid Diklat, Kasubid Pengembangan Karier, Kabid Pengembangan dan Sekretaris BKD Kota Payakumbuh. Semula peneliti telah meminta untuk mewawancarai Kepala BKD namun akhirnya informan BKD diwakili oleh Sekretaris BKD Kota Payakumbuh disebabkan Kepala untuk beberapa hari sedang tidak berada di tempat.

Esok harinya yaitu pada tanggal 6 Juli 2010 peneliti kembali ke BKD bermaksud ingin mewawancarai informan lainnya. Namun tak satupun informan yang berhasil peneliti wawancarai pada hari itu berhubung Kasubid dan Kabid BKD sedang ada kegiatan di tempat lain. Staf yang ada di BKD menyarankan peneliti agar kembali besok harinya. Selanjutnya peneliti pergi menuju Puskesmas Ibh untuk mewawancarai Kepala Puskesmas dan meminta data-data yang diperlukan. Namun

peneliti tidak mendapatkan data-data yang diharapkan, Kepala Puskesmas pun menyerahkan wewenangnya agar peneliti mewawancarai Bagian Kepegawaian Puskesmas. Karena Bagian Kepegawaian Puskesmas tidak berada di tempat, maka pertanyaan peneliti hanya dijawab oleh Kasubag Tata Usaha.

Pada tanggal 7 Juli 2010 peneliti kembali ke BKD pada jam 10.00 pagi tapi informan yang akan peneliti wawancarai sedang ada kegiatan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Tanpa menunggu berlama-lama hari itu juga peneliti melanjutkan perjalanan ke Sekretariat Daerah kota Payakumbuh yang cukup jauh yang beralamat di Bukik Sibaluk. Peneliti pergi ke sraf Asisten I, atas saran staf tersebut peneliti disarankan untuk menemui Kepala Bagian Organisasi terlebih dahulu. Sesampainya peneliti di Bagian Organisasi ternyata Kepala Bagian Organisasi sedang tidak berada di tempat begitu juga dengan Asisten I karena sedang mengikuti rapat koordinasi. Tanpa pikir panjang dan untuk menghemat waktu peneliti meminta data yang dibutuhkan, setelah mendapatkan data peneliti kembali menanyakan keberadaan Kepala Bagian Organisasi. Setelah menanyakan kepada staf yang ada di Bagian Organisasi, peneliti disarankan kembali pada esok harinya.

Pada hari Kamisnya tanggal 8 Juli 2010 peneliti kembali lagi ke BKD, namun hanya satu informan yang bisa peneliti wawancarai yaitu Kabid Pengadaan dan Mutasi. Hari itu juga peneliti menuju ke Sekretariat Daerah untuk mewawancarai Kepala Bagian Organisasi. Sesampainya peneliti di Sekretariat Daerah peneliti dapat bertemu dengan Kepala Bagian Organisasi. Setelah melakukan wawancara peneliti pergi ke Asisten I untuk mewawancarai Asisten I. lagi-lagi Asisten I tidak berada di

tempat karena sedang mengikuti rapat koordinasi. Peneliti disarankan untuk datang pada besok harinya.

Kemudian peneliti melanjutkan perjalanan ke Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh yang beralamat di Jln. Soekarno-Hatta No. 176. Pada hari itu peneliti memasukkan surat izin penelitian dari Kesbangpol Linmas namun staf di Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh juga meminta surat izin dari kampus sehingga peneliti disarankan untuk kembali pada hari Jum'atnya sambil menunggu disposisi dari Kepala Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh.

Pada tanggal 9 Juli 2010 peneliti kembali ke Dinas Kesehatan untuk menanyakan perihal disposisi dari surat penelitian yang peneliti masukkan kemarin. Pada hari itu tampaknya Dinas Kesehatan sedang sibuk dengan kuitansi-kuitansi yang berserakan di meja-meja pada Bagian Tata Usaha. Setelah memfotokopi surat izin yang diberikan oleh Dinas Kesehatan dan menunggu agak lama, peneliti disarankan kembali pada hari Senin tanggal 12 Juli 2010. Selanjutnya peneliti menuju ke Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh, setelah bertemu dengan Asisten I peneliti disarankan untuk mewawancarai Kepala Bagian Organisasi berhubung Asisten I dalam beberapa hari ini cukup sibuk. Karena peneliti telah mewawancarai Kabag Organisasi, maka peneliti memutuskan untuk menyudahi wawancara pada Sekretariat Daerah. Selanjutnya peneliti menuju ke BKD Kota Payakumbuh untuk mewawancarai informan, pada hari itu peneliti dapat menemui Kasubid Diklat Fungsional dan Teknis dan Staf Mutasi. Berhubung Kasubid Mutasi sedang kosong, maka peneliti mewawancarai staf yang berada di Bidang Mutasi. Maka untuk hari itu peneliti memutuskan untuk menyudahi wawancara dan pengambilan data di BKD

Kota Payakumbuh karena informan yang ingin diwawancarai telah cukup dan data yang didapatkan pada BKD Kota Payakumbuh dirasa telah jenuh.

Pada tanggal 12 Juli 2010 peneliti kembali ke Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada Pukul 08.00 bermaksud untuk mewawancarai Kabid Pengendalian Program dan meminta data-data yang berhubungan dengan penelitian peneliti. Namun peneliti tidak dapat berlama-lama mewawancarai Kabid Pengendalian Program disebabkan bapak ini akan mengikuti upacara pelantikan. Wawancara hanya berlangsung dalam waktu 15 menit namun telah cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan.

Setelah menjalani bimbingan dengan pembimbing, maka peneliti dianjurkan untuk menambah lagi informan agar data-data yang didapatkan nantinya lebih akurat. Sehingga peneliti menambah beberapa informan lagi yang bekerja di Puskesmas Ibh. Semua informan tersebut dapat peneliti temui pada hari yang sama, yaitu pada tanggal 13 Oktober 2010. Informan-informan tersebut adalah Pimpinan Puskesmas Ibh Dr. Matruzi, Drg. Rahma Yulinda, Fitriani Gusti, Apikes dan Riyadil Na'im, Amd. Kep. Wawancara ini peneliti lakukan dimulai pada pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 11.00 WIB.

Pada tanggal 19 Juli 2011 peneliti kembali ke Dinas Kesehatan untuk melengkapi data-data yang diperlukan. Pada hari itu peneliti mewawancarai 5 orang Kabis serta Kasi di Dinas Kesehatan dan esoknya peneliti melanjutkan penelitian dengan mewawancarai Rivetra haryani, Amd. Keb. Selaku Kasi Kesehatan Keluarga di Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh.

3.4 Teknik Pemilihan Informan

Menurut Koentjaraningrat, informan adalah individu atau orang yang dijadikan sumber untuk mendapatkan keterangan dalam penelitian. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini adalah dengan secara sengaja atau *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah dimana informan dipilih berdasarkan maksud dan tujuan penelitian.⁴⁴ Teknik ini digunakan untuk menentukan informan yang dibutuhkan sebagai sumber data berdasarkan asumsi bahwa informan tersebut memiliki kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian dan yang dibutuhkan dalam kaitannya terhadap strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di kota Payakumbuh. Informan yang diwawancarai adalah informan yang merupakan orang yang berkaitan dengan tujuan dan maksud penelitian, sehingga data dan informasi yang didapatkan nantinya relevan dengan yang akan penulis teliti.

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan orang-orang yang terlibat secara langsung dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas Ibul, Kabid Kendali Program Kesehatan dan Kasi Data dan Evaluasi Program pada Dinas Kesehatan kota Payakumbuh serta orang-orang yang dapat memberikan informasi mengenai strategi pengembangan SDM aparatur. Dimana Kota Payakumbuh dinilai berhasil mewujudkan pelayanan prima, hal ini dibuktikan oleh penghargaan piala yang diterima oleh Kota Payakumbuh dalam bidang pelayanan publik (kesehatan dan sanitasi). Selain itu informan tersebut diasumsikan memiliki pengetahuan tentang kegiatan-kegiatan dan strategi serta upaya apa saja yang dilakukan oleh Pemda Kota Payakumbuh dalam strategi pengembangan SDM aparatur dalam rangka mewujudkan

⁴⁴ Sanapiah Faisal, "*Format-Format Penelitian Sosial*", 2005, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm: 56.

pelayanan kesehatan. Sehingga dengan adanya informasi dari informan yang berasal dari dua lokasi yang berbeda tersebut akan lebih memudahkan peneliti untuk memperoleh informasi mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur yang sangat mendukung upaya pemerintah dalam mewujudkan pelayanan kesehatan.

Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Daftar Informan Penelitian

No.	Lokasi	Organisasi Jabatan	Informan
1.	PemKo Payakumbuh	Kepala Bagian Setda Daerah Kota Payakumbuh	Drs. Hendri
2.	BKD Kota Payakumbuh	- Sekretaris BKD Kota Payakumbuh	Yasrizal, S.Sos, M.Si
		- Kabid Mutasi	Yonrefli, S.Sos, M.AP
		- Kabid Pengembangan	Yudhya Prima Nirmala, SH
		- Kabid Diklat	Prima Yanuarita, SH
		- Kasubid Pengembangan Karier	Gusmeri, S.Kom
		- Kasubid Teknis Fungsional dan Perjenjangan	Nurmawitri
3.	Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh	- Kasubag kepegawaian	Hj. Yenny Roza
		- Kabid Kendali Program Kesehatan	Hendri Waluyo, SKM., M.Kes
		- Kabid YanKes	dr. Munziarni
		- Kasi Akreditasi dan Perizinan	Eka Amelia, SKM
		- Kasi Data dan Evaluasi Program Kesehatan	Beni Hendil, SKM., M.PH
		- Kasi Kesehatan Keluarga	Hj. Rivetra Haryani, SKM
		- Kasi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular (P2PM)	Taufik Aryadi Piliang
		- Staf P2PM	Fitri Yeni

Sumber: Data Primer, 2011

3.5 Unit Analisis

Dalam suatu penelitian, unit analisis berguna untuk memfokuskan kajian dalam penelitian yang dilakukan atau dengan pengertian lain objek yang diteliti ditentukan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Unit analisis ialah unit atau satuan kecil yang akan diteliti atau dianalisa. Pada penelitian yang akan dilakukan penulis ini, unit analisisnya adalah organisasi (lembaga). Organisasi yang dijadikan sebagai unit analisis adalah Dinas Kesehatan dan BKD Kota Payakumbuh. Hal ini dimungkinkan karena Dinas Kesehatan dan BKD Kota Payakumbuh merupakan instansi yang bertanggungjawab dalam pengembangan SDM di kota Payakumbuh khususnya dalam bidang kesehatan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Setelah informan ditentukan dan ditetapkan kriterianya maka peneliti langsung melakukan pengumpulan data atau informasi dengan teknik yang telah ditentukan sebelumnya sesuai dengan metode kualitatif. Pengumpulan data adalah langkah sistematis untuk mendapatkan data.⁴⁵

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara, yaitu:

⁴⁵ Hadari Nawawi, 1985, " *Metode Penelitian Bidang Sosial* ", Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm: 94

a. Metode wawancara mendalam (*indepth interview*).

Wawancara mendalam merupakan suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan dengan maksud mendapatkan gambaran lengkap tentang topik yang diteliti.⁴⁶

Wawancara mendalam ini bersifat terbuka dan memiliki pedoman wawancara (*interview guide*). Pelaksanaan wawancara tidak hanya sekali atau dua kali, melainkan berulang-ulang dengan intensitas yang tinggi. Peneliti tidak hanya percaya begitu saja pada apa yang dikatakan informan, melainkan perlu mengecek dalam kenyataan melalui pengamatan.⁴⁷ Disini peneliti berusaha untuk memungkinkan pihak yang diwawancarai untuk mendefinisikan dirinya sendiri dan lingkungannya, untuk menggunakan istilah-istilah mereka sendiri mengenai fenomena yang diteliti, tidak sekedar menjawab pertanyaan. Maka peneliti memang harus mendorong subjek penelitian agar jawabannya bukan hanya secara jujur tetapi juga cukup lengkap atau terjabarkan. Agar mencapai tujuannya, pewawancara harus mendorong pihak yang diwawancarai dengan berbagai cara untuk mengemukakan segala gagasan dan perasaannya dengan bebas dan nyaman. Peneliti juga harus berusaha mengarahkan wawancara itu agar sesuai dengan tujuannya.⁴⁸

b. Studi dokumentasi.

Teknik ini dilakukan dengan menelaah catatan tertulis, arsip yang menyangkut masalah yang diteliti yang ada pada instansi terkait. Data dokumentasi merupakan data yang telah tersimpan dalam sebuah instansi maupun catatan-catatan

⁴⁶ Burhan Bungin, 2001, "*Metode Penelitian Kualitatif*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm: 145

⁴⁷ *Ibid*, hlm: 89

⁴⁸ Deddy Mulyana, 2004, "*Metode Penelitian Kualitatif*", Bandung: Remaja Rosda Karya, hlm: 183

kecil yang tersimpan rapi dalam dokumen-dokumen instansi. Dokumentasi ini dapat berupa surat, catatan kecil, memo maupun arsip yang pada sebuah instansi. Dalam penelitian ini peneliti melihat dan menggunakan arsip-arsip pada Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dan arsip-arsip yang dimiliki oleh BKD Kota Payakumbuh yang berupa LAKIP dan profil organisasi serta peraturan perundang-undangan maupun arsip lain yang dibutuhkan dalam penelitian.

c. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi peneliti lakukan sebelum dan selama peneliti melakukan penelitian. Observasi yang peneliti lakukan adalah mengenai sarana dan prasarana serta mengamati pegawai yang melaksanakan tugasnya pada Dinas Kesehatan dan BKD Kota Payakumbuh.

3.7 Uji Pembuktian (Triangulasi) Data

Dalam penelitian ini, untuk menjaga objektivitas data yang diperoleh, maka data-data yang diperoleh peneliti dilapangan akan dilakukan triangulasi data, yaitu meng*cross check* data pada berbagai sumber data. Teknik triangulasi yang dipakai adalah triangulasi sumber data dan triangulasi dokumen.

Triangulasi sumber data artinya memiliki berbagai sumber data yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Dengan teknik triangulasi ini memungkinkan diperoleh variasi informasi seluas-luasnya atau selengkap-lengkapnyanya. Triangulasi sumber data ini memungkinkan peneliti untuk melakukan pengecekan dan pengecekan ulang serta melengkapi informasi. Hal ini dapat dilakukan dengan

membuat berbagai bentuk rekaman terhadap 3 (tiga) sumber yang sama.⁴⁹ Triangulasi data dilakukan kepada informan untuk *mengecheck, re-check dan cross check* data yang telah didapatkan. Setiap jawaban yang diperoleh melalui waktu dan alat berbeda yang diberikan oleh informan di *cross check*, dibandingkan dan di cek lagi derajat kepercayaannya agar jawaban yang didapatkan benar-benar teruji keabsahannya. Triangulasi dokumen, membandingkan data yang didapat dari informan dengan dokumen-dokumen yang ada. Maksudnya data-data hasil wawancara dibandingkan dengan isi dokumen yang berkaitan.

Triangulasi data dilakukan terhadap informan peneliti dengan mengajukan pertanyaan yang sama sehingga jawaban yang didapat dari informan yang berada di Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dapat diuji kebenarannya dengan menanyakan pertanyaan yang sama kepada informan yang berada di BKD Kota Payakumbuh.

Triangulasi juga dilakukan kepada Kepala Bidang yang berada di Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dengan Kasi yang berada dibawahnya, begitu juga antara Kasi dengan staf yang bekerja di bawah seksi pada satu bidang tugas yang sama. Sehingga jawaban yang didapatkan benar-benar dapat diuji kebenarannya. Sedangkan triangulasi dokumen dilakukan terhadap dokumen-dokumen yang ada di instansi tempat peneliti melakukan penelitian, yaitu dokumen yang ada di BKD dan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh.

⁴⁹ Denzim dalam Sudarwan Danim, “ *Menjadi Peneliti Kualitatif*”, 2002, Bandung: Pustaka Setia, hlm: 196.

3.8 Analisa Data

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam suatu kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵⁰ Karena penelitian ini menggunakan data dari hasil wawancara maka analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Hasil dari wawancara yang dilakukan kepada informan diambil kesimpulannya sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai.

Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data, kemudian dilanjutkan sebelum selesai pengumpulan data.⁵¹

1. Analisis Sebelum di Lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian, fokus penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan.

⁵⁰ Beni Ahmad Saebani, "Metode Penelitian", 2008, Bandung: Pustaka Setia, hlm: 199.

⁵¹ *Ibid*, hlm: 200.

2. Analisis Selama di Lapangan

Selama penelitian berlangsung dan pengumpulan data masih berlangsung, peneliti melakukan analisis data dengan cara mengklasifikasi data dan menafsirkan isi data.

Analisis data dilapangan ini penulis dapatkan melalui observasi, dokumentasi serta wawancara yang peneliti lakukan terhadap informan pada Dinas Kesehatan dan BKD Kota Payakumbuh.

3. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya.

Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari bila diperlukan.

4. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian data kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan lain-lain. Tapi yang paling sering digunakan adalah dalam bentuk teks yang bersifat naratif. Penyajian data akan mempermudah peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Tinjauan Umum Kota Payakumbuh

4.1.1 Sejarah dan Keadaan Geografis Kota Payakumbuh

Pembentukan Pemerintah Daerah Tingkat II berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 yang menetapkan Payakumbuh sebagai Kota Kecil. Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 tahun 1970 tanggal 17 Desember 1970 ditetapkan Payakumbuh menjadi daerah otonom Pemerintah Daerah Tingkat II Kotamadya Payakumbuh.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1975, wilayah Kotamadya Payakumbuh secara Administrasi terdiri atas 3 wilayah Kecamatan yaitu: Payakumbuh Barat dengan 31 Kelurahan, Payakumbuh Timur dengan 14 Kelurahan dan Payakumbuh Utara dengan 28 Kelurahan. 73 Kelurahan ini dulunya merupakan 7 jorong yang terdapat di 7 kenagarian di Payakumbuh.

Pada Tahun 2008 diadakan pemekaran wilayah kecamatan, sehingga Kota Payakumbuh memiliki 5 wilayah kecamatan dengan 76 wilayah kelurahan.

Adapun wilayah kecamatan yang baru adalah Kecamatan Lamposi Tigo Nagari dan Kecamatan Payakumbuh Selatan. Kecamatan Payakumbuh Barat terdiri dari 22 kelurahan dan dalam Kenagarian Koto Nan IV, kecamatan Payakumbuh Timur terdiri dari 14 kelurahan dan dalam Kenagarian Air Tabit, Kenagarian Payobasuang dan dalam Kenagarian Koto Nan Gadang, Kecamatan Payakumbuh Selatan terdiri dari 9 kelurahan dan dalam Kenagarian Limbukan dan Kenagarian Aur

Kuning, Kecamatan Lamposi Tigo Nagori terdiri dari 6 kelurahan dan dalam Kenagarian Lampasi. Sebelumnya kenagarian ini juga bertambah menjadi delapan nagari yaitu Nagari Limbukan.

4.1.2 Kondisi geografis

Kota Payakumbuh merupakan kota nomor dua terbesar di Sumatera Barat setelah kota Padang. Luas wilayah Kota payakumbuh adalah lebih kurang 80,43 Km², terdiri dari delapan nagari, 5 kecamatan, dan 76 kelurahan. Jumlah penduduk keadaan tahun 2008: 104,969 jiwa, yang terdiri dari 51.961 laki-laki dan 53.008 perempuan.

Secara astronomis geografis berada pada 0°17'LS dan 100°35' sampai dengan 100°42' BT. Curah hujan rata-rata 2000 s/d 2500 mm/th. Keadaan topografi bervariasi antara dataran dan bukit serta kondisi tanah yang relatif subur dengan jenis tanah Latosol. Ketinggian tempat 514 m dpl, suhu rata-rata dengan tingkat kelembaban 45% - 50%.

Ditinjau dari sisi letak, dinilai sangat strategis dengan posisi sebagai berikut:

Terletak di pintu gerbang timur dari arah Pekanbaru menuju kota-kota penting di Sumatera Barat.

Jarak Kota Payakumbuh ke Pekanbaru (Riau) 188Km dan dengan selesainya jalan layang (Fly Over) Kelok Sembilan, maka dapat ditempuh lebih kurang 3 jam, serta dapat dilalui oleh semua jenis kendaraan.

Jarak Kota Padang hanya 125 Km dengan waktu tempuh 2,5 jam perjalanan.

Merupakan daerah pusat pemasaran dan sentra ekonomi bagi kabupaten/kota tetangga seperti Kabupaten 50 kota, Tanah Datar, Agam dan Kota Bukittinggi.

4.1.3 Visi dan Misi Kota Payakumbuh

Visi Kota Payakumbuh : terwujudnya kota sehat dan mandiri dengan didukung oleh SDM yang berkualitas, beriman dan bertaqwa.

Misi Kota Payakumbuh:

- Memelihara dan mengembangkan nilai-nilai dasar agama dan adat di tengah-tengah masyarakat.
- Mendorong dan memfasilitasi tumbuh serta berkembangnya perekonomian masyarakat dan memperbaiki distribusinya.
- Meningkatkan pemerataan kualitas pendidikan, pembinaan seni dan budaya serta pembinaan generasi muda dan olahraga.
- Meningkatkan status dan derajat kesehatan masyarakat.
- Memelihara, meningkatkan dan membangun sarana dan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- Menyelenggarakan pemerintahan daerah dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Local Government*).
- Penataan kota dan pengaturan tata ruang wilayah.

4.2 Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian merupakan landasan dasar bagi perumusan Kebijakan Manajemen Kepegawaian, khususnya PNS. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, Kebijakan Manajemen Kepegawaian berada pada Presiden selaku Kepala Pemerintahan. Untuk menjamin kelancaran



penyelenggaraan Kebijakan Manajemen Kepegawaian PNS, dibentuklah Badan Kepegawaian Negara.

Secara UU Nomor 43 Tahun 1999 dengan jelas memberikan arah pada terwujudnya PNS yang ideal dalam arti PNS dapat menjadi pengikat dan pemersatu bangsa serta PNS yang professional yang mampu memberikan pelayanan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dan sesuai dengan harapan masyarakat yang dilayani.

Selanjutnya dengan berlakunya UU Nomor 32 tahun 2004 atas Perubahan UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, membawa perubahan besar dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Khusus dalam bidang Kepegawaian Daerah diberi kewenangan untuk mengatur urusan yang menyangkut dengan kepegawaian dan tetap berpedoman kepada peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dibentuk Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh berdasarkan Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 04 tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat dan lembaga Teknis Pemerintah Kota Payakumbuh yang berpedoman kepada Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah merupakan instansi yang menyelenggarakan Manajemen PNS di daerah.

4.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Keputusan Walikota Payakumbuh Nomor 33 Tahun 2002 tanggal 30 Desember tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh adalah:

a. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam merumuskan dan melaksanakan manajemen kepegawaian serta menentukan kebijaksanaan teknis pengelolaan administrasi kepegawaian.

b. Fungsi

Untuk menyelenggarakan Tugas Pokok dan Fungsi tersebut Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas:

1. Penyiapan penyusunan peraturan Perundang-undangan dibidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar an prosedur yang ditetapkan pemerintah.
2. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian
3. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah
4. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan,. Kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian PNS daerah sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan Perundang-undangan.

5. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan structural atau fungsional sesuai dengan norma, standard an prosedur yang ditetapkan dengan peraturan Perundang-undangan.
6. Penyiapan dan penetapan pensiun PNS sesuai dengan norma, standard an prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Penyelenggaraan administrasi PNS Daerah dan Ketatausahaan.

