

STRATEGI DAN UPAYA PENGEMBANGAN PEGAWAI
DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN
MOLUKA TAHUN 2004

MABER/...
K/11/02/...

PERPUSTAKAAN	UNIVERSITAS HASANUDDIN
Tgl. Terima	7-08-2004
Asal Duit	# KM. (SI)
Banyaknya	1 (satu) EXP
Marga	Sumbangan
No. Invoice	0408070159
No. Kas	23070 (Rm)



*Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2004**

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Pada fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Makassar, 21 Juni 2004

Tim Pembimbing

Pembimbing I



Hj. Fridawaty Rivai, SKM, M. ARS

Pembimbing II



Drs. M. Alwy Arifin, M. Kes

Mengetahui
Ketua Bagian AKK
FKM - UH



dr. H. M. Alimin Maidin, MPH


PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada tanggal 15 Juni 2004

Ketua : Hj. Fridawaty Rivai, SKM, M. ARS

()

Sekretaris : Drs. M. Alwy Arifin, M.Kes

()

Anggota : Dr.H. Indar, SH, MPH

()

Dr. Amran Razak, SE, MSc

()

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi Kebijakan Kesehatan
Mei 2004



HAERUN

"STUDI TENTANG UPAYA PENGEMBANGAN PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KOLAKA 2004"

xi + 49 halaman + 19 tabel + 7 lampiran

Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam pembangunan kesehatan sangat penting sebab kompetisi antar organisasi maupun negara bukan lagi terletak pada sumber daya alam dan modal yang dimiliki tetapi telah bergeser pada sumber daya manusia yang mengelola sumber daya lainnya.

Penelitian ini bertujuan memperoleh informasi tentang upaya pengembangan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan di Kabupaten Kolaka melalui pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden. Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terhadap responden.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, menunjukkan bahwa pengembangan pegawai melalui pendidikan adalah sebanyak 43 responden (64,35%), belum pernah melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan melalui pelatihan adalah sebanyak 55 responden (88,71%) sudah pernah mengikuti pelatihan, pengembangan melalui mutasi adalah sebanyak 34

responden (63%) yang belum pernah dimutasikan selama karirnya, pengembangan melalui promosi adalah 37 responden (59,68%) yang belum pernah dipromosikan selama karirnya.

Pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka, khususnya jalur jenjang pendidikan masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Hambatan utama pegawai tidak melanjutkan pendidikan adalah karena terbatasnya biaya yang disediakan oleh pemerintah. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar keterbatasan dana tersebut dapat diantisipasi dengan mengusulkan biaya bantuan pendidikan kepada pemerintah daerah untuk mengantisipasi kekurangan biaya yang ada sehingga pegawai dapat melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi demi terciptanya kualitas tenaga kesehatan yang dapat diandalkan di masa yang akan datang. Serta pengembangan pegawai melalui mutasi dan promosi masih perlu diperhatikan agar penempatan orang sesuai dengan keahlian dan latar belakang yang bersangkutan.

Daftar Pustaka 24 (1995 – 2004)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas segala berkat dan rahmat-Nya yang tiada ternilai harganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Studi Tentang Upaya Pengembangan Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka" sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menghaturkan rasa hormat, penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. dr. H.A. Razak Thaha, M.Sc, selaku Penasehat Akademik selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Hj. Fridawaty Rivai,SKM, M.ARS dan Bapak Drs.M.Alwy Arifin, M.Kes selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang dengan tulus ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini.
3. Bapak dr. H. M. Alimin Maidin, MPH, selaku Ketua Bagian Administrasi kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

4. Bapak Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan perlindungan Masyarakat Kabupaten Kolaka yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
5. Bapak Muchtar Syam, S.pd. selaku An Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka, Ka Bagian Tata Usaha beserta staf yang membantu peneliti selama penelitian.
6. Rekan - rekan mahasiswa AKK baik Tubel, Reguler dan ekstensi, Syamsir, H. Pendend dan Lutfi serta teman yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu.
7. Rekan-rekan di Hartaco Jaya, Sarif, Irvan, Syafar dan Asis.

Sembah sujud dan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Hairuddin dan Ibunda Maulina (almarhumah) dan kakak serta adik-adikku tercinta (Ardin, Arman dan Hendra) dan khususnya sanak famili yang selalu memberi doa, serta dengan tulus dan ikhlas membantu dan mendukung penulis baik moril dan material selama penulis mengikuti pendidikan.

Akhirnya penulis menaruh harapan besar semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu dengan terbuka penulis menerima saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Makassar, Mei 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
a. Tujuan Umum	4
b. Tujuan Khusus	5
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Tentang Pengembangan	6
B. Tinjauan Tentang Pendidikan	7
C. Tinjauan Tentang Pelatihan	10
D. Tinjauan Tentang Mutasi	12
E. Tinjauan Tentang Promosi	14
F. Tinjauan Tentang Pembinaan Disiplin Kerja	19
BAB III KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL	20
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti	20
B. Pola Pikir Variabel Yang Diteliti	21
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	22

BAB IV	METODE PENELITIAN	24
	A. Jenis Penelitian	24
	B. Lokasi Penelitian	24
	C. Populasi dan Sampel	25
	D. Cara Pengumpulan Data	26
	E. Pengolahan dan Penyajian Data	26
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
	A. Hasil Penelitian	27
	B. Pembahasan	41
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	48
	A. Kesimpulan	48
	B. Saran	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	27
2. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	28
3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	28
4. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	29
5. Distribusi Responden Menurut Pangkat/Golongan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	30
6. Distribusi Responden Menurut Pernah Tidaknya Melanjutkan Pendidikan Setelah Menjadi Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	30
7. Distribusi Alasan Responden Yang Belum Pernah Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	31
8. Distribusi Tingkat Pendidikan Responden (Saat Direkrut) Berdasarkan Pernah Tidaknya Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	32
9. Distribusi Tingkat Pendidikan Responden (Saat Direkrut) Berdasarkan Pernah Tidaknya Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	33
10. Distribusi Pangkat/Golongan Responden Berdasarkan Pernah Tidaknya Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	34
11. Distribusi Responden Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan Selama Menjadi Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	35
12. Distribusi Masa Kerja Responden Berdasarkan Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan Selama Bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	35

13. Distribusi Jabatan/Eselon Responden Berdasarkan Jenis Pelatihan Pegawai Selama di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	36
14. Distribusi Responden Menurut Mutasi Setelah Menjadi Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	37
15. Distribusi Masa Kerja Responden Berdasarkan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.	37
16. Distribusi Responden Menurut Promosi Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.	38
17. Distribusi Masa Kerja Responden Berdasarkan Promosi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	39
18. Distribusi Pangkat/Golongan Responden Berdasarkan Promosi Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.....	39
19. Distribusi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden Berdasarkan Promosi Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004....	40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Master Tabel Penelitian
3. Surat Izin Penelitian Dari Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Surat Izin Dari Bupati Kabupaten Kolaka
5. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian Dari Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
6. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
7. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan kesehatan dalam rangka mewujudkan visi Indonesia sehat 2010 sangat ditentukan oleh mutu tenaga kesehatan dalam peranannya sebagai pemikir, perencana dan pelaksana roda kesehatan. Salah satu yang berperan dalam pengembangan dan peningkatan mutu tenaga/SDM kesehatan ialah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), pengembangan seorang pegawai dapat di tujukan untuk promosi pada jabatan yang sekarang atau mutasi kebidang lain. Pada dasarnya pihak manajemen hanya dapat memfasilitasi proses pengembangan faktor personal stafnya sendiri seperti keinginan untuk mau jelas pegang peran amat penting Tjandra, (dalam Gani 2003).

Pengembangan pegawai merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai baik pengetahuan, keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Hasibuan 2000).

Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam pembangunan kesehatan sangat penting sebab kompetisi antara organisasi maupun Negara bukan lagi terletak pada sumber daya alam dan modal yang dimiliki tetapi telah bergeser pada sumber daya manusia yang mengelola sumber daya lainnya (Ilyas 2001).

Berbagai upaya telah dilaksanakan pemerintah untuk peningkatan sumber daya manusia baik melalui pendayagunaan maupun pengembangan karir pegawai kesehatan sampai saat ini masih perlu dikembangkan. Hal ini disebabkan selama pengembangan karir pegawai tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, dimana permasalahan yang sering timbul antara lain peningkatan dalam jabatan yang tidak mempergunakan pertimbangan yang rasional, tidak adanya kejelasan dalam karir serta belum terkoordinirnya dengan baik pendidikan dan pelatihan (Depkes RI, 2001).

Dewasa ini tenaga kesehatan di Indonesia adalah sekitar 769.832 tenaga, terdiri dari 384.916 tenaga masyarakat dan 384.916 tenaga pemerintah. Kecenderungan penyediaan tenaga tersebut pada tahun 2010 adalah sekitar 1.399.624, yang terdiri dari 699.812 tenaga masyarakat dan 699.812 tenaga pemerintah. Dengan memperhatikan keperluan program-program kesehatan seperti yang digariskan dalam rencana Pembangunan kesehatan menuju Indonesia Sehat 2010, dan kemudian proyeksi penyediaan serta pemberdayaan tenaga tersebut, direncanakan tenaga kesehatan di seluruh Indonesia pada tahun 2010 adalah 1.305.000 tenaga. Secara keseluruhan tampaknya jumlah kebutuhan dan penyediaan tenaga kesehatan pada tahun 2010 cukup seimbang. Tetapi bila ditinjau secara lebih spesifik penyediaan untuk beberapa kategori tenaga masih kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan tenaga tersebut, yaitu terutama : dokter umum, dokter spesialis, perawat dan bidan serta sarjana kesehatan masyarakat (Profil Tenaga Kesehatan 2003).

