

Implementasi Aplikasi Sisdmk dalam Mewujudkan Ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut

Firman Sunarya¹, Nana Darna², Ferey Herman³
^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

Email: nana_darna22@unigal.ac.id, fereyunigal@gmail.com

Abstract: *The problems faced in this study include (1) How is the implementation of the SISDMK application in realizing manpower at the Tarogong Health Center, Garut Regency? (2) What are the obstacles in the implementation of the SISDMK application in realizing manpower at the Tarogong Health Center, Garut Regency? (3) What are the efforts to overcome the obstacles in the implementation of the SISDMK application in realizing manpower at the Tarogong Health Center, Garut Regency? This study aims to analyze descriptively (1) The implementation of the SISDMK application in realizing manpower at the Tarogong Health Center, Garut Regency. (2) Obstacles in the implementation of the SISDMK application in realizing manpower at the Tarogong Health Center, Garut Regency. (3) Efforts to overcome obstacles in the implementation of the SISDMK application in realizing manpower at the Tarogong Health Center, Garut Regency. The method used in this study is descriptive analysis with qualitative research design, while the technical data analysis, namely Data reduction, Data display, Triangulation and conclusion. The results of the study inform that (1) The implementation of the SISDMK application in realizing manpower at the Tarogong Health Center, Garut Regency as a whole has not been carried out properly. This is due to 4 dimensions, namely communication, resources, disposition and bureaucratic structure, which have been implemented well, namely communication, disposition and bureaucratic structure. While what has not been implemented well is resources. (2) Obstacles in implementing the SISDMK application in realizing manpower at the Tarogong Health Center, Garut Regency, namely the less than optimal competence of staff in operating SISDMK and the unavailability of sufficient and sustainable budget from the Health Center for the implementation of SISDMK.*

Keywords: *Implementation, SISDMK Application, Realizing Manpower.*

Abstrak: Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana implementasi aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut? (2) Bagaimana hambatan-hambatan dalam implementasi aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut? (3) Bagaimana upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam implementasi aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut? Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis secara deskriptif (1) Implementasi aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut. (2) Hambatan-hambatan dalam implementasi aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut. (3) Upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam implementasi aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan desain penelitian kualitatif, sedangkan teknis analisis data, yaitu Reduksi data, Display data, Triangulasi dan kesimpulan. Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Implementasi aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut secara keseluruhan belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini disebabkan dari 4 dimensi yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi, yang telah dilaksanakan dengan baik yaitu komunikasi, disposisi dan struktur birokrasi. Sedangkan yang belum dilaksanakan dengan baik yaitu sumber daya. (2) Hambatan-hambatan dalam mengimplementasikan aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut, yaitu belum optimalnya kompetensi yang dimiliki staf dalam mengoperasikan SISDMK dan tidak tersedianya anggaran yang mencukupi dan berkesinambungan dari Puskesmas untuk pelaksanaan SISDMK.

Kata kunci: Implementasi, Aplikasi SISDMK, Mewujudkan Ketenagaan.

1. PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan tenaga kesehatan harus tepat sesuai dengan beban kerja puskesmas karena merupakan unit pelayanan kesehatan terdepan yang fungsinya sangat menunjang pencapaian visi Indonesia Sehat. Agar tercapai visi Indonesia Sehat itu, maka harus memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten, karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Suatu hasil dari pekerjaan akan semakin berkualitas bila sumber daya manusianya berkualitas pula. Sumber daya manusia kini makin berperan penting bagi kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan, karena semakin berkualitas sumber daya manusianya maka akan semakin kompeten dan bermutu hasil kerja yang dihasilkan. Maka dari itu Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi suatu pekerjaan.

Terdapat dua alasan mengapa Sumber Daya Manusia itu sangat penting, yang pertama Sumber Daya Manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan Sumber Daya Finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kemudian alasan yang kedua sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan efektifitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi bahwa sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.