4.3 Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh

Dinas Kesehatan Kota payakumbuh beralamat di Kelurahan padang Kerambil Jalan Pahlawan Kecamatan Payakumbuh Selatan memiliki gedung bersama dengan Puskesmas Padang Kerambil. Ruangan yang digunakan adalah bangunan di Lantai II. Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh sebelumnya beralamat di Jalan Soekarno Hatta No. 175 yang letaknya berdampingan dengan Kantor DPRD kota Payakumbuh. Dinas Kesehatan kota Payakumbuh pindah dari Jalan soekarno hatta ke gedung yang baru di Jalan Pahlawan pada bulan Maret 2011.

4.3.1 Visi

Kota payakumbuh yang sehat 2011 dengan ditandai dengan masyarakatnya yang hidup dalam lingkungan yang sehat, berperilaku hidup bersih dan sehat, mampu menyediakan dan menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu sehingga memiliki derajat kesehatan masyarakat yang tinggi.

4.3.2 Misi

Misi pembangunan kesehatan Kota Payakumbuh ditetapkan sebagai berikut:

- a. Menggerakkan pembangunan daerah yang berwawasan kesehatan.
- b. Mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.
- c. Memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau secara paripurna dengan berpedoman kepada etika dan profesionalisme.
- d. Memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat termasuk lingkungannya.

4.3.3 Tujuan

Tujuan pembangunan Dinas Kesehatan adalah sebagai berikut:

- a. Terwujudnya peningkatan jaminan pemeliharaan kesehatan dasar.
- b. Terwujudnya peningkatan pelayanan preventif dan kuratif.
- c. Terwujudnya peningkatan manajemen pelayanan kesehatan di Puskesmas, Rumah Sakit dan Dinas Kesehatan.
- d. Terwujudnya peningkatan fasilitas kesehatan dan penunjang.
- e. Terwujudnya penyediaan dan peningkatan kapasitas tenaga medis.

4.3.4 Sasaran

Sasaran yang hendak dicapai oleh Dinas Kesehatan adalah sebagai berikut:

- a. Menurunnya Angka Kematian Bayi (AKB) dari 45 per kelahiran hidup pada tahun 2008 menjadi maksimum 20 per kelahiran hidup pada akhir tahun 2012.

- b. Menurunnya angka kesakitan dan angka kematian dari tahun 2008 secara bertahap sampai dengan tahun 2012.
- c. Meningkatkan persentase rumah tangga berperilaku hidup bersih dan sehat dari 42% pada tahun 2008 menjadi 60% pada akhir tahun 2012.
- d. Meningkatnya persentase rumah sehat dari 68% pada tahun 2008 menjadi 80% pada tahun 2012
- e. Meningkatnya cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan dari 85% pada tahun 2008 menjadi 100% pada tahun 2012.
- f. Meningkatnya cakupan kunjungan bayi dari 90% pada tahun 2008 menjadi 100% pada tahun 2012.
- g. Menurunnya persentasi Balita Gizi Buruk dari 1,7% pada tahun 2008 menjadi 1,4 % pada tahun 2012.
- h. Meningkatnya rasio jumlah puskesmas dan pustu terhadap jumlah penduduk dari 1: 17.494 pada tahun 2008 menjadi 1: 15.000 jiwa pada tahun 2012.
- i. Meningkatnya visite rate dari 1,2 pada tahun 2008 menjadi 2,0 pada tahun 2012.

4.3.5 Tugas

Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dan Tugas Pembantuan berdasarkan asas otonomi daerah yang berkaitan dengan bidang kesehatan.

4.3.6 Fungsi

Dinas Kesehatan juga memiliki fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Kesehatan.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di Bidang Kesehatan.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kesehatan.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

4.3.7 Susunan Organisasi Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh

Struktur organisasi secara kedinasan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berada dibawah tanggung jawab Walikota Payakumbuh diantara Badan, Kantor dan dinas-dinas lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh. Untuk menjalankan kewenangan yang diemban Dinas Kesehatan, struktur organisasi yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri atas:
 - a. Sub Bagian Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Umum dan Perlengkapan
- 2 Bidang Kendali Program Kesehatan, terdiri atas:
 - a. Seksi perencanaan program kesehatan
 - b. Seksi pengendalian dan Litbang kesehatan
 - c. Seksi data dan evaluasi program kesehatan
- 3 Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat, terdiri atas:
 - a. Seksi Puskesmas dan Rumah Sakit
 - b. Seksi Akreditasi dan Perizinan
 - c. Seksi Makmin, Farmasi dan Kosalkes
- 4 Bidang Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P dan PL), terdiri atas:
 - a. Seksi Pencegahan dan Pengendalian penyakit tidak menular
 - b. Seksi pencegahan dan pemberantasan penyakit menular
 - c. Seksi penyehatan lingkungan
- 5 Bidang Kesehatan Keluarga, terdiri atas:
 - a. Seksi Kesehatan Keluarga
 - b. Seksi Gizi
 - c. Seksi Promosi Kesehatan (Promkes), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM).

Dinas Kesehatan secara operasional memiliki 8 UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah), yakni:

- a. Puskesmas Ibh
- b. Puskesmas Parit Rantang
- c. Puskesmas Payolansek
- d. Puskesmas Lampasi
- e. Puskesmas Tarok
- f. Puskesmas Tiakar
- g. Puskesmas Air Tabit
- h. Puskesmas Padang Kerambil
- i. Instalasi farmasi



BAB V

STRATEGI DINAS KESEHATAN DALAM PENGEMBANGAN SDM APARATUR DI KOTA PAYAKUMBUH

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu hal yang sangat urgen yang tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan masyarakat. Kebutuhan akan pelayanan kesehatan merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Disamping memerlukan sumber daya berteknologi, sumber daya finansial, serta sarana dan prasarana, dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan tersebut memerlukan suatu motor penggerak atau asset yang akan menunjang keberhasilan dari sebuah pelayanan. Asset atau modal tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Karena manusia adalah motor penggerak dari sebuah organisasi, maka dengan adanya manusia segala kegiatan dalam organisasi dapat dijalankan.

Kualitas SDM Aparatur sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang akan diberikan kepada masyarakat. Walaupun di Kota Payakumbuh kualitas SDM Aparaturnya masih kurang⁵², namun dalam penerapannya Kota Payakumbuh dapat dinilai berhasil dalam menerapkan pelayanan prima. Hal ini dapat dilihat dari prestasi Kota Payakumbuh yang mendapatkan prestasi Piala Citra Bakti Abdi Negara (CBAN) dan Piala Citra Pelayanan Prima (CPP). Piala ini diberikan kepada Kota atau Kabupaten yang dinilai berhasil menerapkan pelayanan prima. Dalam hal ini Kota Payakumbuh memperoleh piala pelayanan dalam bidang kesehatan dan sanitasi.

⁵² *Ibid*, Prima Yanuarita, SH. Hlm: 17.

Untuk itu peneliti ingin melihat strategi apa yang digunakan oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dalam pengembangan SDM Aparatur di Kota Payakumbuh dengan menggunakan Teori Strategi oleh Kotten yang terdiri atas strategi organisasi (*corporate strategy*), strategi program (*program strategy*), strategi sumber daya (*resources strategy*) dan strategi kelembagaan (*institutional strategy*).

5.1. Strategi Organisasi (*corporate strategy*)

Strategi organisasi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif strategik yang baru. Strategi yang dilakukan dalam pelaksanaan strategi ini tidak terlepas dari visi dan misi dari suatu organisasi dan usaha yang dilakukan dalam mewujudkan visi dan misi tersebut. Tipe strategi organisasi ini dilihat dari upaya apa yang dilakukan oleh suatu instansi atau organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasinya. Strategi ini biasanya dapat dilihat dari program-program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan dan BKD Kota Payakumbuh sendiri.

Seperti yang disampaikan oleh Sekretaris BKD Kota Payakumbuh berikut ini :⁵³

“ Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM Aparatur yang ada di Kota Payakumbuh, hal ini sejalan dengan visi misi Kota Payakumbuh dalam mewujudkan SDM yang berkualitas “

Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Kepala Bagian Setda Daerah Kota Payakumbuh :⁵⁴

⁵³ Hasil wawancara peneliti dengan Yasrizal, S.Sos selaku Sekretaris BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 5 Juli 2010.

“ Dalam rangka mencapai visi misi Kota Payakumbuh yang tiap tahunnya di *breakdown* dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang dijabarkan dalam rencana SKPD pada instansi yang bersangkutan. Instansi yang menangani dalam masalah SDM PNS di daerah yaitu BKD karena tupoksinya yang mengarah pada peningkatan kualitas SDM. Sedangkan dalam bidang kesehatan selanjutnya juga dilaksanakan bersama dengan Dinas Kesehatan.”

Berdasarkan wawancara diatas dapat dilihat bahwa dalam mencapai visi dan misi Kota Payakumbuh sekaligus visi dan misi Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dapat dilaksanakan melalui strategi organisasi yang selanjutnya dilakukan dengan menyusun program-program yang mendukung perwujudan visi dan misi tersebut.

BKD Kota Payakumbuh sebagai *leading sector* dalam pengembangan SDM Aparatur di Kota Payakumbuh memiliki tanggungjawab dalam peningkatan kualitas SDM Aparatur secara keseluruhan. Sedangkan pengembangan SDM Aparatur dalam bidang kesehatan juga menjadi tanggungjawab Dinas Kesehatan sendiri. Sehingga BKD dan Dinas Kesehatan merupakan instansi yang bertanggungjawab dalam peningkatan kualitas SDM Aparatur khususnya tenaga kesehatan di Kota Payakumbuh.

Visi Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh adalah “Mewujudkan Kota Payakumbuh yang sehat 2011 dengan ditandai masyarakatnya yang hidup dalam lingkungan yang sehat, berperilaku hidup bersih dan sehat, mampu menyediakan dan

⁵⁴ Hasil wawancara peneliti dengan Drs. Hendri selaku Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah kota Payakumbuh pada tanggal 18 Oktober 2011.

menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu sehingga memiliki derajat kesehatan masyarakat yang tinggi.”⁵⁵

Untuk pencapaian visi tersebut tentu diperlukan program dan kegiatan-kegiatan yang akan menunjang perwujudan visi. Program yang dilaksanakan dalam mendukung visi dan misi Dinas Kesehatan tersebut sesuai dengan Kepmendagri Nomor 13 Tahun 2006 yang meliputi:

1. Program pelayanan administrasi perkantoran
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3. Program peningkatan disiplin aparatur
4. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
5. Program obat dan perbekalan kesehatan
6. Program upaya kesehatan masyarakat
7. Program pengawasan obat dan makanan
8. Program promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat
9. Program perbaikan gizi masyarakat
10. Program pengembangan lingkungan sehat
11. Program pencegahan dan penanggulangan penyakit menular
12. Program standarisasi pelayanan kesehatan
13. Program pengadaan, peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana Puskesmas / Pustu dan jaringannya.
14. Program peningkatan pelayanan kesehatan anak Balita
15. Program peningkatan pelayanan kesehatan Lansia

⁵⁵ Laporan Akuntabilitas Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh Tahun 2010.

Program- program dan kegiatan diatas dilaksanakan untuk mencapai sasaran dan tujuan dari organisasi tersebut. Perwujudan melalui program dan kegiatan ini diharapkan dapat mencapai tujuan, visi dan misi dari suatu organisasi. Kegiatan tersebut diharapkan dapat menunjang tugas Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dalam pengembangan SDM Aparatur yang ada di Kota Payakumbuh khususnya dalam bidang kesehatan.

Kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan masing-masing SKPD baik itu Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh maupun BKD Kota Payakumbuh telah sejalan dengan visi misi Kota Payakumbuh. Kegiatan pengembangan SDM ini dirancang agar tujuan dan sasaran serta visi dan misi dari Kota Payakumbuh pada akhirnya dapat terwujud dengan baik. Sehingga dengan adanya peningkatan kualitas SDM dari aparatur yang ada dapat ikut meningkatkan pelayanan publik yang akan diberikan kepada masyarakat.

Visi merupakan suatu pandangan jauh ke depan dari sebuah organisasi dan apa yang harus dilakukan untuk dapat mewujudkan tujuan dan cita-cita organisasi tersebut. Sedangkan misi merupakan suatu pernyataan tentang apa yang harus dilakukan oleh lembaga atau organisasi dalam mewujudkan visi tersebut. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai cita-cita organisasinya sangat tergantung dari Sumber Daya Manusia dan dari organisasi yang bersangkutan.

Seperti yang diungkapkan oleh Kabid Kendali Program Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh:⁵⁶

“...hingga saat ini Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh selalu berupaya meningkatkan SDM yang dimilikinya baik dari segi kualitas maupun kuantitas , hal ini sejalan dengan visi misi Kota Payakumbuh dan Dinas Kesehatan pada khususnya yaitu meningkatkan kualitas SDM serta mewujudkan kota yang sehat dan mandiri melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan”

Dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh masing-masing SKPD baik itu khususnya Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dan BKD Kota Payakumbuh telah sejalan dengan visi misi Kota Payakumbuh. Kegiatan pengembangan SDM ini dirancang agar tujuan dan sasaran serta visi dan misi dari Kota Payakumbuh pada akhirnya dapat terwujud dengan baik. Sehingga dengan adanya peningkatan kualitas SDM dari aparatur yang ada dapat ikut meningkatkan pelayanan publik yang akan diberikan kepada masyarakat.

Dari 15 program yang dilaksanakan untuk mendukung visi dan misi kota Payakumbuh dan Dinas Kesehatan terdapat 2 program yang sangat mendukung dalam pelaksanaan strategi organisasi. Dalam pelaksanaan strategi organisasi ini nantinya akan diturunkan menjadi strategi program. Strategi organisasi yang dimaksud disini adalah peningkatan disiplin aparatur dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan Dinas Kesehatan untuk mewujudkan pengembangan SDM di Kota Payakumbuh. Program peningkatan disiplin aparatur dilakukan melalui pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya dan peningkatan kapasitas sumber daya

⁵⁶ Hasil wawancara peneliti dengan Henry Waluyo, SKM., M.Kes selaku Kabid Kendali Program Kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

manusia melalui upaya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan. Program yang dilaksanakan itu merupakan turunan dari visi dan misi Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh. Dimana dalam penjelasan sebelumnya dijelaskan bahwa dalam tipe strategi organisasi berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan insiatif-inisiatif strategik yang baru. Dan pembatasan yang dilakukan disini adalah kegiatan serta upaya yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di Kota Payakumbuh. Program-program ini diberikan kepada SDM Dinas Kesehatan untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada di Kota Payakumbuh serta dapat mewujudkan visi misi Dinas Kesehatan sendiri yaitu mewujudkan kota sehat dan mandiri melalui kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan.

5.2 Strategi Program (*Program Strategy*)

a. Program dan kegiatan

Strategi program lebih memberikan perhatian kepada implikasi strategik dari suatu program tertentu. Strategi ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM dan mencapai tujuan dari organisasi. Strategi program ini merupakan program lanjutan dari program-program yang ada di strategi organisasi, artinya strategi program merupakan dampak dari program yang ada pada strategi organisasi sebelumnya. Jenis kegiatan adalah kegiatan-kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, dalam hal ini adalah upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Seperti yang disampaikan oleh Kabid Diklat BKD Kota Payakumbuh berikut:⁵⁷

“Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah melalui sekolah-sekolah, meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan struktural/perjembangan yang berkoordinasi dengan BKD dan pelatihan fungsional teknis yang lebih ke substantif yang dilaksanakan oleh DKK bekerjasama dengan Pusdiklat tenaga kesehatan dan Bapelkes”

Berdasarkan kutipan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa dalam meningkatkan kualitas SDM tenaga kesehatan terutama untuk SDM struktural atau perembangan Dinas Kesehatan, melakukan koordinasi dengan BKD Kota Payakumbuh, sedangkan untuk meningkatkan kualitas SDM yang lebih substantif dalam arti kata lebih kepada teknis Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh bekerjasama dengan Pusdiklat pusat dan Bapelkes untuk mengadakan pelatihan-pelatihan terkait dengan bidang tugas masing-masing aparaturnya tersebut.

Namun hal ini tidak terlepas dari kewenangan BKD dalam menerima surat tembusan sebelum dan setelah diadakannya pelatihan oleh Dinas Kesehatan.

Hal ini seperti diungkapkan oleh staf mutasi di BKD Kota Payakumbuh:⁵⁸

“ Untuk tenaga kesehatan, pengukuran kenaikan jabatan dihitung berdasarkan angka kredit, tapi untuk pelatihan fungsional teknis dilakukan oleh Dinas Kesehatan sendiri dengan bekerjasama dengan Pusdiklat pengembangan SDM pusat bidang Kesehatan, namun untuk tembusannya harus tetap melalui BKD Kota Payakumbuh”

⁵⁷ Hasil wawancara peneliti dengan Prima Yanuarita, SH selaku Kabid Diklat BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 5 Juli 2010.

⁵⁸ Hasil wawancara peneliti dengan Fitria Nazmi, S.Sos selaku Staf Bidang Mutasi BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 9 Juli 2010.

Berdasarkan petikan wawancara diatas dapat dilihat bahwa untuk kenaikan jabatan aparatur dilakukan melalui pengukuran angka kredit, penghitunganya dilakukan berdasarkan jenis pelatihan dan jumlah pelatihan yang pernah diikuti oleh aparatur tersebut. Berapa banyak pelatihan dan jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh aparatur merupakan salah satu indikator dalam kenaikan jabatan.

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari aparatur di Kota Payakumbuh, baik itu melalui pendidikan formal maupun non formal.

Seperti yang diungkapkan Sekretaris BKD Kota Payakumbuh berikut ini:⁵⁹

“Berbagai upaya dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM PNS, baik melalui pendidikan formal maupun non-formal. Pendidikan formal diberikan melalui pengembangan PNS sedangkan pendidikan non formal diberikan melalui diklat”

Pendidikan formal adalah pendidikan yang diberikan pada sekolah-sekolah formal pada umumnya, jalur pendidikan ini memiliki perjenjangan yang jelas mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah hingga pendidikan perguruan tinggi. Pendidikan formal yang diberikan kepada aparatur bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan kemampuan aparatur ke arah yang lebih baik.

Pengembangan SDM tenaga medis disampaikan oleh Kasubid Pengembangan Karier BKD Kota Payakumbuh berikut ini:⁶⁰

“Program pengembangan SDM kepada tenaga medis dilakukan dalam berbagai bentuk, misalnya izin belajar yang diberikan kepada dokter melalui dana daerah kepada dokter spesialis yang bekerjasama dengan Pusdiklat bidang kesehatan yaitu Bapelkes dan

⁵⁹ Hasil wawancara peneliti dengan Yasrizal, S.Sos, M. Si selaku Sekretaris BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 5 Juli 2010.

⁶⁰ Hasil wawancara peneliti dengan Gusmeri, S. Lom selaku Lasubid Pengembangan Karier BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 5 juli 2010.

BPPSDK. Paramedis yaitu pemberian izin belajar kepada DIII kebidanan dengan cara menyekolahkan ke Bukittinggi, mengingat tenaga kesehatan diperlukan setikap hari dalam pelaksanaan tugasnya daklam melayani masyarakat dalam bidang kesehatan. Sehingga mereka dapat menyelesaikan sekolah tanpa meninggalkan pekerjaan dan tugas mereka sebagai pelayan masyarakat”

Pendidikan yang diberikan oleh pemerintah dalam pengembangan SDM kepada aparatur seperti:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan yang didapat melalui sekolah-sekolah formal dan perjenjangan. Pendidikan formal biasanya dilaksanakan dengan pemberian izin tugas belajar, yaitu:

a) Pemberian izin belajar beasiswa, yaitu: pemberian fasilitas pendidikan kepada aparatur yang diberikan oleh Pemerintah Kota dan ditunjuk oleh instansi yang bersangkutan. Misalnya: mensarjanakan guru yang memiliki pendidikan DII.

b) Pemberian izin belajar, yaitu: pemberian izin kepada aparatur yang menginginkan untuk melanjutkan sekolah lagi yang didanai dengan biaya pribadi.

Sedangkan program yang biasa diberikan kepada tenaga medis adalah seperti:

- Dokter, yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan khusus tenaga kesehatan ke pusat pelatihan yang dikenal dengan BPPSDK (Badan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Kesehatan)
- Paramedis, yaitu dengan memberikan izin belajar beasiswa untuk mencapai gelar DIII untuk bidan dan S1 untuk perawat. Izin belajar beasiswa untuk paramedis di Kota Payakumbuh disekolahkan ke Bukittinggi, mengingat

tenaga kesehatan diperlukan setiap hari sehingga pekerjaannya sebagai seorang paramedis tidak terganggu.

2. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah pendidikan yang dilakukan di luar pendidikan formal. Untuk SDM aparatur, pendidikan non formal ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan sasaran atas aparatur yang bersangkutan. Sehingga dalam pelaksanaan diklat ini akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi pegawai. Diklat yang diselenggarakan oleh BKD sebagai instansi yang berwenang dalam menyelenggarakan manajemen SDM aparatur di Kota Payakumbuh adalah seperti:

- a) Diklat Prajabatan
- b) Diklat dalam jabatan, yang terdiri atas diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

Diklat yang dilaksanakan oleh tenaga kesehatan adalah diklat fungsional teknis yang dilaksanakan atas kerjasama dengan pemerintah pusat dalam bidang kesehatan, dalam hal ini diklat yang diberikan kepada tenaga medis merupakan diklat yang sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Diklat ini juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas aparatur dalam bidang kesehatan.

Sedangkan Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh sebagai instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian memiliki berbagai program dan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan SDM aparatur khususnya pengembangan SDM aparatur di Kota Payakumbuh.

Hal ini seperti diungkapkan oleh Kasubid Pengembangan Karier bahwa:⁶¹

“Terdapat beberapa program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh BKD Kota Payakumbuh dalam pengembangan SDM aparatur yaitu melalui pemberian tugas belajar, izin belajar beasiswa dan izin belajar biasa. Izin belajar beasiswa merupakan program yang dilaksanakan dengan memberikan beasiswa kepada aparatur. Contohnya program menyekolahkan guru yang D3 menjadi S1 serta menyekolahkan tenaga medis yang berpendidikan DII ke pendidikan minimal DIII”

Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Kabid Kendali Program Kesehatan Dinas kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini :⁶²

“ Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM aparatur tenaga kesehatan dalam bidang pendidikan pemerintah biasanya memberikan beasiswa kepada bidan-bidan dan perawat dengan standar minimal DIII, hal ini dilakukan agar tenaga kesehatan di kota Payakumbuh nantinya memiliki standar pendidikan yang sama sehingga dapat memaksimalkan lagi fungsinya sebagai pelayanan masyarakat.”

Pemberian tugas belajar, izin belajar biasa dan izin belajar beasiswa kepada aparatur di Kota Payakumbuh dilakukan untuk meningkatkan pendidikan dan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Pentingnya pendidikan bukanlah semata-mata bermanfaat bagi aparatur itu sendiri tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan pegawai maka akan ikut meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai itu sendiri.

Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh memiliki 4 Bidang yang masing-masingnya membawahi beberapa seksi. Setiap bidang memiliki beberapa program

⁶¹ Hasil wawancara peneliti dengan Gusmeri, S. Kom selaku Kasubid Pengembangan Karier BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 9 Juli 2010.

⁶² Hasil wawancara peneliti dengan Henry Waluyo, SKM., M.Kes selaku Kabid Kendali program kesehatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

terutama dalam meningkatkan SDM Aparatur tenaga kesehatan yang ada di Kota Payakumbuh.

