

ABSTRAK

Latar Belakang: Retensi bisa berakar dari faktor personal ataupun lingkungan kerja itu sendiri. Intervensi dapat dimulai dari tingkat makro dan tingkat mikro, misalnya memberikan insentif dan pengembangan karir. Insentif merupakan pengungkit utama, sehingga organisasi dapat menggunakannya untuk menarik, mempertahankan, memotivasi, memuaskan dan meningkatkan kinerja staf. Permasalahan retensi tenaga kesehatan penugasan khusus Provinsi Kepulauan Riau terjadi pada tahun 2012, yaitu tenaga kesehatan berjumlah 44 orang menjadi 34 orang di tahun 2014 dikarenakan mengundurkan diri dan tidak memperpanjang masa penugasan yang akan mengakibatkan terganggunya pelayanan kesehatan pada masyarakat dan terjadinya kekosongan tenaga kesehatan di daerah tersebut.

Tujuan Penelitian: Mendeskripsikan faktor yang paling mempengaruhi retensi tenaga kesehatan penugasan khusus di puskesmas DTPK Provinsi Kepulauan Riau tahun 2015.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Lokasi penelitian di Puskesmas Moro Kabupaten Karimun dan Puskesmas Belakang Padang Kota Batam. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel independen yang diteliti adalah insentif, kebijakan pemerintah, karakteristik individu dan kondisi geografis sedangkan variabel dependen adalah retensi.

Hasil: Tenaga kesehatan yang masih bertahan di Puskesmas Moro Kabupaten Karimun semuanya berasal dari Moro merupakan putra daerah sedangkan tenaga kesehatan yang mengundurkan diri semuanya bukan merupakan putra daerah. Penghasilan yang diterima tenaga kesehatan penugasan khusus di Puskesmas Belakang Padang lebih besar dibandingkan dengan penghasilan yang diterima oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Moro Kabupaten Karimun. Tenaga kesehatan penugasan khusus mengeluhkan beban kerja lebih besar tetapi penghasilan lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang bersatus PNS.

Kesimpulan: Retensi tenaga kesehatan penugasan khusus di Kota Batam lebih tinggi dibandingkan dengan Kabupaten Karimun dikarenakan insentif yang diterima lebih besar dan kondisi geografis Kota Batam yang strategis.

Kata Kunci: retensi, insentif, kebijakan pemerintah, karakteristik individu, letak geografis dan tenaga kesehatan,

ABSTRACT

Background: Retention can be rooted from personal factors and the work environment. Intervention can be started from the macro level and the micro level for example, providing incentives and career development. Incentive is a main tool, so that organizations can use to attract, retain, motivate, satisfy and improve the performance of staff. Problems of retention of healthcare workers of special assignments in Kepulauan Riau occurred in 2012, namely healthcare worker as 44 become 34 people in 2014 due to resignation and do not extend the assignment which will lead to disruption of health services in the community and the lack of health personnel in the area .

Purposes: To describe the most influential factors to the retention of healthcare workers of special assignments in public health centers DTPK of Kepulauan Riau in 2015

Methods: This study was a qualitative study with case study design. Data collecting was conducted by interview and documentation study. The location of research was Moro Public Health Center in Karimun and Belakang Public Health Center Batam. Sampling used purposive sampling technique. The independent variables studied were incentives, government policies, individual characteristics and geographical conditions, while the dependent variable was retention.

Results: The health worker who remained in the Moro Public Health Center Karimun District is all derived from the Moro, were native people while healthcare workers who resigned were not native people. The income received special assignments of healthcare workers in Belakang Padang primary health centers of was higher than the income received by healthcare workers in Moro public health centers in Karimun District.

Conclusion: The retention of health workers of special assignments in Batam is higher than Karimun because of the higher incentives and geographical conditions of Batam that is strategic.

Keywords: retention, incentives, government policies, individual characteristics, geographical conditions and healthcare workers.