

ABSTRAK

Latar Belakang: Perubahan organisasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, Rumah sakit daerah tidak lagi sebagai lembaga teknis daerah tetapi sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Perubahan tersebut melibatkan dua organisasi yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Muna dan Rumah Sakit Umum Daerah Raha. Perubahan tidak dapat dihindari oleh organisasi, sehingga perlu kesiapan organisasi untuk berubah sesuai dengan peraturan tersebut.

Tujuan : Menganalisis kesiapan Dinas Kesehatan Kabupaten Muna dan RSUD Raha serta dukungan Pemerintah Daerah maupun DPRD terhadap implemementasi Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016.

Metode : Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan strategi studi kasus. Subjek penelitian ada 19 informan yang dipilih dengan *teknik purposive sampling*. Pengumpulan data dengan panduan wawancara mendalam dan panduan *Focus Group Discussion*. Analisis data terdiri atas : membuat transkrip wawancara mendalam dan FGD, mempelajari data yang terkumpul, mencari pernyataan sebagai kata kunci, memproses kata kunci sebagai bahan inteprestasi, melakukan analisa deskriptif dengan membandingkan teori dan hasil analisa deskriptif disajikan dalam bentuk narasi dan tabel.

Hasil : Budaya organisasi fleksibel dan terbuka terhadap perubahan; Belum ada kebijakan teknis baik pusat maupun daerah. Pengalaman masa lalu anggota organisasi sangat kurang. Sumber daya masih belum siap, belum ada sistem informasi kesehatan, Dinas Kesehatan Kabupaten Muna dan RSUD Raha belum memiliki SDM dengan kompetensi perumahsakitan, belum ada alokasi anggaran APBD terhadap pengembangan SIK dan peningkatan kualitas SDM berkompeten perumahsakitan. Masih terdapat 2 struktur organisasi berbeda, serta Persepsi SDM didominasi oleh persepsi positif terhadap perubahan.

Kesimpulan : Dinas Kesehatan Kabupaten Muna dan RSUD Raha belum siap untuk berubah Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, variabel kebijakan dan prosedur, pengalaman masa lalu, kesiapan sumberdaya dan struktur organisasi menjadi penghambat untuk berubah, meskipun variabel budaya organisasi dan persepsi SDM sudah baik.

Kata Kunci : Kesiapan organisasi, Perubahan organisasi, PP Nomor 18 Tahun 2016

ABSTRACT

Background: Organizational changes that are regulated in government Regulation number 18 of 2016, regional hospitals are no longer as regional technical institutions but as technical implementation units of District / City Health Offices. The change involved two organizations namely the Muna District Health Office and the Raha Regional General Hospital. Change cannot be avoided by the organization, so it needs the readiness of the organization to change according to the regulation.

Objective: To analyze the readiness of the Muna District Health Office and Raha Hospital and the support of the Regional Government and the DPRD for the implementation of Government Regulation Number 18 of 2016.

Method: This study is qualitative using a case study strategy. Research subjects were 19 informants who were selected by purposive sampling technique. Data collection with in-depth interview guides and Focus Group Discussion guidelines. Data analysis consisted of : making transcripts of in-depth interviews and FGDs, studying the collected data, looking for revelation as keywords, processing keywords as achievement material, conducting descriptive analysis by comparing the theory and the results of descriptive analysis presented in narrative form and tables.

Results: Organizational culture is flexible to change; There are no technical policies at the central or regional levels. Past experience of organizational members is lacking. The readiness of resources is still not ready, not yet supported by SIK infrastructure facilities, there are no human resources that have hospital competence and there is no special budget allocation for the development of SIK, improving the quality of human resources in the hospital sector. The organizational structure still has 2 different structures, with different command lines. HR perception is dominantly positive towards change.

Conclusion: Supporting variables of organizational readiness are organizational culture and perception of human resources. While the inhibiting variables are policies and procedures, past experience, resource readiness consists of the readiness of the SIK facilities, readiness of the human resources, readiness of the APBD budget and organizational structure.

Keywords : Organizational readiness, Organizational change, Government Regulation Number 18 of 2016