Seperti yang disampaikan oleh Kabid Kendali Program Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini:⁶³

“ Dalam upaya peningkatan SDM yang ada dalam bidang ini, kami melaksanakan beberapa program seperti pelatihan kesehatan Ibu dan anak, promosi kesehatan, P2M (Pemberantasan Penyakit Menular), pelatihan Kesehatan Lingkungan, gizi keluarga dan pengobatan dasar. Semua kegiatan ini muaranya nanti adalah kepada peningkatan kualitas SDM Aparatur dan masyarakat yang mendapatkan pelayanan.”

Pernyataan lainnya juga disampaikan oleh Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan berikut ini:⁶⁴

“Beberapa upaya yang dilakukan dalam meningkatkan SDM yang ada dalam bidang ini adalah melalui sosialisasi, seminar dan simposium yang ada kaitannya dengan tugas aparatur yang bersangkutan. Program tersebut diantaranya adalah pelatihan-pelatihan dengan mengadakan magang ke RS jiwa dalam waktu 1 minggu, magang di RS Adnaan WD selama 1 bulan di bagian penyakit dalam, IGD, dan anak. Pelatihan ini diberikan kepada petugas Puskesmas serta memberikan pembinaan kepada puskesmas dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya”

⁶³Hasil wawancara dengan Hendri Waluyo, SKM., M.Kes selaku Kabid Program kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

⁶⁴ Hasil wawancara peneliti dengan dr. Munziarni selaku Kepala bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

Beberapa pelatihan yang diikuti oleh tenaga kesehatan lainnya juga disebutkan oleh Kepala seksi Penanggulangan Penyakit Menular (P2M) berikut ini:⁶⁵

“ Dalam bidang P2M dan Pemberantasan Penyakit Menular Langsung (P2ML) ini beberapa program telah dilaksanakan untuk meingkatkan kemampuan dan kualitas aparatur diantaranya adalah melalui pelatihan Pamsimas, imunisasi serta beberapa sosialisasi yaitu sosialisasi TB Paru, P2ML, Penanggulangan Penyakit Bersumber Binatang (P2B2), workshop Pamsimas, dan Poskeskel Penyakit Tidak Menular (Poskeskel PTM)”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa pelatihan, workshop, simposium maupun sosialisasi yang dilaksanakan oleh Dinas kesehatan untuk masing-masing bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Setiap kegiatan dan program tersebut dilaksanakan oleh masing-masing bidang di Dinas Kesehatan. Kegiatan ini dilaksanakan sampai kepada unit terendah yang ada dibawah Dinas Kesehatan. Hal ini dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan masing-masing aparatur sehingga dapat memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat.

Namun untuk tahun 2010, upaya dalam meningkatkan kemampuan atau kapasitas sumber daya aparatur tenaga kesehatan, Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh hanya memberikan pelatihan dan bimbingan teknis kepada tenaga kesehatan di Kota Payakumbuh, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁶⁵ Hasil wawancara peneliti dengan Taufik Aryadi Piliang selaku Kepala Seksi P2M Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

Tabel : 5.1
Program dan Kegiatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh dalam
Pengembangan SDM Tahun Anggaran 2010

No.	Program	Kegiatan
1.	Peningkatan disiplin aparatur	<ul style="list-style-type: none"> • Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
2.	Peningkatan kapasitas sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan

* Program dan Kegiatan Lengkap Terlampir

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa upaya peningkatan kapasitas atau kemampuan aparatur kesehatan pada Tahun 2010 difokuskan pada pemberian pelatihan dan Bimbingan Teknis mengenai Peraturan Perundang-Undangan. Hal ini dilaksanakan agar aparatur tenaga kesehatan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin dengan berpedoman pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mampu mempertanggungjawabkan tugas yang telah diemban kepadanya. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab aparatur tenaga kesehatan ini nantinya dapat dilihat pada perwujudan pelayanan kesehatan prima yang akan diberikan kepada masyarakat.

Selain itu dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi PNS telah dilakukan kegiatan-kegiatan diklat seperti pelaksanaan Diklat Prajabatan bagi CPNS daerah, pelaksanaan ujian sertifikasi ahli pengadaan barang dan jasa, pengiriman peserta Bimbingan Teknis (Bimtek) dan lain-lain.⁶⁶ Program ini merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam mewujudkan strategi program. Dalam pelaksanaan strategi program ini nantinya akan diturunkan menjadi kegiatan-kegiatan. Strategi

⁶⁶ Opcit, Laporan Akuntabilitas Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2009.

program yang dimaksud disini adalah peningkatan disiplin aparatur dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Upaya-upaya dan kegiatan yang dilakukan adalah berupa pengiriman peserta BimTek mengenai Peraturan Perundang-undangan, pengiriman peserta diklat, simposium, sosialisasi serta pembinaan terhadap aparatur dan dapat juga dilakukan melalui peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Hal ini dilakukan Dinas Kesehatan untuk mewujudkan pengembangan SDM di Kota Payakumbuh.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel: 5.2
Data Pelatihan Pegawai Dinas Kesehatan Tahun 2005-2009 di Kota Payakumbuh

Tahun	Nama pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan	Tempat
2009	1. CLTS (Community Led Total Sanitation)	4 (empat) orang	Payakumbuh dan Padang
	2. Perundang-Undangan	1 (satu) orang	Padang
	3. Keuangan Permendagri No. 13 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah	4 (empat) orang	Padang
	4. keuangan / Akuntansi	3 (tiga) orang	Jakarta dan Bukittinggi
2008	1. Pengadaan barang dan jasa	4 (empat) orang	Medan dan Payakumbuh
	2. Keuangan / Akuntansni	1 (satu) orang	Payakumbuh
2007	1. Pengadaan barang dan jasa	2 (dua) orang	Jakarta dan Payakumbuh
	2. Kepres No.80 tentang Pelaksanaan Barang dan Jasa	1 (satu) orang	Bukittinggi
	3. KepMendagri	1 (satu) orang	Payakumbuh
	4. Manajemen Bencana	1 (satu) orang	Padang
	5. Pengadaan Rasional	1 (satu) orang	Padang
2006	1. Pengadaan barang dan jasa	3 (tiga) orang	Padang dan Payakumbuh
2005	1. Keuangan / Akuntansi	1 (satu)	Payakumbuh

Sumber: Data Diolah, 2011.

Dari tabel 5.2 dapat dilihat data tentang pelatihan yang diikuti oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh. Peserta diklat terdiri atas dokter, dan tenaga medis lainnya. Pendidikan dan pelatihan ini didapatkan dari berbagai tempat dan diklat yang didapatkan masing-masing bidang berbeda-beda sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing bidang tersebut. Jenis pendidikan tersebut dilakukan pada berbagai tempat seperti Depdagri Jakarta, Bogor, Padang, Medan, Bukittinggi dan Payakumbuh. Untuk nama-nama peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan tersebut lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran.

Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh aparatur medis yang dikelola oleh BKD hanya pelatihan struktural dan pelatihan prajabatan saja, sedangkan untuk pelatihan yang lebih substantif dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kota yang bekerjasama dengan Dinas Kesehatan Provinsi dan Pusdiklat tenaga kesehatan

Seperti yang disampaikan oleh Kasi Data dan Evaluasi Program Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut:⁶⁷

“Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah melalui sekolah-sekolah, meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan struktural/perjenjangan yang berkoordinasi dengan BKD dan pelatihan fungsional teknis yang lebih ke substantif yang dilaksanakan oleh DKK bekerjasama dengan Pusdiklat pusat”

Dalam meningkatkan kualitas SDM tenaga kesehatan terutama untuk SDM struktural atau perjenjangan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh melakukan koordinasi dengan BKD Kota Payakumbuh, sedangkan untuk meningkatkan kualitas

⁶⁷ Hasil wawancara peneliti dengan Beni Hendril, SKM, MPH selaku Kasi Data dan Evaluasi Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 14 Oktober 2010.

SDM yang lebih substantif dalam arti kata lebih kepada teknis Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh bekerjasama dengan Pusdiklat pusat untuk mengadakan pelatihan-pelatihan terkait dengan bidang tugas masing-masing aparatur tersebut, namun hal ini tidak terlepas dari kewenangan BKD dalam menerima surat tembusan sebelum dan setelah diadakannya pelatihan oleh Dinas Kesehatan. Segala usaha dalam pengembangan SDM aparatur medis ini dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan yang prima.

b. Dampak terhadap aparatur dan organisasi

Setiap organisasi memiliki strategi yang berbeda dalam mewujudkan visi dan misinya. Setiap strategi tersebut tentu memiliki dampak yang akan terjadi dalam organisasinya. Dampak-dampak tersebut biasanya terlihat dari program-program yang dilaksanakan oleh organisasi.

Seperti yang diungkapkan oleh Kabid kendali Program Kesehatan Kota pada Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini:⁶⁸

“Program-program pendidikan dan latihan yang diberikan kepada tenaga kesehatan memiliki dampak yang sangat baik terhadap aparatur itu sendiri dan tentu saja bagi organisasinya, semakin baik kualitas aparatur semakin baik pulalah kualitas dari sebuah organisasi. Dimana organisasi sebagai suatu sistem tentu sangat bergantung kepada individu-individu yang ada di dalamnya”

Dampak yang dirasakan dengan pengembangan SDM ini merupakan dampak positif, hal ini disebabkan karena pemberian pelatihan serta tugas belajar kepada aparatur akan meningkatkan pengetahuan dari aparatur itu sendiri. Selain itu

⁶⁸ Hasil wawancara peneliti dengan Henry Waluyo, SKM., M.Kes selaku Kabid Kendali Program Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

pengembangan SDM yang diberikan kepada aparatur tentu saja akan memiliki dampak positif terhadap organisasi tempat aparatur tersebut bertugas.

Seperti yang disampaikan oleh salah Kasubid Pengembangan di BKD Kota Payakumbuh berikut ini:⁶⁹

“...berbagai program telah dilaksanakan oleh BKD sebagai instansi yang menyelenggarakan manajemen SDM aparatur di Kota Payakumbuh, khusus dalam bidang pengembangan SDM aparatur, kegiatan tersebut tentu saja memberikan dampak yang positif terhadap instansi maupun aparatur secara pribadi, karena dengan adanya pengembangan SDM tentu saja akan menambah pengetahuan dari aparatur tersebut”

Berdasarkan wawancara diatas dapat dilihat bahwa antara aparatur dan organisasi merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi sebagai sebuah sistem tentu saja di kelola oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Dalam sebuah organisasi orang-orang tersebut dikenal dengan sumber daya (aparatur).

Sebuah sistem yang baik hanya dapat bekerja dengan baik jika unsur yang ada di dalamnya merupakan unsur yang memiliki kualitas yang baik pula. Sehingga program-program pengembangan SDM aparatur tampaknya dapat memberikan efek positif terhadap kinerja dari sebuah organisasi.

Pelaksanaan program ini memiliki dampak yang sangat baik terhadap aparatur maupun terhadap instansi atau organisasi tempat aparatur tersebut menjalankan tugasnya. Semakin baik kualitas yang dihasilkan dari pendidikan dan diklat ini, maka semakin baik pulalah kualitas dari SDM aparatur yang bersangkutan. Peningkatan kualitas tersebut nantinya dapat dilihat dari prestasi kerja, kedisiplinan maupun

⁶⁹ Hasil wawancara peneliti dengan Gusmeri, S. Kom selaku Kasubid Pengembangan BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 5 Juli 2010.

produktivitas dari para aparatur yang bersangkutan. Sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi dan perwujudan tujuan dari organisasi.

Seperti yang disampaikan oleh Kepala Seksi Kesehatan Keluarga Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini:⁷⁰

“ Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada aparatur dirasakan memberikan *outpot* atau dampak yang cukup baik. Contohnya saja saya, setelah mendapatkan pelatihan saya merasakan manfaatnya dalam menunjang setiap kegiatan saya, memberikan saya pengetahuan lebih dalam melaksanakan setiap tugas yang diembankan kepada saya”

Hal serupa juga disampaikan oleh Kepala Seksi akreditasi dan perizinan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini:⁷¹

“ Pelatihan-pelatihan yang saya ikuti memiliki nilai tambah terutama untuk diri saya pribadi. Pengetahuan yang diberikan pada saat pelatihan maupun pendidikan dapat menunjang kinerja saya dalam bertugas. Melalui pendidikan dan latihan yang diberikan saya dapat lebih meningkatkan pengetahuan, keterampilan disiplin serta memahami dan dapat melaksanakan setiap tugas yang diembankan kepada saya”

Dari kedua petikan wawancara diatas dapat dilihat bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan kepada aparatur memberikan dampak yang positif terutama kepada aparatur itu sendiri. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut akan lebih memahami aparatur dalam melaksanakan segala tugas dan fungsinya. Dengan pemahaman akan tugas dan fungsi ini akan meningkatkan kinerja serta pelayanan kesehatan yang akan diberikan kepada masyarakat.

⁷⁰ Hasil wawancara peneliti dengan Hj. Rivetra Haryani, Amd., Keb selaku Kepala Seksi Kesehatan Keluarga Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 20 Juli 2011.

⁷¹ Hasil wawancara peneliti dengan Eka Amelia, SKM selaku Kasi Akreditasi dan Perizinan pada Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

Pernyataan lainnya disampaikan oleh salah satu informan berikut ini:⁷²

” Selama berada dalam bidang ini, saya belum pernah mendapatkan pelatihan karena saya belum lama berada disini. Yang saya dapatkan adalah pembinaan dari senior-senior yang ada disini, sehingga dengan pembinaan tersebut sedikit demi sedikit saya mulai memahami tentang tugas dan tanggung jawab saya disini.”

Dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM nya adalah melalui pembinaan-pembinaan yang diberikan oleh aparatur senior yang terlebih dahulu berada di Dinas Kesehatan. Pembinaan ini diberikan kepada pegawai-pegawai baru sehingga sedikit-demi sedikit dapat meningkatkan kemampuan dan pemahaman pegawai yang baru terhadap tugas yang diembankan kepadanya.

Untuk indikator dampak program yang telah dilaksanakan oleh aparatur khususnya tenaga kesehatan yang ada di Dinas Kesehatan, peneliti rasa telah dapat dikatakan baik. Hal ini terlihat dari pelayanan yang diberikan oleh aparatur terhadap peneliti yang melaksanakan penelitian disana. Walaupun begitu, setiap organisasi memiliki sifat dan jenis kegiatan yang berbeda, Dinas Kesehatan sebagai SKPD yang mengelola bidang kesehatan harus memiliki inovasi dan kreasi karena kebutuhan kesehatan masyarakat yang terus berkembang apalagi permasalahan kesehatan yang terus berkembang.

Untuk strategi program, Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berkoordinasi dengan BKD Kota Payakumbuh memberikan pengiriman peserta diklat (baik itu

⁷² Hasil wawancara peneliti dengan Fitria Yeni selaku staf pada dinas kesehatan kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

diklat prajabatan maupun diklat fungsional teknis) dan pengiriman peserta pelatihan. Sedangkan pelatihan dan pengembangan yang lebih substantif dan teknis khususnya untuk tenaga kesehatan, Dinas Kesehatan bekerjasama dengan Pusdiklat Provinsi.

Strategi program ini berdampak positif terhadap aparatur dan organisasinya sendiri. Dengan pelaksanaan strategi program yang maksimal telah menghasilkan sumber daya aparatur yang berpengetahuan,berkualitas, memiliki keterampilan, memiliki disiplin yang tinggi dan bersikap mental yang baik sehingga dapat mewujudkan pelayanan kesehatan prima di kota Payakumbuh.

Strategi program ini lebih memberikan perhatian kepada implikasi-implikasi strategik dari suatu program tertentu. Strategi program ini merupakan dampak dari strategi organisasi yang telah dirumuskan dalam program-program dalam mencapai visi dan misi kota. Dalam hal ini Dinas Kesehatan memiliki strategi dalam peningkatan disiplin aparatur dan peningkatan kaspasitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Strategi ini kemudian diturunkan menjadi strategi program yang berisi kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan dalam mewujudkan visi dan misi Dinas kota Payakumbuh dalam pengembangan SDM pada khususnya. Strategi tersebut diantaranya adalah dengan pengiriman peserta BimTek mengenai Peraturan Perundang-undangan, pengiriman peserta diklat teknis, simposium, sosialisasi serta pembinaan terhadap aparatur. Berdasarkan wawancara yang peneliti dapatkan di lapangan, hal ini berdampak baik terhadap peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

5.1.3 Strategi Sumber Daya

Berbagai sumber daya dibutuhkan bagi keberlangsungan sebuah organisasi, tidak hanya sumber daya finansialnya saja. Tapi sumber daya disini mencakup segala aspek yang mendukung keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya manusia, sumber daya finansial maupun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Sebuah organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki berbagai sumber daya dan dapat memanfaatkannya semaksimal mungkin.

a. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan perangkat penunjang yang dapat dipakai sebagai alat atau media dalam mencapai maksud dan tujuan. Sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih.

Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia disini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani atau mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya optimalisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

Komponen lain didalam sumber daya kesehatan yang paling penting adalah ketersediaan sarana kesehatan yang cukup secara jumlah/kuantitas dan kualitas bangunan yang menggambarkan unit sarana pelayanan kesehatan yang bermutu baik

bangunan utama, pendukung dan sanitasi lingkungan.

Pembangunan sarana kesehatan harus dilengkapi dengan peralatan medis, peralatan nonmedis, peralatan laboratorium, alat pengolah data kesehatan, peralatan komunikasi, kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua. Unit pelayanan kesehatan dibagi atas beberapa kategori yaitu Puskesmas Pembantu (Pustu), Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), Rumah Sakit Umum dan unit pelayanan teknis kesehatan lainnya. Setiap pembangunan unit-unit pelayanan yang ada harus dapat memenuhi keterjangkauan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Pembangunan unit pelayanan berdasarkan kategori diatas harus mempertimbangkan populasi penduduk yang akan dilayani sehingga fungsi unit pelayanan kesehatan dapat berjalan sesuai target yang diharapkan. Selain itu fasilitas pelayanan kesehatan tersebut juga harus dibangun dan dikembangkan mengingat pelayanan kesehatan merupakan kebutuhan yang sangat urgen.

Upaya pemenuhan dan peningkatan sarana serta prasarana kesehatan merupakan bagian penting dari pelayanan kesehatan kepada masyarakat terutama dalam menunjang dan memberdayakan aparatur.

Dalam pencapaian strategi pengembangan SDM Aparatur, Dinas Kota Payakumbuh telah memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai.

Seperti yang disampaikan oleh Kepala Seksi Akreditasi dan Perijinan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini:⁷³

“ Sarana dan prasarana seperti komputer maupun laptop sudah cukup mencukupi di ruangan kami ini. Dengan adanya alat-alat

⁷³ Hasil wawancara peneliti dengan Eka Amelia, SKM selaku seksi Akreditasi dan Perizinan dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

ini sangat membantu keefektifan pelaksanaan segala macam tugas yang diberikan kepada pegawai, hanya saja kami masih membutuhkan jaringan internet untuk akses ke luar”

Hal yang sedikit berbeda disampaikan oleh Kepala Bidang Kendali Program Kesehatan yang mengatakan bahwa:⁷⁴

“ Untuk komputer disini kita rasa telah mencukupi, masing masing ruangan telah memiliki 2 atau 3 komputer. Ada juga yang membawa laptopnya sendiri. Hal ini menandakan masih dibutuhkan 1 atau 2 komputer lagi agar seluruh pegawai dapat bekerja maksimal. Selain itu kami juga masih membutuhkan jaringan internet untuk dapat berkomunikasi dan akses ke pusat dan WHO”

Dari dua pernyataan informan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa untuk sarana alat-alat penunjang aktivitas aparatur telah cukup memenuhi walaupun masih belum semua aparatur yang mendapat jatah komputer. Masih ada aparatur yang membawa laptop dari rumah. Namun yang diperlukan saat ini adalah jaringan internet. Jaringan ini sangat diperlukan mengingat untuk kelancaran akses informasi dari dan ke Pusat maupun ke WHO. Adanya akses informasi ini juga memiliki peran yang sangat besar terhadap upaya pengembangan dan pemberdayaan aparatur. Dengan adanya alat-alat berteknologi ini akan mendukung sikap mental dan keinginan dari aparatur untuk meningkatkan keahlian dan keterampilannya, hal ini nantinya sangat berguna dalam pelayanan publik yang akan diberikan nantinya.

Sarana dan prasarana tersebut tidak hanya dari alat-alat berteknologi saja, alat-alat medis dan ketersediaan alat-alat labor juga merupakan salah satu aspek sarana

⁷⁴ Hasil wawancara peneliti dengan Hendry Waluyo, SKM, M.kes selaku kabid kendali program Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 juli 2011.

yang tidak dapat diabaikan. Untuk sarana alat-alat medis dan labor´ dirasakan telah cukup terpenuhi, seperti yang disampaikan oleh kepala Seksi Data dan Evaluasi Program kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota payakumbuh berikut ini:⁷⁵

“Untuk alat-alat dan sarana dan prasarana kebutuhan pelayanan kesehatan dirasakan telah cukup terpenuhi yang masih kekurangan sekarang adalah alat-alat labor namun untuk saat ini Pemko tidak menganggarkan dana untuk persediaan alat-alat labor karena saat ini pemerintah memprioritaskan pada Poskeskel”

Seperti yang disampaikan oleh Kepala Bidang Yankes Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini:⁷⁶

“Untuk alat-alat medis dirasakan sudah cukup terpenuhi, sarana dan prasarana yang dibutuhkan adalah alat-alat labor dan poskeskel, namun pemerintah sekarang sedang giat-giatnya mencanangkan program Poskeskel sehingga persediaan yang dibutuhkan dan dianggarkan oleh Kota Payakumbuh saat ini adalah lebih kepada anggaran Poskeskel”

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh informan diatas dapat dilihat bahwa kebutuhan pelayanan kesehatan dirasakan telah cukup terpenuhi, yang kekurangan sekarang adalah alat-alat labor, namun untuk saat ini Pemko tidak menganggarkan dana untuk persediaan alat-alat labor karena saat ini pemerintah memprioritaskan pada Poskeskel.

Sarana dan prasarana lainnya yang tak kalah pentingnya adalah gedung. Gedung merupakan salah satu faktor fisik yang diperlukan bagi sebuah organisasi. Di dalam gedung setiap kegiatan organisasi dapat dilakukan.

⁷⁵ Hasil wawancara peneliti dengan Henry Waluyo, SKM., M.Kes selaku Kasi Data dan Evaluasi Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

⁷⁶ Hasil wawancara peneliti dengan dr.Munziarni selaku Kabid YanKes Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

Gedung yang ditempati oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh telah jauh cukup baik dari sebelumnya, hal ini berdasarkan pengamatan peneliti yang sebelumnya melaksanakan penelitian di gedung Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh yang lama. Ruang dan suasana kerja di tempat yang baru ini jauh lebih nyaman dan luas dari gedung yang lama.

Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Kendali Program Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut:⁷⁷

“Kami baru pindah ke gedung baru ini sejak lebih kurang 4 bulan yang lalu, ruangan yang sekarang dirasakan lebih nyaman dan luas dibandingkan ruangan sebelumnya”

Hal serupa disampaikan oleh Kasi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular (P2M) berikut ini:⁷⁸

“Gedung yang kami tempati saat sekarang ini adalah gedung bersama dengan Puskesmas Padang Karambia, namun untuk kenyamanannya dirasakan jauh lebih baik dari gedung sebelumnya. Namun disini kami butuh gudang karena di gedung ini belum disediakan gudang khusus untuk Dinas Kesehatan kota Payakumbuh”

Dalam strategi sumber daya ini Dinas kesehatan memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki guna meningkatkan kualitas kerja organisasi. Sumber daya yang tersedia pada Dinas Kesehatan inipun dirasakan telah cukup mencukupi.