Tanpa manajemen Sumber Daya Manusia yang handal Pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan Sumber –sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Dalam situasi demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan menjadi kabur yang pada gilirannya dapat berakibat pada kegelisahan atau keresahan di kalangan masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang

Pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang Pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keterampilan, human relation. Sedangkan sumber daya non manusia merupakan sarana atau peralatan berupa mesin-mesin atau alat-alat non mesin dan bahan-bahan yang di gunakan dalam proses pelayanan kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional butir 228 menyatakan bahwa “Perencanaan sumber daya manusia kesehatan dilakukan dengan mendasarkan pada fakta (berbasis bukti) melalui peningkatan sistem informasi sumber daya manusia kesehatan”. Berdaarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2014 tentang Sistem Informasi Kesehatan bahwa sistem informasi sumber daya manusia kesehatan adalah serangkaian subsistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi baik di pusat maupun di daerah yang mampu menghasilkan informasi terkini dan akurat guna mendukung pengembangan dan pemberdayaan SDM kesehatan. SISDMK berperan dalam Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan meliputi perencanaan kebutuhan dan program sumber daya manusia yang diperlukan, pengadaan yang meliputi pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan, pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan, termasuk peningkatan kesejahteraannya, dan pembinaan serta pengawasan mutu sumber daya manusia kesehatan.

Entitas Sistem informasi sumber daya manusia kesehatan salah satunya adalah Puskesmas. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah sarana unit fungsional kesehatan terdepan yang memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat yang secara administratif berdomisili di wilayah kerjanya. Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut merupakan salah satu puskesmas yang telah menerapkan sistem informasi sumber daya manusia kesehatan. Berikut ini jumlah tenaga atau pegawai pada Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut.

Tabel. 1

Jumlah Pegawai pada Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut

No	Jenis Tenaga	Jumlah
1.	Dokter Umum	3
2.	Dokter Gigi	1
3.	Perawat (Non Ners)	19
4.	Ners	7
5.	Bidan Klinis	21
6.	Apoteker	2
7.	Sanitasi Lingkungan	1

8.	Promosi Kesehatan	1
No	Jenis Tenaga	Jumlah
9.	Nutrisionis	2
10.	Teknisi Gigi	2
11.	Farmasi	1
12.	Radiografer	1
13.	Perekam Medis dan Informasi Kesehatan	1
14.	Ahli Teknologi Laboratorium Medik (Analisis Kesehatan)	3

Sumber : Laporan Rekapitulasi SDMK Puskesmas Tarogong, 2019

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui bahwa jumlah ketenagaan kesehatan pada Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut telah memenuhi standar ketenagaan berdasarkan Permenkes No. 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Sehingga penting untuk menerapkan SISDMK. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas Tarogong dalam pengimplementasian sistem informasi sumber daya manusia kesehatan terdapat beberapa kendala diantaranya:

1. Masih Minimnya jumlah Sumber Daya Manusia yang menguasai IT.
2. Terbatasnya kemampuan dan kemauan sumber daya manusia untuk mengelola dan mengembangkan sistem informasi.
3. Pengelola SISDMK puskesmas yang sering berubah setiap tahunnya.
4. Mekanisme monitoring dan evaluasi belum ditata dan dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan fenomena di atas maka diperlukan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK) untuk mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong dan untuk pengorganisasian kesehatan yang dilaksanakan melalui SKN.

2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis. Sugiyono (2016:21) menyatakan bahwa “Deskriptif analisis yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:9) metode kualitatif yaitu: Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik

pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif dan hasil penelitian lebih menekankan makna generalisasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi Aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut dapat diketahui dalam pengimplemetasiannya telah memenuhi empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Hal ini terbukti dengan telah terpenuhinya implementasi kebijakan yaitu, sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Berhasil atau tidaknya kegiatan komunikasi secara efektif banyak ditentukan oleh strategi komunikasi, jadi intinya ketika menyusun sebuah strategi komunikasi maka perlu dipikirkan mengenai mengapa diperlukan sebuah strategi, pesan apa yang akan disampaikan, efek apa yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pihak Puskesmas telah mentramisikan adanya SISDMK secara langsung maupun tidak langsung kepada Pegawai. Selanjutnya pihak Puskesmas telah mengkomunikasi dengan jelas mengenai SISDMK. Informasi mengenai SISDMK yang dibuat tidak simpang siur sehingga tidak membingungkan pelaksana kebijakan karena terdapat komunikasi yang terjalin dengan baik antara pengelola SISDMK dengan seluruh pegawai yang ada di Puskesmas.

