



INTISARI

Latar belakang. Strategi pembangunan kesehatan sebagai strategi untuk melaksanakan amanat dalam GBHN 1999 dalam bidang kesehatan yakni meningkatkan mutu SDM dan lingkungan yang saling mendukung dengan pendekatan Paradikma Sehat yang memberikan prioritas pada upaya pelayanan kesehatan paripurna (promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif). Peningkatan kemampuan SDM melalui pelatihan-pelatihan dilaksanakan secara bertahap di lingkungan Dinas Kesehatan Kab. Kotawaringin Timur semenjak tahun 1998 sampai tahun 2002. Proses pembelajaran dan sistem insentif dalam pemberian pelayanan bermutu merupakan pendekatan dari *balance scorecard*. Hasil evaluasi, indikator jumlah kunjungan ke unit-unit pelayanan kesehatan pemerintah belum menunjukkan peningkatan yang berarti, belum adanya komitmen mutu, pengembangan budaya kerja mutu dan kepemimpinan mutu di setiap puskesmas. Salah satu indikator peningkatan kinerja, yaitu tingkat kepatuhan terhadap protap menunjukkan angka kurang dari 80%.

Tujuan Penelitian. Mendapatkan gambaran mengenai minat petugas puskesmas di unit pelayanan kuratif – rehabilitatif, promotif-preventif dan promotif-preventif dinas kesehatan dalam memberikan pelayanan bermutu.

Metode. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Subjek penelitian adalah petugas puskesmas di unit pelayanan kuratif – rehabilitatif dan promotif-preventif dinas kesehatan berkenaan dengan persepsi atas pelatihan (pembelajaran) dan insentif terkait dengan minat dalam melaksanakan pelayanan bermutu.

Hasil Penelitian. Bagi petugas kesehatan di unit promotif-preventif insentif tidak saja berupa uang sebagai tunjangan fungsional, tetapi juga kredit poin bagi penyuluhan kesehatan. Peningkatan jumlah kunjungan masih sangat kecil, sekali lagi peningkatan ini masih belum bisa dibuktikan apakah pengaruh dari hasil pemberian pelayanan bermutu atau peningkatan kunjungan oleh sebab yang lain. Jabatan fungsional penyuluh kesehatan semakin meningkatkan gairah bagi pemberian pelayanan yang bermutu, karena bagi petugas promosi kesehatan hasil yang diperoleh semakin jelas insentif yang diterima petugas kesehatan setelah mengikuti pelatihan pelayanan yang bermutu masih belum ada peningkatan yang signifikan, hal ini memungkinkan motivasi petugas dalam memberikan pelayanan yang bermutu masih sangat rendah. Selama pelatihan jaminan mutu metode pelatihan dan narasumber cukup baik, narasumber mengajak berdiskusi antara peserta dan ada diskusi dengan narasumber yang membawakan materi.

Kesimpulan dan saran.

Persepsi petugas kesehatan terhadap insentif pada saat pemberian pelayanan bermutu bervariasi dari setiap informannya. Pada umumnya informan berpendapat positif tentang insentif. Demikian juga persepsi tentang metode pelatihan jaminan mutu yang informan peroleh.

ABSTRACT

Background: Health development strategy as written in health sector of National Policy Outline 1999 is to improve human resources and environment quality which support each other using Health Paradigm approach by giving priorities to comprehensive health service (promotion, prevention, cure, rehabilitation). Efforts to improve human resources capacity through training is conducted gradually from 1988 until 2002. Learning process and incentive system in quality service provision are based on balance scorecard. Result of preliminary evaluation shows that visits to public health service have not significantly increased and there are no quality commitment, development of quality work environment and quality leadership in every community health service. One of performance development indicators, compliance to implementation procedure, shows that compliance is less than 80%.

Objectives: To get an overview of the interests of community health center staff at curative-rehabilitative and promotive. – preventive units of Health Office in providing quality service.

Methods: The study was a qualitative type which used case study design. Subject of the study were staff of community health center at curative – rehabilitative and promotive – preventive units of Health Office in relation to their perception about training (learning) and incentives with interests in providing quality service.

Results: For health staff at promotive – preventive unit, incentive was not only money as functional allowance but also credit point. There was very little increase of visits and it had not been proved whether this was due to quality service or other factors. Functional position of health promoters encouraged the provision of quality service because of the incentives achieved by health promotion staff. After training on quality service was given, there was no significant increase. This might be due to low motivation of staff in providing quality service. During training on quality assurance methods of training given and resource persons were quite good. There were discussions between participants and resources persons who presented training materials.

Conclusion: Perception of health staff about incentives varied among respondents. In general respondents thought positively about incentives. Respondents also had positive perception about training method of quality assurance.