⁷⁷ Hasil wawancara peneliti dengan Henry Waluyo, SKM., M.Kes selaku Kabid Kendali Program Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 juli 2011.

⁷⁸ Hasil wawancara peneliti dengan Taufik Haryadi Piliang selaku Kasi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular (P2M) pada tanggal 19 Juli 2011.

Berdasarkan dua wawancara yang diatas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk gedung yang ditempati saat ini telkah jauh cukup baik dalam menunjang dan memfasilitasi kegiatan dan aktivitas yang dilaksanakan oleh aparatur sehari-hari. Dengan adanya fasilitas gedung yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja dari pegawai. Hal ini nantinya akan berdampak baik terhadap kualitas dan kinerja pegawai, namun yang masih dibutuhkan saat ini adalah gudang. Karena gudang merupakan sarana yang juga urgen yang dibutuhkan oleh aparatur. Ketersediaan gudang juga akan memudahkan aparatur untuk menyimpan dokumen dan file-file sehingga tidak berserakan dan membuat kondisi ruangan juga akan semakin rapi, apik dan baik.

b. Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya manusia dan sumber daya finansial. Sumber daya manusia merupakan sumber daya *non-material* sedangkan sumber daya finansial merupakan sumber daya keuangan yang tentu saja sangat dibutuhkan oleh organisasi. Kedua sumber daya ini diperlukan sebagai penunjang dalam pencapaian tujuan dari organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang yang sangat urgen dalam sebuah organisasi . Sumber daya manusia merupakan suatu asset atau modal non-material yang harus tersedia dengan baik bagi terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi yang merupakan motor penggerak dalam pelaksanaan segala program dan kegiatan dari sebuah organisasi. Ketersedian sumber daya manusia yang

mendukung dalam pelaksanaan program dan kegiatan organisasi dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

Seperti yang disampaikan oleh Kabid Kendali Program Kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini:⁷⁹

“ Secara umum kuantitas jumlah tenaga di Dinas Kesehatan dirasakan telah cukup memadai, namun dari segi kualitas masih banyak tenaga yang DIII sehingga pada saat ini diupayakan me-S1 kan tenaga-tenaga yang ada, belum lagi jika kita melihat permasalahan kesehatan yang terus berkembang di masyarakat yang tentu saja memerlukan tenaga kesehatan yang cakap di bidangnya. Namun untuk tenaga medis yang berada di beberapa Puskesmas masih dirasakan kurang dan masih belum memenuhi standar di tingkat pelayanan. Contohnya saja di Puskesmas Lampasi yang masih memiliki 36 orang tenaga kesehatan dan tenaga labor yang Cuma 1 orang.”

Tenaga kesehatan merupakan bagian terpenting di dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh, peningkatan kualitas harus menjadi prioritas utama mengingat tenaga kesehatan saat ini belum sepenuhnya berpendidikan DIII serta S1 sedangkan yang berpendidikan SPK serta sederajat minim terhadap pelatihan teknis, hal ini juga berkaitan dengan globalisasi dunia dan persaingan terhadap kualitas ketenagaan harus menjadi pemicu. Belum lagi kekurangan tenaga medis di puskesmas Lampasi yang masih memiliki 36 orang dan hanya 1 orang tenaga labor. Dengan kata lain, ketika 1 orang tenaga labornya memiliki tugas keluar tentu saja tidak ada lagi tenaga labor yang akan tinggal di Puskesmas. Hal ini tentunya akan mempengaruhi pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

⁷⁹ Hasil wawancara peneliti dengan Henry Waluyo, SKM., M.Kes selaku Kabid Kendali Program Kesehatan pada tanggal 19 juli 2011.

Pernyataan lainnya disampaikan oleh Kasi Pencegahan dan Pemberantasan

Penyakit Menular (P2M) berikut ini:⁸⁰

“Saat ini di bidang kami masih kekurangan tenaga, seharusnya seperti seksi P2P dan P2M seharusnya memiliki 5 orang staf, namun setelah dilihat dilapangan kami tidak memiliki tenaga pelaksana. Setelah diusulkan baru-baru ini kami baru mendapatkan 2 orang. Dan yang untuk 2 orang lagi ini memerlukan pembinaan baru dalam memasuki bidang ini. Masalah lainnya nanti yang bisa timbul adalah ketika tenaga baru ini selesai dibina, hanya sebentar saja mereka dipindahtugaskan lagi, padahal kekuatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh ini hingga di tingkat nasional adalah pada peningkatan SDM aparaturnya dan juga SDM masyarakat“

Hal ini juga seperti disampaikan oleh staf pada Kasi P2M berikut ini:⁸¹

“ saya baru-baru ini bekerja pada seksi P2M, disini saya belum pernah mendapatkan pendidikan maupun pelatihan. Yang saya dapatkan baru pembinaan dari senior-senior di Dinas Kesehatan ini. Pembinaan ini saya rasa masih kurang cukup dan saya ingin mengikuti pelatihan sehingga dapat menunjang tugas saya nantinya ”

Berdasarkan wawancara diatas dapat diambil kesimpulan aparatur yang ada di Dinas Kesehatan khususnya pada Kasi P2P dan P2M masih memerlukan penambahan. Staf yang dibutuhkan seharusnya adalah 5 orang namun pada saat ini masih berjumlah 2 orang. 2 orang aparatur ini juga merupakan tenaga atau pegawai baru yang memasuki bidang yang bersangkutan. Pembinaan yang didapatkan oleh pegawai baru itupun masih belum dirasakan cukup karena pegawai-pegawai tersebut juga membutuhkan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kinerja dan pelaksanaan setiap tugasnya.

⁸⁰ Hasil wawancara peneliti dengan Taufik Haryadi Piliang selaku kasi P2M Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

⁸¹ Hasil wawancara peneliti dengan Fitria selaku staf P2M Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

Dilihat dari segi kuantitas, tenaga kesehatan yang ada di Kota

Payakumbuh digambarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel: 5.3
Jumlah Dokter Umum, Spesialis, Dokter Gigi dan Bidan Praktek Swasta Tahun 2010

No.	Kecamatan	Dokter Umum	Dokter Spesialis	Dokter Gigi	Bidan	Jumlah
1.	Payakumbuh Barat	12	9	7	22	50
2.	Payakumbuh Timur	4	-	1	12	17
3.	Payakumbuh Utara	20	9	11	9	52
4.	Payakumbuh Selatan	2	2	-	5	9
5.	Lampasi Tigo Nagari	-	-	-	2	2
	Total	30	20	19	50	130

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh Tahun 2010

Pada dasarnya dari segi kuantitas jumlah aparatur yang ada pada saat sekarang ini telah cukup memadai, namun masih perlu penambahan lagi terutama untuk tenaga medis pada Rumah Sakit, Puskesmas maupun Pustu karena untuk tenaga medis yang ada saat ini tidak seimbang dan memenuhi standar rasio seharusnya, begitu juga dengan kualitas aparatur harus terus ditingkatkan mengingat teknologi yang selalu berkembang dan kebutuhan masyarakat akan selalu meningkat, khususnya untuk bidang kesehatan kualitas tenaga medis merupakan salah satu hal yang pokok. Hal ini dikarenakan masalah kesehatan bukanlah masalah yang sepele, sehingga dalam penanggulangan setiap masalah kesehatan diperlukan SDM yang benar-benar memiliki kompetensi dan kualitas yang baik.

c. Sumber Daya Finansial

Keuangan merupakan salah satu faktor yang sangat urgen dari setiap kegiatan yang dilaksanakan dari sebuah organisasi. Suatu kegiatan tidak akan dapat berjalan baik jika tidak didukung oleh ketersediaan finansial dalam sebuah organisasi. Badan Kepegawaian Daerah masih memerlukan dana untuk pengembangan SDM aparatur agar dapat menciptakan SDM aparatur yang lebih baik. Mengingat selama ini dana yang dianggarkan untuk pengembangan SDM aparatur masih kurang sehingga pengembangan SDM aparatur belum dapat terlaksana secara optimal. Walaupun demikian BKD Kota Payakumbuh berusaha untuk melaksanakan kegiatan dan tugasnya seefektif mungkin.

Hal seperti ini diungkapkan oleh Kabid Mutasi BKD Kota Payakumbuh berikut ini:⁸²

“Selama ini kami telah melaksanakan tugas semaksimal mungkin, namun keuangan dan anggaran dana yang tersedia hendaknya dapat ditingkatkan lagi, hal ini dilakukan untuk dapat melaksanakan pengembangan SDM semaksimal mungkin”

Hal serupa juga diungkapkan oleh Kabid Pengembangan BKD Kota Payakumbuh, bahwa:⁸³

“...sebenarnya kami banyak mendapatkan tawaran untuk tugas belajar bagi PNS yang ada di Kota Payakumbuh, namun kebanyakan instansi masih terkendala dengan dana yang ada sehingga belum bisa memenuhi semua tawaran tugas belajar tersebut”

⁸² Hasil wawancara peneliti Yonrefli, S. Sos, M. Si selaku Kabid Mutasi pada BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 8 Juli 2010.

⁸³ Hasil wawancara peneliti dengan Gusmeri, S. Kom selaku Kabid Pengembangan BKDKota Payakumbuh pada tanggal 5 Juli 2010.

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pemberian tugas belajar kepada aparatur yang ada di Kota Payakumbuh masih terkendala dengan dana yang tersedia. Masih banyak tawaran tugas belajar tersebut yang belum bisa terealisasikan mengingat kurangnya dana yang tersedia. Hal ini menjadi salah satu kendala dalam pengembangan SDM aparatur yang ada di Kota Payakumbuh.

Sedangkan untuk biaya pengembangan SDM tenaga kesehatan, Dinas Kesehatan tidak menganggarkan dana khusus. Hal ini disebabkan oleh pengembangan SDM yang dilakukan terhadap aparatur tenaga kesehatan merupakan perencanaan dari pusat. Jadi setiap aparatur yang dikirim untuk melaksanakan pengembangan merupakan panggilan dari pusat.

Seperti yang diungkapkan oleh Kabid Kendali Program Kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini.⁸⁴

“ dalam upaya peningkatan dan pengembangan SDM aparatur tenaga kesehatan, kami tidak menganggarkan dana. Semua dana daerah dalam hal pengembangan SDM aparatur tertopang di BKD. Pengembangan SDM dilakukan apabila ada surat panggilan dari pusat melalui BKD Kota, biasanya akan dilihat dulu apakah anggaran yang ada mencukupi atau tidak. Khusus untuk latihan dan diklat, anggaran untuk diklat masing-masingnya ada pada masing-masing bidang perprogram.”

Hal lainnya juga disampaikan Kepala Seksi Data dan Evaluasi Program Kesehatan bahwa:⁸⁵

“Untuk pelatihan kami tidak pernah menganggarkan dana, kegiatan pelatihan dilaksanakan setelah ada surat pemanggilan pelatihan dari BKD kepada tenaga kesehatan yang ada disini”

⁸⁴ Hasil wawancara peneliti dengan Henry Waluyo, SKM., M.Kes selaku Kabid Kendali Program Kesehatan pada tanggal 19 Juli 2011.

⁸⁵ Hasil wawancara Beni Hendril, SKM., MPPH selaku Kasi Data Evaluasi Program Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 14 Oktober 2010.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa untuk dana pengembangan SDM aparatur, Dinas Kesehatan tidak pernah menganggarkan dana khusus, karena untuk pengembangan sebelumnya Dinas Kesehatan mendapatkan surat panggilan terlebih dahulu dari BKD untuk tenaga kesehatan yang akan diberikan surat izin belajar atau surat izin belajar khusus. Pemanggilan dilakukan setelah melihat terlebih dahulu apakah dana APBD nya mencukupi atau tidak. Khusus untuk latihan dan diklat pada masing-masing program, anggaran untuk diklat ini dibverikan kepada masing-masing bidang per program.

Untuk strategi sumber daya ini, Dinas kesehatan masih memerlukan penyediaan alat- alat berupa alat-alat kesehatan yang berfungsi untuk mendukung kegiatan pelayanan kesehatan untuk masyarakat. Hal ini dilakukan melalui pengadaan alat-alat kesehatan yang diperlukan, namun untuk saat ini Pemko Payakumbuh lebih menganggarkan dana dalam pengembangan Poskeskel di Kota Payakumbuh. Untuk jumlah tenaga kesehatan dan aparatur yang ada di Dinas Kesehatan masih memerlukan penambahan dan pembinaan karena berdasarkan data yang diperoleh peneliti dilapangan, jumlah aparatur dan tenaga kesehatan tidak seimbang mengingat rasio pasiennya yang tidak seimbang dengan standar rasio yang seharusnya.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dilapangan dapat diambil kesimpulan bahwa untuk gedung yang ditempati saat ini telah jauh cukup baik dalam menunjang dan memfasilitasi kegiatan dan aktivitas yang dilaksanakan oleh aparatur sehari-hari. Dengan adanya fasilitas gedung yang nyaman akan meningkatkan

semangat kerja dari pegawai. Hal ini nantinya akan berdampak baik terhadap kualitas dan kinerja pegawai, namun yang masih dibutuhkan saat ini adalah gudang. Karena gudang merupakan sarana yang juga urgen yang dibutuhkan oleh aparatur. Ketersediaan gudang juga akan memudahkan aparatur untuk menyimpan dokumen dan file-file sehingga tidak berserakan dan membuat kondisi ruangan juga akan semakin rapi dan baik. Selain itu dana yang ada juga dirasakan belum mencukupi karena masih banyak aparatur yang belum mendapatkan fasilitas belajar, namun demikian juga diharapkan kepada aparatur agar tidak terlalu mengharapkan dana dari pemerintah sehingga diharapkan kesadaran yang lebih tinggi untuk memperoleh pendidikan dengan upaya lain yaitu diantaranya izin belajar. Begitu juga dengan masalah fasilitas gudang, walaupun masih kekurangan pada masalah fasilitas gudang diharapkan ini tidak menjadi alasan bagi Dinas Kesehatan dalam memanfaatkan sumber daya lainnya. Dengan pemanfaatan sumber daya yang ada secara maksimal diharapkan nantinya juga akan memaksimalkan hasil sehingga menghasilkan strategi baru yang benar-benar kompleks dan dapat mewujudkan tujuan dari instansi yaitu Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh.

5.3.4 Strategi Kelembagaan

Fokus dari strategi institutional ini ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategik. Dalam strategi kelembagaan ini sangat mementingkan sekali aspek pengembangan dan pemberdayaan organisasi. Pemberdayaan organisasi ini tidak hanya menyangkut organisasinya saja tapi juga menyangkut individu-individu yang ada dalam organisasi.

Kebijaksanaan merupakan segala sesuatu peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah baik itu pemerintah daerah maupun pemerintah pusat yang berupa peraturan perundang-undangan, surat-surat keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat yang harus diperhitungkan oleh sebuah organisasi.

Dinas Kesehatan sebagai instansi yang bertanggungjawab dalam pengelolaan dalam bidang kesehatan telah menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam hal pengembangan SDM aparatur tenaga kesehatan telah sesuai dengan peraturan peraturan yang berlaku.

Seperti yang disampaikan oleh Kasubag Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh berikut ini:⁸⁶

“Selaku instansi yang bertanggungjawab dalam pengelolaan aparatur di bidang kesehatan, segala kegiatan kami telah sejalan dengan Tupoksi maupun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan yang kami laksanakan mengacu kepada peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya, termasuk juga pengembangan SDM yang kami punya.”

Pernyataan lainnya juga diungkapkan oleh Kabid YanKes Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh:⁸⁷

“Kegiatan yang kami lakukan selalu kami laksanakan mengacu kepada SOP dan Tupoksi yang telah ada sebelumnya. Selain kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya, kami juga melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti pengabdian kepada masyarakat (sunat massal, pemberian obat-obatan gratis, pemeriksaan kesehatan mata gratis) yang merupakan

⁸⁶ Hasil wawancara peneliti dengan Yenni Roza selaku Kasubag Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

⁸⁷ Hasil wawancara peneliti dengan dr.munziarni selaku Kabid Yankes Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

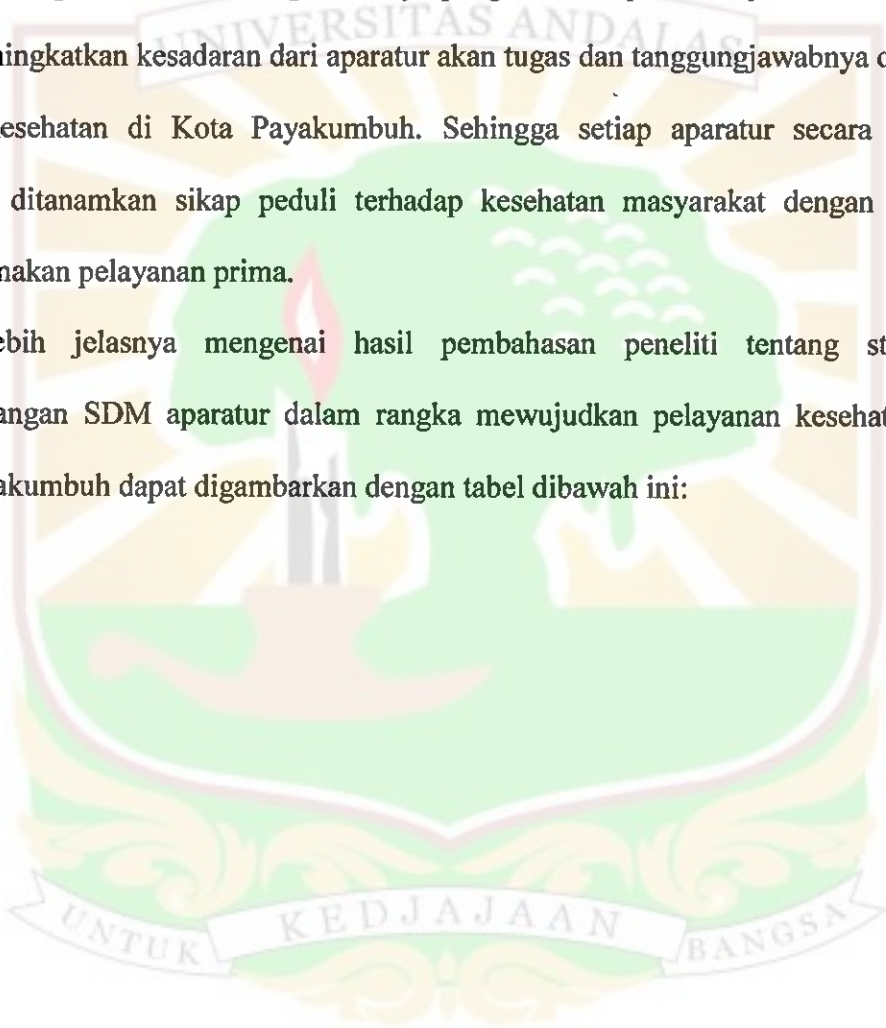
pengembangan dari Dinas Kesehatan sendiri, tentu saja tidak boleh keluar dari tujuan organisasi dan SOP yang telah ada.”

Berdasarkan kedua wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Dinas Kesehatan merupakan instansi yang bertanggungjawab dalam pengelolaan masalah kesehatan dan pengembangan SDM aparatur dibidang kesehatan. Setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh telah mengacu pada Tupoksi dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Dalam upaya pengembangan organisasi dan pengembangan individunya, Dinas Kesehatan juga melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang dan mewujudkan tujuan organisasi. Kegiatan tersebut dapat dilaksanakan selagi tidak menyalahi aturan dan SOP yang ada. Salah satu kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh adalah pengabdian masyarakat. Pengabdian masyarakat ini dapat berupa pemberian obat-obatan gratis kepada masyarakat, sunat massal dan kegiatan-kegiatan sosial lainnya yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan lainnya kepada masyarakat.

Strategi institutional ini memfokuskan pada pengembangan kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan inisiatif-inisiatif strategik. Inisiatif dari setiap kegiatan yang dilaksanakan diusahakan memiliki inisiatif-inisiatif baru sehingga Dinas Kesehatan juga tidak bertumpu pada satu kegiatan saja sehingga dapat mewujudkan pengembangan dan pemberdayaan organisasi. Dari data yang diperoleh peneliti dilapangan, khususnya dalam upaya pemberdayaan organisasi, Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang dilaksanakan diluar tupoksi dan

SOP yang telah ada, namun tidak keluar dan menyalahi aturan yang berlaku. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas SDM aparatur melalui pemberdayaan dan pengaplikasian ilmu yang tenaga medis miliki serta membentuk kepribadian yang lebih baik terhadap tenaga kesehatan. Dengan adanya pengabdian kepada masyarakat ini akan lebih meningkatkan kesadaran dari aparatur akan tugas dan tanggungjawabnya dalam bidang kesehatan di Kota Payakumbuh. Sehingga setiap aparatur secara tidak langsung ditanamkan sikap peduli terhadap kesehatan masyarakat dengan tetap mengutamakan pelayanan prima.

Lebih jelasnya mengenai hasil pembahasan peneliti tentang strategi pengembangan SDM aparatur dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh dapat digambarkan dengan tabel dibawah ini:



Tabel: 5.4
Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh

No.	Tipe Tipe Strategi Menurut Kotten	Hasil
1.	Strategi Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan disiplin aparatur. • Peningkatan kapasitas sumber daya manusia.
2.	Strategi program	<ul style="list-style-type: none"> • Pengiriman peserta Bimbingan Teknis mengenai Peraturan Perundang-undangan • Pengiriman peserta diklat, simposium, sosialisasi serta pembinaan terhadap aparatur (sesuai dengan bidang tugas masing-masing) • Peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
3.	Strategi Sumber Daya	<ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan alat-alat berteknologi (komputer). • Pengadaan sarana dan prasarana kesehatan (alat-alat medis).
4.	Strategi kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. • Pemberdayaan dan pengaplikasian ilmu dari tenaga medis.

Sumber: Data Diolah, 2011.

Dari tabel 5.4 dapat dilihat bahwa Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh memiliki 9 (sembilan) strategi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang peneliti uraikan dengan menggunakan Teori Kotten. Strategi-strategi tersebut terdiri dari strategi organisasi (peningkatan disiplin aparatur dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia), strategi program (pengiriman peserta BimTek, diklat, simposium, sosialisasi serta pembinaan terhadap masing-masing aparatur serta

peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan bidang tugas masing-masing, strategi sumber daya (tersedianya alat-alat berteknologi dan pengadaan sarana dan prasarana kesehatan), dan strategi kelembagaan (melaksanakan pengabdian masyarakat dan pemberdayaan atau pengaplikasian ilmu dari tenaga medis).

