IDENTIFIKASI MASALAH KEUANGAN DAN KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PELAYANAN KESEHATAN DEP KES RI.

Haryadi Suparto & Aloewi

ABSTRAK

Dalam rangka menunjang keterbukaan suatu manajemen, Puslitbang Yan Kes di samping melaksanakan penelitian di luar, juga melakukan penelitian di dalam yang hasilnya dalam batas-batas tertentu terbuka untuk masyarakat luar.
Salah satu hasil dari penelitian ini adalah survai dalam rangka identifikasi masalah di bidang Keuangan dan Kepegawaian yang dilakukan dengan cara mengisi daftar isian secara rahasia.
Survai ini menyimpulkan bahwa :

- Dari bidang Keuangan :
  Kekurang terbukaan di dalam mengelola Keuangan.
- Dari bidang Kepegawaian :
  Kekurang Disiplin/Keterbukaan, terlalu birokratis serta kekurang merataan kesejahteraan.

ABSTRACT

To promote the openness of a management, the Health Services Research and Development Centre beside outside studies, also conducting inside studies which in a certain extent opened to outside community.

One of the result of the studies is a survey on problem identification of Finance and Personnel, by filling quesionnair secretly.

The survey concludes that :

- Finance : Less openness in managing the finance
- Personnel : Less discipline/openness, to beurocraties and less equality in well faxe.

IDENTIFIKASI MASALAH KEUANGAN DAN KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PELAYANAN KESEHATAN DEP KES RI.

Haryadi Suparto & Aloewi *

PENDAHULUAN

Di dalam teori manajemen sering diajarkan bagaimana manajer mengelola suatu perusahaan atau instansi yang dipimpinnya. Salah satu teori tersebut adalah keterbukaan. Keterbukaan bukan berarti menelanjangi dengan membeberkan semua informasi yang bersifat rahasia kepada umum, tetapi tergantung pada keadaan dan juga ada batasnya.

Puslitbang Yankes DepKes RI (P4K) sebagai suatu instansi penelitian dan pengembangan bukan hanya melaksanakan penelitian pengembangan pelayanan kesehatan yang menjadi tugas Departemen Kesehatan, tetapi seyogyanya juga dapat mengadakan penelitian dan pengembangan di dalam instansi itu sendiri.

Dalam rangka usaha tersebut, mulai tahun 1989 P4K melakukan usaha-usaha untuk lebih membuka diri dengan mengadakan penelitian dan

* Puslitbang Yankes - Dep. Kesehatan RI.

pengembangan di bidang manajemen yang pada mulanya banyak mendapat hambatan-hambatan. 1,2,3)

Salah satu penelitian tersebut adalah identifikasi masalah di bidang keuangan dan kepegawaian yang pada saat ini merupakan dua masalah yang banyak mendapat sorotan.

Penelitian tersebut dilakukan terhadap semua karyawan/ karyawati P4K dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang setelah diisi dikembalikan tanpa menyebutkan jati diri mereka dengan harapan mereka akan memberikan keterangan tanpa rasa takut.

HASIL PENELITIAN :

Dari 162 karyawan/karyawati P4K yang diberi formulir isian, 133 mengembalikan yang berarti liputan = 82 %.

Prosentasi masalah menurut tugas dan fungsi

M a t e r i	Prosentasi dari 133 pegawai
<u>Keuangan</u>	
a. Mempersiapkan data keuangan untuk menyusun anggaran rutin, pembangunan, bantuan luar negeri dan sumber lain.	12,78 %

b. Menyelenggarakan pengelolaan keuangan yang meliputi pengajuan SPP, anggaran rutin, pembangunan, menerima SPM dan menyetorkan penerimaan uang ke Kas Negara.	11,27 %
c. Menyelenggarakan pengelolaan keuangan bantuan luar negeri dan dana lain.	15,78 %
d. Menyelenggarakan pembuatan daftar gaji, lembur, beras dan membuat daftar pertanggungan jawab.	36,09 %
e. Menyelenggarakan penerimaan, pembukuan, penyetoran penerimaan uang negara non tax ke Kas Negara.	5,26 %
f. Membuat laporan realisasi keuangan.	12,03 %
Kepegawaian	
a. Membuat dan melaksanakan perencanaan kepegawaian yang meliputi penyusunan formasi pengadaan, pengangkatan, penempatan pegawai serta sumpah pegawai negeri sipil.	25,56 %
b. Melaksanakan pengusulan yang meliputi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, peningkatan status dan pemberhentian.	21,80 %
c. Melaksanakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengusulan kartu pengenal, kartu pegawai, pemberian cuti, absensi dan tata naskah.	30,07 %
d. Menyelenggarakan pembinaan karir pegawai yang meliputi kegiatan penyusunan daftar urut kepangkatan (DUK), pendidikan/latihan, pengusulan pengangkatan dalam jabatan, menyelenggarakan DP3 dan pengusul	19,54 %

an pemberian penghargaan.	
e. Melaksanakan kesejahteraan pegawai yang menyangkut pelayanan Askes, Taspen dan lain-lain.	27,06 %
f. Melaksanakan pengusulan penetapan angka kredit dan jabatan fungsional sesuai ketentuan yang berlaku.	7,31 %
g. Membuat laporan kepegawaian.	8,27 %

