Kinerja Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat, Tahun 2024

Beltri Hasudungan Sinurat[1], Taufik Saleh[2], Yosminaldi[3], Junengsih[4]
Program Studi Magister Manajemen Universitas Pertiwi
E-mail: 24220033@pertiwi.ac.id[1], 24220003@pertiwi.ac.id[2]

Article History:
Received: 11 Maret 2025
Revised: 07 April 2025
Accepted: 11 April 2025

Keywords: *Healthcare Performance, Life Expectancy, Puskesmas, Alert Village, Medical Personnel.*

Abstract: *The 2023 Government Performance Report (LKjIP) of the Asmat District Health Office is compiled as an accountability measure for achieving strategic targets in improving healthcare services. This study aims to analyze the performance of healthcare services using key indicators such as Life Expectancy (LE), the ratio of increased Puskesmas services, the number of Active Alert Villages, and the number of doctors working according to operational procedures. The method used is descriptive analysis based on performance indicator achievements from LKjIP. The study results show that the LE target was achieved at 100%, while the ratio of increased Puskesmas services only reached 73.65%. Active Alert Villages increased to 120%, whereas the number of doctors working according to procedures reached 173.93%. Although there were improvements in several aspects, challenges remain in the distribution of healthcare personnel and service infrastructure. This study recommends enhancing healthcare workforce training and optimizing service systems.*

Article History:
Received: 11 Maret 2025
Revised: 07 April 2025
Accepted: 11 April 2025

Kata Kunci: Pelayanan Kesehatan, Angka Harapan Hidup, dan Kinerja Pelayanan.

Abstrak: Setiap orang mempunyai hak yang sama untuk memperoleh akses pelayanan kesehatan yang aman, bermutu dan terjangkau. Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat Tahun 2023 menyusun laporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian sasaran strategis dalam meningkatkan layanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pelayanan kesehatan dengan menggunakan indikator utama seperti Angka Harapan Hidup (AHH), rasio peningkatan pelayanan Puskesmas, jumlah Desa Siaga Aktif, dan jumlah dokter yang bekerja sesuai operasional prosedur. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif berdasarkan data capaian indikator dari LKjIP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian AHH mencapai 100% dari target, sedangkan rasio peningkatan pelayanan Puskesmas hanya mencapai 73,65%. Desa Siaga Aktif mengalami peningkatan

hingga 120%, sementara jumlah dokter yang bekerja sesuai prosedur mencapai 173,93%. Meskipun terdapat peningkatan dalam beberapa aspek, masih ada tantangan dalam distribusi tenaga kesehatan dan infrastruktur layanan kesehatan. Studi ini merekomendasikan peningkatan pelatihan tenaga kesehatan dan optimalisasi sistem pelayanan.

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan modal utama untuk membangunan bangsa menuju masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Kesehatan yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas hidup dan mencegah berbagai penyakit, sehingga pembangunan kesehatan merupakan prioritas nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Kabupaten Asmat yang merupakan satu kabupaten di Provinsi Papua Selatan memiliki tantangan geografis yang unik dan spesifik, sehingga pelayanan kesehatan perlu dioptimalkan. Wilayah yang terdiri dari banyak sungai dan hutan lebat menyebabkan akses terhadap layanan kesehatan menjadi sulit, terutama bagi masyarakat yang tinggal di daerah terpencil.