5.2 Kendala-Kendala yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh

Kendala merupakan suatu keadaan yang membatasi atau menghalangi suatu kegiatan lainnya. Dalam pelaksanaan strategi pengembangan SDM aparatur ini ada beberapa faktor yang menjadi kendala. Kendala tersebut terlihat pada penerapan strategi program dan strategi sumber daya. Selanjutnya akan peneliti uraikan seperti yang dibawah ini:

5.2.1 Kendala Internal

Kendala internal merupakan kendala yang berasal dari dalam diri lingkungan organisasi itu sendiri. Salah satu kendala yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh adalah dalam masalah dana.

a. Kekurangan Dana

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah satu informan yang peneliti wawancarai berikut ini:⁸⁸

“Kami memiliki keinginan besar dalam pemberian pelatihan kepada tenaga kesehatan yang berada dalam unit-unit kerja layanan kesehatan yang ada di kota Payakumbuh. Namun sayangnya, sering keadaan seperti itu dihalangi oleh keterbatasan dana yang ada. Jadi

⁸⁸ Hasil wawancara peneliti dengan Numawitri selaku Kasubid Pengembangan Karier BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 5 Juli 2010.

kami hanya dapat memanggil beberapa tenaga kesehatan saja yang benar-benar sangat dibutuhkan untuk pemberian pelatihan”

Pengembangan SDM aparatur tentu saja harus didukung oleh ketersediaan dana. Dana yang ada pada saat ini dirasakan masih kurang mengingat banyaknya pegawai yang akan melaksanakan pengembangan SDM aparatur di Kota Payakumbuh. Setiap kegiatan dan program pengembangan SDM memerlukan dana.

Hal ini juga seperti yang disampaikan oleh salah satu informan berikut ini:⁸⁹

“...sebenarnya banyak tawaran yang kami terima dari institusi-institusi pengembangan SDM seperti LAN, Badiklat dan Pusdiklat untuk pemberian tugas belajar kepada aparatur-aparatur di Kota Payakumbuh, namun sayangnya kami tidak punya cukup dana untuk memenuhi semua tawaran tersebut”

Pengembangan SDM khususnya dalam pemberian izin tugas belajar tampaknya merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur di Kota Payakumbuh. Namun dalam pelaksanaan tugas belajar tersebut membutuhkan dana yang cukup banyak. Untuk saat ini dana yang tersedia belum mencukupi untuk memenuhi semua tawaran yang diberikan oleh institusi pengembangan SDM tersebut. Ini menjadi salah satu kendala yang dirasakan oleh BKD Kota Payakumbuh.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Kabid Mutasi BKD Kota Payakumbuh, bahwa:⁹⁰

“Kendala yang dihadapi dalam strategi pengembangan SDM ini adalah dana. Karena dana yang dianggarkan oleh daerah masih belum mencukupi untuk pelaksanaan pengembangan PNS. Mengingat PNS di Kota Payakumbuh untuk tahun ini juga

⁸⁹ Hasil wawancara peneliti dengan Nurmawitri selaku Kasubid Teknis Fungsional dan Perjenjangan BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 5 Juli 2010.

⁹⁰ Hasil wawancara peneliti dengan Yonrefli, S. Sos, M.Si selaku Kabid Mutasi BKD Kota Payakumbuh pada tanggal 5 Juli 2010.

mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Sehingga setiap tahun kami selalu merencanakan peningkatan anggaran untuk pengembangan SDM PNS. Hal ini dilakukan untuk mengefektifkan pelaksanaan pengembangan SDM PNS di Kota Payakumbuh”

Dalam pelaksanaan pengembangan PNS diperlukan ketersediaan dana dalam anggaran pemerintah. Anggaran yang disediakan seharusnya dapat memenuhi setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam pengembangan. Sehingga dengan adanya ketersediaan anggaran dana yang memadai dapat mendukung pelaksanaan pengembangan PNS yang efektif.

Namun, hal ini menjadi salah satu kendala yang dialami oleh BKD Kota Payakumbuh, apalagi melihat kondisi untuk tahun 2009 pemerintah kota Payakumbuh menerima CPNS yang cukup banyak dibandingkan daerah lainnya, sehingga diharapkan perhatian yang lebih dari pemerintah untuk dapat meningkatkan anggaran yang diberikan dalam pengembangan PNS di Kota Payakumbuh agar pelaksanaan pengembangan SDM aparatur dapat dilaksanakan semaksimal mungkin khususnya untuk SDM tenaga kesehatan yang ada di Kota Payakumbuh.

b. Sistem Informasi yang Belum Memadai

Kendala lainnya yang dirasakan oleh Dinas Kesehatan adalah masih belum adanya jaringan internet di Dinas kesehatan kota Payakumbuh, seperti yang disampaikan oleh salah satu informan berikut ini:⁹¹

“Disini kami masih belum memiliki jaringan speedy, hal ini sedikit mengganggu Sistem Informasi Manajemen kami, apalagi kami sangat membutuhkan informasi yang intens dengan WHO”

⁹¹ Hasil wawancara peneliti dengan Taufik Aryadi. P selaku kasi P2M Dinas Kesehatan pada tanggal 19 Juli 2011.

Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi. Tanpa adanya komunikasi sedikit banyaknya akan menghambat kegiatan dari organisasi, apalagi untuk seksi Penyehatan Lingkungan, bidang ini memiliki program yang ditangani pusat dan bekerjasama dengan WHO. Hal ini tentu saja menjadi kendala bagi aparatur dalam melaksanakan kegiatannya.

c. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM)

Selain dana dan jaringan komunikasi, yang menjadi kendala dalam strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM selanjutnya adalah SDM yang dimiliki oleh Dinas Kesehatan yang masih minim, hal ini seperti yang disampaikan oleh salah satu informan yang peneliti wawancarai berikut ini:⁹²

“Kendala yang kami rasakan saat ini adalah dalam hal SDM nya, terutama dalam Bidang P2M dan PL dimana disini tiap-tiap kasinya kami masih kekurangan staf, seharusnya staf tiap Kasi berjumlah 5 orang, namun yang ada pada saat ini adalah P2M 2 orang, PTM baru 2 orang dan PL 3 orang staf. Padahal kita harus melaksanakan berbagai kegiatan penyuluhan maupun pembinaan.”

Kekurangan SDM pada Dinas kesehatan sangat berpengaruh pada pengembangan SDM di Kota Payakumbuh. Karena sebagian besar SDM yang ada di Dinas Kesehatan juga melakukan sosialisasi serta pembinaan kepada tenaga-tenaga medis yang ada di kota Payakumbuh. Banyak program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan terutama pada Bidang P2P dan PL dalam

⁹² Hasil wawancara peneliti dengan Taufik Aryadi. P selaku Kasi P2L Dinas Kesehatan kota Payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

melakukan sosialisasi , penyuluhan serta pembinaan kepada tenaga dan petugas Puskesmas.

Pernyataan lainnya disampaikan oleh informan berikut ini:⁹³

“ Dalam hal pelatihan lapangan kita masih kekurangan tenaga klinikal Rumah Sakit. saat ini kita masih memiliki 1 tenaga Asuhan persalinan Normal (APN) padahal tenaga puskesmas kita butuh pelatihan dari APN.”

Tenaga klinikal Asuhan Persalinan Normal (APN) merupakan tenaga pelatihan teknis atau lapangan yang bertugas untuk memberikan pelatihan dan pembinaan terhadap petugas Puskesmas mengenai asuhan persalinan normal. Namun pada saat ini Rumah Sakit Adnaan.W.D baru memiliki 1 (satu) orang tenaga klinikal APN. Hal ini sangat tidak efektif dalam pengembangan SDM karena dengan 1 (satu) orang tenaga klinikal ini dirasakan kurang maksimal dalam pemberian pelatihan kepada seluruh tenaga teknis persalinan yang ada di kota Payakumbuh.

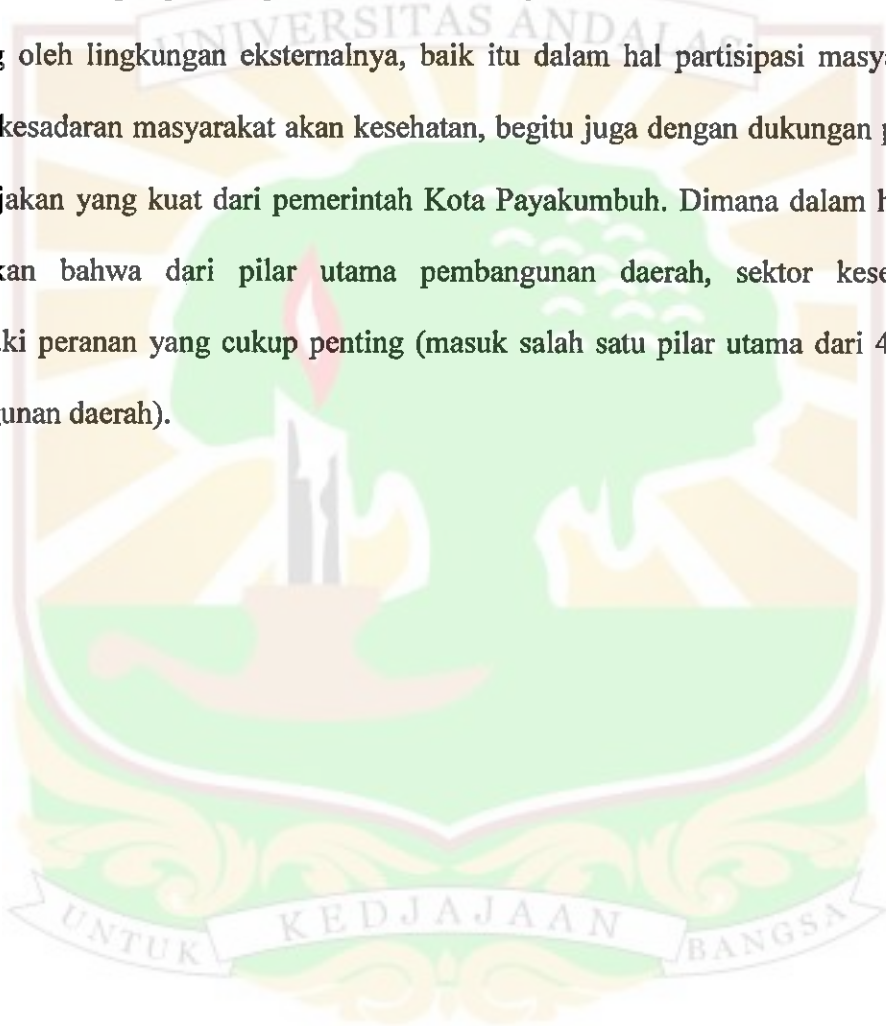
Maka oleh sebab itu sudah saatnya Dinas kesehatan Kota Payakumbuh untuk menambah jumlah tenaga penyuluh klinikal maupun staf nya. Hal ini dilakukan agar dapat menunjang dan mewujudkan pengembangan SDM yang ada di kota Payakumbuh.

⁹³ Hasil wawancara peneliti dengan Hj.Rivetra Haryani, A.md., Keb selaku Kabid Kesehatan Keluarga Dinas Kesehatan Kota payakumbuh pada tanggal 19 Juli 2011.

5.2.2. Kendala Eksternal

Kendala eksternal merupakan kendala yang berasal dari luar lingkungan organisasi.

Dalam pelaksanaan kegiatan kegiatan yang menunjang strategi Dinas Kesehatan dalam pengembangan SDM di kota Payakumbuh, Dinas Kesehatan telah didukung oleh lingkungan eksternalnya, baik itu dalam hal partisipasi masyarakat maupun kesadaran masyarakat akan kesehatan, begitu juga dengan dukungan politis dan kebijakan yang kuat dari pemerintah Kota Payakumbuh. Dimana dalam hal ini ditunjukkan bahwa dari pilar utama pembangunan daerah, sektor kesehatan menduduki peranan yang cukup penting (masuk salah satu pilar utama dari 4 pilar pembangunan daerah).



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan setiap kegiatan dalam organisasi. Termasuk juga kegiatan pelayanan kesehatan yang akan diberikan kepada masyarakat. Baik buruknya suatu pelayanan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi. Dinas Kesehatan sebagai instansi yang bertanggungjawab dalam pengembangan SDM di bidang kesehatan tentu harus memiliki suatu strategi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia nya. Dalam pencapaian pelayanan prima, Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh telah melaksanakan 9 (sembilan) buah strategi dalam pengembangan SDM yang ada di Kota Payakumbuh. Strategi tersebut peneliti uraikan menggunakan strategi Kotten yang dibagi berdasarkan indikator-indikatornya. Strategi tersebut adalah strategi organisasi: (1) peningkatan disiplin aparatur, (2) peningkatan kapasitas sumber daya manusia, strategi program: (3) pengiriman peserta BimTek, (4) diklat, simposium, sosialisasi, pembinaan terhadap aparatur sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing serta (5) peningkatan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan aparatur dalam pelaksanaan setiap tugasnya, strategi sumber daya : (6) tersedianya alat-alat berteknologi, (7) pengadaan sarana dan sarana kesehatan dan strategi kelembagaan: (8) pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dan pemberdayaan serta (9) pengaplikasian ilmu yang dimiliki oleh tenaga medis.

Sedangkan kendala yang dihadapi oleh dinas kesehatan dalam pengembangan SDM di kota Payakumbuh adalah terdiri dari kendala internal yaitu: (1) masalah keterbatasan dana, (2) sistem informasi dan (3) kekurangan SDM yang ada di Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh.

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang diberikan peneliti terhadap strategi pengembangan SDM aparatur tenaga kesehatan di Kota Payakumbuh adalah sebagai berikut:

- a. Pemerintah Kota Payakumbuh hendaknya memberikan dan menganggarkan dana yang lebih besar untuk pengembangan SDM yang ada di Kota Payakumbuh. Karena kondisi dana untuk pengembangan SDM aparatur yang ada pada saat ini belum memenuhi dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan dan program-program dalam pengembangan SDM ada di Kota Payakumbuh khususnya pada Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh.
- b. Pemerintah Kota Payakumbuh hendaknya meningkatkan dan memperhatikan kebutuhan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kesehatan dan pengembangan SDM aparatur tenaga kesehatan di Kota Payakumbuh.. Walaupun alat-alat teknologi (komputer) yang ada Dinas Kesehatan saat ini telah mencukupi namun masih diperlukan pemeliharaan terhadap alat-alat tersebut.
- c. Penyediaan jaringan Internet di Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh sehingga lebih memudahkan Dinas Kesehatan untuk memperoleh informasi dan mempermudah akses ke Pusat dan WHO.

- d. Pemerintah Kota Payakumbuh hendaknya menambah jumlah staf dan tenaga klinikal Rumah Sakit terutama untuk tenaga penyusuh Asuhan persalinan Normal (APN) sehingga petugas Puskesmas secara merata mendapatkan pelatihan dan pembinaan dalam hal persalinan normal..

Sehingga dengan adanya upaya-upaya tersebut, diharapkan Dinas Kesehatan dapat lebih meningkatkan kualitas SDM aparaturnya sekaligus mewujudkan pelayanan kesehatan prima di Kota Payakumbuh.



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ANDALAS PADANG

No. : 521/SP.X.FISIP, 2010

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa

A.N.: VANNY SAVITRI

BP. 06194026

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK UNIVERSITAS ANDALAS

Menimbang : 1. Bahwa sesuai dengan ketentuan Buku Pedoman 'E-III' Universitas Andalas, mahasiswa yang telah menyelesaikan program studinya diwajibkan menyusun/menulis karya ilmiah berupa skripsi.

Bahwa mahasiswa FISIP Universitas Andalas :

- a. Nama : VANNY SAVITRI
- b. No.BP. : 06194026
- c. Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Dalam menyelesaikan program studinya akan menyusun/menulis skripsi.

- 2. Bahwa untuk kelancaran penyusunan/penulisan skripsi mahasiswa tersebut perlu adanya bimbingan dan pembinaan yang intensif.
- 3. Berdasarkan sub a, b dan c, dipandang perlu menunjuk/mengangkat Dosen Pembimbing Skripsi dimaksud dengan surat keputusan.

Mengingat : 1. Undang-undang No.20 Tahun 2003;
2. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 1999;
3. Keputusan Mendikbud RI No.196/O/1995;
4. Keputusan Mendikbud RI No.155/U/1998;
5. Keputusan Dirjen Dikti No.38/DIKTI/Kep-2000;
6. Keputusan Rektor Univ Andalas No.1015/III/Unand-2004;
7. Keputusan Rektor Univ Andalas No.1090/XIV/A/UJ-2006;
8. Surat Pengesahan DIPA Unand No. 0191.0/023 04/III/2008 Tgl. 31 Desember 2007.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
- Pertama : Menunjuk/mengangkat staf pengajar tersebut dibawah ini :

Nama Dosen	Jabatan	Honor
Prof.Dr. Damsar, MA	Pembimbing I	Rp. 85.000,-
Kusdarini, S.IP, M.PA	Pembimbing II	Rp. 65.000,-

Penyusunan/penulisan skripsi mahasiswa FISIP Universitas Andalas.

- a. Nama : VANNY SAVITRI
- b. No.BP. : 06194026
- c. Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
- d. Judul Skripsi : Strategi Pemda dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur dalam rangka Mewujudkan Good Governance di Kota Payakumbuh (Studi Perda : BKD Kota Payakumbuh).

- Kedua : Diharapkan kepada Dosen Pembimbing dapat melakukan bimbingan dan pembinaan dalam menyusun/penulisan Skripsi, mahasiswa ini dengan sebaik-baiknya
- Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku semenjak langgal ditetapkan. Dengan ketentuan, akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Padang.

Pada Tanggal : 15 Januari, 2010

Tembusan :

- 1. Yth.Rektor Universitas Andalas
- 2. Ketua Jurusan di lingkungan FISIP Univ. Andalas
- 3. Subag. Keuangan FISIP Unand di Padang



Mrs. Vanny Savitri, MS

NIP. 196501061989011001



PEMERINTAH KOTA PAYAKUMBUH
KANTOR KESBANG POLITIK DAN LINMAS

Jl. Sri Rejeki No.5 Kel. Bulakan Balai Kandi Telp. (0752) 95713
Kota Payakumbuh

REKOMENDASI

Nomor. B.070/ 164 /KesbangPol/ VII /2010

**TENTANG
IZIN PENELITIAN DAN PENGAMBILAN DATA**

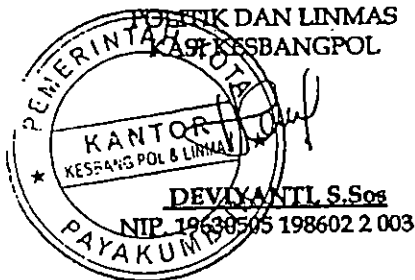
Berdasarkan Surat Permohonan dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas Nomor : 1302 / H. 16.09/PP-2010 tanggal 28 Juni 2010, tentang Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data, dengan ini kami Pemerintah Kota Payakumbuh memberi Izin Penelitian dan Pengambilan Data kepada :

N a m a : VANNY SAVITRI
Tempat/Tgl Lahir : Payakumbuh/15 Desember 1987
Pekerjaan : Mahasiswa
A l a m a t : Jln.Gatot Subroto no. 72 Kel. Ibu Payakumbuh
Kartu Identitas : KTP No. 0000012675/0000010226
Maksud/tujuan : Penelitian dan Pengambilan data untuk bahan Karya Tulis Ilmiah dengan Judul "Strategi Pemda dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kota Payakumbuh (Studi Pada : Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh)".
Lokasi Penelitian : 1. BKD Kota Payakumbuh
2. Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh
3. Asisten I dan Bag. Organisasi Sekretariat Daerah
4. Puskesmas Ibu Kota Payakumbuh
Waktu Penelitian : 2 Juli s/d 31 Agustus 2010
Anggota Penelitian :

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak boleh menyimpang dari kerangka serta tujuan penelitian dan pengambilan data.
2. Memberitahukan / melaporkan diri pada Pemerintah, Dinas / Kantor setempat dan menjelaskan atas kedatangannya serta menunjukkan surat - surat keterangan yang berhubungan dengan itu.
3. Mematuhi semua Peraturan yang berlaku dan menghormati Adat Istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
4. Mengirimkan laporan hasil pengambilan data sebanyak 1 (satu) exemplar pada Walikota Payakumbuh cq Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Linmas Kota Payakumbuh.
5. Apabila terjadi suatu penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang tersebut diatas maka surat keterangan / Rekomendasi ini akan dicabut kembali.

Payakumbuh, 2 Juli 2010
An. WALIKOTA PAYAKUMBUH
KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA
POLITIK DAN LINMAS
KANTOR KESBANGPOL



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Gubernur Sumatera Barat Cq. Kaban Kesbang Pol Linmas di Padang
2. Bapak Muspida Kota Payakumbuh di Payakumbuh
3. Bapak Sekda Kota Payakumbuh
4. Sdr. Camat Payakumbuh Barat
5. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas
6. Arslp.....



PEMERINTAH KOTA PAYAKUMBUH
DINAS KESEHATAN

Jln. Soekarno – Hatta No. 175 Telp/ Fax. (0752) 93930 Kode Pos 26265



Nomor : 2217 /Skr-Kepeg/VII/DKK-2010

Payakumbuh, 9 Juli 2010

Temp. : -

Perihal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth :

→ Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Andalas
di
Padang

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas tanggal 28 Juni 2010 Nomor :1302/H.16.09/PP-2010 perihal seperti pada pokok surat diatas, dengan ini kami memberi izin kepada :

Nama : Vanny Savitri.
Kartu Identitas : KTP.No.0000012675 / 0000010226.
Judul Skripsi : "Strategi Pemda dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kota Payakumbuh (Studi pada Badan Kepegawaian daerah Kota Payakumbuh)"

Untuk mengadakan penelitian di Dinas Kesehatan dan Puskesmas Ibh.

Demikianlah disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

a/n KEPALA



Mustofid, SKM.M.Kes

NIP. 19650826 198903 1 007

busan disampaikan kepada:

Pimpinan Puskesmas Ibh

Yang bersangkutan

Pertinggal

LEMBAR BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Henry Waluyo, SPM, Mkes
Alamat : Jl. Khatib Sulaiman, Pd. Karambil, Pylk
Pekerjaan : PNT
Jabatan : Kabid Kendali Program

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah diwawancarai oleh saudari Vanny Saviti (06194026) Mahasiswa Administrasi Negara, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas dalam penulisan skripsi yang berjudul “**Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM Aparatur di Kota Payakumbuh**”.

Demikianlah keterangan ini saya berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Payakumbuh,

Saya yang diwawancarai:


(Henry Waluyo, SPM, Mkes)

LEMBAR BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hj. Ruetra Haryani S.Si .
Alamat : Korp Taman mutiara
Pekerjaan : PNS
Jabatan : Kasir Kesga .

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah diwawancarai oleh saudara Vanny Saviti (06194026) Mahasiswa Administrasi Negara, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas dalam penulisan skripsi yang berjudul “**Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM Aparatur di Kota Payakumbuh**”.

Demikianlah keterangan ini saya berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Payakumbuh,

Saya yang diwawancarai:



(Ruetra Haryani).

LEMBAR BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : dr. Murniarni
Alamat : Payakumbuh
Pekerjaan : PUS.
Jabatan : Kepala Puskesmas.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah diwawancarai oleh saudara Vanny Saviti (06194026), Mahasiswa Administrasi Negara, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas dalam penulisan skripsi yang berjudul “**Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM Aparatur di Kota Payakumbuh**”.

Demikianlah keterangan ini saya berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Payakumbuh,

Saya yang diwawancarai:

(dr. Murniarni).

LEMBAR BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Hj. Jeniny Rosa .
Alamat :
Pekerjaan : PNS
Jabatan : Karubag Kepegawaian Dinas Kesehatan

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah diwawancarai oleh saudari Vanny Saviti (06194026) Mahasiswa Administrasi Negara, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas dalam penulisan skripsi yang berjudul “**Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM Aparatur di Kota Payakumbuh**”.