Daftar permasalahan berdasarkan bidang dan jenis masalah

1. Keuangan :
   - Penyusunan anggaran rutin/pembangunan belum melibatkan peneliti.
   - Ketidak jelasan mengenai siapa yang berhak menerima pembayaran kuitansi/realisasi keuangan.
   - Bantuan luar negeri masih di monopoli peneliti tertentu, belum terbuka.
   - Perencanaan keuangan tidak sesuai dengan pelaksanaan.
   - Dana pengelolaan penelitian tidak diketahui oleh peneliti.
   - Pengelolaan keuangan proyek langsung ditangani peneliti dengan sepengetahuan Ka. Puslit.

- Penyusunan anggaran rutin apa tidak dapat didasarkan pada kebutuhan ideal ?
- Pembuatan daftar gaji sering salah dan ditolak KPN administrasi kurang teliti.
- Pertanggungan jawab SPPD membingungkan.
- Diperlukan sentralisasi semua dana di bagian keuangan agar pengawasan mudah.
- Pembukuan dana belum tertib.
- Lembur tidak beres, fiktif, kurang adil.
- Bendaharawan belum dilibatkan dalam mempersiapkan data keuangan.
- Barang yang dibeli tidak sesuai dengan yang diminta, harga terlalu tinggi.
- Neraca buku tabungan tidak diketahui oleh nasabah.
- Bagian keuangan kewalahan dengan kuitansi yang datang sekaligus.
- Yang berwenang jangan memikirkan makan sendiri.
- Dana pembangunan uang fiktif untuk apa ?
- Perbaikan gedung belum merata dan tidak hemat.
- Apa bantuan luar negeri dapat untuk kesejahteraan ?
- Beras jelek, dipotong, timbangan kurang.
- Masih ada uang siluman pada rapelan dan perlu diumumkan.
- Blanko keuangan sering berubah.
- Anggaran alat-alat kantor kurang.

2. Kepegawaian :

- Masih ada pegawai yang menggunakan jam-jam kerjanya untuk bekerja di luar.
- Pengusulan pengangkatan jabatan belum berpegang pada DUK.
- Belum semua ikut senam.
- Penempatan pegawai belum sesuai dengan keahlian.
- DP3 tidak sesuai dengan kenyataan.
- Calon pensiun dibekali ketrampilan.
- Diperlukan rekreasi pegawai untuk penyegaran.
- Masih ada karyawan yang menganggur.
- Penyimpanan arsip kurang baik.
- Belum ada ketentuan seragam kerja.
- Penyusunan Sub. Bidang-Bidang / Urusan-Urusan tidak seimbang dengan beban kerja.
- Monitoring pengusulan angka kredit dari atas kurang.
- Diperlukan penghargaan karyawan berupa surat + materai.
- Banyak pegawai yang mengerjakan bukan tugasnya.
- Tawaran sekolah hanya pada orang-orang tertentu.
- Setiap pegawai memerlukan satu berkas peraturan-peraturan kepegawaian.
- Karyawan yang terlambat apa sebaiknya diumumkan.

- Penambahan pegawai baru diperlukan dan belum terbuka.
- UP masih menerima pemberian.
- Pembinaan karis pegawai masih rahasia.
- Kartu pengenal pegawai sudah kedaluarsa.
- Pengangkatan Kepala Urusan sampai ke atas belum semuanya memenuhi syarat.
- Tenaga administrasi butuh ajakan untuk pengumpulan dan pengelola data.
- Masih ada pejabat yang over acting.
- Alur koreksi naskah ilmiah jangan bertele-tele.
- Kenaikan gaji berkala terlambat.
- Apa dapat penginapan + Kantin dihidupkan kembali ?
- Penerimaan pegawai masih bersifat pribadi terutama oleh orang-orang penting.
- Kaderisasi peneliti kurang.
- Pengajuan pensiun terlalu mendadak.
- Belum ada ketegasan jabatan rangkap administrasi dan peneliti.
- Formulir B (cuti) diserahkan terlalu mendadak.
- Karyawan non peneliti perlu disekolahkan, kursus atau latihan.
- Sampai berapa jauh UP memonitor proses kepegawaian ?
- Masih ada pegawai yang bersangkutan mengurus surat-suratnya sendiri ke Jakarta.
- Penyusunan formasi belum melibatkan KAPOK sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan.

- Absensi : kurang tegas, pilih kasih, masih tersebar, tidak mendidik, tidak jujur.
- Bagian administrasi dalam mengelola penelitian bukan mengatur tapi hanyak menunjang.
- Pimpinan kurang mengerti administrasi, kurang dekat dengan Kanwil, kurang mengecek keadaan yang sebenarnya (terlalu percaya pada laporan).
- Pra jabatan dilakukan setelah jadi pegawai negeri —> tidak diakui —> mengembalikan gaji.
- Jam kerja perlu disesuaikan, misalnya 7.15 - 14.15 untuk yang rumahnya jauh.
- Masih ada titipan pegawai, pengisian belum berdasarkan kebutuhan.
- Apakah ada kesejahteraan pegawai dengan mengurangi jam kerja.
- Kenaikan pangkat terlambat.
- 7 tahun bekerja, SK belum ke luar dipekerjakan di Koperasi.
- ASKES : klinik dibuka lagi, penggantian biaya Askes yang lama belum selesai, pengurusan oleh dinas.
- Pegawai yang sekolah sendiri —> Sarjana belum semua ditampung di tempat yang sesuai.

PEMBAHASAN

Dari tabel 1 secara kuantitatif dapat disimpulkan bahwa : 36,09 % dari 133 pegawai P4K menyatakan ada masalah pada penyelenggaraan pembuatan daftar gaji, lembur, beras dan pertanggungan jawab keuangan. 30,07 % pada pelaksanaan tata usaha kepegawaian misalnya kartu pengenal, kartu pegawai, cuti, absensi, tata naskah dan lain-lain. 27,06 % pada pelaksanaan kesejahteraan pegawai yang menyangkut pelayanan Askes Taspen dan lain-lain. 25,56 % pada pembuatan dan pelaksanaan perencanaan kepegawaian yang meliputi penyusunan formasi, pengadaan, pengangkatan, penempatan, sumpah pegawai negeri sipil dan lain-lain.

Kalau diperhatikan dari kategori demi kategori ternyata tidak semua pegawai mempunyai masalah yang sama dan tersebar secara tidak merata. Akibatnya adalah bahwa penanganan masalah ini tidak dapat secara umum tetapi berdasarkan masalah yang khusus tergantung dari keadaan setempat.

Masalah yang muncul adalah masalah menurut pandangan pegawai dan belum terbukti kebenarannya, yang sebaiknya diikuti oleh pengecekan setempat yang diharapkan akan memperjelas permasalahannya.

Dari daftar permasalahan secara kualitatif dapat diketahui bahwa dalam hal keuangan:

- Kekurang terlibatan peneliti dalam proses penyusunan anggaran rutin/pembangunan.
- Pengadaan barang kurang sesuai dengan yang diminta dan masih terlalu mahal.
- Bantuan luar negeri belum dikelola secara terbuka.
- Adanya fiktif.

dalam hal kepegawaian :
- Disiplin pegawai masih rendah.
- Penempatan/penerimaan pegawai belum sesuai dengan kemampuannya, dan kurang terbuka.
- Penyusunan organisasi yang belum seimbang dengan beban tugas.
- Kaderisasi kurang.
- Perlu peningkatan kesejahteraan.

KESIMPULAN

Dari situasi di atas dapat disimpulkan bahwa masalah pokok dari P4K adalah :

Dari bidang keuangan :
Kekurang terbukaan di dalam mengelola keuangan.
Dari bidang kepegawaian :
Kekurang disiplin/keterbukaan, terlalu birokratis serta kekurang merataan kesejateraan.

SARAN

Hasil identifikasi masalah di atas tidak akan banyak bermanfaat kalau tidak disertai dengan tindak lanjut, yaitu bagaimana memecahkan masalah tersebut.

Perlu dibentuk kelompok-kelompok yang bekerja secara terbuka dan menggunakan pendekatan ilmiah yang obyektif.

Hasil dari kelompok-kelompok ini setelah mendapat persetujuan pimpinan sebaiknya segera dilaksanakan dan dinilai secara berkala untuk diadakan perbaikan-perbaikan.

KEPUSTAKAAN

1. Didik Budijanto, Prayoga, Hariyadi Suparto.
   Sistem Penanganan Sampah di Pusat Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan.
   P4K, Surabaya, 1990.
2. Sumartono M, Hariyadi Suparto.
   Studi tentang penggunaan waktu kerja kelompok Peneliti di lingkungan Puslitbang Pelayanan Kesehatan Surabaya.
   P4K, Surabaya.
3. Sumartono M, Hariyadi Suparto.
   Model Ekonomi matematis dari sistem Pelayanan di lingkungan Pusat Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan Surabaya.
   Forum VIII, 1 - 2, 1990.