

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN YAHUKIMO

Pendius Wanimbo¹⁾, Nur Aedah²⁾, Hiskia C.M. Sapioper²⁾

¹⁾ Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

²⁾ Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

Abstract :

Human Resources (HR) with important quality are optimized to support the implementation of accelerated development. This research was conducted at the Yahukimo District Health Office, with a focus on the implementation of policies on the development of the quality of Human Resources and the supporting and inhibiting factors for HR development. This research paradigm is qualitative with descriptive research type. The technique of determining informants uses the technique snowball. Research informants. Primary data collection is done by interview (interview), observation non participant. Secondary data were obtained from manuals, reports, newspaper clippings, and literature relating to research problems, such as books and journals. Methods of data analysis through stages of reduction, data presentation and taking conclusions. The results showed that the implementation of the human resources development policy of the Yahukimo Health Office with Edward III mode showed that the communication and policy guidelines for the HR development of the Yahukimo District Health Office had gone well. The relationship is built from the line hierarchy of the department head to the related fields. The head of the department entrusts the head of the Technical SDK to carry out their duties and functions according to the guidelines and instructions. The Department of Health's resources are severely short on the number of health workers in the field. The number of Puskesmas in Yahukimo Regency with a total of 33 does not match the composition of the existing health personnel. The disposition or tendency of employees at the Health Office in implementing HR development policies is carried out with regular coordination between the head of the department and subordinates. This cross-coordination can be carried out not only on a top-down but also bottom-up basis according to the hierarchical structural coordination line. The bureaucratic structure for implementing HR development policies has SOPs that include an Integrated Recording and Reporting System, Integrated Technical Guidance SOPs and Civil Servant Performance Target SOPs. Support for Policy Implementation is the absorption of the Special Autonomy Fund of two billion Rupiah which is specifically allocated for employee education. Meanwhile, the obstacles cover three things, namely the lack of technical guidance and training, minimal budgetary resources, and inadequate access to transportation.

Abstrak :

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas penting dioptimalkan guna menopang pelaksanaan percepatan pembangunan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo, dengan fokus kajian pada implementasi kebijakan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan SDM. Paradigma penelitian ini kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik penentuan informan menggunakan teknik snowball. Informan penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan Wawancara (interview), Observasi non partisipan. Data sekunder diperoleh dari buku pedoman, laporan-laporan, kliping-kliping koran, dan literatur-literatur yang berkenaan dengan masalah penelitian, seperti buku-buku dan jurnal. Metode analisis data melalui tahapan reduksi, penyajian Data dan, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Yahukimo dengan mode Edward III menunjukkan, komunikasi dan petunjuk kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo telah berjalan dengan baik. Relasi tersebut terbangun dari garis hirarki kepala dinas kepada bidang terkait. Kepala dinas mempercayakan kepala bidang SDK Teknis melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan pedoman dan petunjuk. Sumber daya Dinas Kesehatan sangat kekurangan jumlah petugas kesehatan di lapangan. Puskesmas wilayah Kabupaten Yahukimo dengan jumlah 33 tidak sesuai dengan komposisi tenaga kesehatan yang ada. Disposisi atau kecenderungan yang dimiliki para pegawai di Dinas Kesehatan dalam pelaksanaan kebijakan Pengembangan SDM dilakukan dengan koordinasi yang rutin antara kepala dinas maupun bawahan. Lintas koordinasi tersebut dapat dilakukan tidak hanya bersifat top-down tapi juga bottom-up sesuai dengan garis koordinasi secara hirarkis struktural. Struktur birokrasi implementasi kebijakan pengembangan SDM memiliki SOP yang meliputi Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu, SOP Bimbingan Teknis Terpadu dan SOP Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dukungan Implementasi Kebijakan adalah adanya serapan anggaran Dana Otonomi Khusus sebanyak Dua Miliar Rupiah yang dialokasikan khusus untuk pendidikan

pegawai. Sedangkan kendala mencakup tiga hal, yakni minimnya bimbingan teknis dan pelatihan, sumber daya anggaran yang minim, serta akses transportasi yang belum memadai.

Keyword: Human Resource, Health, Implementation, Training

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan daerah bergantung pada faktor sumber daya manusia. Kualitas SDM yang memadai dapat mendukung pencapaian tujuan suatu daerah. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka dilakukan pembagian Daerah Provinsi, didalamnya terdiri dari Pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota. Untuk mengatur kebijakan administratif dan tata kelola sumber daya yang ada maka masing-masing daerah provinsi dan kabupaten/kota memiliki pemerintahan daerah. Penyelenggaraan Pemerintahan daerah pada era desentralisasi setiap daerah memiliki kewenangan untuk mengeluarkan kebijakan. Tentunya, hal ini pun didukung oleh Kebijakan otonomi daerah (khusus) dalam mewujudkan amanah konstitusi.

Ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia menentukan kemajuan daerah. Sebagaimana pendapat Wardiah (2016:48) manusia sebagai unsur dasar semua organisasi dan hubungan sosial yang menyatukannya. Esensi fundamental organisasi mengasumsikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sebagai subjek penggerak moda organisasi. SDM sebagai subsistem organisasi mesti ditopang dengan motivasi guna meningkatkan performa untuk pencapaian tujuan. Sutarto (1993:22) mengelompokkan elemen substansial organisasi, yakni adanya sekelompok manusia, kerjasama dalam sistem, dan adanya tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut, organisasi ditempatkan sebagai objek dan alat, sementara manusia sebagai subjek penggerak. Terkait metode menggerakkan organisasi, Solichin (2008:45) menyatakan pentingnya sebuah kebijakan. Tujuan dan sasaran organisasi kemudian mencakup harapan-harapan dan memiliki hasil akhir yang akan dicapai.