Demikianlah keterangan ini saya berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Payakumbuh,

Saya yang diwawancarai:


(Jeniny Rosa), -

LEMBAR BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Amelia

Alamat :

Pekerjaan : PNS

Jabatan : ~~Kasi Kesehatan Keluarga Dinas Kesehatan~~
Kasi Akreditasi dan Perizinan.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah diwawancarai oleh saudari Vanny Saviti (06194026) Mahasiswa Administrasi Negara, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas dalam penulisan skripsi yang berjudul “**Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM Aparatur di Kota Payakumbuh**”.

Demikianlah keterangan ini saya berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Payakumbuh,

Saya yang diwawancarai:


(Eka Amelia)

PEDOMAN WAWANCARA

Judul skripsi : Strategi pengembangan SDM aparatur dalam mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota payakumbuh.

Tujuan penelitian : Untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang dalam penelitian ini.

Informan kunci : Sekretaris BKD Kota Payakumbuh

Pertanyaan:

1. Bagaimana peran BKD kota Payakumbuh dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM aparatur khususnya SDM tenaga kesehatan di Kota Payakumbuh?
3. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur adalah dengan diklat dan tugas belajar. Apa dampak yang dirasakan setelah pemberian diklat terhadap individu dan instansinya?
4. Untuk mendukung pelaksanaan pengembangan SDM aparatur tentu saja diperlukan sarana dan prasaranan yang memadai. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana yang ada di BKD Kota Payakumbuh (khususnya dalam penyelenggaraan diklat) ?
5. Apa yang menjadi dasar dalam pengembangan SDM aparatur di Kota Payakumbuh? apa saja hal hal yang mendukung pengembangan SDM tersebut?
6. Apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pengembangan SDM aparatur di Kota Payakumbuh?

PEDOMAN WAWANCARA

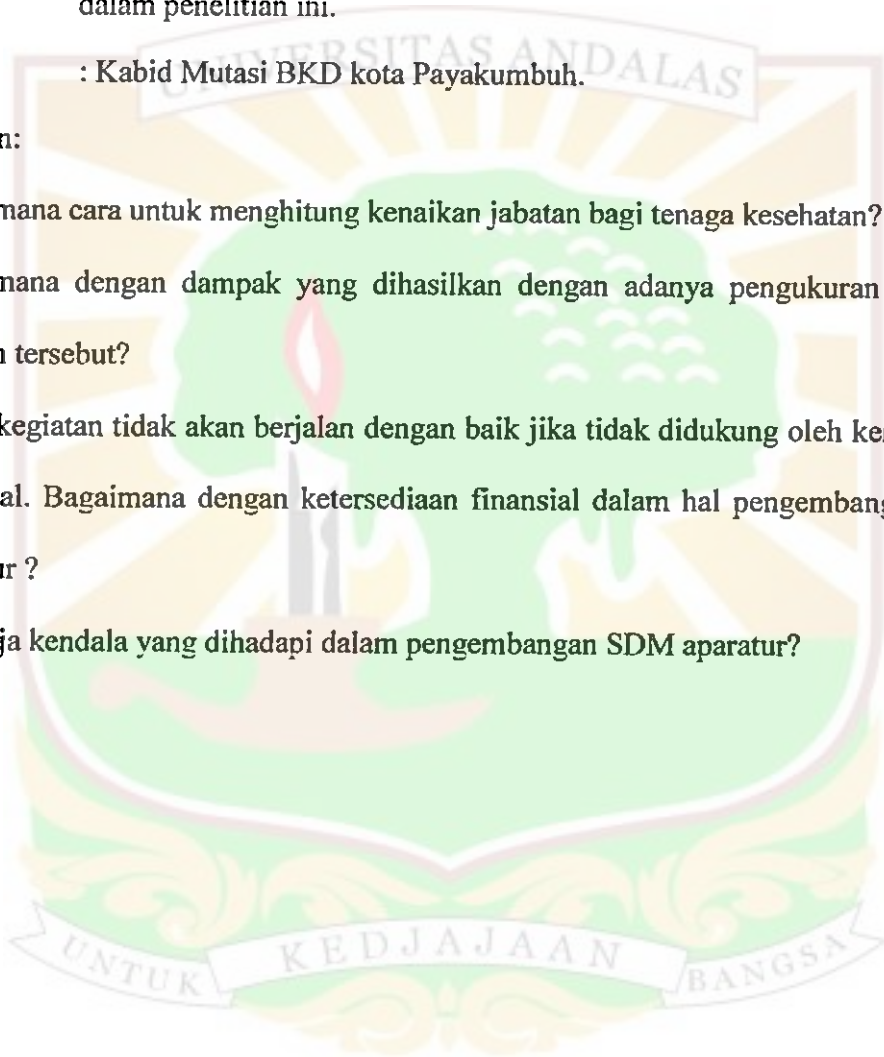
Judul skripsi : Strategi pengembangan SDM aparatur dalam mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota payakumbuh.

Tujuan penelitian : Untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang dalam penelitian ini.

Informan kunci : Kabid Mutasi BKD kota Payakumbuh.

Pertanyaan:

1. Bagaimana cara untuk menghitung kenaikan jabatan bagi tenaga kesehatan?
2. Bagaimana dengan dampak yang dihasilkan dengan adanya pengukuran kenaikan jabatan tersebut?
3. Suatu kegiatan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak didukung oleh kemampuan finansial. Bagaimana dengan ketersediaan finansial dalam hal pengembangan SDM aparatur ?
4. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengembangan SDM aparatur?



PEDOMAN WAWANCARA

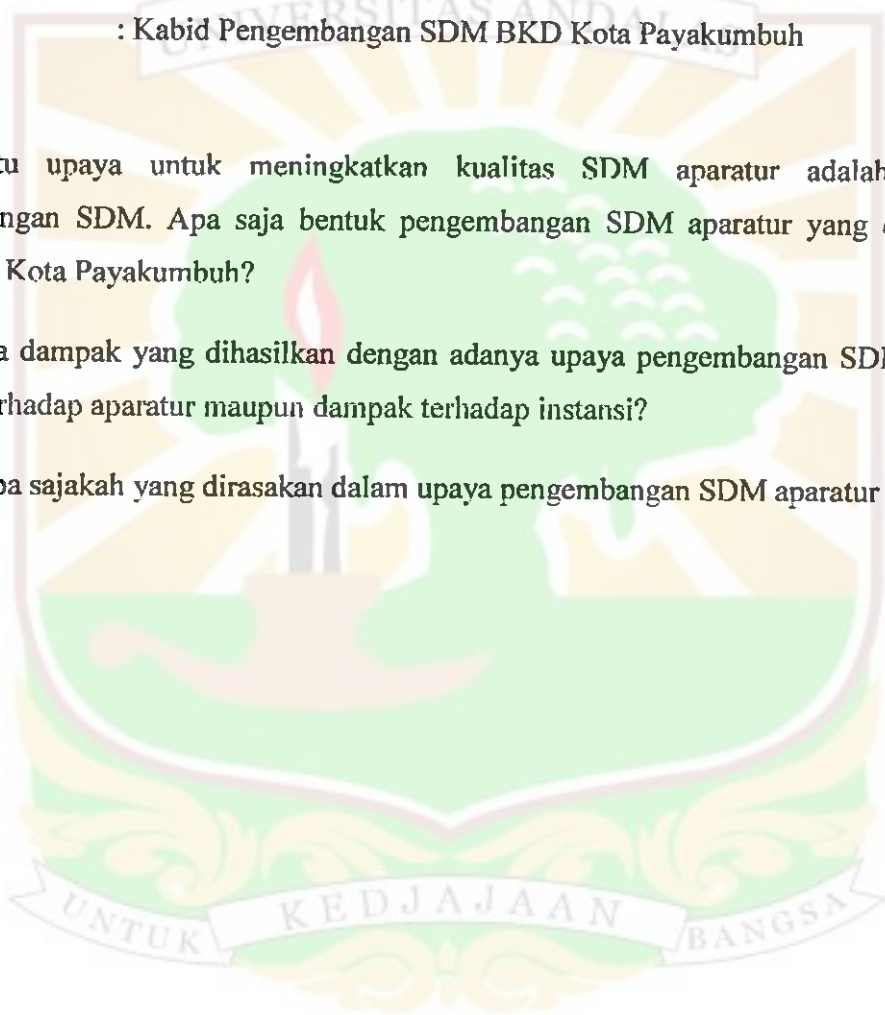
Judul skripsi : Strategi pengembangan SDM aparatur dalam mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota payakumbuh.

Tujuan penelitian : Untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang dalam penelitian ini.

Informan kunci : Kabid Pengembangan SDM BKD Kota Payakumbuh

Pertanyaan:

1. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur adalah dengan pengembangan SDM. Apa saja bentuk pengembangan SDM aparatur yang dilakukan oleh BKD Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana dampak yang dihasilkan dengan adanya upaya pengembangan SDM ? Baik dampak terhadap aparatur maupun dampak terhadap instansi?
3. Kendala apa sajakah yang dirasakan dalam upaya pengembangan SDM aparatur tersebut?



PEDOMAN WAWANCARA

Judul skripsi : Strategi pengembangan SDM aparatur dalam mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota payakumbuh.

Tujuan penelitian : Untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang dalam penelitian ini.

Informan kunci : Kabid Diklat BKD Kota Payakumbuh

Pertanyaan:

1. Upaya apa saja yang dilakukan dalam meingkatkan kualitas SDM aparatur di Kota Payakumbuh?
2. Dalam pelaksanaan diklat tentu saja diperlukan sarana dan prasarana yang memadai, terutama gedung tempat pelaksanaan diklat. Bagaimana kondisi gedung diklat yang dimiliki oleh Kota Payakumbuh pada saat ini?
3. Apa saja yang menjadi dasar pelaksanaan diklat terhadap aparatur di Kota Payakumbuh? apakah pelaksanaan tersebut telah sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan sebelumnya?
4. Apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan diklat ini?

PEDOMAN WAWANCARA

Judul skripsi : Strategi pengembangan SDM aparatur dalam mewujudkan pelayanan kesehatan di Kota payakumbuh.

Tujuan penelitian : Untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang dalam penelitian ini.

Informan kunci : Kepala Seksi Data dan Evaluasi Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh

Pertanyaan:

1. Dalam mewujudkan pelayanan kesehatan, tentu saja membutuhkan sarana dan prasaranan yang memadai terutama alat-alat medis. Menurut bapak, bagaimana ketersediaan dan kondisi alat-alat medis yang ada di Puskesmas Ibh pada saat ini?
2. Selanjutnya, bagaimana dengan gedung yang ditempati oleh Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh saat ini? Apakah sudah memadai?
3. Apa saja kendala yang dihadapi dalam perwujudan pelayanan kesehatan di Kota Payakumbuh?

PEDOMAN WAWANCARA

Judul skripsi : Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh .

Tujuan penelitian : untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang ada dalam penelitian ini

Informan kunci : Kabid Kendali Program Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh

Pertanyaan :

1. Apa saja program yang dilaksanakan oleh Bidang kendali Program Kesehatan dalam meningkatkan SDM yang ada disini?
2. Program pengembangan SDM apa saja yang dilaksanakan dalam pengembangan SDM?
3. Apakah bapak pernah mendapatkan tugas belajar yang diberikan oleh pemerintah?
4. Pelatihan apa saja yang pernah dilaksanakan oleh Bidang Kendali Program?
5. Apa dampak yang dirasakan setelah adanya program pelatihan tersebut?
6. Bagaimana dengan sarana dan prasarana yang ada di Dinas Kesehatan saat ini? Apakah sudah cukup memadai?
7. Apa kendala-kendala yang dirasakan dalam pelaksanaan kegiatan pada Dinas Kesehatan ?
8. Bagaimana upaya dalam pemberdayaan organisasi?

PEDOMAN WAWANCARA

Judul skripsi : Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh

Tujuan penelitian : untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang ada dalam penelitian ini

Informan kunci : Kabid Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh

Pertanyaan:

1. Apa-apa saja program yang dilaksanakan oleh oleh Bidang Kesehatan dalam meningkatkan dan mengembangkan SDM yang dimilikinya?
2. Tugas belajar apa saja yang telah didapatkan oleh SDM yang ada di Bidang Pelayanan Kesehatan?
3. Apa dampak yang dirasakan setelah dilaksanakannya pelatihan?
4. Apa kendala-kendala yang dirasakan dalam pelaksanaan setiap kegiatan?
5. Bagaimana dengan sarana dan prasarana yang dimiliki?
6. Apakah setiap kegiatan telah sesuai dengan SOP dan peraturan yang ada?

PEDOMAN WAWANCARA

Judul skripsi : Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh

Tujuan penelitian : untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang ada dalam penelitian ini

Informan kunci : Kasi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh

Pertanyaan:

1. Apa saja upaya-upaya serta program yang dilaksanakan oleh Bidang P2PL dalam peningkatan dan pengembangan SDM yang dimilikinya?
2. Bagaimana dampak yang dirasakan dalam pelaksanaan program-program tersebut?
3. Dampak terhadap individu? Dampak terhadap organisasi?
4. Apa masalah dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan?
5. Apakah setiap kegiatan telah sejalan dengan SOP?
6. Bagaimana dengan sarana dan prasarana yang dimiliki? Apakah sudah cukup memadai?
7. Bagaimana dengan jumlah SDM yang dimiliki saat ini? Apakah sudah cukup memenuhi kebutuhan?

PEDOMAN WAWANCARA

Judul skripsi : Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh

Tujuan penelitian : untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang ada dalam penelitian ini

Informan kunci : Kasubag Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh

Pertanyaan:

1. Berapa jumlah tenaga kesehatan yang dimiliki oleh Kota Payakumbuh pada saat ini?
2. Apakah jumlah yang ada pada saat ini dirasakan cukup untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat?
3. Apa saja kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas SDM ?
4. Apakah sarana dan prasarana dirasakan telah cukup memadai?
5. Bagaimana dampak yang dirasakan oleh aparatur setelah mendapatkan pelatihan dan pengembangan?
6. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan pada Dinas Kesehatan?
7. Apakah setiap kegiatan telah sesuai dengan SOP yang ada?

PEDOMAN WAWANCARA

Judul skripsi : Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh

Tujuan penelitian : untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang ada dalam penelitian ini

Informan kunci : Kasi Kesehatan Keluarga Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh

Pertanyaan:

1. Apa saja program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Bidang Kesehatan Keluarga dalam meningkatkan dan mengembangkan SDM yang dimiliki?
2. Pelatihan apa saja yang pernah dilaksanakan oleh Bidang kesehatan Keluarga?
3. Apa dampak yang dirasakan oleh individu maupun dampak yang dirasakan terhadap instansi sendiri setelah dilaksanakannya pelatihan?
4. Apa kendala yang dirasakan dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM?
5. Bagaimana dengan sarana dan prasarana serta alat-alat yang dimiliki oleh Dinas Kesehatan? Apakah sudah dapat menunjang kegiatan organisasi?

PEDOMAN WAWANCARA

Judul skripsi : Strategi Dinas Kesehatan dalam Pengembangan SDM di Kota Payakumbuh

Tujuan penelitian : untuk melengkapi data serta dapat menjawab masalah masalah yang ada dalam penelitian ini

Informan kunci : Staf P2PM Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh

Pertanyaan:

1. Apa saja pelatihan yang pernah didapatkan sejak berada di Dinas Kesehatan ini?
2. Bagaimana dengan tugas belajar? Apakah ibu/ Bapak pernah mendapatkannya?
3. Upaya pengembangan apa saja yang pernah didapatkan dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki?
4. Bagaimana dampak yang dirasakan setelah melaksanakan kegiatan pelatihan/ pengembangan?
5. Bagaimana pula dampak yang dapat dilihat terhadap Dinas Kesehatan sendiri?
6. Menurut anda, apakah sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Dinas Kesehatan saat ini sudah cukup menunjang kegiatan?
7. Apa saja kendala-kendala yang dirasakan dalam pelaksanaan setiap kegiatan dan program Dinas Kesehatan?



PEMERINTAH KOTA PAYAKUMBUH
KANTOR KESBANG POLITIK DAN LINMAS

Jl. Sri Rejeki No.5 Kel. Bulakan Balai Kandi Telp. (0752) 95713
Kota Payakumbuh

REKOMENDASI

Nomor. B.070/ 164 /KesbangPol/ VII /2010

**TENTANG
IZIN PENELITIAN DAN PENGAMBILAN DATA**

Berdasarkan Surat Permohonan dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas Nomor : 1302 / H. 16.09/PP-2010 tanggal 28 Juni 2010, tentang Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data, dengan ini kami Pemerintah Kota Payakumbuh memberi Izin Penelitian dan Pengambilan Data kepada :

Nama : VANNY SAVITRI
Tempat/Tgl Lahir : Payakumbuh/15 Desember 1987
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jln.Gatot Subroto no. 72 Kel. Ibu Payakumbuh
Kartu Identitas : KTP No. 0000012675/0000010226
Maksud/tujuan : Penelitian dan Pengambilan data untuk bahan Karya Tulis Ilmiah dengan Judul "Strategi Pemda dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kota Payakumbuh (Studi Pada : Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh)"
Lokasi Penelitian : 1. BKD Kota Payakumbuh
2. Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh
3. Asisten I dan Bag. Organisasi Sekretariat Daerah
4. Puskesmas Ibu Kota Payakumbuh
Waktu Penelitian : 2 Juli s/d 31 Agustus 2010
Anggota Penelitian : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak boleh menyimpang dari kerangka serta tujuan penelitian dan pengambilan data.
2. Memberitahukan / melaporkan diri pada Pemerintah, Dinas / Kantor setempat dan menjelaskan atas kedatangannya serta menunjukkan surat - surat keterangan yang berhubungan dengan itu.
3. Mematuhi semua Peraturan yang berlaku dan menghormati Adat Istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
4. Mengirimkan laporan hasil pengambilan data sebanyak 1 (satu) exemplar pada Walikota Payakumbuh cq Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Linmas Kota Payakumbuh.
5. Apabila terjadi suatu penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang tersebut diatas maka surat keterangan / Rekomendasi ini akan dicabut kembali.

Payakumbuh, 2 Juli 2010
An. WALIKOTA PAYAKUMBUH
KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA
POLITIK DAN LINMAS
KANTOR KESBANGPOL



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Gubernur Sumatera Barat Cq. Kaban Kesbang Pol Linmas di Padang
2. Bapak Muspida Kota Payakumbuh di Payakumbuh
3. Bapak Sekda Kota Payakumbuh
4. Sdr. Camat Payakumbuh Barat
5. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas
6. Arsip.....



PEMERINTAH KOTA PAYAKUMBUH
DINAS KESEHATAN

Jln. Soekarno – Hatta No. 175 Telp/ Fax. (0752) 93930 Kode Pos 26265



Nomor : 2117 /Skr-Kepeg/VII/DKK-2010

Payakumbuh, 9 Juli 2010

Temp. :-

Perihal : **Izin Penelitian dan Pengambilan Data**

Kepada Yth :

→ Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Andalas
di
Padang

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas tanggal 28 Juni 2010 Nomor :1302/H.16.09/PP-2010 perihal seperti pada pokok surat diatas, dengan ini kami memberi izin kepada :

Nama : Vanny Savitri.
Kartu Identitas : KTP.No.0000012675 / 0000010226.
Judul Skripsi : "Strategi Pemda dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kota Payakumbuh (Studi pada Badan Kepegawaian daerah Kota Payakumbuh)"

Untuk mengadakan penelitian di Dinas Kesehatan dan Puskesmas Ibh .

Demikianlah disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.



busan disampaikan kepada:
Pimpinan Puskesmas Ibh
Yang bersangkutan
Pertinggal

KEPALA
dr. Hj Merry Yuliesday, MARS
NIP. 19600715 198803 2 005
Gol. IV/c

Kelompok Jabatan Fungsional

Sekretaris
Yusfadodi, SKM, MKes
NIP. 19650826 198903 1 007
Gol. III/d

Bidang Yankes
dr. Munziarni
NIP. 19650827 199803 2 003
Gol. III/d

Bidang P2 dan PL
dr. Herijon, M.Kes
NIP. 19630524 200003 1 002
Gol. III/d

Bidang Kesga
dr. Hj. Yanti, MPH
NIP. 19691018 200003 2 003
Gol. III/d

Bidang Kendali Prog. Kes
Eladaswarman, SKM, MPPM
NIP. 19640813 198803 1 002
Gol. IV/a

Sub. Bag. Keu
Rusman, S.Sos
NIP. 19640625 198803 1 003
Gol. III/c

Sub Bag Umum
Farizal, M, S.Sos
NIP. 19590109 198111 1 001
Gol. III/d

Sub. Bag. Kepeg
Hj. Yenny Roza
NIP. 19580412 198210 2 0
Gol. III/c

Kasie RSU & Puskesmas

Kasie. Penyakit Tidak Menular

Kasie. Kes. Ibu & Anak

Seks. Perenc. Program
Henry Waluyo, SKM, M.Kes
NIP. 19750327 199903 1 005
Gol. III/d

Seks. Akreditasi & Perizinan
Eka Amelia, SKM
NIP. 19640424 198703 2 006
Gol. III/d

Seks. Pencegahan & Pemberantasan PM
Taufik Aryadi Piliang
NIP. 19650805 198712 1 002
Gol. III/b

Seks. Gizi
Chandra Fiyeni, SKM
NIP. 196504 198603 2 010
Gol. III/d

Seks. Pengendalian & Litbangkes
Septin Alrini, SKM
NIP. 19680912 198803 2 001
Gol. III/b

Seks. Farmasi & Kosalkes
Elza Roza
NIP. 19600817 198302 2 004
Gol. III/c

Seks. Penyehatan Lingk.
Hefi Suryani, SKM
NIP. 19640630 198703 2 005
Gol. III/d

Seks. Promkes PSMJPKM
Yunimar, SKM
NIP. 19640606 198703 2 004
Gol. III/c

Seks. Data & Evaluasi Prog Kesehatan
Beni Hendril, SKM, MPH
NIP. 19710301 199403 1 001
Gol. III/b

