

INTISARI

Latar Belakang: Secara geografis Indonesia memiliki berbagai karakteristik daerah yang menyebabkan terjadinya maldistribusi tenaga dokter. Berbagai daerah sulit dijangkau sehingga tidak menarik minat dokter untuk mau bekerja di daerah tersebut dalam jangka waktu yang lama. Dari sisi lain dari segi kemampuan keuangan variasinya sangat lebar, hal ini menyebabkan terjadinya penumpukan dokter pada daerah tertentu dan kekurangan tenaga dokter pada daerah yang lainnya. Untuk itu diperlukan analisis *push factors* dan *pull factors* tenaga dokter sehingga mau tinggal di daerah terpencil dan sangat terpencil dalam waktu yang lama.

Tujuan: Menganalisis variasi perpanjangan masa tugas dokter per wilayah dan menganalisis faktor pendorong dan faktor yang menjadi daya tarik dokter sehingga mau tinggal di daerah terpencil dan sangat terpencil dalam waktu yang lama

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada dokter dan dokter gigi PTT yang bertugas di daerah kriteriaa terpencil dan sangat terpencil di 16 propinsi.

Hasil dan pembahasan: Hasil penelitian menemukan bahwa Maluku, Maluku Utara, Aceh, Sulawesi Tenggara dan Sumatera Utara adalah provinsi dimana banyak dokter melakukan perpanjangan masa tugas. Sedangkan yang banyak tidak melakukan perpanjangan masa tugas adalah Papua Barat, Lampung, Nusa Tenggara Barat dan Sumatera Selatan. Hasil penelitian menemukan pengaruh yang signifikan terhadap perpanjangan masa tugas dokter dari faktor personal (jenis kelamin, umur dan status perkawinan), faktor lingkungan daerah (infrastruktur) dan faktor lingkungan pekerjaan (praktek mandiri)

Kesimpulan dan saran: Retensi memerlukan pendekatan multidimensional. Strategi retensi yang efektif memerlukan kerjasama lintas sektor dengan tidak hanya memperhatikan tenaga dokter saja juga lingkungan sekitar. *Push factor* dan *pull factor* keduanya saling berinteraksi dalam keputusan untuk pindah/tinggalkan/tetap tinggal bekerja. Rekrutmen dokter untuk menjamin retensinya sebaiknya memprioritaskan putra daerah. Individu yang akan ditugaskan ke daerah juga perlu dinilai apakah sesuai dengan karakternya/sikap/prilaku. Penyediaan infrastruktur dapat meningkatkan minat dokter dan dokter gigi bekerja di daerah terpencil. Dokter yang bekerja di daerah terpencil juga tidak ingin kehilangan keterampilannya, sehingga keleluasaan dalam mendirikan praktek mandiri harus diperhatikan.

Kata kunci:. Distribusi, retensi dokter, perpanjangan masa tugas, pegawai kontrak

ABSTRACT

Background: Geographically Indonesia has various characteristics that cause doctors maldistribusi. A variety of hard to reach areas that do not attract doctors to work in this area for the long term. From the other side in terms of financial capacity of the variation is very wide, it causes a buildup of doctors in certain areas and a shortage of doctors in other areas. It is necessary for the analysis of push factors and pull factors that doctors want to live in remote areas a long time.

Objective: To analyze variations in the extension of the duty doctors per region and analyze of push factors and pull factors so that doctors want to live in remote for a long time.

Methods: This study used quantitative descriptive approach. Analysis using primary data obtained from questionnaires distributed to contracting doctors and dentists serving in remote areas in 16 provinces.

Results and discussion: The results found that Maluku, North Maluku, Aceh, Southeast Sulawesi and North Sumatra provinces, where many doctors are doing the extension of the duty. While many do not do the extension of the duty is West Papua, Lampung, West Nusa Tenggara and South Sumatra. The study found a significant effect on the extension of the duty doctor from personal factors (gender and age), local environmental factors (social and infrastructure) and environmental factors work (independent practice).

Conclusions and suggestions: Retention requires a multidimensional approach. Effective retention strategies need cross-sector cooperation with not only the attention of doctors just as well the surrounding environment. Push factors and pull factors interact with each other both in the decision to move / leave / stay working. Recruitment of contracting doctors to ensure their retention should prioritize native son. Individuals who will be assigned to the area also need to be assessed whether in accordance with the character / attitude / behavior. Provision of infrastructure could increase the interest of doctors and dentists working in remote areas. Doctors who work in remote areas also do not want to lose their skills, so that flexibility in establishing independent practice must be observed.

Keywords: Distribution, retention of doctors, extension of duties, contract employees.