Sehubungan dengan konsepsi organisasi publik atau pemerintah daerah, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai yaitu kemakmuran masyarakat. Operasionalisasi tujuan ini mesti berpijak dan sejalan dengan harapan masyarakat.

Pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan demikian dapat menunjang pembangunan sebuah organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai apabila diisi SDM yang terampil dan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Terdapat beragam metode dan teknik untuk proses pengembangan SDM. Salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui proses pendidikan dan pelatihan, pengetahuan kognitif SDM organisasi terasah dengan baik sehingga menumbuhkan SDM yang terampil dalam menjalankan tanggung jawab. Dengan krusialnya peran SDM, maka organisasi mesti mengembangkan SDM-nya dengan baik.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal (Ancok, 2003:4).

Pengembangan SDM merupakan kerangka kerja untuk membantu karyawan

mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan secara individual maupun organisasional. Pengembangan SDM termasuk peluang-peluang seperti pelatihan, pengembangan karier, pengelolaan dan pengembangan kinerja, coaching, rencana suksesi, identifikasi karyawan utama, dan pengembangan organisasi. Fokus utama pengembangan SDM adalah mengembangkan tenaga kerja unggul sehingga organisasi dan karyawan secara individual dapat melaksanakan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Pengembangan SDM dapat berbentuk formal seperti pelatihan secara klasikal, perkuliahan dan upaya perubahan terencana dalam organisasi. Selain itu, pengembangan SDM dapat berbentuk informal, seperti pembinaan karyawan oleh manajer, Organisasi yang sehat sangat tergantung pada upaya pengembangan SDM dengan menerapkan secara menyeluruh (Silalahi, 2000:249).

Pengembangan SDM sebagai kerangka kerja merupakan perluasan pendayagunaan modal manusia (*human capital*) baik pada level organisasi maupun level regional dan nasional. Secara umum, pengembangan SDM merupakan perpaduan antara pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan ada level individual, organisasional dan nasional. Pada level nasional, pengembangan SDM menjadi pendekatan strategik pada hubungan antar sektoral antara pendidikan, kesehatan dan ketenagakerjaan. Dalam visi lembaga, kerangka kerja pengembangan SDM memandang karyawan sebagai modal (aset) bagi perusahaan yang memiliki nilai untuk dikembangkan. Pada level organisasional, program pengembangan SDM dipersiapkan bagi individu untuk mencapai level kerja yang lebih tinggi.

Akan tetapi, di beberapa daerah masih terdapat beragam kendala menyangkut SDM. Sebagaimana terjadi di daerah Yahukimo. Daerah Kabupaten Yahukimo merupakan suatu daerah di Provinsi Papua.

Kabupaten Yahukimo memiliki ibu kota di Sumohai, berdasarkan data BPS tahun 2009 yang dipaparkan pada web resmi Kabupaten Yahukimo bahwasanya Kabupaten Yahukimo memiliki jumlah penduduk berjumlah 228.712 Jiwa yang tersebar pada 51 kecamatan dengan 518 kelurahan/desa dengan memiliki distrik Yahuliambut, Kona, Silimo, Sumohai, Samenage, Ninia, Anggruk, Nalca, Diwermma, Dekai, Obio, Suru-Suru, Wusama, Amuma, Mosaik, Pasema, Hogio, Mugi, Soba, Werima, Tangma, Ukha, Panggema, Kosarek, Nipsan, Ubahak, Pronggoli, Walma, Hereapini, Ubalih, Talambo, Puldama, Endomen, Koma, Dirwemna, Kona, Holuwon, Lolat, Soloikma, Sela, Korupun, serta Kurima.

Pengembangan SDM suatu daerah berhubungan dengan aspek pendidikan dan aspek kesehatan. Kedua aspek tersebut menjadi parameter utama tentang tingkat SDM suatu daerah. Sehubungan dengan hal tersebut maka pengembangan SDM kesehatan menjadi urgensi yang tidak dapat terhindarkan. Derajat kesehatan suatu wilayah dapat dilihat dengan, *Pertama*, Angka harapan hidup; *Kedua*, Angka kematian bayi; *Ketiga*, Angka kematian balita; *Keempat*, Angka kematian ibu; *Kelima*, Angka gizi pada balita. Adapun fasilitas sarana kesehatan di Yahukimo berjumlah 31 Puskesmas, 3 diantaranya adalah puskesmas perawatan dan 28 puskesmas non perawatan. Selain puskesmas juga terdapat 65 Puskesmas Pembantu, 101 Poskeskam/Poskesdes dan 240 Posyandu yang tersebar di kampung-kampung (Dinkes Yahukimo, 2014).

Sumber Daya Manusia yang ada di puskesmas dilengkapi fasilitas untuk melaksanakan program pelayanan kesehatan masyarakat. Daerah Yahukimo sendiri memiliki sarana kendaraan roda 4 untuk menopang puskesmas keliling (pusling), tepatnya berada di 2 puskesmas serta roda dua yang berada di 2 puskesmas dan beberapa Pustu. Disamping prasarana pusling di tingkat Distrik juga dilengkapi dengan sarana perumahan bagi tenaga medis dan para medis walaupun jumlahnya belum bisa memenuhi untuk semua

petugas yang ada, namun dengan adanya perumahan bagi petugas kesehatan diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kinerja petugas kesehatan. Jumlah tenaga kesehatan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo tahun 2014 adalah sebanyak 263 orang, terdiri tenaga dokter 24 orang, perawat 159, bidan 47 orang, Farmasi 7 orang, Gizi 10 orang, Teknis medis/analisis 7 orang, Sanitasi 2 orang, Kesehatan Masyarakat 7 orang, sehingga dari jumlah tenaga kesehatan tersebut yang bekerja di Institusi fungsional (Puskesmas) 210 orang (79,8%), Di Institusi Struktural sebanyak 53 orang (20,2%) (Dinkes Yahukimo, 2014).

Akan tetapi, angka kesenjangan di bidang kesehatan antar wilayah di kabupaten ini masih sangat luas. Masalah tersebut disebabkan oleh keterbatasan akses masyarakat, khususnya di daerah pedalaman yang terisolir terhadap prasarana dan sarana kesehatan. Oleh karena itu, pada tanggal 26 Nopember 2019 diadakan Pelatihan Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di aula Gereja Evan Hestia, Dekai Yahukimo. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan terutama gizi anak (Lihat <https://www.Jubi.co.id> 26 Nopember 2019, dengan judul "Belasan Distrik di Yahukimo dilatih inovasi pengembangan SDM" diakses pada Hari Senin Tanggal 13 Desember 2019). Stunting merupakan salah satu masalah kesehatan yang jadi prioritas di Kabupaten Yahukimo. Keterlibatan semua stakeholder dalam menangani masalah stunting menjadi sangat penting. Hal tersebut dijelaskan Juri Onim selaku Tenaga Ahli Sosial Dasar Kabupaten Yahukimo, persoalan stunting merupakan masalah spesifik yang memerlukan komitmen semua pihak dari tingkat pemerintahan kampung sampai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di wilayah Yahukimo.

Notoatmodjo (1992:5) mengemukakan bahwa berbicara masalah sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu menyangkut "kuantitas" dan "kualitas", kuantitas adalah menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk)

sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia juga menyangkut dua aspek yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan kepada dua aspek tersebut. Upaya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia pada kedua aspek tersebut inilah yang dimaksudkan dengan "pengembangan sumber daya manusia" yakni mengenai kualitas dan kuantitasnya. Untuk itu, Yahukimo sebagai kabupaten baru, hasil pemekaran harus memiliki tingkat kesiapan SDM yang berkualitas untuk menopang pelaksanaan percepatan pembangunan. Jika tidak, maka masyarakat yahukimo tidak akan pernah menikmati pembangunan karena kekuarangan SDM yang mupun dibidangnya, olehnya itu sangat dibutuhkan upaya pengembangan dan peningkatan SDM di Kabupaten Yahukimo.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini mengangkat tema implementasi kebijakan pemerintahan daerah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam bidang kesehatan di Kabupaten Yahukimo. Untuk itu secara spesifik, penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo, selaku pemangku kebijakan yang menangani mengenai pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia pada bidang kesehatan di Kabupaten Yahukimo. Penelitian ini memfokuskan kajian pada implementasi kebijakan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam mewujudkan hal tersebut.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan model implementasi kebijakan menurut George Edwards III, dikarenakan model ini relevan dengan fokus penelitian yang tidak sampai

membahas faktor-faktor eksternal seperti faktor lingkungan. Model implementasi kebijakan menurut George Edwards III ini menyiratkan bahwa adanya hubungan yang erat dan timbal balik antara komunikasi dengan struktur birokrasi, komunikasi dengan sumber-sumber, sumber-sumber dengan kecenderungan-kecenderungan yang mana semua sektor tersebut mempunyai arah yang sama yaitu mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan (Nugroho, 2004; Winarno, 2002; Dunn, 1994). Lokasi penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo yang sudah melaksanakan program pengembangan SDM melalui kesehatan ini. Dengan demikian efisiensi biaya, waktu dan tenaga diharapkan dapat dicapai. Informan yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah kepala dinas kesehatan, tenaga kesehatan pada bidang medis dan administrative, pelaksana lapangan dan pihak lain yang terlibat dalam program pengembangan SDM dinas Kesehatan (Sugiyono, 2005; Nazir, 2003). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi dan Wawancara. Lalu analisis data meliputi, reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan (Moleong, 2009).

PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo

Dengan adanya kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan organisasi daerah, maka penulis menjelaskan dan menggambarkan Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo dengan menggunakan model implementasi kebijakan George Edward III (Nugroho, 2004; Winarno, 2002; Dunn, 1994). Menurut model tersebut, implementasi kebijakan ini dapat dijabarkan melalui faktor-faktor sebagai berikut.

Komunikasi

Dalam pelaksanaan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo, terdapat pedoman yang dijadikan pegangan atau acuan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses pelaksanaan kebijakannya di lapangan. Pedoman tersebut menunjuk pada adanya Standar Operasional Prosedur.

Dalam pedoman tersebut, menyebutkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) disusun untuk panduan bagi petugas kesehatan dalam memberi pelayanan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga seluruh stakeholder dalam organisasi dinas kesehatan mesti memiliki kemampuan dalam melaksanakan isi pedoman tersebut. Kemampuan ini meliputi kerjasama antar individu, hingga kerjasama pada level organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo :

“Kebijakan pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan kabupaten Yahukimo dilakukan dengan kerjasama dengan Poltekes (Politeknik Kesehatan) Kemenkes (Kementerian Kesehatan) di Walma untuk dipenuhi”, (Hasil Wawancara pada Tanggal 4 September 2020).

Sehubungan dengan itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo memiliki keterbatasan dalam Sumber Daya Manusia. Dengan adanya kerjasama dengan instansi lain, yakni Politeknik Kesehatan yang berada di bawah Kementerian Kesehatan, maka Dinas Kesehatan selalu berkoordinasi untuk pemenuhan jumlah Sumber Daya Manusia. Para tenaga kesehatan ini dapat menempati PKM yang tersebar di wilayah Kabupaten Yahukimo. Lebih lanjut, Kepala Dinas Kesehatan menegaskan bahwa, “Tenaga PKM yang kosong untuk ditempatkan di Yahukimo Sehat, disebut kontrak yang kami tempatkan setiap PKM tenaga atau SDM yang kosong”. Kerjasama ini diupayakan untuk menempatkan para tenaga kesehatan di beberapa PKM yang masih kekurangan tenaga SDM. Rekrutmen

ini sendiri dilakukan dengan sistem kerja kontrak guna menghindari tumpang-tindihnya penugasan para tenaga kesehatan.

Arahan dan petunjuk dari Kepala Dinas yang berkaitan dengan pengembangan SDM secara konsisten dilakukan. Upaya ini mengutamakan pada adanya pelatihan dan pendidikan formal bagi para pegawai. Berdasarkan komposisi, SDM di Dinas Kesehatan, khususnya Kepala Puskesmas yang tersebar di wilayah Yahukimo didominasi oleh gelar ahli madya.

sebagian besar Kepala Puskesmas yang tersebar di Kabupaten Yahukimo berlatar belakang pendidikan Ahli Madya Keperawatan. Penulis kemudian mengkonfirmasi data tersebut dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo, "SDM Kesehatan D3, S1, S2, S3 Cuma anggaran tidak cukup". Dengan demikian alokasi anggaran yang terserap dari Dana Otonomi Khusus untuk pembiayaan pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Yahukimo masih dirasakan kurang. Jumlah anggaran untuk biaya pendidikan SDM disebutkan oleh Kepala Dinas sebanyak Dua Miliar setiap tahun dengan sumber dana dari Otsus. Akan tetapi, menurut kepala dinas, jumlah tersebut belum memadai mengingat konteks wilayah Kabupaten yang luas dan jumlah Sumber Daya Manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo minim. Berkaitan dengan komunikasi dan petunjuk dalam implementasi kebijakan pengembangan SDM, Kepala Dinas menyatakan bahwa :

"Untuk sarana komunikasi sudah siap oleh dinas, diarahkan kepada bidang SDK Teknis langsung di Bidang, saya pikir bukan (tidak memahami) hanya saja teknis langsung yang menangani bidang ini", (Hasil Wawancara pada Tanggal 4 September 2020).

Dengan demikian, komunikasi dan petunjuk kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo telah berjalan dengan baik. Relasi tersebut terbangun dari garis hirarki kepala dinas

kepada bidang terkait. Kepala dinas mempercayakan kepala bidang SDK Teknis melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan pedoman dan petunjuk.

Sumber Daya Implementasi Kebijakan Pengembangan SDM

Faktor penting pelaksanaan kebijakan adalah keberadaan Sumber daya. Pelaksanaan kebijakan cenderung tidak efektif apabila masih kekurangan sumber-sumber yang dimiliki dalam implementasi kebijakan. salah satu dampak serius kurangnya sumber daya mengakibatkan suatu kebijakan tidak terealisasi. Pada akhirnya formulasi kebijakan hanya akan berakhir pada naskah-naskah atau wacana yang tidak menemukan realisasi sama sekali. Sumber-sumber atau sumber daya yang diperlukan dalam implementasi kebijakan meliputi staf, wewenang, informasi, dan fasilitas-fasilitas, (Nugroho, 2004).

Selaras dengan kebijakan pada umumnya, kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo merupakan suatu bentuk kebijakan yang dalam implementasinya memerlukan dukungan-dukungan dari sumber-sumber atau sumber daya.

Staf. Berdasarkan mandatori Permenpan No. 35 Tahun 2012, bimbingan teknis terpadu dilakukan oleh Sekretaris Dinas, Kabid Dinkes, Kasubid Dinkes dan tim monitoring dengan rincian kegiatan sebagai berikut.

1. Kepala dinas mengadakan pertemuan persiapan penentuan anggota tim supervisor terpadu.
2. Kemudian dilakukan pertemuan pembagian kelompok supervisi terpadu berdasarkan zona wilayah.
3. Penentuan kesepakatan jadwal untuk melakukan supervisi terpadu
4. Mempersiapkan blanko/format dan logistik untuk pelaksanaan supervisi
5. Kepala dinas kesehatan memberikan surat perintah tugas (SPT) kepada unit supervisi terpadu
6. Sekretaris dinas kesehatan membuat surat pemberitahuan kegiatan

- supervisi terpadu ke puskesmas, paling lambat dua minggu sebelum tanggal pelaksanaan
7. Surat pemberitahuan didistribusikan kepada setiap puskesmas oleh anggota tim
 8. Tim supervisi lapangan untuk melakukan supervisi
 9. Tim supervisi melaporkan diri kedatangan kepada kepala puskesmas
 10. Anggota tim supervisi melakukan pertemuan dan diskusi dengan penanggung jawab bidang puskesmas menggunakan blanko yang ada
 11. Anggota tim supervisi mengisi blanko yang ada sesuai dengan kenyataan yang ditemukan di puskesmas
 12. Masing-masing anggota tim menyerahkan blanko yang telah terisi kepada ketua tim
 13. Tim supervisi pamitan ke Kepala Puskesmas
 14. Tim supervisi kembali ke Dinkes.

Dukungan dari pihak-pihak yang bekerja sama sangat diperlukan untuk mencapai implementasi yang efektif. Pembentukan tim supervisi memiliki tugas khusus untuk melakukan monitoring kegiatan dan pemantauan perkembangan yang ada di seluruh Puskesmas wilayah Kabupaten Yahukimo. Dengan adanya dukungan sumber monitoring, dapat dilihat sejauh mana SDM yang ada di Puskesmas. Hasil monitoring para tim supervisi sangat menentukan evaluasi suatu kebijakan. sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh semua unsur di bawah organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo.

Berdasarkan keterangan Kepala Dinas Kabupaten Yahukimo, pandemi Covid-19 memiliki dampak yang signifikan bagi Dinas Kesehatan secara khusus. Akan tetapi, tujuan untuk melayani masyarakat tetap menjadi prioritas.

"Melayani, itu terjadi KLB (Kejadian Luar Biasa), kebijakan wabah corona/covid-19 diatur. Staf dinas kesehatan sebanyak 67 orang ASN. Staf sering kendala, ada 33 puskesmas, pelaksana tenaga masih kurang, akhirnya pelayanan juga tidak sesuai apa yang diharapkan", (Hasil Wawancara pada Tanggal 4 September 2020).

Berdasarkan keterangan tersebut, Dinas Kesehatan sangat kekurangan jumlah petugas kesehatan di lapangan. Puskesmas wilayah Kabupaten Yahukimo dengan jumlah 33 tidak sesuai dengan komposisi tenaga kesehatan yang ada. Dengan keterbatasan jumlah staf, pelayanan kesehatan di Kabupaten Yahukimo semakin kurang efektif dalam masa pandemi covid-19.

Wewenang. Pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo memiliki kewenangan masing-masing dalam upaya mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ada dalam Dinas maupun Unit yang berada dibawah Dinas Kesehatan. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 971/Menkes/PER/XI/2009 tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan menjadi acuan peningkatan Sumber Daya Manusia dalam bidang kesehatan. Kategorisasi kompetensi dalam Peraturan tersebut terbagi menjadi tiga bagian yakni, kompetensi dasar, kompetensi Bidang, dan Kompetensi Khusus. Pada Pasal 5 Permenkes No 971 menyebutkan bahwa kompetensi dasar meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, kerjasama dan, fleksibel. Kompetensi dasar memerlukan peran seorang pemimpin, dalam hal Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo untuk melakukan bawahannya secara berkesinambungan. Kemudian pada Pasal 6 menyebutkan bahwa kompetensi bidang meliputi orientasi pelayanan, orientasi pada kualitas, berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis, manajerial,

dan profesional dan, inovasi. Kompetensi bidang mempertegas peran manajerial Kepala Dinas dalam mengarahkan Sumber Daya Manusia yang ada sehingga tercapai orientasi pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat. Kemudian pada pasal 7 dipertegas kembali kompetensi khusus merujuk pada pendidikan, pelatihan dan pengalaman jabatan.

Penulis melakukan wawancara bersama Kepala Dinas untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengembangan SDM yang dilakukan Dinas Kesehatan.

“Setiap tahun satu kali atau lebih tiga kali sosialisasi tentang pelayanan kesehatan dan penyerapan anggaran, sesuai dengan peraturan permenkes yang keluar setiap tahun atau juknis tentang pelayanan”, (Hasil Wawancara pada Tanggal 22 Agustus 2020).

Aspek profesionalitas dan transparansi anggaran selalu menjadi prioritas Kepala Dinas. Sosialisasi ini dilakukan untuk mengarahkan pentingnya pengembangan SDM dalam Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo. Penyerapan anggaran untuk pengembangan SDM ini mengacu pada Permenkes dan sosialisasi secara berkala dilakukan setiap tahun.

Wewenang pelaksanaan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo berpedoman pada Permenkes No.1197/Menkes/SK/X/2004. Sesuai peraturan tersebut, pelaksana diantaranya Kepala Dinas, Sekretaris Dinas yang dibantu oleh Kepala Bidang SDM dan Kepegawaian dan Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Pembinaan SDM merupakan salah satu hal penting untuk dilakukan oleh Kepala Dinas. Sebagaimana keterangan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo yang menjelaskan bahwa :

“Pelayanan seorang kepala dinas kesehatan adalah perumusan kebijakan di bidang kesehatan, pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan kesehatan, perencanaan pembangunan kesehatan, fasilitasi di pembinaan pelayanan

kesehatan, fasilitasi pembinaan pencegahan, pengendalian penyakit, pemberantasan penyakit wabah dan bencana, fasilitasi pembinaan kesehatan masyarakat dan Sumber Daya Kesehatan, pengelolaan kesekretariatan”, (Hasil Wawancara pada Tanggal 4 September 2020).

Berdasarkan keterangan tersebut, wewenang pengembangan SDM berada pada puncak pimpinan yakni kepala dinas. Pengembangan SDM menjadi bagian penting dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Sebagaimana keterangan tersebut, kepala dinas bertanggung jawab dalam memfasilitasi sumber daya kesehatan, termasuk di dalamnya adalah sumber daya manusia. Selaras dengan penelitian Hatumale (2013) yang menemukan bahwa, Kebijakan pengembangan SDM Aparatur (PNS) diarahkan pada peningkatan kompetensi manajerial dan teknis serta peningkatan sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatan. Dengan demikian kompetensi manajerial mempersyaratkan pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan bawahan dan komponen dalam suatu organisasi. Wewenang menjadi salah satu faktor penting untuk keberhasilan kebijakan, karena wewenang menitikberatkan kecakapan SDM dalam menjalankan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, (Nugroho, 2004). Wewenang kebijakan pengembangan SDM Dinas Kabupaten Yahukimo secara hirarkis dengan demikian berada pada pimpinan tertinggi, yakni Kepala Dinas dan Sekretaris.

Informasi. Informasi merupakan sumber penting lain penunjang implementasi kebijakan. Informasi ini berkaitan dengan faktor komunikasi, di mana informasi sebagai pesan dalam komunikasi harus dikomunikasikan dari satu pihak ke pihak lain dengan jelas dan tepat.

Implementasi pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo, berkaitan dengan informasi, penyampaian informasi

dilakukan melalui komunikasi verbal seperti instruksi-instruksi di lapangan. Biasanya lebih mengarah untuk kepentingan pelaksanaan pada kondisi obyektif. Bagi petugas, adalah instruksi untuk melaksanakan apa saja yang sudah menjadi tugasnya. Penyampaian informasi dilakukan secara berjenjang atau hierarkis, dari atas ke bawah (top-down).

Informasi penting dalam kebijakan pengembangan SDM adalah Unit-Unit yang berada di wilayah Kabupaten Yahukimo seperti pegawai yang ada di Puskesmas-puskesmas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, terdapat ketidaksesuaian. Sebagian besar terletak pada indikator papan informasi yang ada di Puskesmas-puskesmas. Sehingga dalam perjalanannya dilakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan kondisi obyektif masing-masing daerah.

Fasilitas. Dalam implementasi kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan, fasilitas-fasilitas yang mendukung adalah sarana dan prasarana bimbingan teknis dan sosialisasi, termasuk kendaraan untuk yang menjadi alat transportasi untuk melakukan sosialisasi ke tingkat Puskesmas. Sementara untuk gedung yang dimiliki Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo dijelaskan oleh Kepala Dinas yang diwawancarai pada tanggal 4 September 2020, "Gedung Puskesmas ada 33, Pustu 67, RSUD 1 Klinik/Apotik 6". Dengan konteks wilayah di Yahukimo, maka fasilitas yang tersedia masih dirasakan kurang memadai, sehingga pelayanan kesehatan yang berkualitas terkendala tidak hanya dari segi SDM, akan tetapi juga kendala fasilitas.

Disposisi atau Kecenderungan-kecenderungan

Kecenderungan-kecenderungan atau disposisi berkaitan dengan sikap dan pandangan para pelaksana kebijakan terhadap kebijakan itu sendiri. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan, yang artinya terdapat dukungan dari pihak yang terkait, mereka akan melaksanakan kebijakan sebagaimana semestinya, sesuai dengan pedoman-pedoman yang ada, (Subarsono, 2011).

Dalam implementasi kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo, kecenderungan-kecenderungan dari para pelaksana sangat dibutuhkan. Sikap dan pandangan para pelaksana dalam kebijakan ini menentukan kelancaran implementasi. Sikap dan pandangan para pelaksana yang mendukung maupun menolak, akan tercermin dari bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugasnya. Pelaksana yang mendukung kebijakan akan melaksanakan tugasnya dengan baik, dan juga sebaliknya.

Menurut wawancara dengan Kepala Dinas Kabupaten Yahukimo,

"Komunikasi yang baik adalah mengomunikasikan sesuatu dari perspektif yang dipikirkan, yang diinginkan, yang diamati dan menjadi kebiasaan orang yang diajak berkomunikasi. Untuk koordinasi antara bawahan dengan atasan dengan baik. Koordinasi kepala dinas kabupaten Yahukimo ada Rumah Sakit, Puskesmas yang telah terakreditasi" (Hasil Wawancara pada Tanggal 22 Agustus 2020).

Dengan demikian, kecenderungan yang dimiliki para pegawai di Dinas Kesehatan dalam pelaksanaan kebijakan Pengembangan SDM dilakukan dengan koordinasi yang rutin antara kepala dinas maupun bawahan. Lintas koordinasi tersebut dapat dilakukan tidak hanya bersifat top-down tapi juga bottom-up sesuai dengan garis koordinasi secara hirarkis struktural.

Struktur Birokrasi

Birokrasi adalah salah satu badan yang paling sering menjadi pelaksana kebijakan. Mereka tidak hanya berada dalam struktur pemerintahan, tetapi juga berada dalam organisasi-organisasi non pemerintahan, atau bahkan di institusi-institusi pendidikan dan kadang kala suatu sistem birokrasi sengaja diciptakan untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu, (Nugroho, 2004). Kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan tidak hanya melibatkan internal organisasi dengan

pembentukan kelompok kerja (Pokja) maupun tim khusus yang ditunjuk kepala dinas. Sebagaimana keterangan informan sebelumnya, pihak Politeknik Kesehatan yang berada di bawah Kementerian Kesehatan dilibatkan dalam upaya menopang Sumber Daya Dinas Kesehatan, terutama mereka dilibatkan di Puskesmas-puskesmas yang kekurangan SDM.

Dua karakteristik utama birokrasi yaitu prosedur-prosedur ukuran dasar atau sering disebut Standard Operating Procedures (SOP) dan Fragmentasi, (Subarsono, 2011). SOP merupakan tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber-sumber dari para pelaksana, serta keinginan untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Fragmentasi berasal terutama dari tekanan-tekanan di luar unit-unit birokrasi, yang dapat mempengaruhi organisasi birokrasi-birokrasi pemerintah.

Perbedaan tersebut akan berpengaruh dalam implementasi kebijakan dalam beberapa hal, misalnya bahwa perbedaan-perbedaan itu acapkali menghalangi perubahan-perubahan dalam kebijakan, memboroskan sumber-sumber, menimbulkan tindakan-tindakan yang tidak diinginkan, menghalangi kondisi, membingungkan pejabat-pejabat pada yuridiksi tingkat yang lebih rendah menyebabkan kebijakan berjalan dengan tujuan yang berlawanan.

Sehubungan dengan kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo, Kepala Dinas Kesehatan menjelaskan bahwa :

"Setiap tahun sosialisasikan pelayanan kesehatan kepada ASN Dinas Kesehatan di Puskesmas untuk diberikan fasilitas pendidikan, yang melibatkan banyak pokja. Ada unit-unit pelayanan medis, puskesmas-puskesmas administrasi, akuntansi di unit keuangan. Kalau unit-unit tidak koordinasikan dengan baik, tidak akan berhasil" (Hasil Wawancara pada Tanggal 22 Agustus 2020).

Dalam implementasi kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo memiliki SOP yang merupakan ukuran bagi keseragaman kerja organisasi. SOP dalam pelaksanaan kebijakan ini berupa indikator kinerja. Indikator kinerja tersebut adalah SOP Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu, SOP Bimbingan Teknis Terpadu dan SOP Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dengan adanya SOP sebagai pedoman dalam kebijakan, akan menjadikan kesepahaman dan aturan main lebih jelas dan tegas dalam rangka meningkatkan peran optimal para pemangku kepentingan dalam rangka penentuan kebijakan pengelolaan dan pengembangan SDM, Nurtjahjawilasa, dkk (2015).

Faktor Pendukung dan Penghambat

Dalam rangka meningkatkan kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo, terutama mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 971/Menkes/PER/XI/2009 tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan, terdapat dukungan yang berasal dari serapan anggaran Dana Otonomi Khusus sebanyak Dua Miliar Rupiah yang dialokasikan khusus untuk pendidikan pegawai. Akan tetapi, sebagaimana keterangan Kepala Dinas Kabupaten Yahukimo, jumlah anggaran tersebut belum memadai mengingat jumlah tenaga kesehatan di wilayah Kabupaten Yahukimo masih kekurangan. Sementara menurut Kepala Dinas Kabupaten Yahukimo, untuk pendidikan baru mencakup Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas. Sebagaimana wawancara berikut ini :

"SDM Dinas, pelayanan publik bidang kesehatan. Kepala dinas dan sekretaris telah mengikuti pelatihan meliputi kepemimpinan, rencana strategis, sistem manajemen informasi kesehatan, pengembangan kontinuitas surveillans, epidemiologi, dan manajemen bencana serta early" (Hasil Wawancara pada Tanggal 22 Agustus 2020).

Berdasarkan keterangan tersebut, pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo terbatas pada Kepala Dinas dan Sekretaris serta divisi-divisi penting terkait kesehatan masyarakat sebagaimana disebutkan bagian informasi kesehatan, epidemiologi dan manajemen bencana. Sedangkan hambatan dalam implementasi kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Yahukimo menunjuk pada tenaga kesehatan, yang berhadapan langsung dengan masyarakat selaku subjek pelayanan kesehatan. Kendala ini sebagaimana dijelaskan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo yang mengatakan bahwa :

"Hambatan Dinas adalah tenaga kesehatan perlu pelatihan dan bimbingan teknis, kemudian transportasi pesawat ke Dekai, distrik-distrik sangat kurang. ASN yang ditempatkan (di) puskesmas jarang di tempat tugas", (Hasil Wawancara pada Tanggal 22 Agustus 2020).

Dengan demikian dapat dipilah bahwasanya kendala implementasi kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo mencakup tiga hal. Pertama, aspek minimnya bimbingan teknis dan pelatihan, khususnya bagi tenaga kesehatan. Para tenaga kesehatan ini berhadapan langsung dengan masyarakat, adanya pelatihan dan bimbingan teknis secara berkala maka akan secara langsung mendukung keberhasilan program pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sehingga, pelatihan menjadi sesuatu yang urgensi untuk dilakukan di tengah permasalahan kesehatan di Kabupaten Yahukimo. Kedua, sumber daya anggaran yang kurang. Ketiga, kendala akses transportasi ke Dekai. Sebagian besar Distrik kekurangan akses darat, dengan belum pembangunan jalan yang belum merata, sehingga satu-satunya akses ke Rumah Sakit Dekai adalah menggunakan pesawat. Maka penting dibangun landasan pacu untuk transportasi udara pada distrik-distrik Kabupaten Yahukimo. Keempat, masih ada gejala kemalasan pada Aparatur

Sipil Negara yang ditugaskan di Puskesmas. Masalah ini merupakan persoalan serius, para ASN memiliki tanggung jawab besar memberikan pelayanan kepada masyarakat. Terlebih kesehatan menjadi pelayanan yang dapat disebut pelayanan yang tidak pernah tidur. Sehingga memerlukan solusi dan alternatif untuk penyelesaian masalah ini.

Selaras dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 971/Menkes/PER/XI/2009 tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan, seorang kepala dinas kesehatan dan sekretaris dinas kesehatan berlatar belakang pendidikan sarjana kesehatan dengan pendidikan strata 2 bidang kesehatan. Sementara kepala bidang berlatar belakang pendidikan sarjana kesehatan. Kepala seksi dan kasub berlatar belakang sarjana kesehatan masyarakat. Kepala Puskesmas berlatar belakang pendidikan medis atau sarjana kesehatan masyarakat. Ternyata kebijakan pelayanan kesehatan di wilayah Kabupaten Yahukimo berbeda dengan apa yang tertulis dalam peraturan tersebut. Kepala bidang, kepala seksi, kepala sub bagian, bahkan kepala puskesmas berlatar pendidikan rata-rata D3 Keperawatan, Bidan dan SPK. Sehingga aturan Permenkes tidak sesuai dengan kenyataan aktual di lapangan. Kepala dinas menyatakan bahwa petunjuk dan arahan untuk pengembangan SDM sebenarnya ada, agar para tenaga kesehatan melanjutkan pendidikannya. Akan tetapi, arahan tersebut terkendala oleh ketersediaan dana untuk itu masih nihil.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan pengembangan di Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo berdasarkan model implementasi Edward III :

Pertama, Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dinas. Komunikasi dan petunjuk kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan

Kabupaten Yahukimo telah berjalan dengan baik. Kualitas sumber daya yang dimiliki telah mengalami peningkatan, akan tetapi belum berjalan secara efektif karena berbagai hambatan. Koordinasi dilakukan secara rutin antara kepala dinas maupun bawahan. Lintas koordinasi tersebut dapat dilakukan tidak hanya bersifat *top-down* tapi juga *bottom-up* sesuai dengan garis koordinasi secara hirarkis struktural sehingga tidak terjadi penyimpangan antara bawahan dengan kepala dinas. Dinas Kabupaten Yahukimo memiliki pedoman pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM yakni berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang meliputi SOP Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu, SOP Bimbingan Teknis Terpadu dan SOP Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Kedua, Dukungan dan Hambatan Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo. Dukungan dalam implementasi kebijakan pengembangan SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo berasal dari serapan anggaran Dana Otonomi Khusus sebanyak Dua Miliar Rupiah yang dialokasikan khusus untuk pendidikan pegawai. Akan tetapi, sebagaimana keterangan Kepala Dinas Kabupaten Yahukimo, jumlah anggaran tersebut belum memadai mengingat jumlah tenaga kesehatan di wilayah Kabupaten Yahukimo masih minim. Sedangkan kendala implementasi kebijakan

pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo adalah Minimnya bimbingan teknis dan pelatihan, khususnya bagi tenaga kesehatan; Sumber daya anggaran yang kurang; Kendala akses transportasi ke Dekai. Sebagian besar Distrik kekurangan akses darat, dengan belum pembangunan jalan yang belum merata, sehingga satu-satunya akses ke Rumah Sakit Dekai adalah menggunakan pesawat; Masih ada gejala kemalasan pada Aparatur Sipil Negara yang ditugaskan di Puskesmas.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah peningkatan kapasitas dan keterampilan tenaga kesehatan perlu dilakukan melalui pelatihan dan bimbingan teknis secara berkesinambungan sehingga dapat mendukung keberhasilan program pelayanan kesehatan masyarakat. Lalu, perlu ada penganggaran yang proporsional atau sesuai dengan konteks wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo. Kemudian, terakhir sangat perlu dilakukan evaluasi secara berkala terkait keberadaan SDM, serta audit jumlah SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo agar dapat menjadi bahan untuk melaksanakan program pengembangan kualitas SDM di bidang kesehatan maupun untuk perekrutan tenaga tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2003). *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: UII Press.
- Dinkes Yahukimo. (2014). *Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo 2014*. Kabupaten Yahukimo: Dinas Kesehatan Yahukimo.
- Dunn, W. (1994). *Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Hanindita offset.
- Hatumale, M. (2013). Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur. *Governance*, 5(1).
- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nugroho, D. R. (2004). *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan. Evaluasi*. Jakarta: Gramedia

- Nurtjahjawilasa, Kartodihardjo H., Nurrochmat, Dodik R., Justianto A. (2015). Analisis Pemangku Kepentingan dalam Kebijakan Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 12(3): 235-248.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 971/Menkes/PER/XI/2009 tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan
- Silalahi, B. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI.
- Solichin, A. W. (2008). *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi keImplementasi Kebijakan Negara*. Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Subarsono, A. G. (2011). *Analisis Kebijakan Publik (konsep, teori dan aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto. (1993). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Undang Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Winarno, B. (2002). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Media Pressindo.