Kepala GFK
Rahma Yuli, S.Si, Apt
NIP. 19770902 200312 2 004
Gol. III/c

Plt. Ka Pusk. Ibu
dr. Matruzi
NIP. 19820316 200901 1 002
Gol. III/b

Ka. Pusk. Parit Rantang
dr. Ade Jusellina
NIP. 19740902 200604 2 015
Gol. III/b

Plt. Ka. Pusk. Lampas
dr. Dewi Ningsih (PTD)
NR.PTT. 031.004.0862

Ka. Pusk. Tarok
dr. Nela Fatma
NIP. 19791114 200701 2 004
Gol. III/b

Ka. Pusk. Air Tabit
dr. Eka Fitriani
NIP. 19760222 200604 2 011
Gol. III/b

Ka. Pusk. Tiakar
dr. Neti Hartati
NIP. 19750316 200604 2 009
Gol. III/c

Ka. Payolanssek
dr. Yessy
NIP. 19760330 200901 2 001
Gol. III/b

Ka. Pusk. Pdg Karamt
dr. Gustiarini
NIP. 19840816 200901 2 003
Gol. III/b

Ka. TU
Reno Lenggo Geni
NIP. 19560929 198303 2 005
Gol. III/b

Ka. TU
Arwindra, SKM
NIP. 19680420 198812 1 001
Gol. III/b

Ka. TU
Ardi Fahmi, SKM
NIP. 19781108 200501 2 006
Gol. III/b

Ka TU
Sapto Wardoyo
NIP. 19620507 198603 1 007
Gol. III/b

Ka. TU
Mulia Desni, S. Kep
NIP. 19741229 200501 2 006
Gol. III/b

Ka. TU
Rika Rakhmawati, SKM
NIP. 19820205 200501 2 003
Gol. III/b

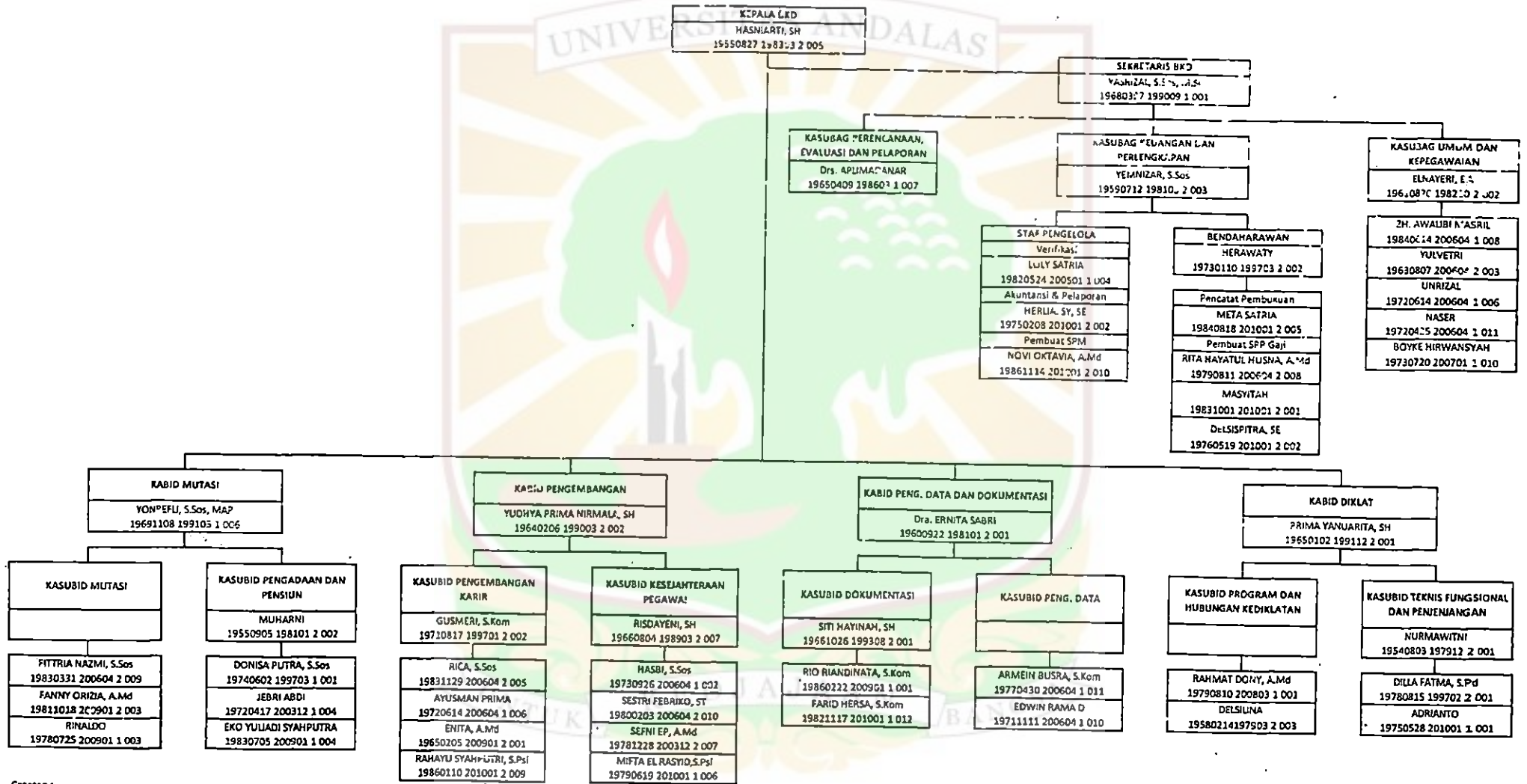
Ka. TU
Rini Sentia Dewi, SKM
NIP. 19820913 200501 2 005
Gol. III/b

KA. TU
Yuferdi, SKM
NIP. 19710225 199703 1 004
Gol. III/b

Ka. TU
Early Widya, SKM
NIP. 19740628 200501 2 0
Gol. III/b

STRUKTUR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Keadaan 14 Juli 2010



Catatan:

Eselon II : 1 Orang
 Eselon III : 5 Orang
 Eselon IV : 9 Orang
 Staf : 36 Orang
 JUMLAH : 51 Orang

PNS Stand By:

1. Amris NIP. 19590715 198103 1 006 (III/d) Hukuman Disiplin
 2. Erizal NIP. 19590101 198101 1 005 (III/b) kec. Ybs Sakit berat/Stroke

KEPALA
dr. MATRUZI

KASUBAG TATA USAHA
ARWINDRA, SKM

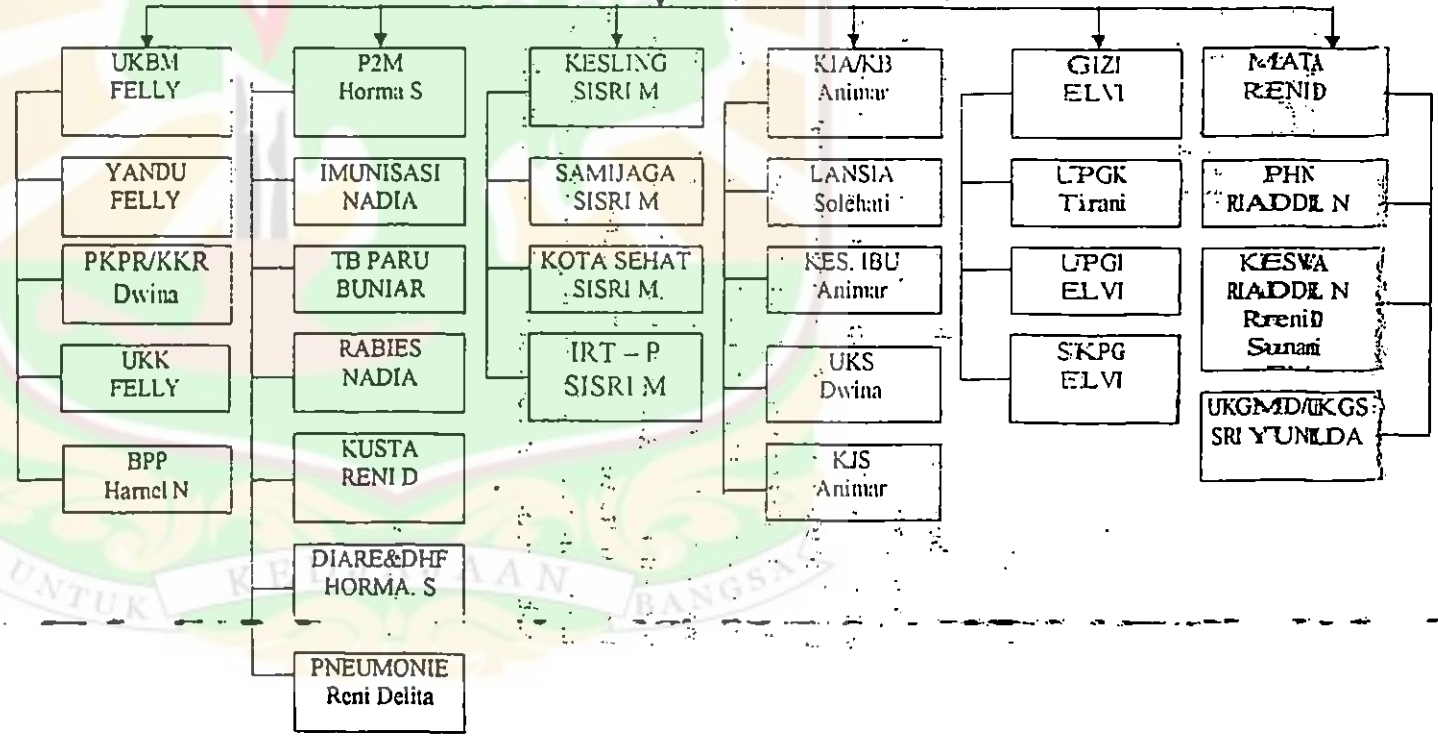
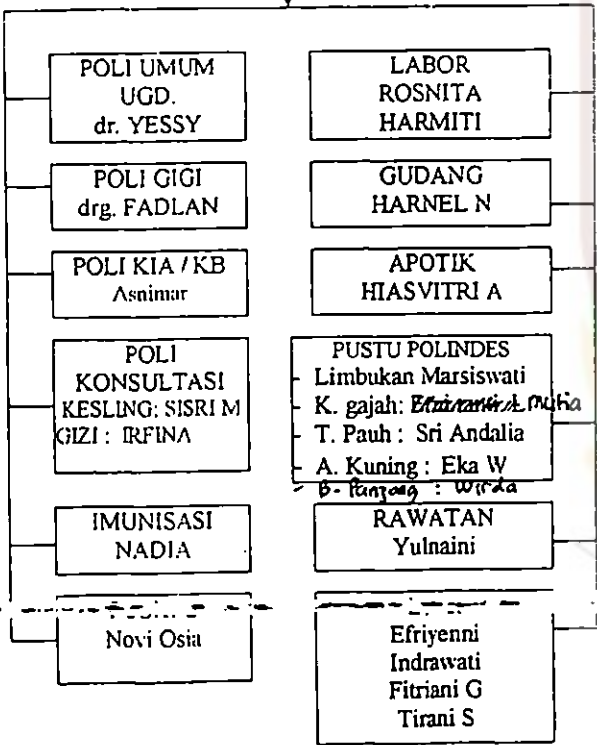
UMUM & KEPEG
Umum dan Kepeg Hias Vitri
Awal, Dewistasari:
Surat menyurat : Hamel N
Transportasi : Bemela

KEUANGAN
Penerima : ANIZA S
Pengeluaran : Riadil naim
Gakin : Sisri M

DATA & INFORMASI
FITRIANI, G

KOORDINATOR
YANKES
Dr. YESSY

KOORDINATOR
YANKESMAS
Arwindra, SKM





PERATURAN WALIKOTA PAYAKUMBUH

Nomor : 47 Tahun 2008



Disusun Oleh :

**BAGIAN ORGANISASI
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAYAKUMBUH**



PERATURAN WALIKOTA PAYAKUMBUH

Nomor : ...47... Tahun 2008

Tentang

TUGAS POKOK, FUNGSI DAN URAIAN TUGAS ESELON IV PADA DINAS KESEHATAN KOTA PAYAKUMBUH

WALIKOTA PAYAKUMBUH,

- Menimbang** :
- a. bahwa sehubungan dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh, dan dalam rangka meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di daerah secara berdaya guna dan berhasil guna ;
 - b. bahwa untuk mewujudkan maksud huruf a tersebut di atas, maka tugas pokok, fungsi serta uraian tugas Eselon IV pada Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh perlu ditetapkan dengan Peraturan Walikota.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil Di Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah jo. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 1970 tentang Pelaksanaan Pemerintahan Kotamadya Solok dan Kotamadya Payakumbuh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19) ;
 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55. Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) ;
 3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 3851) ;

4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana terakhir dirubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4378);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah;
10. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 03 Tahun 2008, tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Payakumbuh (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2008 Nomor 03);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA PAYAKUMBUH TENTANG TUGAS POKOK, FUNGSI SERTA URAIAN TUGAS ESELON IV DINAS KESEHATAN KOTA PAYAKUMBUH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Payakumbuh ;
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota Payakumbuh dan Perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Payakumbuh
4. Wakil Wali Kota adalah Wakil wali Kota Payakumbuh ;
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Payakumbuh ;
6. Dinas Kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh ;

BAB II
SUSUNAN ORGANISASI

Pasal 2

Susunan Organisasi :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris
 - a. Sub Bagian Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Umum dan Perlengkapan
3. Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat
 - a. Seksi Puskesmas dan Rumah Sakit
 - b. Seksi Akreditasi dan Perizinan
 - c. Seksi Makmin, Farmasi dan Kosalkes
4. Bidang P2P dan PL
 - a. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular
 - b. Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular.
 - c. Seksi Penyehatan Lingkungan.
5. Bidang Kesehatan Keluarga
 - a. Seksi Kesehatan Keluarga
 - b. Seksi Gizi
 - c. Seksi Promkes, PSM dan JPKM

6. Bidang Kendali Program Kesehatan
 - a. Seksi Perencanaan Program Kesehatan
 - b. Seksi Pengendalian dan Litbang Kesehatan
 - c. Seksi Data dan Evaluasi Program Kesehatan
7. Kelompok Jabatan Fungsional

BAB III
TUGAS POKO, FUNGSI DAN URALAN TUGAS

Bagian Pertama

Kepala Dinas

Paragraf 1

Tugas Pokok

Pasal 3

Kepala Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan tugas-tugas pembantuan di bidang Kesehatan.

Paragraf 2

Fungsi

Pasal 4

Untuk menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Dinas sebagaimana dimaksud Pasal 3 mempunyai fungsi :

- a. Pembinaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat
- b. Pengelolaan/penyelenggaraan jaminan pemeliharaan kesehatan
- c. Penyelenggaraan jaminan pemeliharaan kesehatan nasional (Tugas Pembantuan)
- d. Penyediaan dan pengelolaan obat pelayanan kesehatan dasar, alat kesehatan, reagensia dan vaksin
- e. Penyelenggaraan peningkatan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- f. Penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat melalui UKBM (Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat).
- g. Pelayanan teknis manajemen kesehatan dan administrasi kepada semua unsur dan bidang di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh.
- h. Perencanaan program jangka pendek, menengah dan jangka panjang untuk semua unsur dan bidang di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh.
- i. Pengkoordinasian perencanaan, penyelenggaraan, pengendalian dan pengawasan tugas-tugas Sekretariat dan Bidang dengan prinsip-prinsip pelayanan prima yang terhindar dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Bagian Kedua
Sekretaris
Tugas Pokok dan Fungsi
Paragraf 1
Tugas Pokok
Pasal 5

Sekretaris mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan teknis administrasi dan ketatausahaan pada satuan organisasi dalam lingkungan Dinas Kesehatan.

Paragraf 2
Fungsi
Pasal 6

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Pasal 5 di atas, Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengkoordinasian tugas kedinasan dengan Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat, Bidang P2P dan PL, Bidang Kesehatan Keluarga dan Bidang Kendali Program Kesehatan.
- b. Penyelenggaraan tugas ketatausahaan dinas yang meliputi administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, serta administrasi umum dan perlengkapan.
- c. Pengkoordinasian penyusunan program kerja dinas.
- d. Pengkoordinasian penyusunan evaluasi kinerja dan pelaporan tugas-tugas dinas.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Sekretariat dibantu oleh Sub Bagian Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Umum dan perlengkapan.

Paragraf 3
Sub Bagian Kepegawaian
Pasal 7

- 1). Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kepegawaian dinas, meliputi bezetting, formasi, kenaikan pangkat, registrasi, akreditasi dan sertifikasi kepegawaian, kenaikan gaji berkala, kesejahteraan pegawai dan menyelenggarakan daftar hadir.
- 2). Uraian Tugas Sub Bagian Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Sub Bagian Kepegawaian sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan urusan kepegawaian serta menyiapkan bahan untuk penyelesaian masalah.
 - c. Menyusun bezetting pegawai dan formasi pegawai dinas.

- d. Menyelenggarakan administrasi kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala.
- e. Menyelenggarakan administrasi kesehatan, pelatihan, tugas belajar dan kesehatan formal lainnya untuk peningkatan SDM pegawai.
- f. Menyiapkan administrasi cuti pegawai
- g. Menyelenggarakan, menghimpun dan menyusun laporan daftar hadir pegawai.
- h. Menyelenggarakan permintaan Kartu Pegawai, Karis/Karsu dan Kartu Taspen.
- i. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, organisasi dan tata laksana dinas, serta menyusun dan menyampaikan laporan evaluasi.
- j. Melakukan registrasi, akreditasi, sertifikasi tenaga kesehatan tertentu sesuai aturan dan perundangan.
- k. Menyusun bahan usulan untuk memperoleh tanda penghargaan pegawai.
- l. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas
- m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Paragraf 4
Sub Bagian Keuangan
Pasal 8

- 1). Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penatausahaan keuangan dinas yang meliputi penyusunan rencana kerja anggaran, melakukan monitoring pelaksanaan anggaran, pendapatan dan pengeluaran, verifikasi, pertanggungjawaban keuangan, akuntansi dan pelaporan.
- 2). Uraian Tugas Sub Bagian Keuangan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Sub Bagian Keuangan sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Sub Bagian Keuangan serta menyiapkan bahan untuk penyelesaian masalah.
 - c. Menyusun program kerja dan anggaran berbasis kinerja Sub Bagian Keuangan dengan berpedoman kepada Renstra Dinas Kesehatan.
 - d. Memfasilitasi, mengkoordinasikan dan menyiapkan bahan penyusunan anggaran pendapatan dan pengeluaran satuan kerja.
 - e. Menyusun petunjuk pelaksanaan anggaran di lingkungan Dinas Kesehatan.
 - f. Menyelenggarakan pembuatan daftar gaji, honor, tunjangan, uang lembur, biaya perjalanan dinas dan kesejahteraan pegawai.

- g. Mengkoordinasikan dan melakukan monitoring pelaksanaan anggaran pendapatan dan pengeluaran satuan kerja.
- h. Menyelenggarakan verifikasi, pertanggung jawaban keuangan, akuntansi dan pelaporan.
- i. Menyiapkan bahan serta memberikan pelayanan dalam rangka pemeriksaan keuangan.
- j. Membantu meneliti laporan SPJ bendahara di lingkungan ketatausahaan.
- k. Melaksanakan pembinaan terhadap bendahara penerima dan pengeluaran serta personil pengelolaan keuangan di lingkungan dinas.
- l. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas
- m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

UNIVERSITAS ANDALAS

Paragraf 5

Sub Bagian Umum dan Perlengkapan

Pasal 9

- 1). Sub Bagian Umum dan Perlengkapan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan surat menyurat dinas, mengadakan dan mendistribusikan alat-alat tulis, peralatan dan perlengkapan serta melaksanakan inventarisasi, pemeliharaan serta menyelenggarakan pelaporan, peralatan dan perlengkapan dinas.
- 2). Uraian Tugas Sub Bagian Umum dan Perlengkapan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Sub Bagian Umum dan Perlengkapan sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Sub Bagian Umum dan Perlengkapan serta menyiapkan bahan sebagai langkah-langkah pemecahan masalah.
 - c. Menyusun rencana kerja, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok Sub Bagian Umum dan Perlengkapan dengan berpedoman kepada Renstra Dinas Kesehatan.
 - d. Menyelenggarakan surat menyurat termasuk surat menyurat perjalanan dinas, protokoler dan kearsipan.
 - e. Menyelenggarakan pengadaan, pendistribusian dan inventarisasi kantor serta laporan mutasi barang dan perlengkapan kantor.
 - f. Mengatur pendistribusian alat tulis kantor, pendistribusian dan penggunaan inventaris kantor serta mengusulkan penghapusan dan pelelangan barang di lingkungan Dinas Kesehatan.
 - g. Mengadakan dan menyelenggarakan perpustakaan dinas.

- h. Menjaga dan memelihara ketertiban, kebersihan, keamanan dan kemudahan serta kenyamanan kantor.
- i. Menyiapkan bahan serta memberikan pelayanan dalam rangka pemeriksaan penyelenggaraan barang dan perlengkapan kantor.
- j. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagian Ketiga

Bidang Kendali Program Kesehatan

Tugas Pokok dan Fungsi

Paragraf 1

Tugas Pokok

Pasal 10

Bidang Kendali Program mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis bidang pelayanan kesehatan masyarakat, bidang P2P dan PL serta Bidang Kesehatan Keluarga dan melaksanakan pengendalian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja dinas.

Paragraf 2

Fungsi

Pasal 11

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Pasal 10 di atas, Bidang Kendali Program Kesehatan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggara penyusunan program kerja dinas.
- b. Penyelenggara penyusunan perencanaan teknis bidang pelayanan kesehatan masyarakat, bidang P2P dan PL serta Bidang Kesehatan Keluarga.
- c. Pemanfaatan dan pendayagunaan tenaga kesehatan.
- d. Penelitian dan pengembangan kesehatan.
- e. Pelaksana pengendalian dan evaluasi program kerja.
- a. Penyusun laporan pelaksanaan program kerja dan Evaluasi Kinerja satuan kerja.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Kendali Program Kesehatan dibantu oleh Seksi :

Paragraf 3

Seksi Perencanaan Program Kesehatan

Pasal 12

- (1) Seksi Perencanaan Program Kesehatan mempunyai tugas pokok merumuskan, melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan program kerja dinas, serta mengkoordinasikan pelaksanaan asistensi perencanaan teknis.
- (2) Uraian Tugas Seksi Perencanaan Program sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah sebagai berikut :
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Perencanaan Program Kesehatan sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Seksi Perencanaan Program Kesehatan serta menyiapkan bahan untuk langkah-langkah pemecahan masalahnya.
 - c. Menyusun rencana kerja, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok Seksi Perencanaan Program dengan berpedoman kepada Renstra Dinas Kesehatan.
 - d. Menyusun program kerja lima tahunan (Renstra) SKPD, Rencana Kerja Tahunan (Renja SKPD), Rencana Kinerja Anggaran (RKA) SKPD, menetapkan Indikator Kinerja Kunci SKPD.
 - e. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan tenaga kesehatan.
 - f. Menyusun rencana usulan penetapan pembiayaan kesehatan.
 - g. Membuat proyeksi perkembangan di bidang kesehatan.
 - h. Mengusulkan pengelolaan kegiatan.
 - i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
 - j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Paragraf 4

Seksi Pengendalian dan Litbang Kesehatan

Pasal 13

- (1) Seksi Pengendalian dan Litbang Kesehatan mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi penyelenggaraan, pengendalian, penelitian dan pengembangan di bidang kesehatan.
- (2) Uraian Tugas Seksi Pengendalian dan Litbang Kesehatan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah sebagai berikut:

- d. Menyusun laporan pelaksanaan program tahunan (LAKIP SKPD), mempersiapkan bahan Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ) Walikota dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD).
- e. Mengumpulkan, menghimpun, mengkoordinasikan dan membuat bahan laporan kegiatan berkala, kemajuan pelaksanaan kegiatan dan laporan lain yang bersifat insidental.
- f. Menyusun instrumen monitor pelaksanaan rencana dan program.
- g. Menyusun dan menyelenggarakan sistem informasi kesehatan.
- h. Menyajikan data kesehatan serta pelaksanaan kegiatan Dinas Kesehatan.
- i. Memonitor, mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat, P2P dan PL serta kesehatan keluarga yang bersumber dari Pusat (APBN) dan lainnya.
- j. Membuat laporan data dan informasi hasil monitoring dan evaluasi.
- k. Mengumpulkan, menyusun, meneliti, mengolah, mengkoordinasikan dan menyajikan laporan dari masing-masing bidang, sekretaris dan UPTD.
- l. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagian Keempat
Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat
Tugas Pokok dan Fungsi
Paragraf 1
Tugas Pokok
Pasal 15

Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat.

Paragraf 2
Fungsi
Pasal 16

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 di atas, Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan pelayanan Kesehatan Masyarakat, melalui pemantapan pelayanan Rumah Sakit dan Puskesmas.
- b. Pelaksanaan Registrasi, akreditasi, sertifikasi sarana kesehatan sesuai peraturan perundang-undangan serta pemberian rekomendasi izin sarana kesehatan.