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Dorce, tahun (2000), di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros dimana 28 orang (58,38%), tenaga kesehatan yang selama bekerja tidak dapat melanjutkan pendidikan karena keterbatasan dana yang disediakan oleh pemerintah. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Marwati tahun (2002), di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar dimana terdapat 35 orang (67,31%), tenaga kesehatan yang tidak dapat melanjutkan pendidikan karena terbatasnya dana yang tersedia.

Berdasarkan data yang di peroleh dari profil Dinas kesehatan Kabupaten Kolaka tahun (2001), jumlah keseluruhan tenaga kesehatan baik yang menduduki keseluruhan jabatan struktural maupun jabatan fungsional, berjumlah 90 orang, dengan rincian : S1 jumlah 9 orang (10%), D3 berjumlah 26 orang (28,89%), serta sederajat SMA berjumlah 55 orang (61,11%). Dengan komposisi persebaran kesehatan menurut unit kerja sebagai berikut : Medis berjumlah 1 orang (1,11%), Perawat dan bidan berjumlah 18 orang (20%), Farmasi berjumlah 1 orang (1,11%), Gizi berjumlah 11 orang (12,2%), Teknisi Medis berjumlah 1 orang (1,11%), Sanitasi berjumlah 14 orang (15,5%), Kesehatan Masyarakat berjumlah 7 orang (7,77%), Lain-lain berjumlah 37 Orang (41,11%). (Profil Kesehatan 2001).

Dari data tersebut, terlihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar pegawai masih memiliki tingkat pendidikan yang cukup rendah sehingga pemerintah daerah dalam hal ini para pengambilan kebijakan di Dinas kesehatan, masih harus membuka kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan karier mereka. Hal ini sangatlah berpengaruh kepada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

B. Batasan Masalah

Bertolak dari data yang di kemukakan diatas bahwa pengembangan pegawai merupakan syarat penting dalam penyelenggaraan untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang lebih baik dari hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan upaya pengembangan pegawai.

Mengingat luasnya masalah tentang upaya pengembangan, maka peneliti hanya akan meneliti pengembangan secara struktural tentang : pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi. Keempat faktor tersebut selanjutnya akan menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yang merupakan faktor penentu efektif pengembangan pegawai yang dilakukan

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana upaya pengembangan pegawai kesehatan melalui pendidikan, pelatihan, mutasi, dan promosi pada kantor Dinas kesehatan di Kabupaten Kolaka tahun 2003.

D. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk memperoleh informasi tentang upaya pengembangan pegawai terkait dengan Pendidikan, Pelatihan, Mutasi dan Promosi di kantor Dinas kesehatan Kabupaten Kolaka pada tahun 2003.

b. Tujuan Khusus

1. Untuk memperoleh informasi tentang upaya pengembangan pegawai melalui Pendidikan.
2. Untuk memperoleh informasi tentang upaya pengembangan pegawai melalui Pelatihan.
3. Untuk memperoleh informasi tentang upaya pengembangan pegawai melalui Mutasi.
4. Untuk memperoleh informasi tentang upaya pengembangan pegawai melalui Promosi.

E. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi Input dalam penentuan kebijakan Dinas kesehatan khususnya dalam pengembangan tenaga kesehatan kabupaten Kolaka di masa mendatang.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan Kabupaten Kolaka.
3. Bagi peneliti merupakan pengalaman yang sangat berharga dalam memperluas wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA



A. Tinjauan Tentang Pengembangan

Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2000)

Pengembangan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan atau pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan (Jhon Socprihanto, 2001)

Pengembangan pegawai kesehatan baik swasta maupun pemerintah penting untuk terus dikembangkan dan ditingkatkan serta di serasikan secara bertahap. Dalam kaitannya dengan hal ini pemerintah menerapkan kebijakan pembinaan pegawai negeri sipil di pusat dan daerah yang meliputi antara lain pengaturan sarana, standar dan produser kepegawaian serta pengembangan karir, melalui pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi. (Depkes, 2001).

Pengetahuan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. (Hasibuan, 2000)

Setiap personal perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik, sehingga daya saing perusahaan semakin besar, pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karir bagi karyawan (baru atau lama) melalui Pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2000)

Walaupun pengembangan karyawan membutuhkan biaya yang cukup besar, akan tetapi biaya personalia ini merupakan investasi jangka panjang perusahaan dibidang personalia karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efektif, efisien hasil kerjanya lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji dan benefit) karyawan dapat di naikkan (Hasibuan,2000)

B. Tinjauan Tentang Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan individu dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan khusus termaksud peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi (Suprianto 2001)

Tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan berakibat pada peningkatan kemampuan pegawai menunaikan kewajibanya, peningkatan kemampuan karyawan berupa penampilan kerja yang memuaskan, dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Dan produktivitas yang sesuai dengan tuntutan tugas dan harapan manajemen (Siagian, 1994).

Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan merupakan sebuah indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat mengajarkan suatu pekerjaan dan dengan latar belakang pendidikan merupakan sebuah hasil yang fantastis dari kemajuan manusia yang dimasukkan untuk memberi pandangan yang lebih luas yang dimungkinkan manusia untuk dapat memperbaiki taraf penghidupannya (Hasibuan, 2000).

Menurut undang-undang No. 2 tentang jenis pendidikan dalam Said Kudo (2003), yaitu pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik dan pendidikan profesional. Dari jenis pendidikan yang termasuk jalur sekolah tersebut akan diberikan pengertian dibawah ini :

- a. Pendidikan umum merupakan pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan peserta penghususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan.
- b. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.
- c. Pendidikan luar biasa merupakan pendidikan yang khusus diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan mental.
- d. Pendidikan kedinasan merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu departemen atau lembaga pemerintahan non departemen.

- e. Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan yang mempertinggi kesadaran peserta untuk menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.
- f. Pendidikan akademik merupakan pendidikan yang diarahkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.
- g. Pendidikan profesional merupakan pendidikan yang diarahkan terutama pada persiapan keahlian tertentu.

Program pendidikan tenaga kesehatan (Pusdiknakes,2001), terbagi atas :

1. Pengembangan kualitas tenaga kesehatan, pengaruh globalisasi bagi perkembangan tenaga asing kesehatan akan lebih banyak terjadi dengan masuknya tenaga kerja asing di bidang kesehatan. Keadaan ini menuntut terjadinya peningkatan kualitas pendidikan tenaga kesehatan sesuai standar profesi sehingga dapat melaksanakan tugasnya sehingga tenaga kesehatan dapat bersaing dalam era globalisasi.
2. Pengembangan kemampuan institusi tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.
3. Pengembangan program tenaga kesehatan unggulan.
Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan peningkatan mutu kualitas pelayanan spesifik, dikembangkan program-program pendidikan kesehatan unggulan

4. Peningkatan kerja sama lintas sektoral

untuk mempertahankan kualitas lulusan sesuai dengan tujuan pendidikan peran serta dalam kerja sama instansi pendidikan tenaga kesehatan dengan organisasi profesi, unit-unit terkait dan masyarakat perlu dijaga dan ditingkatkan.

5. Manajemen pendidikan tenaga kesehatan.

- a. System perencanaan
- b. Evaluasi dan monitoring
- c. System informasi Dinaskes

C. Tinjauan Tentang Pelatihan

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses pelajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. (B Siswanto S, 2002).

Yang dimaksud dengan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dapat pula dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembinaan mengutamakan kejujuran dan keterampilan operasional (Suprianto, 2001).

Pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit terutama dengan instruksi, tugas khusus, dan disiplin, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi terutama peningkatan kecakapan dan keterampilan, karena itu perlu di

pelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu (Sastrohadiwiryono, 2002).

Fungsi pelatihan adalah memperluas cakrawala, pandangan pengalaman, manajemen, tersebut dengan jalan memperkenalkan sudut-sudut yang mengakui belum memperoleh perhatian dari tenaga kerja yang bersangkutan. (Sastrohadiwiryono, 2002).

Menurut sifatnya pelatihan dapat dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan (Sastrohadiwiryono, 2002).

1) Pelatihan keahlian

Yaitu bagian dari kegiatan yang memberikan kecakapan dan keterampilan yang di syaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan

2) Pelatihan kejuruan

Yaitu kegiatan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih mudah dari pada pelatihan keahlian.

a. Latihan struktural

Latihan bagi mereka yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan keterampilan dan kemampuan persyaratan – persyaratan jabatan structural tertentu seperti kepala seksi, kepala bagian, kepala sub direktur dan kepala biro.

b. Latihan jabatan fungsional

Latihan tentang pengetahuan keterampilan dan kemampuan guna memenuhi jabatan fungsional.

D. Tinjauan Tentang Mutasi

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (B. Siswanto S, 2002).

Ada tiga dasar/landasan pelaksanaan mutasi karyawan (Hasibuan, 2000), yaitu :

1. Merit Sistem

Merit system adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, obyektif, dan prestasi kerjanya

2. Seniority Sistem

Seniority Sistem adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerjanya, usia dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan

3. Spoil Sistem

Spoil Sistem adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

Ada dua cara mutasi yang dilakukan dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2000), Yaitu:

1. Cara tidak Ilmiah dilakukan dengan cara :
 - a. Tidak berdasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu
 - b. Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil.
 - c. Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia bukan atas kebutuhan riil karyawan
 - d. Berdasarkan spoil sistem
2. Cara Ilmiah ini dilakukan dengan cara :
 - a. Berdasarkan norma standar kriteria tertentu seperti analisis pekerjaan
 - b. Berorientasi kepada kebutuhan yang riil/nyata
 - c. Berorientasi pada formasi riil kepegawaian
 - d. Berorientasi pada tujuan yang beraneka ragam
 - e. Berorientasi pada subjektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut sifatnya, keinginan mutasi tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yakni mutasi jangka panjang dan mutasi jangka pendek (B. Siswanto, S. 2000) yaitu :

1. Mutasi jangka panjang.

Tenaga kerja ingin dipindahkan ketempat kerja atas status ketenagakerjaan lain dalam jangka waktu lama dan tetap sifatnya. Kegiatan semacam ini terjadi karena ada formasi kosong disebabkan beberapa kemungkinan,

misalnya tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia, keluar dari perusahaan dan mungkin dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

2. Mutasi jangka pendek.

Tenaga kerja mengajukan permohonan kepada manajemen agar mereka dipindahkan pada posisi ketenagakerjaan yang lain meskipun sifatnya jangka pendek. Hal ini terjadi karena beberapa sebab, misalnya tenaga kerja yang biasanya baru mengikuti program pendidikan dan pelatihan, penataran, seminar, cuti, menderita sakit atau berlibur.

E. Tinjauan Tentang Promosi

Promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja yang sebelumnya (B. Siswanto S. 2002).

Promosi memberi peran penting bagi setiap karyawan. Bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan

asas keadilan dan objektivitas, berdisiplin dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran organisasi yang optimal dapat dicapai. Sebaliknya jika kesempatan dipromosikan relative kecil / tidak ada, maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan akan menurun (Hasibuan, 2000).

Program promosi harus memberi informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat yang dapat dipromosikan dalam organisasi. Program promosi harus secara terbuka di informasikan sehingga menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh (hasibuan, 2000).

Dalam rangka pelaksanaan program promosi bagi tenaga kerja perlu ditetapkan kriteria. Kriteria promosi hendaknya dipakai sebagai standar dalam menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Kriteria-kriteria antara lain (13. Siswanto).

1. Senioritas

Tingkat senioritas tenaga kerja sering kali dijadikan standar untuk kegiatan promosi dengan alasan lebih senior. Pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak daripada junior.

2. Kualitas Pendidikan

Alasan yang melatar belakangi adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang lebih tinggi terhadap prospek perkembangan di waktu yang mendatang.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang lebih tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan demikian juga kecenderungan yang sebaliknya.



4. Karsa dan Daya Cipta

Untuk kegiatan promosi pada jenis kegiatan tertentu karsa dan daya cipta merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta. Dengan demikian pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang lebih tinggi daripada waktu sebelumnya.

5. Tingkat Loyalitas

Tingkat loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

6. Kejujuran

Khususnya pada jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting hal ini dimaksudkan untuk jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan, karena kejujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

7. Supelitas

Pada jenis pekerjaan / jabatan tertentu diperlukan kepandaian bergaul, sehingga criteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu

standar untuk promosi pada jabatan tersebut makin banyak kriteria yang diperlukan.

Tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan promosi menurut (B. Siswanto 2002) :

1. Meningkatnya moral kerja

Meskipun yang berpengaruh terhadap meningkatnya semangat dan kegairahan kerja tidak hanya promosi, namun promosi merupakan salah satu faktor dominan yang dapat dilakukan demi terwujudnya tujuan tersebut.

2. Meningkatnya disiplin kerja

Kegiatan promosi diperuntukkan guna menjamin kondisi tersebut dengan disiplin yang tinggi, tenaga kerja mampu memberikan keluaran produktifitas kerja yang tinggi pula.

3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan

Untuk merealisasikan harapan tersebut alternatif yang dipilih adalah melakukan promosi bagi tenaga kerja yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan serta pedoman-pedoman yang berlaku sehingga harmonisasi antara tenaga kerja dapat terwujud.

4. Meningkatnya produktifitas tenaga kerja

Dengan moral kerja disiplin kerja yang tinggi dan di tunjang dengan iklim organisasi yang menggairahkan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk menunjang hal tersebut adalah

diadakan promosi bagi tenaga kerja yang telah memiliki kualifikasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Prosedur pelaksanaan promosi yang biasa di anut organisasi antara lain : (B. Siswanto, S, 2002)

1. Promosi dari dalam

Hampir merupakan suatu tradisi untuk mencari calon yang akan menduduki manajer pada suatu jajaran tenaga yang ada merupakan kebiasaan umum yang tampaknya hampir membudaya sebenarnya praktek sebagaimana aktivitas lainnya memiliki kebaikan dan kebenaran.

2. Promosi melalui prosedur pencalonan

Pencalonan oleh manajemen adalah proses guna mengajukan bawahan untuk di promosikan tidak dapat disangsikan bahwa prosedur ini tidak sistematis dan mudah keliru tetapi bagaimanapun juga proses inilah yang paling luas digunakan untuk menyelidiki tenaga kerja yang promosikan.

3. Promosi melalui prosedur seleksi

Biasanya proses seleksi menggunakan berbagai jenis uji psikologis untuk tujuan ini. Para calon yang akan dipromosikan dihimpun lalu dipilih sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan akibatnya banyak waktu dan tenaga yang terbuang dengan sia-sia.

F. Tinjauan Tentang Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (B. Siswanto, S, 2002).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pejabat terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu setiap manajer selalu berusaha, agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Hasibuan, 2000).

Keteladanan seorang manajer dapat secara langsung berpengaruh baik dalam jangka pendek dalam membangkitkan Disiplin yang kuat bagi para tenaga kerja yang tiap detik menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.(Hasibuan, 2000).

Disiplin kerja tenaga kerja memiliki hubungan yang erat dengan kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pemberian kompensasi yang tinggi memiliki dampak positif terhadap Disiplin kerja. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang rendah akan memiliki dampak negatif terhadap Disiplin kerja (Hasibuan, 2000).

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti

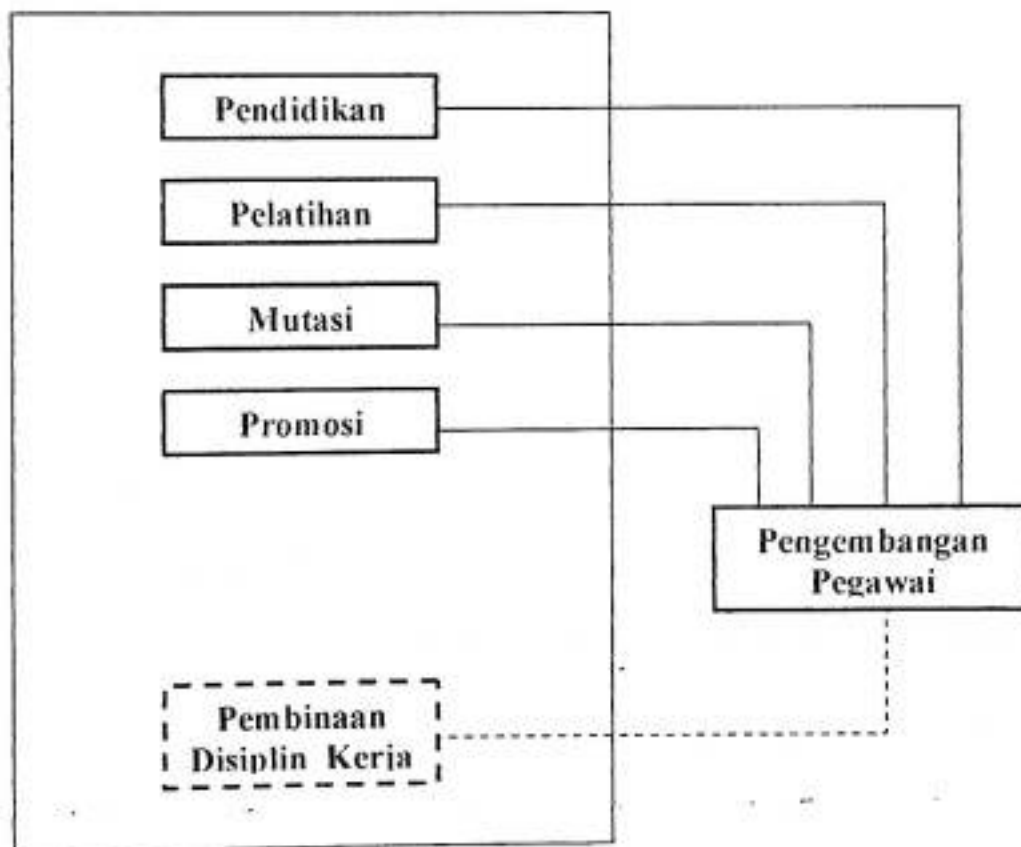
Pada dasarnya pengembangan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan diharapkan agar lebih mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Selama ini dikenal dua macam pengembangan yaitu pelatihan dan kursus-kursus lainnya. Sedangkan secara fungsional dilakukan secara struktural dan fungsional. Secara structural, pengembangan tersebut tercantum dalam program kerja suatu organisasi yang umumnya berupa pendidikan, berdasarkan departemen kesehatan yang pengaturannya melalui angka kredit mengikuti tahap-tahap tertentu. Sehingga di setiap tahap diharapkan seorang pegawai naik ke golongan tertentu pula.

Pengembangan pegawai tenaga kesehatan baik swasta maupun pemerintah penting untuk terus dikembangkan dan ditingkatkan serta diserasikan secara bertahap. Dalam kaitannya dengan hal ini pemerintah menerapkan kebijakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil di Pusat dan daerah yang meliputi antara lain pengaturan sarana, standar dan prosedur kepegawaian serta pengembangan karir sehingga dapat dihasilkan tenaga yang handal, aktif, produktif dan berkualitas.

Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk mengkaji pelaksanaan pengembangan pegawai yang selama ini dijalankan oleh Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka. Unsur-unsur pengembangan pegawai tersebut meliputi : pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi.

B. Pola Pikir Variabel Yang Diteliti

Berdasarkan konsep pemikiran di atas, maka dapat dibuatkan pola pikir sebagai berikut :



Keterangan :
————— : Variabel yang diteliti
----- : Variabel yang tidak diteliti

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Pengembangan.

Pengembangan Pegawai adalah usaha-usaha untuk memperbaiki kemampuan Pegawai Negeri Sipil dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan (Jhon Suprianto, 2001).

2. Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah diselesaikan atau sementara mengikuti pendidikan oleh seorang pegawai negeri sipil selama bekerja yang dibuktikan dengan ijazah berdasarkan persyaratan untuk masing-masing program D3, S1, S2 dan S3 (UU No. 2 tahun 1989).

Kriteria Objektif

Cukup : Bila seorang pegawai sudah pernah mengikuti salah satu pendidikan diatas selama bekerja

Kurang : Bila tidak memenuhi syarat pernah

3. Pelatihan

Pelatihan adalah pendidikan tambahan yang pernah diikuti oleh seorang pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka sehingga terampil dalam melaksanakan tugas berupa pelatihan struktural, fungsional dan pelatihan teknis (Hasibuan 2000).

Kriteria objektif

- Cukup : Bila seorang pegawai selama bekerja sudah pernah mengikuti satu atau lebih pelatihan, baik pelatihan teknis, structural maupun fungsional.
- Kurang : Bila tidak memenuhi syarat pernah

4. Mutasi

Mutasi adalah pemindahan tugas PNS dari satu unit yang lain secara horizontal maupun berubahnya tugas yang diberikan untuk memudahkan karyawan menguasai pekerjaannya (Hasibuan, 2000).

Kriteria objektif

- Cukup : Bila seorang pegawai selama bekerja sudah pernah dimutasikan selama bekerja.
- Kurang : Bila tidak memenuhi syarat pernah

5. Promosi

Promosi adalah pemindahan jabatan yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil atau naik jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya (B. Siswanto.S, 2002).

Kriteria objektif

- Cukup : Bila seorang pegawai selama bekerja pernah dipromosikan
- Kurang : Bila tidak memenuhi syarat pernah

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey deskriptif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan fokus pada studi tentang upaya pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan kabupaten Kolaka.

1. Letak Geografi

Kabupaten Kolaka terletak di bagian Tenggara Pulau Sulawesi dan secara geografis letaknya berada di bagian Barat Propinsi Sulawesi Tenggara dengan wilayah yang melintang dari utara ke selatan diantara $2^{\circ}-5^{\circ}$ LS serta membujur dari Barat ke Timur diantara $120^{\circ}45'$ – $124^{\circ}60'$ BT, dengan batas-batas wilayahnya adalah :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Luwu
- b. Sebelah Barat berbatasan dengan Teluk Bone
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Buton
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Kendari

Luas wilayah Kabupaten Kolaka $\pm 30,310 \text{ km}^2$ dan secara administrasi Kabupaten Kolaka terbagi menjadi 20 kecamatan dan 225 kelurahan/desa dengan jumlah penduduk 335,575 jiwa.

2. Demografi

Masalah utama kependudukan di Kabupaten Kolaka pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan daerah lainnya yang mencakup beberapa hal pokok yang meliputi : jumlah penduduk dan penyebaran penduduk yang tidak merata.

Jumlah penduduk Kabupaten Kolaka tahun 2002 sebesar 335,575 jiwa. Yang terdiri dari penduduk laki-laki 171,449 jiwa dan jumlah penduduk perempuan sebanyak 164,126 jiwa, dari jumlah penduduk tersebut terdiri dari 75,581 Kepala Keluarga (KK)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Semua pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka sebanyak 64 orang.

2. Sampel

Semua pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka yang masa kerjanya di atas lima tahun dengan alasan pergantian pimpinan dalam organisasi setiap lima tahun dan kecuali Kepala Dinas Kesehatan dengan pertimbangan bahwa Kepala Dinas Kesehatan merupakan pengambil kebijakan dalam organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka yaitu sebanyak 62 orang.

3. Penarikan Sampel

Penarikan sampel dilakukan secara total sampling dengan memfokuskan pada semua pegawai yang masa kerjanya di atas lima tahun.



D. Cara Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data yang langsung diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari instansi terkait berupa data geografi dan demografi.

E. Pengolahan dan Penyajian Data

1. Pengolahan Data

Data yang diperoleh akan diolah secara manual dengan menggunakan komputer Program Excel, kemudian dianalisa secara deskriptif.

2. Penyajian Data

Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang disertai dengan uraian dan penjelasan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dibahas berdasarkan jawaban responden yang sesuai dengan hasil pertanyaan yang ada pada kuesioner penelitian dan selanjutnya dianalisis secara deskriptif. Waktu pengumpulan data dilakukan pada bulan April tahun 2004 dengan jangka waktu kurang lebih tiga minggu.

1. Karakteristik Umum Responden

Gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan dalam beberapa tabel sebagai berikut :

a. Umur Responden

Tabel 1
Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Pegawai)	Persen (%)
1	30 – 34	15	27,19
2	35 – 39	14	22,58
3	40 – 44	10	16,13
4	45 – 49	12	14,16
5	50 – 55	11	17,74
Jumlah		62	100

Sumber : Data Primer

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden yang lebih banyak pada kelompok umur 30 – 34 tahun yaitu sebanyak 15 responden (24,19%) sedangkan yang lebih kecil pada kelompok umur 40 – 44 yaitu 10 responden (16,13%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 2
Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Pegawai)	Persen (%)
1	Laki-Laki	39	62,90
2	Perempuan	23	37,10
Jumlah		62	100

Sumber : Data Primer

Tabel 2 menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 responden (62,90%). Responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 (37,10%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Berdasarkan SK I Tahun 2004

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Pegawai)	Persen (%)
1	SMU/Sederajat	33	53,22
2	D 1	12	19,35
3	D 3	12	19,35
4	S 1	5	8,08
Jumlah		62	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal terbesar oleh responden berdasarkan SK I adalah didominasi oleh SMU/ sederajat sebanyak 33 responden (53,22%) sedangkan yang terkecil adalah responden dengan tingkat pendidikan SI sebanyak 5 responden (8,08%).

d. Masa Kerja

Tabel 4
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja di Kantor Dinas
Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Pegawai)	Persen (%)
1	5 – 9	7	11,30
2	10 – 14	22	35,48
3	15 – 19	19	30,64
4	20 – 24	9	14,51
5	> 25	5	8,07
Jumlah		62	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah dan persentase terbesar dengan masa kerja 10 – 14 tahun sebanyak 22 orang (35,48) sedangkan jumlah dan persentase terkecil dengan masa kerja 25 tahun ke atas sebanyak 5 orang (8,07%).

e. Pangkat/Golongan

Tabel 5
Distribusi Responden Menurut Pangkat/Golongan di Kantor
Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Pegawai)	Persen (%)
1	II	24	38,71
2	III	32	51,61
3	IV	6	9,68
Jumlah		62	100

Sumber : Data Primer

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa pangkat/golongan yang terbanyak pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka adalah pangkat/golongan III dengan jumlah sebanyak 32 orang (51,61%) sedangkan persentase terkecil terdapat pada pangkat/golongan IV dengan jumlah 6 orang (9,68%).

2. Distribusi Responden Terhadap Variabel Yang Diteliti

a. Pendidikan

Tabel 6
Distribusi Responden Menurut Pernah Tidaknya Melanjutkan
Pendidikan Setelah Menjadi Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan
Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persen (%)
1	Pernah/sementara melanjutkan pendidikan	19	30,65
2	Belum pernah melanjutkan pendidikan	43	69,35
Jumlah		62	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa dari 62 responden sebanyak 19 orang (30,65%) yang pernah melanjutkan pendidikan selama bekerja. Sedangkan yang belum pernah melanjutkan pendidikan sebanyak 43 orang (69,35%), untuk jelasnya dapat dilihat master tabel pada lampiran 2.

Tabel 7
Distribusi Alasan Responden Yang Belum Pernah Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka 2004

No	Alasan Responden	Belum pernah Pendidikan	
		Jumlah	%
1	Masa kerja belum sampai		
2	Tidak ada minat	19	44,19
3	Tidak ada izin	-	-
4	Tidak ada biaya	24	55,81
Jumlah		43	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa persentase alasan tertinggi responden yang tidak melanjutkan pendidikan karena keterbatasan dana (tidak ada biaya) sebanyak (55,81%), dan alasan responden terendah yang tidak melanjutkan pendidikan adalah tidak ada minat sebanyak (44,19%).

a.1 Tingkat Pendidikan Berdasarkan Pernah Tidaknya Mengikuti Pendidikan

Tabel 8
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden (Saat Direkrut)
Berdasarkan Pernah Tidaknya Melanjutkan Pendidikan
Selama Bekerja di Kantor Dinas Kesehatan
Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Tingkat Pendidikan	Pernah Melanjutkan Pendidikan		Belum Pernah Melanjutkan Pendidikan		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	SMU/Sederajat	8	24,24	25	75,76	33	100
2	D1	2	16,67	10	83,33	12	100
3	D3	8	66,67	4	33,33	12	100
4	S1	1	20	4	80	5	100
Jumlah		19	30,65	43	69,35	62	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa persentase terbesar yang telah melanjutkan pendidikan adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak (66,67%) responden, sedangkan persentase terendah yang telah melanjutkan pendidikan adalah tingkat pendidikan D1 (16,67%). Sedangkan persentase terbesar yang belum melanjutkan pendidikan adalah responden dengan tingkat pendidikan D1 (83,33%), persentase terkecil yang belum pernah melanjutkan pendidikan adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu (33,33%).