Dengan demikian implementasi aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut telah memenuhi unsur-unsur komunikasi yaitu telah memenuhi media penyaluran komunikasi yang baik, kejelasan dan konsistensi. Menurut Edward III (Agustino, 2016 : 137) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yang dapat dipakai (atau digunakan) dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi tersebut, yaitu:

- a. Transmisi; penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (miskomunikasi), hal tersebut

disebagiankan karena komunikasi telah melalui beberapa tingkatan birokrasi, sehingga apa yang diharapkan terdistorsi ditengah jalan.

- b. Kejelasan; komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (*street-level-bureuacrats*) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu/mendua). Ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi, pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan. Tetapi pada tataran yang lain hal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan.
- c. Konsistensi; perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas (untuk diterapkan atau dijalankan). Karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

Berdasarkan pendapat Edward III bahwa Komunikasi, sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Komunikasi merupakan proses penyampaian ide-ide, gagasan-gagasan dan program pemerintah kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan negara yaitu kesejahteraan rakyat. Dalam hal ini pemerintah di asumsikan sebagai komunikator dan masyarakat sebagai komunikan dan sebaliknya masyarakat pun dapat menjadi memberikan ide atau gagasan pada pemerintah atau sering dikatakan dengan proses feedback terhadap setiap kebijakan/ pesan yang dikeluarkan pemerintah terhadap rakyat. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam melaksanakan suatu kebijakan karena agar hal ini yang bisa mengubungkan antara pemerintah dan masyarakat, Bila komunikasi terwujud dengan baik maka akan terwujudnya hubungan yang sinergis dan tujuan dari suatu kebijakan tersebut akan dapat tercapai.

Pendapat Edward apabila dikorelasikan dengan komunikasi dalam implementasi aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut telah dilaksanakan dengan baik.

2. Sumber Daya

Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa staf yang dimiliki belum kompeten dan memadai dalam mengoperasikan SISDMK karena bukan lulusan dari bidang IT dan hanya terdapat satu orang pengelola karena hanya satu pegawai saja yang bertanggungjawab dan mampu mengoperasikan Aplikasi SISDMK; terdapat bahan dan sarana pendukung yang tepat dalam menyampaikan atau mensosialisasikan SISDMK seperti laptop, Jaringan Internet dan data yang lengkap dari pegawai; terdapat pemberian otoritas secara formal kepada pelaksana pengelola SISDMK di Puskesmas yang bertujuan agar pelaksana dapat melakukan tindakan untuk mencapai tujuan; sarana atau kemudahan yang diberikan oleh Puskesmas untuk menjamin terlaksananya SISDMK sudah terpenuhi; dan tidak ada kesediaan anggaran yang mencukupi dan berkesinambungan dari Puskesmas untuk pelaksanaan SISDMK.

Menurut Edward III (Agustino, 2016 : 138-139) bahwa dalam mengimplementasikan kebijakan. Indikator sumberdaya terdiri dari beberapa elemen, yaitu:

- a. Staf; sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staff yang tidak mencukupi, memadai ataupun tidak kompeten dibidangnya. Penambahan jumlah staff dan implementor saja tidak mencukupi, tetapi diperlukan pula kecukupan staff dengan keahlian dan kemampuan yang di perlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.
- b. Informasi; dalam mengimplementasikan kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementator harus mengetahui apa yang harus mereka jalankan disaat mereka diberi perintah untuk melakukan tindakan. Kedua informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi

pemerintah yang telah ditetapkan. Implementor harus mengetahui apakah orang lain yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum.

- c. Wewenang; pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang itu nihil, maka kekuatan para implementor dimata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersebut ada, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan; tetapi di sisi lain, efektivitas akan menyurut menakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau demi kepentingan kelompoknya.
- d. Fasilitas; fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

Berdasarkan pendapat Edward III bahwa Sumber daya merupakan hal yang penting dalam implementasi kebijakan, bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

Sumber daya di sini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staff, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Pendapat Edward apabila dikorelasikan dengan sumber daya dalam implementasi aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut belum dilaksanakan dengan baik. Seperti staf yang dimiliki belum kompeten dan memadai dalam mengoperasikan SISDMK karena bukan lulusan dari bidang IT dan hanya terdapat satu orang pengelola dan tidak ada kesediaan anggaran yang mencukupi dan berkesinambungan dari Puskesmas untuk pelaksanaan SISDMK.

3. Disposisi

Disposisi atau sikap para pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi. Karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus bagi pada kepentingan warga.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengangkatan pegawai pelaksana SISDMK yang dilakukan merupakan orang yang telah memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan; penunjukan pegawai pelaksana SISDMK yang dilakukan merupakan orang yang telah memiliki kemampuan dan kompetensinya walaupun bukan dari bidang informasi teknologi; dan tidak ada insentif untuk pegawai yang mengelola dan mengoperasikan aplikasi SISDMK karena tenaga di luar ASN sudah include dengan honor BLUD untuk penggajian, di samping itu juga ya harus mau karena pada waktu lamaran ada perjanjian tidak akan menuntut Gaji, tapi tetap untuk bulanan sudah kami anggarkan.

Menurut Edward III (Agustino, 2016 : 139-140) bahwa hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi menurut adalah sebagai berikut:

- a. Efek disposisi; disposisi atau sikap para pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi. Karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan; lebih khusus bagi pada kepentingan warga
- b. Melakukan pengaturan birokrasi (*Staffing the bureaucracy*); implementasi kebijakan harus dilihat dalam hal pengaturan birokrasi. Ini merujuk pada

penunjukan dan pengangkatan staf dalam birokrasi sesuai dengan kemampuan, kapabilitas dan kompetensinya. Selain itu pengaturan birokrasi juga bermuara pada pembentukan sistem pelayanan publik yang optimal, penilaian personil dalam bekerja, hingga metode *bypassing personil*.

- c. Insentif; Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik. hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi (*self interest*) atau organisasi.

Berdasarkan pendapat Edward III bahwa disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan publik. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka pelaksana kebijakan tidak hanya mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam prakteknya tidak terjadi bias.

Disposisi atau sikap pelaksana dari suatu kebijakan akan berpengaruh pada berhasil atau tidaknya suatu kebijakan. Karena sikap pelaksana dalam hal ini aparatur suatu lembaga atau instansi adalah implementator dari suatu kebijakan. Jika aparatur dalam pelaksanaan kebijakan tersebut bertentangan dengan pandangan mereka maka proses dari implementasi tersebut akan bermasalah dan tujuan dari kebijakan tersebut tidak akan tercapai.

Pendapat Edward apabila dikorelasikan dengan disposisi dalam implementasi aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut telah dilaksanakan dengan baik.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan suatu pembagian wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang sudah dibuat oleh suatu lembaga atau instansi pemerintah. Struktur birokrasi yang sudah dibuat dalam suatu lembaga diharapkan dapat menetapkan sistem hubungan dalam organisasi yang menghasilkan tercapainya komunikasi, kordinasi dan integrasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat *Standard Operational Procedure* (SOP) dalam menjalankan aplikasi SISDMK yang diberikan dari Dinas Kesehatan dan terdapat pertanggungjawaban Puskesmas tentang data-data yang terdapat pada SISDMK.

Menurut Edward III (Agustino, 2016 : 140-141) bahwa ada dua karakteristik yang dapat mendorong kinerja struktur birokrasi/organisasi kearah yang lebih baik adalah

- a. Membuat *Standar Operating Prosedures* (SOP) yang lebih fleksibel. SOP adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan/birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya pada tiap harinya sesuai dengan standar yang ditetapkan (atau standar minimum yang dibutuhkan warga).
- b. Melaksanakan Fragmentasi, tujuannya untuk menyebar tanggungjawab berbagai aktivitas, kegiatan, atau program pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Berdasarkan pendapat Edward III bahwa struktur organisasi merupakan suatu pembagian wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang sudah dibuat oleh suatu lembaga atau instansi pemerintah. Struktur birokrasi yang sudah dibuat dalam suatu lembaga diharapkan dapat menetapkan sistem hubungan dalam organisasi yang menghasilkan tercapainya komunikasi, kordinasi dan integrasi secara efektif dan efisien.

Pendapat Edward apabila dikorelasikan dengan struktur birokrasi dalam implementasi aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut telah dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut secara keseluruhan belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini disebabkan dari 4 dimensi yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi, yang telah dilaksanakan dengan baik yaitu komunikasi, disposisi dan struktur birokrasi. Sedangkan yang belum dilaksanakan dengan baik yaitu sumber daya.

Hambatan-Hambatan Implementasi Aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut

Hambatan-hambatan dalam mengimplementasikan aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut, yaitu sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kompetensi yang dimiliki staf dalam mengoperasikan SISDMK.
2. Tidak tersedianya anggaran yang mencukupi dan berkesinambungan dari Puskesmas untuk pelaksanaan SISDMK.

Sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staff yang tidak mencukupi, memadai ataupun tidak kompeten dibidangnya. Penambahan jumlah staff dan implementor saja tidak mencukupi, tetapi diperlukan pula kecukupan staff dengan keahlian dan kemampuan yang di perlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat Nugroho (2013:172) bahwa kebijakan publik adalah kebijakan yang kompleks yang menyangkut dampak yang luas. Karena itu implementasi kebijakan publik akan melibatkan berbagai sumber yang diperlukan baik dalam konteks sumber daya atau sumber-sumber aktor. Sehingga pentingnya sumber daya dalam mengimplementasikan suatu kebijakan.

Dalam mengimplementasikan kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementator harus mengetahui apa yang harus mereka jalankan disaat mereka diberi perintah untuk melakukan tindakan. Kedua informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementor harus mengetahui apakah orang lain yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum.

Selanjutnya Sumberdaya dalam implementasi kebijakan adalah anggaran. menurut Van Metter dan Van Horn (dalam Agustino, 2016 : 134) menegaskan bahwa:

Sumber daya kebijakan (*policy resources*) tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan. Sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan (implementasi) suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya dana atau insentif lain dalam

implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan.”

Dengan demikian, dengan belum optimalnya kompetensi yang dimiliki staf dalam mengoperasikan SISDMK dan tidak adanya anggaran. Maka implementasi aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut tidak dapat terimplementasi dengan baik.

Upaya-Upaya Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Dalam Implementasi Aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam mengimplementasikan aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut, yaitu sebagai berikut :

1. Banyak melakukan *sharring*, bertanya, diskusi, baik ke sesama pengelola SDM kabupaten lain, ke provinsi atau langsung ke kementerian.
2. Memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dan memadai sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam mengimplementasikan aplikasi SISDMK Dalam Mewujudkan Ketenagaan Di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut sesuai dengan pendapat Suhardi (2019:129) bahwa:

Hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaan sebuah kebijakan pemerintahan memerlukan sebuah upaya yang mampu meminimalisir hambatan yang terjadi sehingga tujuan organisasi tetap dapat tercapai guna meningkatkan potensi organisasi lebih baik lagi.

Adapun syarat-syarat untuk dapat mengimplementasikan kebijakan negara secara sempurna menurut teori implementasi Hogwood dan Gun dalam Wahab (2015:77-78), yaitu :

- a. Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan atau instansi pelaksana tidak akan mengalami gangguan atau kendala yang serius. Hambatan-hambatan tersebut mungkin sifatnya fisik, politis dan sebagainya.
- b. Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber-sumber yang cukup memadai.
- c. Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia;

- d. Kebijakan yang akan diimplementasikan didasarkan oleh suatu hubungan kausalitas yang handal.
- e. Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya.
- f. Hubungan saling ketergantungan kecil.
- g. Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
- h. Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat.
- i. Komunikasi dan koordinasi yang sempurna.
- j. Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa faktor pendukung implementasi kebijakan harus didukung dan diterima oleh masyarakat, apabila anggota masyarakat mengikuti dan mentaati sebuah kebijakan maka sebuah implementasi kebijakan akan berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan tanpa ada hambatan-hambatan yang mengakibatkan sebuah kebijakan tidak berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dari mulai wawancara, observasi dan dokumentasi diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut secara keseluruhan belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini disebabkan dari 4 dimensi yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi, yang telah dilaksanakan dengan baik yaitu komunikasi, disposisi dan struktur birokrasi. Sedangkan yang belum dilaksanakan dengan baik yaitu sumber daya.
2. Hambatan-hambatan dalam mengimplementasikan aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut, yaitu sebagai berikut:
 - a. Belum optimalnya kompetensi yang dimiliki staf dalam mengoperasikan SISDMK.
 - b. Tidak tersedianya anggaran yang mencukupi dan berkesinambungan dari Puskesmas untuk pelaksanaan SISDMK.

3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam mengimplementasikan aplikasi SISDMK dalam mewujudkan ketenagaan di Puskesmas Tarogong Kabupaten Garut, yaitu sebagai berikut :
 - a. Banyak melakukan *sharring*, bertanya, diskusi, baik ke sesama pengelola SDM kabupaten lain, ke provinsi atau langsung ke kementerian.
 - b. Memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dan memadai sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadun. (2018). Teknologi informasi administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Arifudin, S., Sudirman, & Andri, M. (2017). Evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja petugas di UPT Puskesmas Lembasada. *Promotif*, 7(1), 1–14.
- Astrini, S., Ahri, R. A., & Samsualam. (2017). Implementasi sistem informasi kesehatan (SIK) Puskesmas di Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14(1).
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Damayati, D. S., Rusmin, M., & Arranury, Z. (2015). Gambaran penerapan sistem informasi manajemen kesehatan berbasis WEB di Puskesmas Kota Makassar Tahun 2015. *Al-Sihah: Public Health Science Journal*, 7(2), 57–68.
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Fatoni, A. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatta. (2017). Analisis dan perancangan sistem informasi untuk keunggulan bersaing perusahaan dan organisasi modern. Yogyakarta: Andi.
- Hardiyansyah. (2015). Komunikasi pelayanan publik: Konsep dan aplikasi. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Husein, M. F., & Wibowo, A. (2015). Sistem informasi manajemen. Yogyakarta: AMP JKPM.
- Kapioru, E., & Harlan. (2014). Implementasi peraturan daerah Kota Kupang nomor 15 tahun 2011 tentang retribusi pelayanan parkir di tepi jalan umum. *Jurnal Nominal*, 3(1).
- Kumorotomo, W., & Margono, S. A. (2017). Sistem informasi manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Lailiyah, S., & Prayoga, D. (2016). Analisis pengembangan simpus Si Jempol Sehat Si Jempol Wangi di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal I KESMA*, 12(1), 1–10.
- Mudin, A. B. L. (2017). Analisis dan desain sistem informasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mulyadi, D. (2015). Study kebijakan publik dan pelayanan publik. Bandung: Alfabeta.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Notoatmodjo, S. (2017). Kesehatan masyarakat: Ilmu dan seni. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2014 tentang Sistem Informasi Kesehatan.
- Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia.
- Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional.
- Rizky, E. R. Z., & Supardi, E. (2018). Sistem informasi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas pengembangan pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 111–120.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Supriyanto, A. (2015). Pengantar teknologi informasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutanta, E. (2015). Sistem informasi manajemen. Yogyakarta: Andi.

- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Syahida, A., & Bayu, B. (2014). Implementasi Perda Nomor 14 Tahun 2009 tentang Pengelolaan Sampah di Kota Tanjungpinang (studi kasus di Kelurahan Tanjung Unggat). *Jurnal Nominal*, 2(1).
- Tahir, A. (2014). Kebijakan publik dan transparansi penyelenggaraan pemerintah daerah. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.
- Waluyo, A. (2017). Manajemen publik: Konsep, aplikasi & implementasinya dalam pelaksanaan otonomi daerah. Bandung: Mandar Maju.
- Wibawa, S. (2014). Kebijakan publik, proses dan analisis. Jakarta: Intermedia.
- Wibowo. (2014). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.