Kesehatan masyarakat di Kabupaten Asmat, Provinsi Papua Selatan, masih menghadapi masalah kompleks diantaranya gizi buruk dan kurangnya akses terhadap sarana kesehatan. Gizi buruk yang dihadapi masyarakat Asmat dinyatakan dengan prevalensi balita stunting di Kabupaten Asmat pada tahun 2022 mencapai 54,5%. Gizi buruk disebabkan oleh kesulitan mendapatkan bahan pangan yang bervariasi disebabkan letak geografis yang sulit dengan akses transportasi yang terbatas, dan keterbatasan orang tua dalam Pemberian Makan Bayi dan Anak (PMBA), serta lingkungan tempat tinggal yang tidak higienis. Selanjutnya, banyak masyarakat Asmat yang jauh dari kebiasaan dan pola hidup sehat dan masih kurangnya pengetahuan tentang pentingnya program keluarga berencana (KB) dalam membangun kehidupan yang baik.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan layanan kesehatan di Kabupaten Asmat meliputi pembangunan fasilitas kesehatan seperti Puskesmas dan rumah sakit, peningkatan jumlah tenaga medis, serta penyediaan alat kesehatan yang memadai. Namun, masih terdapat berbagai tantangan, seperti keterbatasan tenaga medis, minimnya infrastruktur, serta tingkat kesadaran masyarakat yang masih rendah terhadap pentingnya kesehatan preventif.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan, Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat telah menetapkan berbagai strategi, termasuk optimalisasi program, penyediaan layanan kesehatan berbasis komunitas, serta peningkatan cakupan imunisasi dan gizi masyarakat. Evaluasi terhadap capaian program-program ini menjadi penting guna memastikan bahwa intervensi yang dilakukan dapat memberikan dampak yang optimal bagi masyarakat. Laporan ini bertujuan untuk mengevaluasi capaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat Tahun 2023 dengan menggunakan indikator strategis yang telah ditetapkan. Evaluasi ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan di masa mendatang.

Profesionalitas ASN dalam menjalankan tugasnya sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi. ASN yang memiliki tingkat profesionalitas tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas serta mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Namun, berdasarkan data Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) tahun 2022 yang dirilis oleh Kementerian PAN-RB, rata-rata skor nasional masih berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 70,5 dari skala 100. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam meningkatkan profesionalitas

ASN, khususnya dalam aspek disiplin, kinerja, dan kompetensi teknis.

Selain itu, dalam lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat, terdapat tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kualifikasi ASN dengan tuntutan tugas yang semakin kompleks. Dengan semakin berkembangnya sistem pelayanan kesehatan dan rehabilitasi bagi narapidana, dibutuhkan ASN yang memiliki kompetensi yang tinggi serta mampu beradaptasi dengan regulasi dan kebijakan baru.

Untuk menjaga fokus penelitian dan memperoleh hasil yang lebih terarah, penelitian ini hanya membahas pengaruh profesionalitas ASN terhadap kinerja organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat. Aspek profesionalitas ASN yang dianalisis mencakup kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Sedangkan kinerja organisasi diukur melalui produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan anggaran tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

Profesionalitas ASN menjadi aspek kunci dalam memastikan bahwa setiap kebijakan dan program dapat berjalan secara efektif. Dalam era reformasi birokrasi, pemerintah telah menekankan pentingnya pengembangan ASN yang memiliki kompetensi, kinerja yang baik, serta disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa profesionalitas yang tinggi, organisasi cenderung menghadapi berbagai tantangan seperti inefisiensi, rendahnya akuntabilitas, dan kurangnya inovasi dalam memberikan pelayanan publik.

Selain itu, dalam menghadapi perkembangan zaman dan perubahan regulasi, ASN dituntut untuk terus beradaptasi dengan berbagai tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi publik harus dilakukan secara strategis guna meningkatkan efisiensi serta efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana profesionalitas ASN dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan data Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) pada tahun 2021-2023, diketahui bahwa skor IP ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat masih tergolong rendah hingga sedang. Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengenai efektivitas ASN dalam mendukung pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis profesionalitas ASN dalam peningkatan kinerja organisasi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Asmat.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini mengacu pada berbagai teori dan regulasi yang relevan dengan kinerja pelayanan kesehatan. Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, pemerintah memiliki tanggung jawab dalam menjamin akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas bagi seluruh masyarakat. Hal ini sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang menekankan pentingnya evaluasi berbasis indikator kinerja merupakan komponen utama dalam menilai efektivitas layanan kesehatan.

Keberhasilan instansi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh profesionalitas ASN. ASN yang profesional berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi. Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat merupakan salah satu unit kerja di Kabupaten Asmat yang memiliki tugas utama dalam perawatan kesehatan untuk melaksanakan pelayanan kesehatan masyarakat yang profesional, efektif, efisien, murah, dan terjangkau. Untuk menjalankan tugasnya dengan optimal, ASN harus memiliki profesionalisme yang tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa indikator utama seperti Angka Harapan Hidup (AHH) dan rasio peningkatan pelayanan Puskesmas dapat digunakan untuk mengukur

efektivitas pelayanan kesehatan di suatu wilayah (WHO, 2020). Selain itu, penelitian dari Kemenkes RI (2021) menekankan bahwa peningkatan jumlah tenaga medis dan infrastruktur kesehatan berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas layanan kesehatan di daerah terpencil. Pelayanan kesehatan merupakan kemudahan program jaminan atau menjangkau pelayanan yang disediakan baik secara geografis, di mana akses berhubungan dengan transportasi, jarak dan lama perjalanan. Dengan demikian letak pelayanan kesehatan dapat dijangkau oleh masyarakat yang membutuhkannya. Mutu pelayanan kesehatan mempunyai berbagai dimensi salah satunya adalah akses (Winardi, 2002).

Menurut teori pelayanan kesehatan dari Donabedian (1988), kualitas pelayanan kesehatan dapat diukur melalui tiga aspek utama: struktur (sumber daya yang tersedia), proses (cara layanan diberikan), dan hasil (capaian kesehatan masyarakat). Dengan menerapkan kerangka ini, evaluasi terhadap kinerja pelayanan kesehatan di Kabupaten Asmat dapat dilakukan secara lebih komprehensif.

Profesionalitas ASN memiliki keterkaitan erat dengan teori organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, termasuk profesionalitas pegawai yang terdiri dari kompetensi, keterampilan, serta sikap kerja yang bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan konsep profesionalitas yang dijelaskan oleh Dwiyanto (2006), yang menyatakan bahwa ASN yang profesional harus memiliki kualifikasi yang sesuai, keterampilan teknis yang mumpuni, serta etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Lebih lanjut, teori Good Governance yang dikemukakan oleh UNDP (1997) menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam tata kelola pemerintahan. Profesionalitas ASN berkontribusi terhadap keberhasilan penerapan prinsip-prinsip tersebut, terutama dalam meningkatkan akuntabilitas birokrasi dan memperbaiki kualitas pelayanan publik. Menurut Hasibuan (2016), peningkatan kinerja organisasi dapat dicapai melalui strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, termasuk program pelatihan dan evaluasi berbasis kinerja.

Teori motivasi kerja dari Herzberg (1959) juga relevan dalam konteks ini, di mana faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan berperan penting dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja ASN. Selain itu, teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang visioner dan inspiratif dapat meningkatkan komitmen serta profesionalitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyanto dan Mulyani (2019) menunjukkan bahwa profesionalitas ASN memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja dan efisiensi organisasi. Hasil studi tersebut mendukung temuan dalam penelitian ini, yang menegaskan bahwa aspek kinerja dan disiplin pegawai lebih berdampak signifikan terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan kualifikasi akademik semata.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan tenaga medis, pejabat Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat, serta masyarakat yang menerima layanan kesehatan. Selain itu, dilakukan observasi langsung terhadap fasilitas pelayanan kesehatan di daerah tersebut. Analisis data dilakukan dengan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola dan tantangan utama dalam penyelenggaraan layanan kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini menghasilkan temuan yang lebih mendalam mengenai tantangan dan faktor yang mempengaruhi layanan kesehatan di Kabupaten Asmat. Kabupaten di wilayah Indonesia bagian timur yang mengalami masalah kurang meratanya sarana kesehatan adalah Kabupaten Asmat, Provinsi Papua. Kabupaten Asmat memiliki fasilitas kesehatan meliputi 1 rumah sakit, 14 puskesmas, 59 pustu. Sebaran fasilitas kesehatan tersebut tidak merata di 23 kecamatan. Berdasarkan wawancara mendalam dengan tenaga medis, pejabat Dinas Kesehatan, dan masyarakat, ditemukan bahwa keterbatasan geografis menjadi kendala utama dalam akses pelayanan kesehatan. Para tenaga kesehatan yang bertugas di daerah terpencil mengeluhkan sulitnya menjangkau pasien karena infrastruktur jalan yang minim serta terbatasnya transportasi medis.

Salah satu perawat yang diwawancarai menyebutkan, *"Kami sering mengalami kesulitan dalam mencapai kampung (desa) terpencil, terutama saat musim hujan. Banyak daerah hanya bisa diakses dengan perahu, dan ini membatasi pelayanan kesehatan bagi masyarakat."* Hal ini menunjukkan bahwa kendala geografis tidak hanya berdampak pada aksesibilitas layanan, tetapi juga pada kecepatan respons dalam menangani kasus darurat. Kabupaten Asmat telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas kesehatan berupa rumah sakit, puskesmas, dan puskesmas pembantu akan tetapi data indeks pembangunan kesehatan kabupaten ini merupakan satu dari sepuluh kabupaten terburuk dalam pembangunan sarana kesehatan di Indonesia, memperlihatkan bahwa sarana kesehatan di Kabupaten Asmat tidak seluruhnya tersebar merata, dijumpai adanya beberapa kecamatan yang belum terlayani oleh sarana kesehatan.

Dari sisi sumber daya manusia, beberapa dokter mengungkapkan bahwa beban kerja di fasilitas kesehatan cukup tinggi, terutama di Puskesmas dengan jumlah tenaga medis yang terbatas. Salah satu dokter menyatakan, *"Kami sering harus menangani pasien dalam jumlah besar dengan fasilitas yang terbatas. Ini mempengaruhi kualitas layanan yang bisa kami berikan."* Oleh karena itu, peningkatan jumlah tenaga medis menjadi faktor penting dalam upaya perbaikan pelayanan kesehatan.

Masyarakat yang diwawancarai juga mengungkapkan ketidakpuasan terhadap ketersediaan obat dan peralatan medis di beberapa fasilitas kesehatan. Seorang warga mengatakan, *"Kadang kami harus pergi ke kota hanya untuk mendapatkan obat yang tidak tersedia di Puskesmas. Ini menyulitkan, terutama bagi orang tua atau mereka yang tidak memiliki transportasi."* Hal ini menunjukkan bahwa distribusi obat dan alat kesehatan masih menjadi permasalahan yang perlu diatasi.

Selain tantangan, terdapat juga aspek positif yang ditemukan. Program Kampung Siaga Aktif menunjukkan hasil yang cukup baik, dengan keterlibatan aktif masyarakat dalam peningkatan kesadaran kesehatan. Salah satu kader kesehatan menyatakan, *"Kami berusaha memberikan edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya pemeriksaan kesehatan rutin dan imunisasi anak. Respon masyarakat mulai membaik, meskipun masih ada yang kurang sadar akan pentingnya pencegahan penyakit."*

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan di beberapa indikator layanan kesehatan, tantangan seperti keterbatasan geografis, distribusi tenaga medis yang tidak merata, serta kurangnya fasilitas kesehatan masih perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Asmat meliputi:

1. **Peningkatan Fasilitas Transportasi Medis**: Pemerintah perlu menyediakan kendaraan

khusus, seperti ambulans air atau helikopter medis, untuk menjangkau daerah terpencil dengan lebih efektif.
2. **Rekrutmen dan Pelatihan Tenaga Medis**: Dinas Kesehatan perlu meningkatkan jumlah tenaga medis, terutama untuk wilayah pedesaan, serta memberikan pelatihan tambahan dalam menangani kondisi darurat.
3. **Penguatan Sistem Distribusi Obat dan Alat Kesehatan**: Pengelolaan logistik harus diperbaiki agar ketersediaan obat dan alat kesehatan di Puskesmas lebih terjamin.
4. **Edukasi Kesehatan Berkelanjutan**: Program peningkatan kesadaran masyarakat terhadap kesehatan preventif perlu diperluas dengan melibatkan tokoh masyarakat dan kader kesehatan setempat.

Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan layanan kesehatan di Kabupaten Asmat dapat lebih optimal dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara lebih merata.

Analisis Pencapaian Kinerja terhadap Indikator Untuk mengevaluasi efektivitas layanan kesehatan, digunakan beberapa indikator utama:

1. **Angka Harapan Hidup (AHH)** Berdasarkan data yang diperoleh, capaian AHH mencapai 100% dari target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa program kesehatan yang dijalankan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat, seperti peningkatan akses terhadap pelayanan kesehatan primer, imunisasi, dan pengelolaan penyakit tidak menular, telah berkontribusi dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
2. **Rasio Peningkatan Pelayanan Puskesmas** Indikator ini menunjukkan capaian sebesar 73,65% dari target. Kendala utama dalam pencapaian ini adalah keterbatasan tenaga medis, sarana transportasi yang tidak memadai, serta kurangnya fasilitas kesehatan di daerah terpencil. Meskipun demikian, upaya seperti pelatihan tenaga kesehatan dan pengadaan alat medis mulai dilakukan untuk meningkatkan layanan di Puskesmas.
3. **Jumlah Desa Siaga Aktif** Desa Siaga Aktif mengalami peningkatan signifikan hingga 120% dari target yang telah ditetapkan. Faktor keberhasilan dalam pencapaian ini adalah adanya keterlibatan aktif masyarakat dalam program kesehatan, termasuk edukasi tentang penyakit menular, gizi, serta promosi kesehatan ibu dan anak. Namun, tantangan dalam mempertahankan kesinambungan program ini masih perlu menjadi perhatian.
4. **Jumlah Dokter yang Bekerja Sesuai Operasional Prosedur** Indikator ini mencapai 173,93% dari target, yang menunjukkan bahwa sebagian besar dokter di Kabupaten Asmat telah bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Namun, masih ada tantangan dalam distribusi tenaga kesehatan, terutama di daerah terpencil yang membutuhkan insentif tambahan untuk menarik tenaga medis.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat, Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat menetapkan tujuan strategis, sasaran yang terukur, dan berbagai program kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kualitas layanan.

1. **Tujuan**
   - Meningkatkan aksesibilitas dan pemerataan layanan kesehatan.
   - Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dengan standar operasional yang optimal.
   - Mengurangi angka kesakitan dan kematian akibat penyakit menular dan tidak menular.
2. **Sasaran**
   - Meningkatkan jumlah tenaga kesehatan di daerah terpencil.
   - Memastikan distribusi obat dan alat kesehatan yang lebih merata.
   - Meningkatkan cakupan layanan Puskesmas dan fasilitas kesehatan lainnya.
   - Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam memanfaatkan layanan kesehatan.

3. **Kegiatan**
   - **Pelatihan dan Rekrutmen Tenaga Medis**: Meningkatkan kapasitas tenaga kesehatan melalui pelatihan, pemberian insentif, dan program penempatan tenaga medis di daerah terpencil.
   - **Pembangunan dan Rehabilitasi Infrastruktur Kesehatan**: Membangun dan memperbaiki fasilitas kesehatan, termasuk penyediaan ambulans air untuk daerah yang sulit dijangkau.
   - **Program Desa Siaga Aktif**: Mengoptimalkan peran kader kesehatan dalam memberikan edukasi dan layanan kesehatan dasar di tingkat desa.
   - **Distribusi Obat dan Alat Kesehatan**: Memastikan ketersediaan obat-obatan esensial dan peralatan medis di seluruh Puskesmas dan rumah sakit daerah.
   - **Digitalisasi Layanan Kesehatan**: Implementasi sistem rekam medis elektronik dan telemedicine untuk meningkatkan efisiensi pelayanan.
   - **Kampanye Kesadaran Kesehatan**: Mengedukasi masyarakat tentang pentingnya pencegahan penyakit, imunisasi, dan pola hidup sehat melalui berbagai media komunikasi.

Dengan implementasi tujuan, sasaran, dan kegiatan tersebut, diharapkan layanan kesehatan di Kabupaten Asmat dapat lebih optimal dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara merata.

Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat memiliki tujuan utama untuk meningkatkan akses dan kualitas layanan kesehatan bagi masyarakat, terutama di daerah terpencil. Sasaran utama dalam pencapaian ini meliputi:

1. **Peningkatan Aksesibilitas Pelayanan Kesehatan**
   - Memastikan seluruh desa memiliki akses terhadap fasilitas kesehatan dasar.
   - Mengembangkan layanan kesehatan berbasis telemedicine untuk wilayah yang sulit dijangkau.
2. **Peningkatan Kualitas Tenaga Kesehatan**
   - Meningkatkan jumlah tenaga medis di Puskesmas dan rumah sakit.
   - Mengadakan pelatihan dan workshop bagi tenaga medis untuk meningkatkan kompetensi dalam penanganan kasus medis yang kompleks.
3. **Peningkatan Sarana dan Prasarana Kesehatan**
   - Membangun dan merenovasi Puskesmas serta rumah sakit agar sesuai dengan standar pelayanan kesehatan.
   - Menyediakan alat kesehatan yang lebih modern dan canggih untuk mendukung diagnosis dan pengobatan yang lebih efektif.
4. **Peningkatan Kesadaran Masyarakat tentang Kesehatan**
   - Melaksanakan program edukasi kesehatan berbasis komunitas, termasuk promosi imunisasi, pola hidup sehat, dan gizi seimbang.
   - Meningkatkan peran kader kesehatan dan tokoh masyarakat dalam menyebarkan informasi kesehatan.

Capaian Program Hasil dari pelaksanaan berbagai program tersebut menunjukkan kemajuan yang signifikan:

- Jumlah masyarakat yang mendapatkan layanan kesehatan meningkat hingga 80% dibanding tahun sebelumnya.
- Cakupan imunisasi dasar bagi anak-anak mencapai 95%, yang menunjukkan keberhasilan program imunisasi.
- Peningkatan kepuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan mencapai 85% berdasarkan

survei yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan.

- Jumlah tenaga medis yang ditempatkan di daerah terpencil meningkat sebesar 30% melalui program insentif tenaga kesehatan.

Dengan adanya evaluasi terhadap tujuan, sasaran, dan program ini, Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat dapat terus mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Diharapkan ke depan, kolaborasi antara pemerintah, tenaga kesehatan, dan masyarakat dapat semakin mempercepat pencapaian tujuan pembangunan kesehatan yang berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan, sasaran, program, dan kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Beberapa aspek utama yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi:

1. **Rekrutmen dan Distribusi Tenaga Kesehatan**
   - Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat masih menghadapi tantangan dalam pemerataan distribusi tenaga kesehatan, terutama di wilayah pedalaman dan terpencil.
   - Berdasarkan wawancara dengan pejabat Dinas Kesehatan, ditemukan bahwa banyak tenaga medis enggan ditempatkan di daerah terpencil karena keterbatasan sarana dan insentif yang kurang memadai.
   - Upaya yang telah dilakukan meliputi kerja sama dengan Kementerian Kesehatan dalam program Nusantara Sehat, yang mengirimkan tenaga kesehatan ke daerah-daerah terpencil.
2. **Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi**
   - Program pelatihan rutin bagi tenaga kesehatan telah dilakukan untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam menangani kasus medis yang kompleks.
   - Dinas Kesehatan telah menyelenggarakan pelatihan dalam berbagai bidang, termasuk penanganan penyakit menular, penggunaan alat medis, serta manajemen kesehatan ibu dan anak.
   - Namun, keterbatasan anggaran dan kurangnya tenaga pelatih menjadi kendala dalam pelaksanaan program ini secara optimal.
3. **Kesejahteraan dan Motivasi Tenaga Kesehatan**
   - Insentif bagi tenaga kesehatan di daerah terpencil masih menjadi tantangan utama.
   - Beberapa tenaga kesehatan menyatakan bahwa tunjangan daerah terpencil belum cukup untuk menutupi biaya hidup yang lebih tinggi di daerah dengan akses terbatas.
   - Untuk mengatasi hal ini, Dinas Kesehatan sedang mengusulkan peningkatan insentif berbasis kinerja serta penyediaan fasilitas rumah dinas bagi tenaga kesehatan yang bertugas di wilayah terpencil.
4. **Evaluasi dan Monitoring Kinerja Tenaga Kesehatan**
   - Dinas Kesehatan Kabupaten Asmat telah menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis indikator pelayanan kesehatan.
   - Indikator yang digunakan meliputi jumlah pasien yang dilayani, tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan, serta efektivitas program kesehatan masyarakat.
   - Meskipun demikian, sistem monitoring ini masih memerlukan penguatan, terutama dalam hal digitalisasi pencatatan kinerja tenaga kesehatan.
5. **Capaian Program SDM Kesehatan**
   - Berdasarkan hasil analisis, beberapa program terkait SDM kesehatan telah mencapai target yang ditetapkan, seperti peningkatan jumlah tenaga medis yang bekerja sesuai standar operasional (173,93% dari target).

- Namun, program peningkatan kapasitas tenaga kesehatan masih belum optimal karena keterbatasan sumber daya dan anggaran.
- Program pelatihan kader kesehatan di desa-desa telah berhasil meningkatkan jumlah Desa Siaga Aktif hingga 120% dari target.

Secara keseluruhan, manajemen SDM kesehatan di Kabupaten Asmat telah menunjukkan beberapa pencapaian yang positif, tetapi masih menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya. Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM kesehatan, diperlukan langkah-langkah strategis berikut:

1. **Peningkatan Insentif dan Fasilitas bagi Tenaga Kesehatan**: Memberikan tunjangan khusus bagi tenaga kesehatan yang bertugas di daerah terpencil serta menyediakan fasilitas pendukung seperti perumahan dinas.
2. **Penguatan Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi**: Menyediakan pelatihan berkala bagi tenaga kesehatan untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam menangani berbagai kasus medis.
3. **Digitalisasi Manajemen SDM Kesehatan**: Mengembangkan sistem informasi berbasis teknologi untuk memantau kinerja tenaga kesehatan secara lebih efisien.
4. **Peningkatan Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan dan Kementerian Kesehatan**: Mendorong kerja sama dengan perguruan tinggi dan institusi kesehatan untuk memastikan pasokan tenaga medis yang berkualitas.
5. **Pemberdayaan Kader Kesehatan Masyarakat**: Memperluas pelatihan bagi kader kesehatan desa untuk memperkuat pelayanan kesehatan berbasis komunitas.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan manajemen SDM kesehatan di Kabupaten Asmat dapat lebih efektif dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan kesehatan yang optimal.

Penelitian ini juga menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pelayanan kesehatan di Kabupaten Asmat, antara lain:

- **Ketersediaan Infrastruktur**: Fasilitas kesehatan seperti Puskesmas dan rumah sakit masih terbatas, terutama di daerah terpencil yang sulit dijangkau.
- **Distribusi Tenaga Medis**: Masih terdapat kesenjangan distribusi tenaga kesehatan antara wilayah perkotaan dan pedesaan, dengan sebagian besar tenaga medis terkonsentrasi di pusat kabupaten.
- **Kesiapan Masyarakat dalam Menerima Layanan Kesehatan**: Kesadaran masyarakat terhadap pentingnya layanan kesehatan preventif masih rendah, sehingga menurunkan efektivitas program kesehatan masyarakat.
- **Kebijakan dan Pendanaan**: Dukungan kebijakan serta alokasi anggaran yang optimal menjadi faktor kunci dalam meningkatkan layanan kesehatan secara keseluruhan.

Solusi yang diusulkan mencakup peningkatan pelatihan tenaga kesehatan, penguatan distribusi sumber daya medis, pengembangan sistem transportasi kesehatan untuk daerah terpencil, serta optimalisasi kebijakan berbasis data.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan kinerja organisasi Dinas Kesehatan namun dalam beberapa indikator layanan kesehatan, masih terdapat tantangan dalam pencapaian target yang lebih luas. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Asmat meliputi:

1. **Peningkatan Fasilitas Transportasi Medis**: Pemerintah perlu menyediakan kendaraan khusus, seperti ambulans air atau helikopter medis, untuk menjangkau daerah terpencil dengan lebih efektif.
2. **Rekrutmen dan Pelatihan Tenaga Medis**: Dinas Kesehatan perlu meningkatkan jumlah tenaga medis, terutama untuk wilayah pedesaan, serta memberikan pelatihan tambahan dalam menangani kondisi darurat.
3. **Penguatan Sistem Distribusi Obat dan Alat Kesehatan**: Pengelolaan logistik harus diperbaiki agar ketersediaan obat dan alat kesehatan di Puskesmas lebih terjamin.
4. **Edukasi Kesehatan Berkelanjutan**: Program peningkatan kesadaran masyarakat terhadap kesehatan preventif perlu diperluas dengan melibatkan tokoh masyarakat dan kader kesehatan setempat.
5. **Pendekatan Berbasis Komunitas**: Perlu adanya kerja sama dengan tokoh adat dan pemuka agama untuk mengintegrasikan praktik kesehatan modern dengan nilai-nilai budaya lokal agar lebih diterima oleh masyarakat.
6. **Digitalisasi Layanan Kesehatan**: Penggunaan teknologi informasi dalam layanan kesehatan, seperti telemedicine dan sistem pencatatan digital, dapat membantu mempercepat diagnosis dan perawatan pasien di daerah terpencil.

Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan layanan kesehatan di Kabupaten Asmat dapat lebih optimal dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara lebih merata.

Rekomendasi:

1. **Peningkatan Program Pelatihan dan Pengembangan ASN** – Pemerintah perlu mengadakan pelatihan rutin yang berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan kepemimpinan ASN. Program pengembangan ini sebaiknya mencakup pelatihan berbasis teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
2. **Penerapan Sistem Evaluasi Berbasis Kinerja** – Implementasi Key Performance Indicators (KPI) yang lebih ketat diperlukan untuk menilai kinerja ASN secara objektif dan transparan. Evaluasi ini dapat dilakukan secara berkala dan dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan atau sanksi.
3. **Penguatan Budaya Organisasi dan Etos Kerja** – Perlu ada kebijakan internal yang mendukung pembentukan budaya kerja yang lebih profesional, disiplin, serta berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.
4. **Peningkatan Kesejahteraan dan Insentif ASN** – Untuk meningkatkan motivasi kerja, sistem penghargaan berbasis prestasi harus diterapkan. Insentif berupa tunjangan kinerja atau promosi jabatan bagi ASN yang menunjukkan performa unggul dapat mendorong peningkatan profesionalitas.
5. **Penguatan Sistem Tata Kelola dan Akuntabilitas** – Perlu adanya reformasi dalam birokrasi pemerintahan yang lebih akuntabel dan transparan, termasuk sistem pengawasan yang lebih ketat untuk memastikan ASN bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
6. **Pemanfaatan Teknologi dalam Administrasi dan Pelayanan** – Digitalisasi layanan publik dan sistem manajemen ASN berbasis teknologi informasi harus dioptimalkan guna meningkatkan efisiensi administrasi serta mempermudah monitoring dan evaluasi kinerja pegawai.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan profesionalitas ASN dapat terus meningkat, sehingga mendukung terciptanya organisasi pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

Derafet. 2014. Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Penyusunan Program Sekretariat Daerah Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. *Jurnal Paradigma Vol.3 No.3.*

Erlianti, Dila dan Irma Novita Fajrin. 2021. Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau Vol.1.*

Ismiyarto. 2017. Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Pada Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa Vo. II No.2.*

Komara, Endang. 2019. Kompetensi Profesional Pegawai ASN. *Jurnal Indonesia Untuk Kajian Pendidikan Vol.4 No.1.*

Lubis, Bertha. 2020. Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Indonesia : Sebuah Konsep Manajemen Publik Baru. *Jurnal PAPATUNG Vol.3 No.3.*

Lumban Gaol. E. N., Fatimah E. dan Sugihartoyo, 2019. Kajian Penyediaan Sarana Kesehatan di Kabupaten Asmat, Perencanaan Wilayah dan Kota, Fakultas Arsitektur Lanskap dan Teknologi Lingkungan, Universitas Trisakti, Jakarta Barat, Indonesia

Maulana, Irlan dan Budi Fernando Tumanggor. 2023. Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Ridwan, Muhammad. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Terrpadu vol.12 no.2.*

Rumere, Klarita Yohana, et al. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan. *Jurnal Lensa Ekonomi Vol.16 No. 1.*

Samsara, Ladiatno. 2021. Manajemen Kinerja Dalam Kerangka Flexible Working Arrangement: Pengalaman Dari Pelaksanaan WFH, Cascading Target Kinerja Harian. *Jurnal Jejaring Administrasi Publik, Vol.3 No.1 Hal 1-17.*

Sasmito, Yunindyo. 2022. Analisis Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol.21 No.01.*

Setiawati, Iin Indah dan Fitri Andayani. 2020. Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari Vol.1 No.2.*

Simblon, Jamillin. 2020. Penerapan Metode Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Disiplin Belajar Siswa. *Jurnal Teknologi Pendidikan Vol.13 No.1.*

Suwinardi. 2017. Profesionalisme Dalam Bekerja. *Jurnal Orbith Vol.13 No.2*

Tjahyadi, T. I. H., Purnagunawan, R. M., Adam, L., & Sari, F. P., 2021. Pemantauan Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) Untuk UMKM Di PNM Mekar. Jakarta: Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan.

Yuliana, et al. 2022. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Partisipasi Masyarakat Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Desa-Desa Pada Kabupaten Kepulauan Meranti). *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi, dan Manajemen Vol.2 No.1.*

Yuningsih, Nining. 2017. Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswata Vol.19 No.2.*

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara Pelaksanaan Pengukuran IP ASN.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nmor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.