a.2 Masa Kerja Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 9
Distribusi Masa Kerja Responden Berdasarkan Pernah Tidaknya
Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Kantor Dinas
Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Masa Kerja (Tahun)	Pernah Melanjutkan Pendidikan		Belum Pernah Melanjutkan Pendidikan		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	5 - 9	5	71,43	2	28,57	7	11,29
2	10 - 14	8	36,36	14	63,64	22	35,49
3	15 - 19	3	15,79	16	84,21	19	30,63
4	20 - 24	2	22,22	7	77,78	9	17,75
5	> 25	1	20	4	80	5	4,84
Jumlah		19	30,65	43	69,35	62	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa persentase terbanyak yang telah melanjutkan pendidikan adalah masa kerja 5 - 9 tahun sebanyak (71,43%), sedangkan persentase terkecil yang melanjutkan pendidikan yaitu kelompok masa kerja 15 - 19 tahun sebanyak (15,79%), sedangkan persentase terbanyak yang belum melanjutkan pendidikan adalah masa kerja 15 - 19 tahun yaitu (84,21%) dan terendah belum/pernah melakukan pendidikan adalah masa kerja 5 - 9 tahun sebanyak (28,57%).

a.3 Pangkat/Golongan Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 10
Distribusi Pangkat/Golongan Responden Berdasarkan Pernah
Tidaknya Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Kantor
Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Pangkat/ Golongan	Pernah Melanjutkan Pendidikan		Belum Pernah Melanjutkan Pendidikan		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	II	6	25	18	75	24	100
2	III	11	34,37	21	65,63	32	100
3	IV	2	33,33	4	66,67	6	100
Jumlah		19	30,65	43	69,35	62	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang menduduki pangkat/golongan III merupakan jumlah terbesar yang pernah melanjutkan pendidikan yaitu sebanyak (34,37%), sedangkan yang terendah menduduki pangkat/golongan II. Sebanyak (25%) belum pernah melanjutkan pendidikan selama bekerja. Sedangkan persentase tertinggi responden yang belum pernah melanjutkan pendidikan adalah pangkat/golongan II sebanyak (75%), yang terendah yang belum pernah melanjutkan pendidikan adalah pangkat/golongan III yaitu (65,63%).

b. Pelatihan

Tabel 11
Distribusi Responden Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan Sejak
Menjadi Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan
Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Pelatihan	Jumlah	Persen (%)
1	Pernah/sementara mengikuti pelatihan	55	88,71
2	Belum pernah mengikuti pelatihan	7	11,29
Jumlah		62	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan bahwa responden yang pernah mengikuti pelatihan (88,71%), dan (11,29%) belum pernah mengikuti pelatihan selama bekerja. Untuk jelasnya dapat dilihat pada master tabel lampiran 2.

b.1. Masa Kerja Berdasarkan Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan

Tabel 12
Distribusi Masa Kerja Responden Berdasarkan Pernah Tidaknya
Mengikuti Pelatihan Selama Bekerja di Kantor Dinas
Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Masa Kerja (Tahun)	Pernah Pelatihan		Belum Pernah Pelatihan		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	5 - 9	6	85,71	1	14,29	7	100,0
2	10 - 14	18	81,82	4	18,18	22	100,0
3	15 - 19	17	89,47	2	10,53	19	100,0
4	20 - 24	9	100	0	0	9	100,0
5	> 25	5	100	0	0	5	100,0
Jumlah		55	88,71	7	11,29	62	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa responden yang lebih banyak mengikuti pelatihan adalah responden dengan masa kerja 20 - 24 tahun dan di atas 25 tahun masing-masing (100%). Sedangkan yang terendah mengikut pelatihan responden dengan masa kerja 10 - 14 tahun yaitu (81,82%), selama bekerja. Sedangkan persentase responden yang terbanyak belum mengikuti pelatihan adalah masa kerja 10 - 14 tahun (18,18%), dan terendah mengikuti pelatihan adalah masa kerja 20 - 24 tahun dan diatas 25 tahun masing-masing (0%).

b.2. Jabatan/Eselon Berdasarkan Jenis Pendidikan

Tabel 13
Distribusi Jabatan/Eselon Responden Berdasarkan Jenis Pelatihan Pegawai
di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Jabatan (Eselon)	n	Pelatihan Struktural						Pelatihan Fungsional		Pelatihan Teknik/Program	
			ADUM		ADUMLA		SPAMA		n	%	n	%
			n	%	n	%	n	%				
1	Kabag TU	1	1	100	1	100	1	100	-	-	1	100,0
2	Ka. Sub Bagian	4	4	100	2	50	-	-	-	-	4	100,0
3	Kasubdin	5	-	-	4	80	1	20	5	100	5	100,0
4	Kseksi	20	-	-	3	15	-	-	16	80	20	100,0
5	Klp Fungsional	32	-	-	-	-	-	-	-	-	23	71,88
Jumlah		62	5	8,06	10	16,13	2	2,23	21	33,87	53	85,48

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa persentase terbanyak yang mengikuti pelatihan teknis program dan jenis pelatihan ADUM ADUMLA dan SPAMA adalah Kabag. TU yaitu (100%), sedangkan pelatihan ADUM dan Teknis Program diikuti oleh Kasubdin (100%) Kaseksi (80%), sedangkan untuk pelatihan teknis program KTU (100%) Kasubag (100%) Kasubdin (100%). Kaseksi (100%). Kelompok fungsional (71,88%) paling banyak diikuti responden yaitu masing-masing sebanyak 53 orang (85,48%) sedangkan pelatihan struktural adalah jenis pelatihan yang kurang diikuti oleh responden dengan jumlah 17 orang (27,42%) dari 62 responden.

c. Mutasi

Tabel 14
Distribusi Responden Menurut Mutasi Setelah Menjadi
Pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
2004

No	Mutasi	Jumlah	Persen (%)
1	Pernah dimutasi	23	37
2	Tidak pernah dimutasi	39	63
Jumlah		62	100

Sumber : Data Primer

Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden pernah dimutasi yaitu sebanyak 23 orang (37%), dan sebanyak 39 orang (63%), belum pernah dimutasi selama bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.

c.1. Masa Kerja Berdasarkan Mutasi

Tabel 15
Distribusi Masa Kerja Responden Berdasarkan Mutasi
Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Masa Kerja (Tahun)	Pernah Dimutasi		Belum pernah dimutasi		Total	
		Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
1	5 - 9	1	14,29	6	85,71	7	100
2	10 - 14	4	18,18	18	81,82	22	100
3	15 - 19	4	21,05	15	78,95	19	100
4	20 - 24	9	100	0	0	9	100
5	> 25	5	100	0	0	5	100
Jumlah		23	37,10	39	62,90	62	100

Sumber : Data Primer.

Tabel 15 diatas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 20 – 24 dan 25 tahun keatas adalah kelompok yang pernah dimutasi yaitu masing-masing sebanyak 9 orang (100%) dan 5 orang (100%) sedangkan sebanyak 6 (85,71%) orang dari 7 orang, masa kerja 5 – 9 tahun belum pernah dimutasi selama bekerja.

d. Promosi

Tabel 16
Distribusi Responden Menurut Promosi Pegawai di Kantor Dinas
Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Promosi	Jumlah	Persen (%)
1	Pernah dipromosikan	25	40,32
2	Tidak pernah Dipromosikan	37	59,68
	Jumlah	62	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini sebanyak 37 orang (59,68%) yang belum pernah dipromosikan selama bekerja, sedangkan sebanyak 25 orang (40,32%) pernah dipromosikan.

d.1. Masa Kerja Berdasarkan Promosi

Tabel 17
Distribusi Masa Kerja Responden Berdasarkan Promosi
Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Masa Kerja (Tahun)	Pernah Dipromosikan		Belum pernah Dipromosikan		Total	
		Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
1	5 - 9	2	28,57	5	71,43	7	100
2	10 - 14	3	13,64	19	86,36	22	100
3	15 - 19	8	42,10	11	57,90	19	100
4	20 - 24	7	77,78	2	22,22	9	100
5	> 25	5	100	0	0	5	100
Jumlah		25	40,32	37	59,68	62	100

Sumber : Data Primer.

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa persentase responden yang pernah dipromosikan selama bekerja didominasi oleh responden dengan masa kerja diatas 25 tahun (100%), sedangkan yang kurang dipromosikan adalah masa kerja 10 - 14 tahun (13,64%). Sedangkan persentase tertinggi yang belum pernah dipromosikan adalah masa kerja 10 - 14 tahun (86,36%), sedangkan yang terkecil belum pernah dipromosikan adalah diatas 25 tahun yaitu (0%).

d.2. Pangkat/Golongan Berdasarkan Promosi

Tabel 18
Distribusi Pangkat/Golongan Responden Berdasarkan Promosi di
Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
Tahun 2004

No	Pangkat/Golongan	Pernah Dipromosikan		Belum Pernah Dipromosikan		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	II	2	8,33	22	91,67	24	100,0
2	III	17	53,13	15	46,87	32	100,0
3	IV	6	100	-	-	6	100,0
Jumlah		25	40,32	37	59,68	62	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 18 menunjukkan bahwa jumlah terbanyak dipromosikan dari 62 responden adalah pangkat/golongan IV (100%) sedangkan yang kurang dipromosikan adalah pangkat/golongan II sebanyak (8,33%) selama bekerja. Sedangkan persentase tertinggi yang belum dipromosikan adalah pangkat/golongan II yaitu (91,67%) yang terkecil yang belum pernah dipromosikan adalah pangkat/golongan IV yaitu (0%).

d.3. Tingkat Pendidikan Terakhir Berdasarkan Promosi

Tabel 19
Distribusi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden Berdasarkan Promosi Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004

No	Tingkat Pendidikan	Pernah Dipromosikan		Belum Pernah Dipromosikan		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	SMU	12	36,36	21	63,64	33	100,0
2	D1	2	16,67	10	83,33	12	100,0
3	D3	6	50	6	50	12	100,0
4	S1	5	100	-	-	5	100,0
	Jumlah	25	40,32	37	59,68	62	100,0

Sumber : Data Primer

Tabel 19 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S1 merupakan persentase terbesar yang pernah dipromosikan selama bekerja yaitu (100%), dan jumlah persentase terkecil yang pernah dipromosikan adalah responden dengan tingkat pendidikan D1 yaitu (16,67%). Sedangkan persentase tertinggi yang belum pernah dipromosikan adalah tingkat pendidikan D1, yaitu (83,33%) dan tingkat pendidikan yang terkecil yang belum dipromosikan adalah tingkat pendidikan S1 yaitu (0%).

B. Pembahasan

Pengembangan pegawai kesehatan bertujuan meningkatkan jumlah, mutu pegawai kesehatan yang mampu mengemban tugas untuk mewujudkan suatu perubahan, pertumbuhan dan pembaharuan dalam rangka memenuhi kebutuhan akan pelayanan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat.

Mengenai hal tersebut, maka penelitian ini diharapkan kita dapat memperoleh dengan jelas mengenai pelaksanaan pengembangan pegawai kesehatan pada Kantor Dinas Kesehatan di Kabupaten Kolaka melalui pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi.

Selanjutnya dalam pembahasan ini akan didiskusikan temuan-temuan yang diperoleh dari penelitian.

a. Pendidikan

Bila dilihat dari segi pendidikan, ternyata pengembangan Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka sebagian besar pegawai selama bekerja belum pernah melanjutkan pendidikan/sekolah dengan alasan belum pernah mengikuti pendidikan karena tidak ada biaya dan menyatakan tidak minat.

Faktor pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan tertentu seseorang dapat mampu memegang suatu jabatan. Tingkat pendidikan yang memadai merupakan dasar pengembangan daya nalar seseorang dan dasar untuk menerima motivasi.



Manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan meliputi peningkatan keahlian kerja, pengurangan keterlambatan kerja, peningkatan produktivitas kerja, peningkatan kecakapan kerja, serta peningkatan rasa tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Said Kudo (2002) yang menyatakan sebanyak 31 orang (65,00%) pegawai Kantor Dinas Kesehatan Maluku Utara tidak melanjutkan pendidikan karena tidak ada biaya. Demikian pula dengan hasil penelitian oleh St. Marwati (2001) yang menyatakan bahwa sebanyak 35 orang (67,31%) pegawai Dinas Kabupaten Takalar tidak melanjutkan pendidikan karena terbatasnya biaya.

Rendahnya pendidikan formal pegawai di Kantor Dinas Kesehatan di Kabupaten Kolaka tentu saja berdampak pada lambatnya pengembangan pegawai ke tingkat yang lebih tinggi.

Untuk mengantisipasi terbatasnya dana pemerintah dalam hal menyediakan bantuan biaya sekolah, pihak pimpinan instansi telah memberikan kesempatan kepada para pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya dengan syarat pegawai sendiri yang akan membiayai pendidikannya. Namun demikian para pegawai masih terasa berat untuk melanjutkan pendidikan bila harus mengandalkan biaya sendiri.

Dari gambaran di atas perlu adanya usaha untuk meningkatkan jenjang pendidikan bagi pegawai kesehatan dimana menurut Hasibuan (2000), pendidikan berhubungan langsung dengan peningkatan pengetahuan sehingga terlihat bahwa proses pendidikan akan dapat

meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja.

b. Pelatihan

Dari hasil penelitian mengenai pelatihan tidak terlalu menjadi masalah dalam kaitannya dengan pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka. Hal ini sesuai data bahwa sebagian besar sudah pernah mengikuti pelatihan.

Agar pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik maka sebaiknya dalam suatu organisasi menentukan kebutuhan dan pedoman pelatihan dan pengembangan yaitu kebutuhan akan latihan dan pengembangan dalam organisasi, kebutuhan pada jabatan dan kebutuhan pada perorangan (individu).

Hasil penelitian ini apabila dikaitkan dengan PP. No. 101/2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menurut peneliti hal tersebut sudah sesuai dengan tujuan Diklat yaitu :

1. Meningkatkan pengetahuan, kepribadian dan sikap dalam rangka profesionalisme dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

4. Menciptakan persamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pengembangan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Oleh karena itu dalam pemilihan pegawai untuk mengikuti pelatihan ditentukan oleh pihak pimpinan berdasarkan surat penunjukan, sehingga dalam penunjukan tersebut yang sangat menentukan adalah potensi dari pegawai itu sendiri. Selain itu ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai tersebut misalnya rajin, disiplin, loyalitas dan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Di lain pihak, pelaksanaan pelatihan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka masih ada pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan selama masa kerjanya dengan alasan tidak ada minat dan belum waktunya.

c. Mutasi

Mutasi atau pemindahan tugas bagi pegawai sangat penting untuk mendapat semangat kerja dan juga dapat mengurangi kejenuhan kerja pegawai, tentunya pengembangan pegawai melalui mutasi pemindahan masih perlu diperhatikan/ ditingkatkan pada masa-masa mendatang.

Pada dasarnya mutasi ini termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya yaitu :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara pegawai dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.

3. Untuk mempeluas atau menambah pengetahuan pegawai
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenu terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
6. Untuk memberikan pengetahuan dan imbalan terhadap prestasinya.
7. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
8. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.

Mutasi atau pemindahan tugas sebagai suatu prinsip dalam penerapan sistem karir atau prestasi kerja merupakan suatu langkah yang tidak dapat dihindarkan karena tanpa mutasi, berarti pembinaan pegawai tidak pernah dilakukan karena dengan adanya mutasi, pegawai akan memperoleh keahlian, pengalaman, dan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut.

Di lain pihak, pelaksanaan mutasi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka kurang sesuai dengan prinsip mutasi seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, yaitu menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, (*the right man on the right place*), ini terlihat dari hasil yang diperoleh bahwa masih terdapat 11 orang (47,83%) yang pernah dimutasi/rotasi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Selain itu masih banyak pegawai yang belum pernah dimutasi selama masa kerjanya dengan alasan atau pertimbangan masih dibutuhkan di tempat tersebut atau belum ada penggantinya.

d. Promosi

Dari aspek promosi, menurut peneliti bahwa pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka masih kurang, ini nampak dari hasil pengolahan data dimana mayoritas responden (pegawai) belum pernah dipromosikan. Setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Dalam pelaksanaan program promosi bagi pegawai, perlu ditetapkan kriteria terlebih dahulu. Kriteria promosi hendaknya dapat dipakai sebagai standar dalam menetapkan siapa yang berhak untuk segera dipromosikan. Oleh karena itu, kriteria yang telah ditetapkan dapat menjamin, bahwa pegawai yang akan dipromosikan memiliki kemampuan untuk memegang jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Marwati (2002) yang menyatakan bahwa 34 responden (65,38%) belum pernah dipromosikan selama bekerja. Dan hasil penelitian Abdul Gani Yamco tahun 2003 di Kabupaten Maluku Tenggara menunjukkan adanya beberapa pejabat dipromosikan yang tidak memenuhi syarat untuk menduduki jabatan eselon III dan eselon IV karena belum mengikuti pelatihan struktural yang sesuai dengan keputusan bersama Kepala BAKN dan Ketua LAN No.21/19991 dan No.196/3/10/1998 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Teknis Struktural Untuk Menduduki Jabatan Eselon.

Hasil wawancara dengan responden mengungkapkan bahwa adanya pegawai yang tidak dipromosikan oleh karena belum memenuhi syarat-syarat untuk dipromosikan seperti yang dikemukakan oleh

Hasibuan (2000), dimana promosi adalah perpindahan jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Dimana karyawan harus berusaha mencapai syarat-syarat promosi bila ingin dipromosikan diantaranya : kejujuran, disiplin kerja, prestasi kerja, kerjasama, kepemimpinan dan pendidikan.

Sehingga dengan demikian setiap pegawai dituntut agar dapat bersaing dengan sehat tanpa mengabaikan kewajiban seorang pegawai yang meliputi unsur-unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama. Karena kewajiban yang telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh seorang pegawai merupakan bahan pertimbangan utama untuk memperoleh penghargaan dari pimpinan berupa promosi. Bila pembinaan karir tidak diperhatikan oleh seorang pimpinan, maka konsekuensinya adalah akan terjadi persaingan yang tidak sehat diantara karyawan, yang sedapat mungkin bisa mengakibatkan semangat kerja menurun disertai kestabilan organisasi tidak terjamin. Demikian akan tetapi tidak dipromosikan oleh pimpinan, maka pegawai yang bersangkutan kurang memotivasi dirinya untuk meningkatkan prestasi kerja oleh karena semangat kerjanya yang menurun.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka melalui jenjang pendidikan secara umum belum terlaksana dengan baik, dimana sebagian besar pegawai tersebut belum pernah melanjutkan pendidikan sehingga tingkat pendidikan mereka masih didominasi oleh lulusan SLTA/ sederajat.
- b. Pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka melalui pelatihan secara umum mulai terlaksana dengan baik. Umumnya para pegawai tersebut sudah pernah mengikuti berbagai jenis pelatihan, baik pelatihan administrative, pelatihan fungsional dan kebanyakan mengikuti pelatihan teknis.
- c. Pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka melalui mutasi/rotasi secara umum belum terlaksana dengan baik. Dimana sebagian pegawai tersebut belum pernah mengalami mutasi selama karirnya.
- d. Pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka melalui promosi secara umum belum terlaksana dengan baik, dimana masih banyak pegawai belum pernah dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi selama karirnya.

B. Saran

- a. Disarankan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka agar dapat mengusulkan kepada pemerintah daerah setempat berupa bantuan biaya pendidikan atau beasiswa.
- b. Diasarankan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka melalui pelatihan agar lebih ditingkatkan frekuensinya dengan memperhatikan seleksi terhadap pegawai yang akan mengikutinya agar tujuan dari pelatihan benar-benar tercapai.
- c. Pelaksanaan mutasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka perlu dilaksanakan setiap 5 tahun sekali sesuai dengan UU No. 43/1999 serta menempatkan personil atau pegawai sesuai dengan prinsip *"The right man on the right place"*
- d. Disarankan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka melalui promosi agar mendapat perhatian yang lebih intensif dari bagian kepegawaian dalam kaitannya dengan pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.

DAFTAR PUSTAKA

- 3D. Hakim, Buraerah. *Bahan Kuliah Metodologi Penelitian*. FKM UNHAS. Makassar. 2002.
- ditama, Y.T., *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Universitas Indonesia. Jakarta. 2002
- Adikoesomo, S. *Manajemen Rumah Sakit*, Pustaka Sinar Harapan. Jakarta 1997
- Jani, *Studi Tentang Upaya Pengembangan Tenaga Kesehatan Di Kantor Dinas Kesehatan Di kabupaten Maluku*. Skripsi FKM Unhas 2003.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. 2000
- Ilyas, Yaslis., *Pusat kajian Kinerja Teori, Penilaian Dan Penelitian Ekonomi Kesehatan*, FKM UI, Jakarta 2001
- Rekapitulasi Tenaga Kesehatan Propinsi Se-Indonesia*, [http://www.kopeg.depkes.Or.id/info_rekaptegkes](http://www.kopeg.depkes.or.id/info_rekaptegkes).
- Siagian, Sondang, S. *Manajemen Sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- Siswanto, S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi aksara, Jakarta, 2002
- Soeprihanto, J. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 2001
- Stang, *Panduan Penulisan Skripsi*, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2003.
- Sulastomo, *Manajemen Kesehatan*, PT. Gramedia, Jakarta, 2002.
- Soejitno, Soedarmono, *Akselerasi Reformasi Kesehatan*, PT. Adgraf Intramitra, 2001.
- Sumber Daya Tenaga*, <http://www.depkes.go.id/md/is.2010.kebutuhan%2050.htm> 26 Mei 2001.

Kudo Said, *Studi Tentang Pelaksanaan Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan Pada Kantor Dinas Kesehatan Di Kabupaten Maluku Utara*. Skripsi FKM Unhas 2003.

Kaho, JF. *Prospek Otonomi Daerah di Negara RI*, Rajawali Press, Jakarta, 1991.

Program-Program Diknakes, <http://www.Pusdiknakes.or.id/Abortus/Arah.php3>. 26 Mei 2001

Profil Kesehatan Kabupaten Kolaka 2002

Masriani, *Pengembangan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Maros*. Skripsi FKM Unhas 1999.

Marwati, ST *Studi Tentang Pelaksanaan Pengembangan Tenaga Kesehatan Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Universitas Hasanuddin*. Skripsi FKM Unhas 2002.

Nitisemito, S. Alex, *Manajemen Personalia*. Djambatan, Jakarta, 1999.

Widjaya, A.W., *Titik Berat Otonomi Pada Dati II*, PT. Raja Grafiika Press, Jakarta, 1995.

_____, *Undang-Undang Otonomi Daerah No. 22*, Sinar Grafika Jakarta, 1999.

_____, *Undang-Undang Kepegawaian 22*. Sinar Grafika, Jakarta, 1999.

KUESIONER PENELITIAN
STUDI TENTANG UPAYA PENGEMBANGAN PEGAWAI DI KANTOR
DINAS KESEHATAN KABUPATEN KOLAKA



TAHUN 2003

Nomor :

Tanggal :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Umur :

3. Jenis kelamin :

4. pend. terakhir sesuai SK pertama :

5. Masa kerja/Golongan :

6. Jabatan :

A. PENDIDIKAN

1. Selama bertugas apakah bapak/ibu pernah mengikuti pendidikan :

a. Ya (lanjut pada No 3)

b. Tidak (lanjut pada No 2)

1. Jika tidak pernah mengikuti pendidikan, mengapa :

a. Tidak ada minat

c. Tidak punya biaya dan sponsor

b. Tidak di izinkan oleh pimpinan

d. Lain-lain (sebutkan)

2. Apa alasan utama yang mendasari saudara melanjutkan pendidikan :

a. Karir/promosi

c. Gengsi

b. Dorongan pimpinan

d. Ada kesempatan

C. PELATIHAN

1. Selama bertugas apakah bapak/ibu pernah mengikuti pelatihan :

a. Ya (lanjut pada nomor 3 dan 4)

b. Tidak (lanjut pada No 2)

2. Bila belum pernah mengikuti pelatihan, mengapa :
 - a. Tidak ada minat
 - b. Tidak di setujui oleh pimpinan
 - c. Belum waktunya
 - d. Lain-lain (sebutkan)
3. Bila Ya berapa kali :
 - a. Satu kali
 - b. Dua kali
 - c. Lebih dari dua kali
4. Jenis pelatihan yang pernah di ikuti :
 - a. Adimistrasi/penjenjangan (sebutkan)
 - b. Fungsional (sebutkan)
 - c. Bidang teknis/program (sebutkan)
5. Persyaratan apa saja yang harus di penuhi pegawai untuk mengikuti pelatihan:
 - a.
 - b.
 - c.

D. MUTASI

1. Sejak bapak/ibu bekerja apakah sudah pernah di mutasi :
 - a. Ya (lanjut pada no 2 dan 5)
 - b. Tidak (lanjut pada nomor 2)
2. Jika ya, sudah berapa kali di mutasi :
 - a. Satu kali
 - b. Dua kali
 - c. Lebih dari dua kali
3. Dalam mutasi kerja, apakah tempat kerja yang baru sesuai dengan latar belakang pendidikan bapak/ibu :
 - a. Ya
 - b. Tidak
4. Apa alasannya sehingga bapak/ibu di mutasi :

- a. Promosi jabatan
 - b. Mengisi kekosongan tenaga
 - c. Permintaan sendiri
 - d. Lain-lain (sebutkan)
5. Dalam pelaksanaan mutasi kerja selama ini apakah telah sesuai dengan peraturan undang-undang kepegawaian yaitu maksimal 5 tahun sekali :
- a. Ya
 - b. Tidak
6. Jika tidak apakah ada pertimbangan /sarat lain :
- a.
 - b.
 - c.

E. PROMOSI

1. Apakah bapak/ibu pernah di tempatkan pada tempat yang baru karena berhasil melaksanakan tugas dengan baik (setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya) :
- a. Ya (lanjut pada no 2 - 4)
 - b. Tidak
2. Dalam melaksanakan tugas di tempat yang baru, apakah bapak/ibu di terima dan diakui oleh atasan :
- a. Ya
 - b. Tidak
3. Apakah bapak/ibu selalu di beri kesempatan yang sama dengan teman-teman kerja lain dalam melaksanakan tugas/pekerjaan :
- a. Ya
 - b. Tidak
4. Dalam pelaksanaan promosi jabatan persyaratan apa saja yang selalu menjadi pertimbangan utama :
- a.
 - b.
 - c.

Master Tabel
Pelaksanaan Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan Pada Dinas Kesehatan
di Kabupaten Kolaka Tahun 2003

NO	NAMA	PENDIDIKAN	PELATIHAN	MUTASI	PROMOSI
1	2	3	4	5	6
1	MS	1	1	1	1
2	ASM	1	1	1	1
3	JP	1	1	1	1
4	JR	1	1	1	1
5	MR	1	1	1	1
6	NB	1	1	1	1
7	HM	2	1	1	1
8	NS	1	1	2	1
9	RB	1	1	1	1
10	NS	2	1	2	1
11	AB	2	1	1	1
12	JS	1	1	1	1
13	DB	2	1	1	2
14	AT	2	1	1	1
15	HH	2	1	1	2
16	AR	2	2	1	2
17	TH	2	1	1	2
18	DG	1	1	1	1
19	HB	2	1	2	2
20	AS	2	1	1	2
21	BS	2	1	2	1
22	MR	2	1	2	1
23	MA	2	1	2	1
24	SF	1	1	2	2
25	IR	2	1	2	2
26	AR	1	1	1	1
27	SL	1	1	2	1
28	BR	2	1	2	2
29	PS	2	2	1	2
30	AS	2	1	2	2
31	ST	2	1	1	2
32	NB	2	1	2	2
33	JM	2	1	1	2
34	SN	2	1	2	2
35	SO	1	1	2	2

1	2	3	4	5	6
36	AW	2	1	2	1
37	MR	1	1	2	1
38	JD	2	1	2	2
39	MN	2	1	2	2
40	HE	2	1	1	1
41	HG	2	1	2	2
42	RD	1	1	2	2
43	TS	2	1	2	2
44	HM	2	1	2	2
45	AG	1	1	2	2
46	SY	2	2	2	2
47	YS	2	1	2	2
48	AK	2	1	2	2
49	TU	1	1	2	2
50	DJ	2	1	1	2
51	RS	2	2	2	2
52	RM	2	2	2	2
53	MT	2	1	2	2
54	HS	2	1	2	2
55	ST	2	2	2	2
56	MS	1	1	2	2
57	MS	2	1	2	2
58	TN	2	2	2	2
59	TH	2	1	2	2
60	MK	2	1	2	1
61	UM	2	1	2	1
62	AK	2	1	2	1
Keterangan		1 = Cukup 2 = Kurang	1 = Cukup 2 = Kurang	1 = Cukup 2 = Kurang	1 = Cukup 2 = Kurang

A. PENDIDIKAN

Alasan Responden	Belum Pernah Pendidikan	
	Jumlah	%
Tidak ada minat	19	44,19
Tidakn Diizinkan	-	-
Tidak Punya Biaya	24	55,81
Belum Ada Peluang	-	-
Jumlah	43	100

Alasan Responden	Pernah Pendidikan	
	Jumlah	%
Karir	16	84,21
Gengsi	-	-
Ada Kesempatan	3	15,79
Motivasi Pribadi	-	-
Jumlah	19	100

B. PELATIHAN

Frekuensi	Pernah Pelatihan	
	Jumlah	%
1 kali	8	14,54
2 kali	16	29,10
> 2 kali	31	56,36
Jumlah	55	100

Alasan Responden	Belum Pernah Pelatihan	
	Jumlah	%
Tidak ada Minat	2	28,57
Tidak ditunjuk	-	-
Belum waktunya	5	71,43
Jumlah	7	100

C. MUTASI

Frekuensi	Pernah Dimutasi	
	Jumlah	%
1 kali	12	52,17
2 kali	6	26,09
> 2 kali	5	21,74
Jumlah	23	100

Alasan Dimutasi	Pernah Dimutasi	
	Jumlah	%
Promosi Jabatan	12	52,17
Mengisi Kekosongan	8	34,78
Permintaan Sendiri	3	13,05
Jumlah	23	100

Latar Belakang Pendidikan	Pernah Dimutasi	
	Jumlah	%
Sesuai	12	52,17
Tidak sesuai	11	47,83
Jumlah	23	100

5 Tahun Sekali	Pernah Dimutasi	
	Jumlah	%
Ya	22	95,65
Tidak	1	4,35
Jumlah	23	100

D. PROMOSI

Diterima/Diakui Oleh Atasan	Pernah Dipromosikan	
	Jumlah	%
Ya	19	100
Tidak	0	0
Jumlah	19	100



Diberikan Kesempatan Yang Sama	Pernah Dipromosikan	
	Jumlah	%
Ya	19	100
Tidak	-	-
Jumlah	19	100

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN

Kampus Tamalunra Telp. (0411) 585-658, 510-005, Fax 586-013
Sentral : 586-200, 586-042, 585-124 Eks: 2655, 2640, 2639, 2638

or : 636 /JO4.16.1/PL/02/2003
iran : -
al : Izin Penelitian

da Yth : **Bapak Bupati Kolaka**
Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Di-
Kolaka

Dengan hormat, kami ajukan mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Untuk melaksanakan penelitian ini, kiranya Bapak berkenan memberikan izin penelitian kepada:

Nama : Haerun
Stambuk : K111 02 218
Bagian : AKK
Judul Penelitian : Studi Tentang Upaya Pengembangan Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka
Pembimbing I : Hj. Fridawaty Rivai, SKM, M. ARS
Pembimbing II : Drs. M. Alwy Arifin, M.Kes

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Makassar, 31 Maret 2004
Dekan
u.b. Pembantu Dekan I


H. Makmur Selomo 
Nip. 131 572 066

usan:
embimbing Ybs(Hj. Fridawaty Rivai, SKM, M. ARS sebagai Pembimbing I dan
rs. M. Alwy Arifin, M.Kes Pembimbing II).
rsip

PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA
BADAN KESATUAN BANGSA

JL. PAHLAWAN NO. 18 TELP. (0405) 21219 KOLAKA

Kelaka, 6 April 2004.

K e p a d a

Yth : Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten
Kelaka

di-

K O L A K A

Berdasarkan Surat Berekor Bekas Fakultas Kesehatan Masyarakat Uni-
versitas Hasanuddin Makassar Nomor : 636/J04.16.1/02/02/2003 tanggal,
31 Maret 2004 perihal tersebut diatas, maka pada prinsipnya kami -
menyetujui memberikan Izin Penelitian kepada :

N a m a : P A E R U N.
Pekerjaan : Mah. Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar.
A l a m a t : Kemp. Partasa Jaya Blok C4 No.6 Makassar.

Untuk mengadakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi.

J u d u l : " STUDI TENTANG UPAYA PENGEMBANGAN PEGAWAI DI -
KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KOLAKA."

W a k t u : Mulai tanggal 6 April 2004 sampai selesai.

L e k a s i : Kabupaten Kelaka.

Pengikut : -

Penanggung jawab : Bekas Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar.

Kepada yang bersangkutan wajib mengormati Adat Istiadat Daerah se-
tentar serta menaati segala ketentuan dan Perundang-Undangan yang
berlaku.

Demikian Surat Izin ini diberikan untuk digunakan sebagaimana
sealinya.

An. BUPATI KOLAKA

KEPALA BADAN KESBANG DAN LHMAS
KABUPATEN KOLAKA

U. S.

KABID. PENANGANAN MASALAH AKTUAL,

ANIS BILALUWA
412.599 003 655

BUSAN :

Duati Kelaka (abg. lisaon) ;
Dom. No. 1412 Kelaka di Kelaka ;
Kepala Kelaka di Kelaka ;
Bekas Fak. Kesehatan Masyarakat
UNHAS Makassar ;

Sdr. Paerun untuk digunakan ; ✓

A r e p . -

PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA
DINAS KESEHATAN
Jln.Pancasila No. 12. Tlp. (0405) 21170

Kolaka. 21 April 2004

SURAT KETERANGAN
Nomor : 820.2/183/IV/2004

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka menerangkan bahwa :


N a m a : Haerun
Nim : K 111 022 18
Pekerjaan : Mahasiswa FKM UNHAS Makassar
Jurusan : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Benar telah melaksanakan penelitian Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka selama 2 (dua) minggu dari tanggal 6 April s/d 21 April 2004,dalam rangka penulisan skripsi dengan judul : Studi Tentang Upaya Pengembangan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2004.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

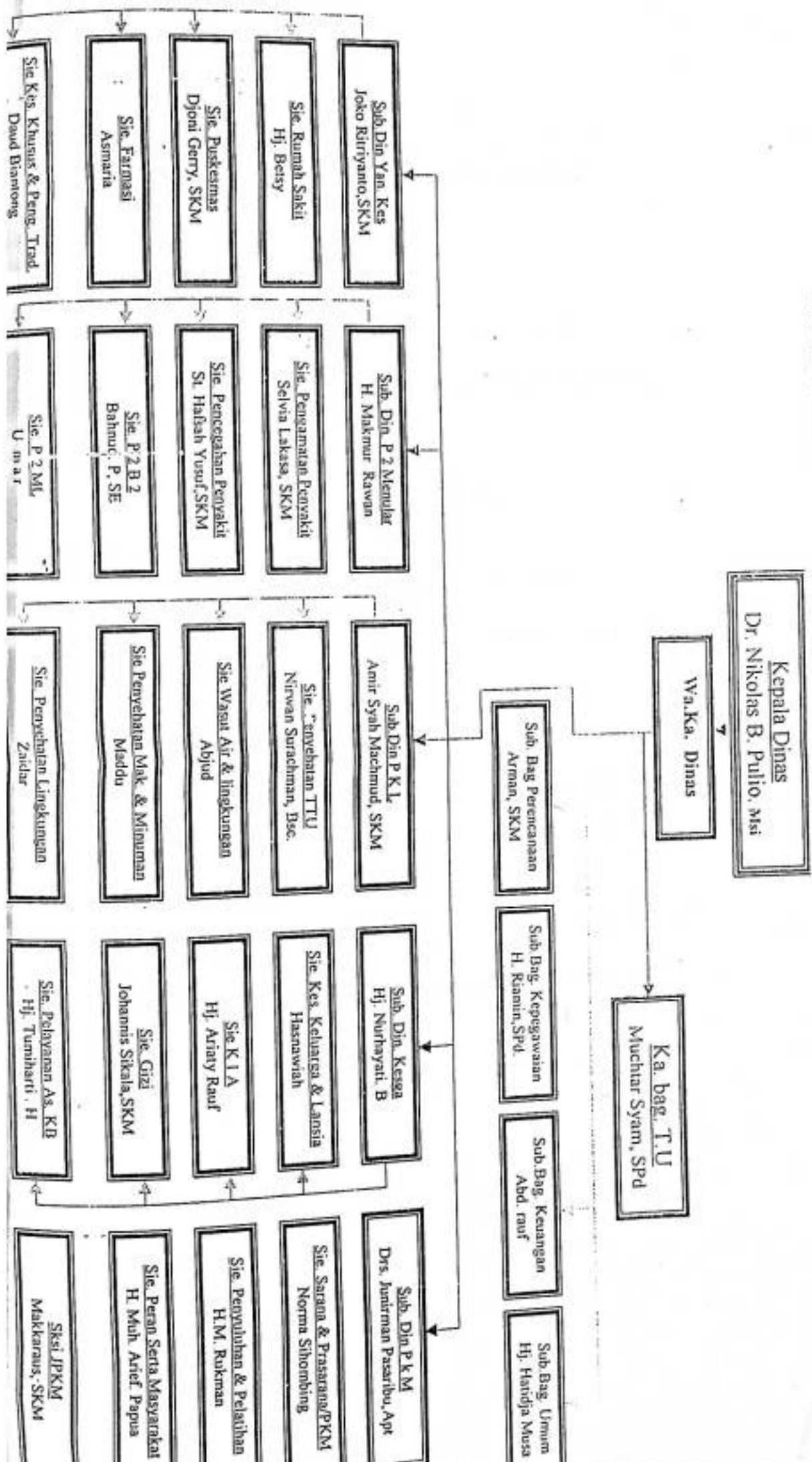
An. Kepala Dinas Kesehatan
Kabupaten Kolaka

Ka Bagian Tata Usaha


(Muchtar Syam, SPd)

Nip: 140 085 193

STRUKTUR ORGANISASI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KOLAKA



RIWAYAT HIDUP

Nama : HAERUN
Tempat Tgl Lahir : Kendari, 2 Februari 1975
Alamat : Jalan Delima No. 61 Kabupaten Kolaka
Agama : Islam

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 6 Kabupaten Kolaka Tahun 1987
2. SMP Negeri Ranteangin Kabupaten Kolaka Tahun 1990
3. SPK PPNI Kendari Tahun 1993
4. AKPER DEPKES Kendari Tahun 2000
5. Masuk FKM Unhas Tahun 2002 sampai sekarang

Riwayat Pekerjaan

1. Puskesmas Lapai Kabupaten Kolaka Tahun 1994
2. Puskesmas Ranteangin Kabupaten Kolaka Tahun 2000