- c. Pemberian izin sarana kesehatan meliputi rumah sakit pemerintah Kelas C, Kelas D, rumah sakit swasta yang setara, praktik berkelompok, klinik umum/spesialis, rumah bersalin, klinik dokter keluarga/dokter gigi keluarga, kedokteran komplementer, dan pengobatan tradisional, serta sarana penunjang yang setara.
- d. Penyediaan dan pengelolaan obat pelayanan kesehatan dasar, alat kesehatan, reagensia dan vaksin.
- e. Pelaksanaan sertifikasi alat-alat kesehatan
- f. Pengawasan dan Pemeriksaan sediaan farmasi, sarana produksi, serta makanan dan minuman produksi rumah tangga.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat dibantu oleh :

UNIVERSITAS ANDALAS

Paragraf 3

Seksi Puskesmas dan Rumah Sakit

Pasal 17

- (1) Seksi Puskesmas dan Rumah Sakit mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan kegiatan rumah sakit dan Puskesmas. Guna pengembangan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan .
- (2) Uraian Tugas Seksi Puskesmas dan Rumah Sakit sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) adalah sebagai berikut :
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Puskesmas dan Rumah Sakit sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Puskesmas dan Rumah Sakit serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalahnya.
 - c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok Seksi Puskesmas dan Rumah Sakit dengan berpedoman kepada Renstra Dinas Kesehatan.
 - d. Pengelolaan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan skala sekunder kota.
 - e. Mengumpulkan data dan bahan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan dasar, kesehatan khusus gizi, mulut, mata, tenggorakan hidung telinga dan jiwa.
 - f. Menyiapkan pedoman dan petunjuk di bidang Puskesmas dan Rumah Sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - g. Melaksanakan operasional penanggulangan masalah kesehatan akibat bencana dan wabah.
 - h. Menyiapkan bahan pedoman standarisasi sarana kesehatan khusus sesuai dengan kebutuhan.

- i. Merencanakan kegiatan program yang di sesuaikan dengan Kebijakan Nasional dan Daerah.
- j. Melakukan pembinaan, bimbingan dan pengendalian program serta mengadakan koordinasi lintas program dan lintas sektoral.
- k. Mengumpulkan dan mengolah bahan laporan dari Puskesmas, Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Swasta.
- l. Memonitor usaha peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas, Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Swasta.
- m. Menyusun lapcran pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Paragraf 4

Seksi Akreditasi dan Perizinan

Pasal 18

- (1) Seksi Akreditasi dan Perizinan mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan kebijakan tentang pengaturan registrasi, perizinan dan akreditasi serta sarana pelayanan kesehatan serta pelaksanaan bimbingan teknis.
- (2) Uraian tugas Seksi Akreditasi dan Perizinan sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah :
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Akreditasi dan Perizinan sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Seksi Akreditasi dan Perizinan serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalahnya.
 - c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok Seksi Akreditasi dan Perizinan dengan berpedoman kepada Renstra Dinas Pendidikan
 - d. Mengumpulkan data dan bahan pengaturan registrasi, perizinan dan akreditasi serta sarana pelayanan kesehatan dan bimbingan teknis.
 - e. Menyiapkan bahan yang standar dalam pengaturan perizinan, registrasi dan akreditasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - f. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi perizinan, registrasi akreditasi.
 - g. Melakukan analisa dan penilaian terhadap proses registrasi, perizinan dan akreditasi.

- h. Menyiapkan bahan rekomendasi terhadap proses pemberian perizinan, registrasi dan akreditasi.
- i. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- j. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan permasalahannya

Paragraf 5

Seksi Makmin, Farmasi dan Kosalkes

Pasal 19

- (1) Seksi Makmin, Farmasi dan Kosalkes mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi terhadap produk makanan minuman, serta melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap usaha makmin dan kosalkes.
- (2) Uraian tugas Seksi Makanan, Minuman, Farmasi dan Kosalkes sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis data, informasi serta bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Makanan, Minuman, Farmasi dan Kosmetik alat kesehatan sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Seksi Makanan, Minuman, Farmasi dan Kosalkes serta menyiapkan bahan untuk langkah-langkah pemecahan masalah.
 - c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok Seksi Makanan, Minuman, Farmasi dan Kosalkes dengan berpedoman pada Renstra Dinas Kesehatan.
 - d. Mengumpulkan data dan bahan serta merekap hasil laporan Puskesmas terhadap pemeliharaan obat, narkotika dan psikoterapi.
 - e. Menyiapkan pedoman dan petunjuk teknis penyeleksian terhadap obat-obatan serta alat-alat kesehatan/medis.
 - f. Melaksanakan pembinaan dan bimbingan teknis Puskesmas se Kota Payakumbuh.
 - g. Melaksanakan penyuluhan terhadap obat-obatan dan alat kesehatan/medis kepada masyarakat.
 - h. Melaksanakan pembinaan kepada Apotik, Ruko Obat, Ruko Jamu, Toko Kosmetik dan Salon, kerjasama dengan lintas sektora terkait serta badan POM.
 - i. Meyusun petunjuk dan pedoman pelaksanaan operasional obat-obatan kesehatan/medis.
 - j. Membuat/memberikan rekomendasi izin operasional Apotik, Toko Obat, Toko Jamu, Toko Kosmetik dan Salon Kecantikan dan kerjasama dengan unit terkait.

- k. Mengadakan penyuluhan kepada anak sekolah dan masyarakat tentang narkoba atau penyalahgunaan obat-obatan terlarang.
- l. Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan peredaran obat-obatan dan alat-alat kesehatan/medis di pasaran bebas.
- m. Mengumpulkan data dan bahan terhadap kegiatan usaha makanan dan minuman atau industri rumah tangga pangan.
- n. Menyiapkan data dan bahan serta mengadakan penyuluhan terhadap industri rumah tangga pangan dan juga memberikan sertifikasi industri rumah tangga pangan.
- o. Menyiapkan bahan pemeriksaan, pembinaan/bimbingan dan pengawasan terhadap industri rumah tangga pangan dan toko makanan minuman.
- p. Melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap kegiatan industri rumah tangga pangan dan toko makanan dan minuman.
- q. Melakukan sampling terhadap makanan dan minuman untuk diperiksa di balai POM Padang.
- r. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- s. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagian Kelima

Bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit, dan Penyehatan Lingkungan (P2P dan PL)

Tugas Pokok Dan Fungsi

Paragraf 1

Tugas Pokok

Pasal 20

Bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit, dan Penyehatan Lingkungan mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis pencegahan dan pemberantasan penyakit menular dan tidak menular serta penyehatan lingkungan.

Paragraf 2

Fungsi

Pasal 21

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Pasal 20, Bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pembinaan dan evaluasi pelaksanaan usaha-usaha pencegahan, pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan.

- b. Pengkoordinasian usaha peningkatan pencegahan, pemberantasan penyakit menular, imuniasi, dan surveylance epidemiologi, penyelidikan kejadian luar biasa.
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan kesehatan haji.
- d. Pengkoordinasian penyakit tidak menular serta akibat-akibatnya.
- e. Pengkoordinasian peningkatan kesehatan lingkungan masyarakat.
- f. Pengadaan supervisi, bimbingan teknis pelaksanaan pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan dan pemukiman.
- g. Penyelidikan, penelitian terhadap penyakit menular yang bersumber dari binatang dan menular langsung.
- h. Pelaksanaan pengaturan pencegahan dan penanggulangan penyakit menular dan penyakit tidak menular dan penyehatan lingkungan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit, dan Penyehatan Lingkungan dibantu oleh :

Paragraf 3

Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular

Pasal 22

- (1) Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan pencegahan dan pemberantasan penyakit tidak menular, penyebarluasan informasi dan pelatihan pemberantasan penyakit tidak menular.
- (2) Uraian tugas Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalahnya.
 - c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dengan berpedoman kepada Renstra Dinas Kesehatan.
 - d. Membuat konsep pelaksanaan kegiatan tata cara pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular sesuai dengan petunjuk yang ada.
 - e. Melaksanakan pembuatan perencanaan tentang program dan kegiatan pengendalian dan pencegahan penyakit tidak menular.

- f. Melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan pengendalian dan pencegahan penyakit tidak menular.
- g. Melaksanakan kegiatan penyuluhan program kepada masyarakat tentang pengendalian dan pencegahan penyakit tidak menular
- h. Melaksanakan pembenahan perencanaan tentang program pengendalian dan pencegahan penyakit tidak menular.
- i. Melaksanakan koordinasi lintas program dan lintas sektoral dalam pelaksanaan kegiatan pengendalian dan pencegahan penyakit tidak menular
- j. Melaksanakan kegiatan bimbingan dan superlasi program kepada Puskesmas tentang pencegahan penyakit tidak menular dan pemberantasan penyakit tidak menular.
- k. Menyusun laporan kegiatan sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Paragraf 3

Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular

Pasal 23

- (1) Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, penyebarluasan informasi dan pelatihan pemberantasan penyakit tidak menular.
- (2) Uraian tugas Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalahnya.
 - c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular dengan berpedoman kepada Renstra Dinas Kesehatan.
 - d. Membuat konsep pelaksanaan kegiatan tata cara pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, baik yang berasal dari hewan maupun yang menular secara langsung.
 - e. Melaksanakan pembuatan perencanaan tentang program dan kegiatan pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, baik yang berasal dari hewan maupun yang menular secara langsung.

- f. Melaksanakan kegiatan bimbingan dan superlasi program kepada Puskesmas tentang pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, baik yang berasal dari hewan maupun yang menular secara langsung.
- g. Melaksanakan pembenahan perencanaan tentang program pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, baik yang berasal dari hewan maupun yang menular secara langsung.
- h. Melaksanakan koordinasi kegiatan imunisasi guna pencegahan penyakit yang dapat dicegah dengan Imunisasi (PD3I).
- i. Melaksanakan kegiatan surveylance epidemiologi, penyelidikan kejadian luar biasa.
- j. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan Haji.
- k. Melaksanakan koordinasi lintas program dan lintas sektoral dalam pelaksanaan kegiatan pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, baik yang berasal dari hewan maupun yang menular secara langsung.
- l. Melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi pencegahan penyakit menular, pemberantasan penyakit menular.
- m. Melaksanakan kegiatan penyuluhan kepada masyarakat tentang pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, baik yang berasal dari hewan maupun yang menular secara langsung.
- n. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sebagai baban pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Paragraf 4

Seksi Penyehatan Lingkungan

Pasal 24

- (1) Seksi Penyehatan Lingkungan mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan penyehatan lingkungan, Usaha Kesehatan Sekolah melakukan bimbingan, pelatihan dan penyebarluasan informasi penyehatan lingkungan kepada masyarakat.
- (2) Uraian tugas Seksi Penyehatan Lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis data, informasi serta bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Penyehatan Lingkungan sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Seksi Penyehatan Lingkungan serta menyiapkan bahan untuk langkah-langkah pemecahan masalah.

- c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok Seksi Penyehatan Lingkungan dengan berpedoman pada Renstra Dinas Kesehatan.
- d. Membuat konsep pelaksanaan kegiatan penyehatan lingkungan, dan membuat perencanaan program dan kegiatan penyehatan lingkungan.
- e. Melaksanakan penyehatan lingkungan sekolah dalam kegiatan usaha Kesehatan Sekolah.
- f. Penyelenggaraan pencegahan dan pencemaran lingkungan.
- g. Melaksanakan kegiatan bimbingan, pelatihan dan penyebarluasan informasi penyehatan lingkungan kepada masyarakat.
- h. Melaksanakan pembenahan penyehatan lingkungan dan melaksanakan koordinasi lintas program dan lintas sektoral dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyehatan lingkungan
- i. Melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi penyehatan lingkungan
- j. Melaksanakan kegiatan pembinaan dan penyuluhan kepada masyarakat tentang penyehatan lingkungan
- k. Menyusun laporan kegiatan sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagian keenam
Bidang Kesehatan Keluarga
Tugas Pokok dan fungsi
Paragraf 1
Tugas Pokok
Pasal 25

Bidang Kesehatan Keluarga mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan usaha kesehatan ibu, anak, remaja, Lansia, peningkatan gizi masyarakat, promosi kesehatan dan peningkatan peran serta Masyarakat (PSM) melalui UKBM serta peningkatan Jaminan kesehatan Masyarakat (JPKM).

Paragraf 2
Fungsi
Pasal 26

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Pasal 25, Bidang Kesehatan Keluarga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pembinaan usaha kesehatan ibu dan anak melalui Puskesmas, Rumah Sakit dan Unit-unit pelayanan kesehatan lainnya.

- b. Pembinaan kesehatan ibu dan balita, kesehatan reproduksi, keluarga berencana, kesehatan anak sekolah, remaja serta rehabilitasi dan kesehatan usia lanjut
 - c. Penyelenggaraan surveillance gizi buruk, penanggulangan gizi buruk, perbaikan gizi keluarga dan masyarakat.
 - d. Pelaksanaan Promosi kesehatan, peningkatan peran serta Masyarakat (PSM) serta peningkatan pelaksanaan Jaminan Kesehatan Masyarakat (JKM).
 - e. Pelaksanaan pemantapan UKBM (Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat).
- Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Bidang Kesehatan Keluarga dibantu oleh :

Paragraf 3

Seksi Kesehatan Keluarga

Pasal 27

- 1) Seksi Kesehatan Keluarga mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan program kesehatan ibu, anak dan balita, kesehatan reproduksi, keluarga berencana, remaja dan kesehatan usia lanjut
- 2) Uraian tugas seksi kesehatan keluarga sebagaimana di maksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data, informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan seksi kesehatan keluarga sebagai pedoman dan landasana kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan seksi kesehatan keluarga serta, menyiapkan bahan untuk langkah-langkah pemecahan masalah.
 - c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok seksi kesehatan keluarga berpedoman kepada renstra Dinas Kesehatan.
 - d. Mengumpulkan data dan bahan serta menganalisa laporan kegiatan program secara periodik tentang kesehatan ibu anak dan balita, kesehatan reproduksi, keluarga berencana, kesehatan anak usia sekolah, remaja serta rehabilitasi dan kesehatan usia lanjut.
 - e. Mengadakan dan melaksanakan koordinasi lintas program serta lintas sektoral dengan unit kerja dalam pelaksanaan kegiatan.
 - f. Menyiapkan bahan pedoman standar pelayanan kesehatan Ibu, Balita dan anak, kesehatan reproduksi, kesehatan anak sekolah, dan kesehatan usia lanjut.
 - g. Membuat laporan kegiatan sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas
 - h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugasnya.

Paragraf 4

Seksi Gizi

Pasal 28

- 1) Seksi Gizi mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan program perbaikan gizi, pengembangan program gizi dan panduan nilai program gizi.
- 2) Uraian tugas Seksi Gizi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan pedoman petunjuk teknis, data, informasi serta bahan lainnya yang berhubungan dengan seksi gizi sebagai pedoman dan landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan seksi gizi serta menyiapkan bahan untuk langkah-langkah pemecahan masalah.
 - c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok seksi gizi, berpedoman kepada Rentro Dinas kesehatan
 - d. Mengumpulkan data dan bahan tentang gizi, sarana KIE (komunikasi Informasi dan Edukasi) gizi, pelatihan program gizi dan panduan materi program gizi.
 - e. Menyiapkan bahan yang standar dan aturan penanganan gizi, standar mutu gizi, produk pabrik, organisasi, program perorangan dan masyarakat
 - f. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam pelaksanaan kegiatan peningkatan gizi.
 - g. Menyiapkan bahan bimbingan teknis standar dan pedoman kegiatan program gizi.
 - h. Menyiapkan bahan sertifikasi pelaksanaan penanggulangan dan pelayanan gizi.
 - i. Mengadakan koordinasi program gizi lintas sektoral, organisasi profesi lembaga pendidik dan lembaga sosial masyarakat.
 - j. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengendalian kegiatan penanggulangan masalah pangan serta gizi.
 - k. Memonitor, memantau serta mengevaluasi penanggulangan masalah pangan dan gizi.
 - l. Membuat laporan kegiatan sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
 - m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Paragraf 5

Seksi Promkes, PSM dan JPKM

Pasal 29

- 1) Seksi Promkes (Promosi Kesehatan), PSM dan JPKM mempunyai tugas pokok mengumpulkan, merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi pelaksanaan promosi kesehatan, peningkatan Peran serta Masyarakat (PSM), melaksanakan proses koordinasi

pemeliharaan kesehatan masyarakat melalui Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM).

- 2) Uraian tugas Seksi Promkes, PSM dan JPKM sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah :
- a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan pedomen, petunjuk teknis, data, informasi serta bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Promkes, PSM dan JPKM sebagai pedomen landasan kerja.
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan Seksi Promkes, PSM dan JPKM serta menyiapkan bahan untuk langkah – langkah pemecahan masalah
 - c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok Seksi Promkes, PSM dan JPKM berpedoman kepada Renstra Dinas Kesehatan.
 - d. Mengumpulkan data dan bahan pelaksanaan promosi kesehatan, Peran Serta Masyarakat (PSM) serta melaksanakan koordinasi pemeliharaan kesehatan masyarakat melalui Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM).
 - e. Melaksanakan UKBM (usaha kesehatan Bersumberdaya Masyarakat) dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat.
 - f. Menyiapkan bahan yang standar dan aturan pelaksanaan promosi kesehatan, Peran Serta Masyarakat (PSM) serta melaksanakan proses koordinasi pemeliharaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM)
 - g. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam pelaksanaan promosi kesehatan, Peran Serta Masyarakat (PSM) serta melaksanakan proses koordinasi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM).
 - h. Menyiapkan bahan bimbingan teknis standar dan pedoman kegiatan program pelaksanaan promosi kesehatan, Peran Serta Masyarakat (PSM) serta melaksanakan koordinasi pemeliharaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM).
 - i. Mengadakan koordinasi tentang pelaksanaan promosi kesehatan, Peran Serta Masyarakat (PSM) serta melaksanakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM).
 - j. Membuat laporan kegiatan sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
 - k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya

Bagian Ketujuh
Unit Pelaksana Teknis Dinas

Paragraf 1

Tugas Pokok

Pasal 30

Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan operasional dan/atau kegiatan penunjang pada dinas yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa kecamatan.

Paragraf 2

Sub Bagian Tata Usaha

Pasal 31

- 1). Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kebijakan teknis pengelolaan urusan ketatausahaan UPTD dalam arti melaksanakan administrasi umum dan kepegawaian, administrasi keuangan dan perencanaan UPTD, serta evaluasi dan pelaporan.
- 2). Uraian tugas Sub Bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah :
 - a. Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan ketatausahaan sebagai pedoman dan landasan kerja
 - b. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan urusan ketatausahaan, kepegawaian, urusan RT, perlengkapan, keuangan, pendataan, evaluasi dan laporan serta menyiapkan bahan petunjuk teknis
 - c. Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi UPTD berpedoman kepada Rencana Strategis Dinas.
 - d. Melaksanakan administrasi surat masukan dan surat keluar, perjalanan dinas penyimpanan berkas kerja, kepegawaian, data dan bahan, pengadaan serta mendistribusikannya
 - e. Mengusulkan pengadaan barang, pelelangan barang dan dan penghapusan barang di lingkungan UPTD
 - f. Menyiapkan bahan dan mengatur administrasi alat tulis kantor, pengeluaran serta pemakaian dan penggunaan inventaris kantor dan perpustakaan UPTD
 - g. Menjaga dan memelihara kebersihan, ketertiban keindahan, kenyamanan, kelestarian, lingkungan dan keamanan UPTD
 - h. Menyiapkan barang dan perlengkapan UPTD
 - i. Memelihara DP3, menyusun DUK dan Bezetting Pegawai

- j. Menyiapkan bahan dan meneliti usulan kenaikan pangkat gaji berkala, cuti dan pensiun pegawai
- k. Menyiapkan permintaan kartu pegawai, karir dan karsu serta kartu taspem
- l. Mengusulkan penetapan Pejabat Pelaksana teknis Kegiatan dan Bendahara
- m. Membuat laporan mutasi barang
- n. Menyiapkan teguran pelanggaran disiplin pegawai
- o. menyiapkan bahan usulan pegawai yang akan mengikuti tugas belajar, izin belajar, diklat struktural dan fungsional
- p. Melaksanakan dan melaporkan kehadiran pegawai
- q. Menyiakan bahan urusan organisasi, tatalaksana, kehumasan UPTD
- r. Menyiapkan usulan kesejahteraan pegawai
- s. Menyiapkan bahan usulan untuk penghargaan/pemberian tanda kehormatan pegawai
- t. Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran
- u. Meneliti laporan SPJ bendahara
- v. Menyelenggarakan anggaran biaya UPTD dengan berpedoman pada APBD yang telah disahkan
- w. Mengkoordinasikan pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja, penerimaan, penyimpanan, pengeluaran pertanggung jawaban, pembukuan keuangan dan menyiapkan laporan hasil verifikasi
- x. Mempersipkan bahan serta memberikan pelayanan dalam rangka pemeriksaan keuangan
- y. Mengkoordinir pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data
- z. Mengkoordinasikan penyiapan bahan dan pembuatan laporan serta melaksanakan monitoring dan evaluasi
- aa. Mengumpulkan, menghimpun dan mengolah serta menyajikan data, informasi data, informasi, sinkronisasi, dan analisis data
- bb. Mengumpulkan, mengkoordinasikan dan menyiapkan bahan perumusan program rencana pembangunan UPTD
- cc. Mengumpulkan, menghimpun mengkoordinasikan, dan membuat bahan laporan kegiatan berkala, kemajuan pelaksanaan kegiatan dan laporan lain yang bersifat insidentif
- dd. Melaksanakan inventarisasi dan dokumentasi kegiatan pembangunan UPTD
- ee. Memfasilitasi rancangan produk hukum daerah di
- ff. Melaksanakan pengawasan dan evaluasi adm pelaksanaan kegiatan pembangunan UPTD

- gg. Membuat laporan kegiatan sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas
- hh. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugas.

BAB IV PENUTUP

Pasal 32

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka segala ketentuan yang mengatur hal yang sama atau bertentangan dengan Peraturan Walikota ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi

Pasal 33

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Walikota ini, sepanjang mengenai Teknis pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Dinas sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Pasal 34

- 1) Uraian tugas untuk masing-masing personil pemegang jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional angka kredit ditetapkan dengan Peraturan Kepala SKPD.
- 2) Uraian tugas untuk masing-masing personil pemegang jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional angka kredit UPT Dinas ditetapkan dengan Peraturan Kepala UPT atau nama Kepala Dinas.

Pasal 35

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal Diundangkan
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Pemerintah Kota Payakumbuh.

Ditetapkan di Payakumbuh

pada tanggal 30-12-2008

WALIKOTA PAYAKUMBUH

JOSRIZAL ZAIN

Diundangkan di Payakumbuh
pada tanggal 31-12-2008

SEKRETARIS DAERAH KOTA PAYAKUMBUH



BERITA DAERAH KOTA PAYAKUMBUH
TAHUN 2008 NOMOR 48



DAFTAR RIWAYAT PENDIDIKAN

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Vanny Savitri

TTL : Payakumbuh / 15 Desember 1987

Alamat : Jl. Gatot Soebroto No. 79 G Payakumbuh.

Pendidikan : Program Studi Ilmu Administrasi Negara Unand

IPK : 3.47

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 1992-1994 : TK Dharma Wanita Kota Payakumbuh

Tahun 1994-2000 : SD Negeri 20 Kota Payakumbuh

Tahun 2000-2006 : SMP Negeri I Kota Payakumbuh

Tahun 2006-2011 : SMA Negeri 2 Kota Payakumbuh

Tahun 2006-2011 : Universitas Andalas Program Studi Ilmu Administrasi Negara
EISIP

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA