

DAFTAR PUSTAKA

- Achadi, Endang L. Kematian Maternal dan Neonatal Di Indonesia. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. 2019
- Adeheryana (2016). Pembiayaan Kesehatan (Health Financing). Online
- Ahmad, A. W., & Padang, J. A. P. N. (2010). Dampak Desentralisasi Fiskal Terhadap Outcomes Bidang Kesehatan: Studi Empiris Di Kabupaten/Kota Propinsi Sumatera Barat.
- Ainun (2017). Peningkatan Kemampuan Penalaran Matematis Sswa Madrasah Aliyah Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Teams Game Tournament Jurnal Peluang
- Akhirani & Trisnantoro. (2004). Analisis Pembiayaan Kesehatan yang Bersumber dari Pemerintah Melalui District Health Account di Kabupaten Sinjai. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 07(01): 19-26.
- Anastasia Wulandari (2017). Analisis Pelayanan Antenatal dan Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Cakupan Pelayanan Antenatal oleh Bidan Desa Di Kabupaten Jember. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 5 (1), 2017.
- Annisa Andriyani (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Antenatal Oleh Bidan. *Jurnal Of Health Research* 3 (1) 2020.
- Ansory, A.F., dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Aryanti. (2010). Analisis Kualitas Pelayanan Antenat Oleh Bidan Di Puskesmas Kabupaten Purbalingga. (Tesis). Semarang : Universitas Diponegoro. Azwar, A. (1996). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Bina Putra Aksara.
- Asikin. (2012). Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Bidan Puskesmas Samata dan Puskesmas Bontolempangan Kabupaten Gowa. (Skripsi). Makassar : STIKES.

- Azwar (1996). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Balitbangkes. (2013). *Riset Kesehatan Dasar*. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. Jakarta.
- Basmala, D., & Adisasmito, G. W. (2012). Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon.
- Borghji J, Ensor T, Somanathan A, Lissner C, Mills A. (2006). Maternal Survival 4 Mobilising Financial Resources for Maternal Health. Online, 6736(06).
- Bradley S. (2013). District Health Manager"s Perceptions Of Supervision In
- Brahmasari, I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan *Manajemen dan Kewirausahaan*, 10.
- Budiman. (2011). *Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Rafika Aditama. Chamberlain J, et al. (2007). The Role of Professional Associations in Reducing Maternal Mortality Worldwide. *Interudimannational Journal of Gynecology & Obstetrics*, 83(1):94-102.
- D"Ambruoso, et.al. (2009). Confidential Inquiries Into Maternal Death: Modifications and Adaption in Ghana and Indonesia. *Journal of Gynecology and Obstetrics*, 106:80-84.
- Dessler. (2004). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi (2018). *Teori & Pengukuran Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Manusia (II)*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Dharma, A. (1997). *Perilaku, Struktur, Proses Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dian Mayasari (2019). *Analisis Faktor Determinan Kinerja Bidan Dalam Pelaksanaan Asuhan Persalinan Kabupaten Merangin Tahun 2019*. Universitas Andalas 2019
- Dominirsepdodo. (2012). Analisis pembiayaan Program KIA bersumber pemerintah dengan pendekatan Health account, *Jurnal Kebijakan Kesehatan*

Indonesia Hal.13-23 Edisi VIII. Jakarta: Prenhallindo. Jakarta.

- Elisa Christiana (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Pelayanan Antenatal Care Terpadu. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*. Vol 12, No 2, Desember 2016: 135-142
- Emy Yulianti (2014). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Bidan Puskesmas Dalam Penanganan Ibu Hamil Risiko Tinggi di Kabupaten Pontianak. *Jurnal Ilmiah Bidan* 2014
- Erpan. (2011). Koordinasi Pelaksanaan Pembiayaan Program Kesehatan Ibu dan Anak di Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2011.
- Fahmi, Irham (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Florentina (2019). Studi Kasus Bidan Dalam Pelaksanaan Antenatal Care (ANC) Terpadu Di Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Kesehatan* 14 (1) 15-33.
- Fort AL, Voltero L. 2004. Factors Affecting the Performance of Maternal Health Care Providers in Armenia. Available from: <http://www.human-resources>
- Geay, A. (2012). Memutuskan Mata Rantai Kematian di Tanah Papua.
- Gede (2018). Pengaruh Brand Equity dan Consumer Satisfaction Pada Brand Loyalty. *Jurnal Manajemen Unmu*, Vol 7, No 1
- Gibson (1985). Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta : Erlangga
- Gibson, james L. et al (1996). Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta : Binarupa Aksara
- Giyai (2012). Melawan Badai Kepunahan Papua Sehat.
- Gusna. (2016). Analisis Cakupan Antenatal Care K4 Program Kesehatan Ibu dan Anak di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 5(1).

- Habaybah (2018). Hubungan Antara Usia dan Parita Ibu Dengan Kejadian BBLR dri RSUD dr,Syaiful Anwar Malang
- Handoko. (1987). Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
- Hani SU. (2012). Pengaruh Pemberian Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) terhadap Kinerja Puskesmas Bontonompo II Kabupaten Gowa. (Skripsi). .Makasar: Universitas Patria Artha.
- Harimat Hendarwan (2015). Analisis Implementasi Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan Kabupaten / Kota. *Jurnal Ekologi Kesehatan* Vol 14, No 4 Desember 2015
- Harmana, T. (2006). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembiayaan Kesehatan Daerah Bersumber Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2006. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 9 (03).
- Hasanbasri M. Politik Daerah dan Program Kesehatan di Masa Desentralisasi in Pelaksanaan Desentralisasi Kesehatan di Indonesia 2000-2007, BPFE, Yogyakarta, 2009.
- Hasibuan, Malayu,S.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Herjanto, E. (2001). Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Heywood P. Harahap NP. Health Research Policy and Systems Public Funding of Health at the District Level in Indonesia After Decentralization – Sources, Flows and Contradictions. *Health Research Policy and Systems*, 2009;14:1-14.
- Hill Z, *et al.* Supervising community health workers in low-income countries - a review of impact and implementation issues. *UK: Global Health Action*; 2014
- Ikatan Bidan Indonesia. 2006. Bidan Menyongsong Masa Depan- IBI 50 tahun.

- Ilham Heru S (2015). Kinerja Pegawai Puseksmas Dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas RAwat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3 (1) 2015 : 201-211.
- Isterina (2017) Manajemen Sumber Daya Terhadap Mutu Pelayanan Neonatus Di Puskesmas Poned Oesao Kupang. *Unnes Journal of Public Health* 6 (2) 22017.
- Iswarno. (2013). Analisis Untuk Penerapan Kebijakan: Analisis Stakeholder dalam Kebijakan Program Kesehatan Ibu dan Anak Di Kabupaten Kepahiang. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 02: 77-85.
Jakarta.
- Jessica Christanti (2019). Analisis Ketersediaan Tenaga Kesehatan Terhadap Capaian Indikator Kinerja Puskesmas di Kabupaten Ketapang Tahun 2019. *Jurnal PRAXIS* Vol 3. No 1
- Kemenkes RI (2014). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014. Jakarta Kemenkes RI
- Kemenkes RI (2015). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2015. Jakarta Kemenkes RI
- Kemenkes RI (2016). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2016. Jakarta Kemenkes RI
- Kemenkes RI (2019). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019. Jakarta Kemenkes RI
- Kemenkes RI (2020). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2020. Jakarta Kemenkes RI
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2011). *Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Kesehatan*. Jakarta: Kemenkes. Jakarta.
- Khairan Nisa (2018). Analisis Faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan dalam memberikan pelayanan antenatal berkualitas di wilayah kerja Puskesmas Kota bukit tinggi tahun 2018.

- Kusuma, Kartika Candra (2016) Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak, Pemahaman Peraturan Perpajakan Serta Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Membayar Pajak Tahun 2014 (Studi Kasus Pada Wajib Pajak Yang Terdaftar di Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Wonosobo) Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi – Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lalonde AB. (2009). Delivering Services and Influencing Policy: Health Care Professionals Join Forces to Improve Maternal, Newborn, and Child Health. *International Journal of Gynaecology and Obstetrics: The Official Organ of the International Federation of Gynaecology and Obstetrics. International Journal Federation of Gynecology and Obstetrics*, 105(3):271.
- Malawi And Tanzania. Biomed central of Journal,11(43):1-8.
- Mangkunegara, & Prabu. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A .A Anwar Prabu, 2017. Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2006). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mardjan (2019). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Psyandu Di Wilayah Kerja Puseksmas Sungai Ambawang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 6, No 3 2019.
- Maryono (2020) Kepatuhan Petugas Kesehatan Terhadap Standar Pelayanan Antenatal Yang Berkualitas Di puseksmas Kabupaten Karawang. *Jurnal Kependudukan, dan sumber Daya Manusia* 1 (1) 2020
- Mathole. (2011). Dilemmas and Paradoxes in Providing and Changing antenatal care:a Study of Nurse and midwives in Rural Zimbabwe.

- Menkes. (2005). Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Bidan dan Perawat. Jakarta: Menteri Kesehatan. Jakarta.
- Menkes. (2008). Permenkes Nomor 741 tentang Standar Pelayanan Minimal.
- Menkes. (2012). Target MDGs tahun 2015.
- Menkes. (2014). Kebijakan Kemenkes Tentang Program KIA.
- Moleong, L. J. (2014a). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2014b). Metodologi Penelitian Kualitatif (33 ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyati, Y., & Lukito, H. (2008). Analisis Kepuasan Kerja Tenaga Perawat dan Tenaga Non Medis dalam Kaitan dengan Peningkatan Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Sumatera Barat).
- Muninjaya, Gde AA, (2011), Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan, Jakarta, EGC
- Munir, M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Tugurejo Semarang. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nahajar, S.W. 2012. Gambaran Manajemen Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat Di Puskesmas Mokoau Kota Kendari Tahun 2012. Skripsi. Kendari.
- Nida Rahmawati (2016) Analisis Peran Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. Thesis. Fakultas Ilmu Keolahragaan, Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang
- Ningsih, N. A. (2011). Analisis Hubungan Prinsip-Prinsip Good Governance Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur.
- Nisa (2018). Analisis Faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Dalam Memberikan Pelayanan Antenatal Berkualitas Di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Bukit Tinggi 2018.

- Noorhidayah (2017). Studi Eksperimen Penggunaan Media Leaflet Dan Vidio Bahaya Merokok Pada Remaja. Vol 4, No 2 (2017)
- Notoatmodjo, S. (2014) Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: Gineka Cipta
- Notoatmodjo. (2010). Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.Jakarta.
- Notoatmodjo. (2012). Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo. (2003). Ilmu Kesehatan Masyarakat. Jakarata: PT. Rineka Cipta.
- Oyaya C O, Rifkin S B. Health Sector Reforms in Kenya: an Examination of District Level Planning. Health Policy, 64:113-27.
- Panggabean. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Paryanto, A. T. (2012). Analisis pengaruh faktor kolaborasi perawat Terhadap kepuasan kerja dokter spesialis Di rawat inap paviliun garuda Rs. Dr. Kariadi Semarang Tahun 2012.
- Pebriyanti Putri Sapari (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelayanan Antenatal di Kabupaten Padang Pariaman tahun 2016.
- PP. (2005). Peraturan Pemerintah RI nomor 65 tahun 2005 tentang Pedoman penyusunan Penerapan Standar Pelayanan Minimal. Jakarta: Pemerintah RI.
- Prastowo. (2011). Memahami Metode-Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis. Yogyakarta: Penerbit Media Maguwoharjo.
- Prual. (2011). Effectieness of External Inspection of Compliance with Standards in Improving Healthcare Organization Behavior and Healthcare Profesional Behavior. Department of Publish Health. Journal University of Oxford, 4(6).

- Purwanto, & Wahyudin. (2008). Pengaruh Faktor-Faktor kepuasan Kerja Dengan kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta.
- Rafidah (2019). Evaluasi Kinerja Bidan Dalam Pelayanan Antenatal Menggunakan Pendekatan Balance Scorecard Di Kabupaten Banjar & Kabupaten Barito Kuala Tahun 2016. *Jurnal Skala Kesehatan* 10 (1) 2019
- Rahma Kusuma (2016). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan dalam Pelayanan Antenatal Care Di Puskesmas Kagok Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 4, Nomor 4. ISSN 2365-2246*
- Rahmawati, P. (2012). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012.
- Rasyid. (2000). Fungsi Pemerintah dalam Pelayanan Publik. Jakarta.
- Reinke W A. (1994). Perencanaan Kesehatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbin Stephen P. (2002). Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi.
- Samuel Tandi (2018). Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Mamberamo Tengah Pada Program Kesehatan Ibu dan Anak. *JKMM, Januari 2018, Vol. 1 No. 1 63 – 72. ISSN 2599-1167*
- Sari R.W. (2007). Hubungan karakteristik ibu hamil, ketersediaan sarana, dan kualitas pelayanan dengan tingkat pemanfaatan posyandu. (skripsi).
- Sasmito, A. (2003). Sistem Kesehatan. Raja Grafindo Persada, 2007. Sastrohadisuwiryo, & Suswanto. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2007). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

- Sedarmayanti. (2013). Good Governance (Kepemerintahan yang baik) Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan produktivitas Menuju Good Government. Bandung: PT. Mayar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). Good Governance (Kepemerintahan yang baik) Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan produktivitas Menuju Good Government. Bandung: PT. Mayar Maju.
- Setyaningsih S. (2008). Pengaruh interaksi, pengetahuan, dan sikap terhadap praktik ibu dalam pencegahan anemia gizi besi balita di Kota Pekalongan tahun 2008. (tesis). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sianturi (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petiah. *Jurnal Kesehatan Global* , Vol 3, No 3, September 2019 ; 150 – 157
- Simamora. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siregar, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dengan kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Swadana Tarutung Tapanuli Utara Tahun 2008.
- Speziale, & Carpenter. (2003). Penelitian Kualitatif.
- Subakti. (2008). Pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai klinik spesialis Bestari medan Tahun 2011.
- Sudarta, I. W., Rosyidi, M.I.,& Susilo, E (2019). Manajemen Keperawatan Teori & Aplikasi Praktik Keperawatan (Pertama). Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sudaryono (2017). Budaya dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suswati, E. (2012). Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya terhadap Motivasi dan

Kinerja Bidan oada RSUD Tapal Kuda Jawa Timur. UKSW institutional repository.

- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana. Jakarta.
- Symon. (2007). Kajian Perencanaan Dan Penganggaran Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kota Padang Tahun 2006. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11 (1).
- Undang-undang. (2004). UU Nomor 32 tentang Pemerintah Daerah. Jakarta: UU RI.
- Walyani, e. S. (2015) Asuhan Kebidanan Pada Kehamilan. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- WHO. (2006). The Role Of Health Care Professional Organizations in The Partnership for Maternal Newborn and Child Health. Geneva: WHO.
- Wibowo (2017). Manaemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Surarto. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: PRENANDA MEDIA GROUP.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
Yogyakarta: BPFY Yogyakarta. Yogyakarta.
- Yudhy Darmawan (2015). Kinerja Petugas dalam Pencatatan Dan Pelaporan PWS KIA di Puskesmas Duren. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol 10, No 2* 2015.
- Zahtamal et al (2011). Analisis Faktor Determinan Permasalahan Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol 6. No 1, Agustus 2011*

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

KEPALA DINAS, KEPALA BIDANG DAN SEKSI PROGRAM KIA DINAS KESEHATAN KABUPATEN JAYAWIJAYA

A. Kemampuan dan Keterampilan Petugas

1. Bagaimana dengan kemampuan dan keterampilan petugas ?
2. Bagaimana dengan standar tingkat pendidikan bidan dalam program KIA ?
3. Bagaimana dengan pendidikan formal dalam meningkatkan kualitas bidan dalam program KIA ?
4. Bagaimana dengan pelatihan dalam meningkatkan kualitas bidan dalam program KIA ?

B. Ketersediaan Sumber Daya Dana

1. Bagaimana dengan pengelolaan dana operasional kesehatan bagi Puskesmas
2. Apakah dana yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan masing-masing puskesmas ?
3. Apakah dana yang ada dapat menjangkau dalam semua kegiatan atau program di puskesmas ?

C. Supervisi Program KIA

1. Apakah ada bimbingan dan arahan dari Dinas Kesehatan pada setiap puskesmas ?
2. Apakah ada prosedur dalam melakukan bimbingan dan arahan dalam meningkatkan kinerja ?
3. Apakah ada bimbingan dan pelatihan dari dinas kesehatan bagi petugas di Puskesmas dalam menyelesaikan program KIA?

D. Perencanaan Program

1. Apakah ada perencanaan dalam pendidikan untuk tugas belajar bagi petugas puskesmas ?
2. Apakah ada perencanaan pelatihan bila ada program baru dalam KIA seperti pembuatan laporan atau perkembangan ilmu pengetahuan baru ?
3. Apakah ada jadwal pertemuan yang dilakukan secara rutin dalam mendiskusikan program KIA, maupun kebutuhan KIA di Puskesmas ?
4. Apakah ada evaluasi yang dilakukan dari dinas kesehatan dalam menyelesaikan masalah untuk meningkatkan cakupan KIA ?
5. Apakah dalam setiap tahun ada pembuatan rencana kerja dalam meningkatkan cakupan KIA ?

PEDOMAN WAWANCARA
KEPALA PUSKESMAS DAN PENANGUNGJAWAB PROGRAM KIA

E. Kemampuan dan Keterampilan Petugas

1. Bagaimana dengan kemampuan dan keterampilan petugas ?
2. Bagaimana dengan standar tingkat pendidikan bidan dalam program KIA ?
3. Bagaimana dengan pendidikan formal dalam meningkatkan kualitas bidan dalam program KIA ?
4. Bagaimana dengan pelatihan dalam meningkatkan kualitas bidan dalam program KIA ?

F. Ketersediaan Sumber Daya Dana

1. Bagaimana dengan pengelolaan dana operasional kesehatan bagi Puskesmas
2. Apakah dana yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan Puskesmas ?
3. Apakah dana yang diberikan dapat memenuhi standar kebutuhan barang dan logistik dalam program KIA ?

G. Supervisi Program KIA

1. Apakah ada survey dari Dinas Kesehatan masalah program KIA ?
2. Apakah ada diskusi atau rapat bersama dalam menyelesaikan hambatan dan kendala dalam program KIA ?
3. Apakah ada bimbingan teknis dalam meningkatkan cakupan program KIA ?

H. Perencanaan Program

1. Apakah ada perencanaan dalam pendidikan untuk tugas belajar bagi petugas puskesmas ?
2. Apakah ada perencanaan pelatihan bila ada program baru dalam KIA seperti pembuatan laporan atau perkembangan ilmu pengetahuan baru ?
3. Apakah ada jadwal pertemuan yang dilakukan secara rutin dalam mendiskusikan program KIA, maupun kebutuhan KIA di Psukesmas ?
4. Apakah ada evaluasi yang dilakukan dari dinas kesehatan dalam menyelesaikan masalah untuk meningkatkan cakupan KIA ?
5. Apakah dalam setiap tahun ada pembuatan rencana kerja dalam meningkatkan cakupan KIA ?

LEMBAR OBSERVASI

Nama Puskesmas:

No	Pengamatan	Cakupan Program KIA	
		Target	Realisasi
1	Persentase Ibu Hamil mendapatkan pelayanan ibu hamil (K-4)		
2	Persentase ibu bersalin mendapatkan pelayanan persalinan (Pf)		
3	Persentase bayi baru lahir mendapat pelayanan kesehatan sesuai standar		
4	Persentase anak usia 0-59 bulan mendapat pelayanan kesehatan sesuai dengan standar		
5	Persentase anak usia pendidikan dasar yang mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar		
6	Persentase Balita Gizi Buruk		

Lampiran 2 Pedoman Wawancara Dan Pengambilan Data

KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN PETUGAS

NO	DAFTAR PERTANYAAN	INFORMAN											
		DINAS KESEHATAN		PUSKESMAS									
		WW	AP	PENGELOLA/PENANGGUNGJAWAB KIA PUSKESMAS									
		RH	LS	HM	YA	AA	JL	PS	YM	HM	ST		
A. KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN PETUGAS													
1	Mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penjelasan tentang program KIA?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	Menurut Bapak/Ibu, kegiatan pelayanan apa saja yang sudah berjalan di puskesmas berkaitan dengan program KIA?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
3	Bagaimana pandangan bapak/ibu tentang kemampuan dan keterampilan petugas KIA di Puskesmas ? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum?	√	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-
4	Apa saja selama ini yang sudah ditempuh dalam meningkatkan kemampuan dan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

NO	DAFTAR PERTANYAAN	INFORMAN											
		DINAS KESEHATAN		PUSKESMAS									
		WW	AP	PENGELOLA/PENANGGUNGJAWAB KIA PUSKESMAS									
		RH	LS	HM	YA	AA	JL	PS	YM	HM	ST		
	keterampilan petugas KIA di puskesmas ?												
5	Apakah ada standar tertentu sebagai ukuran dalam menilai kemampuan dan keterampilan petugas KIA di puskesmas?	√	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-
6	Apakah setiap tenaga bidan sudah memiliki STR (Surat Tanda Registrasi) sebagai petugas di Kabupaten Jayawijaya ?	√	√	-	-	-	-	-	√	√	√	√	√
7	Baimana pengalaman anda sebagai Petugas program KIA di Puskesmas ?	-	-	-	-	-	-	-	√	√	√	√	√

1. KETERSEDIAAN DANA

NO	DAFTAR PERTANYAAN	INFORMAN												
		DINAS KESEHATAN		PUSKESMAS										
		PENGELOLA/PENANGGUNGJAWAB KIA PUSKESMAS												
		WW	AP	RH	LS	HM	YA	AA	JL	PS	YM	HM	ST	
B. KETERSEDIAAN DANA														
1	Darimana saja sumber pembiayaan program KIA yang Bapak/Ibu ketahui?	√	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	
2	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang ketersediaan dana untuk program KIA baik di tingkat Dinas maupun di Puskesmas?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
3	Berapa Alokasi dana yang diperuntukkan dalam menjalankan program KIA pada tahun ini ?	√	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	
4	Apakah ketersediaan dana tersebut sudah dianggap mencukupi atau belum dalam menjalankan program KIA?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	

2. SUPERVISI PROGRAM

NO	DAFTAR PERTANYAAN	INFORMAN											
		DINAS KESEHATAN		PUSKESMAS PENGELOLA/PENANGGUNGJAWAB KIA PUSKESMAS									
		WW	AP	RH	LS	HM	YA	AA	JL	PS	YM	HM	ST
C. SUPERVISI PROGRAM													
1	Bagaimana pandangan Bapak/Ibu tentang supervisi program ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	Hal-hal apa saja yang Bapak/Ibu dilakukan dalam pelaksanaan supervisi program KIA ?	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Apakah selama ini sudah dibentuk tim supervisi terpadu program KIA?	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Apakah supervisi program KIA selama ini sudah berjalan secara rutin atau belum ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
5	Bagaimana pendampingan/supervisi dari pimpinan dalam pelaksanaan program KIA di puskesmas dan jaringannya ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

3. PERENCANAAN PROGRAM

NO	DAFTAR PERTANYAAN	INFORMAN											
		DINAS KESEHATAN		PUSKESMAS									
		WW	AP	PENGELOLA/PENANGGUNGJAWAB KIA PUSKESMAS									
		RH	LS	HM	YA	AA	JL	PS	YM	HM	ST		
	D. PERENCANAAN PROGRAM												
1	Bagaimana pandangan Bapak/Ibu tentang perencanaan program KIA ?	√	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-
2	Apakah perencanaan program KIA sudah tertuang dalam Renstra dan Renja SKPD?	√	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-
3	Hal-hal apa saja yang Bapak/Ibu dilakukan dalam pelaksanaan perencanaan program KIA ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4	Apakah sudah ada penyusunan SPM (Standar Pelayanan Minimal) dan SOP (standar Operasional Prosedur) sebagai pedoman dalam menjalankan program KIA di puskesmas ?	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Apakah perencanaan program KIA selama ini sudah berjalan baik atau belum ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

Lampiran 3 Matriks Wawancara Penelitian

1. KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN PETUGAS

Topik Wawancara	Pertanyaan	Informan	Kutipan Wawancara
a. Kemampuan dan Keterampilan petugas di Puskesmas	<p>a. Bagaimana kemampuan petugas ?</p> <p>b. Bagaimana dengan standar tingkat pendidikan bidan dalam program KIA?</p>	LS,40 Thn	<i>“ beberapa bidan disini memang secara khusus belum terampil baik dalam pelayanan,,yaa hanya satu dua saja yang bisa baik dalam melayani”</i>
		YA, 33 Thn	<i>“ iya kan kita ada anak honor juga ada yang ASN juga bidan dan perawatnya jadi yaa mereka saja yang kerja sama dalam melayani pasien bu hamil karena kurangnya juga pelatihan-pelatihan jadi ya kita ajar saja dalam bertugas....”</i>

Topik Wawancara	Pertanyaan	Informan	Kutipan Wawancara
	<p>c. Bagaimana dengan pendidikan formal dalam meningkatkan kualitas bidan dalam program KIA ?</p> <p>d. Bagaimana dengan pelatihan dalam meningkatkan kualitas bidan dalam program KIA</p>	<p>AP, 44 Thn</p> <p>JL, 33 Thn</p>	<p><i>“...Disini (Dinas Kesehatan Kabupaten Jayawijaya) sudah 2 kali melaksanakan program pelatihan APN (Asuhan Persalinan Normal) yaa .memang belum semua bidan bisa ikut pelatihan itu...pelatihan lainnya baru kami mau rencanakan ke depan...”</i></p> <p><i>“ Kendala kami disini juga pak adalah susah ikut dalam kegiatan dipusat karena masalah jarak dan akses, bisa bapak lihat sendiri kondisi saat kunjungan”</i></p>

2. KETERSEDIAAN DANA

Topik Wawancara	Pertanyaan	Informan	Kutipan Wawancara
a. Ketersediaan dana di Puskesmas dan Dinas Kesehatan Jayawijaya untuk Program KIA	a Bagaimana dengan pengelolaan dana operasional kesehatan bagi Puskesmas	YM, 34 Thn	<i>untuk ketersediaan dana kita disini pak sudah ada posnya biasanya diambilkan dari dana yang dari dinkes sudah disiapkan dan dana BOK mungkin pak alokasinya ke KIA ada”</i>
	b. Apakah dana yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan masing-masing puskesmas?	ST, 38 thn	<i>“emm kalau di puskesmas ya pak masalah dana untuk KIA itu langsung dari pusat dinkes kabupaten jayawijaya”</i>
	c. Apakah dana yang ada dapat menjangkau dalam semua kegiatan atau program di puskesmas	AP, 44 thn (Dinkes Jayawijaya)	<i>“...ohh,,dana untuk program KIA diambil dari dana BOK biasanya mereka pergunakan untuk kegiatan posyandu... sebagian juga dari dana BPJS yang dipakai, itu biasa pakai untuk klaim pertolongan persalinan atau jasa pelayananlainnya di KIA di Puskesmas”</i>

Topik Wawancara	Pertanyaan	Informan	Kutipan Wawancara
	d. Apakah dana yang diberikan dapat memenuhi standar kebutuhan barang dan logistik dalam program KIA	AA, 34 Thn	<i>“ wilayah kerja Puskesmas kami daerah yang sangat berjauhan... ini membutuhkan biaya yang besar untuk transportasi n setiap bulan melaksanakan PWS KIA... akhirnya ada saja yang tidak bisa jalan tiap bulan...”</i>

3. SUPERVISI PROGRAM KIA

Topik Wawancara	Pertanyaan	Informan	Kutipan Wawancara
a. Supervisi Program KIA dari Dinas Kesehatan Jayawijaya ke Puskesmas	a. Apakah ada bimbingan dan arahan dari Dinas Kesehatan pada setiap puskesmas	WM,53 Thn	<i>“ kami selalu turun untuk supervisi ke puskesmas karena sudah menjadi tugas kami untuk melakukan semacam monitoring lah pak”(WW,53thn)</i>
	b. Apakah ada prosedur dalam melakukan bimbingan dan arahan	PS, 33 thn	<i>” iya pak memang supervisi itu kan rutin ya pak, apalagi biasanya kadis selalu memantau lewat komunikasi</i>

Topik Wawancara	Pertanyaan	Informan	Kutipan Wawancara
	<p>dalam meningkatkan kinerja</p> <p>c. Apakah ada bimbingan dan pelatihan dari dinas kesehatan bagi petugas di Puskesmas dalam menyukseskan program KIA</p> <p>d. Apakah ada diskusi atau rapat bersama dalam menyelesaikan hambatan dan kendala dalam program KIA</p>	<p>YA, 33 thn</p> <p>AA, 34 thn</p>	<p><i>hp untuk jadwal supervise harus ada yang turun pak disini setiap dua atau tiga bulan sekali pak”</i></p> <p><i>“emmm iya pak kadang-kadang ada dari dinas Kesehatan yang datang pak kesini itu biasaya untuk mengevaluasi apalagi yang KIA ya ,,,,memang sering pak...”</i></p> <p><i>“oh iyyya pak,,,,,ada dari dinkes pun biasa keliling puskesmas tapi sebelumnya harus di info dulu kan kadang orang KIA ke posyandu pak begitu...”</i></p>

4. PERENCANAAN PROGRAM KIA

Topik Wawancara	Pertanyaan	Informan	Kutipan Wawancara
<p>b. Perencanaan Program KIA dari Dinas Kesehatan Jayawijaya ke Puskesmas</p>	<p>a Apakah ada perencanaan dalam pendidikan untuk tugas belajar bagi petugas puskesmas</p> <p>b. Apakah ada perencanaan pelatihan bila ada program baru dalam KIA seperti pembuatan laporan atau perkembangan ilmu pengetahuan baru</p> <p>c Apakah ada jadwal pertemuan yang dilakukan secara rutin dalam mendiskusikan program KIA, maupun kebutuhan KIA di</p>	<p>AP,44 Thn</p> <p>HM, 34 thn</p> <p>LS,40 thn</p>	<p>“ kami memang mengutamakan perencanaan dulu dalam penetapan program-program baik di dinas maupun di puskesmas, emmm biasanya kan juga ada di Resntra pak”.</p> <p>“ ...kami ini hanya berpedoman pada penyusunan target tahunan yang sudah ditentukan dari dinas... tugas kami itu melaksanakan kegiatan rutin di KIA dan buat laporan bulanan untuk di kirim ke dinas...tidak pernah disuruh buat perencanaan program KIA”</p> <p>“ ...dalam minilokakarya puskesmas hanya membahas jadwal kegiatan rutin bulanan, termasuk kegiatan KIA...itu biasanya kami buat POA Puskesmas sebagai acuan dalam menjalankan kegiatan...”</p>

Topik Wawancara	Pertanyaan	Informan	Kutipan Wawancara
	<p>Puskesmas</p> <p>d. Apakah ada evaluasi yang dilakukan dari dinas kesehatan dalam menyelesaikan masalah untuk meningkatkan cakupan KIA</p> <p>e. Apakah dalam setiap tahun ada pembuatan rencana kerja dalam meningkatkan cakupan KIA</p>	<p>AP 44 thn</p> <p>RH, 36 thn</p>	<p><i>“ ...mengenai Renja SKPD tahunan belum kami susun...itu mungkin di bagian perencanaan program kah... SPM itu saja yang kami jadikan dasar sebagai target puskesmas... yang penting mereka laksanakan kegiatan rutin sesuai tupoksinya... SOP kami belum buat juga di unit layanan KIA...”</i></p> <p><i>“ iyya pak kami selalu dalam setiap tahun pembuatan itu rutin dan terjadwal”</i></p>

Lampiran 4 Matriks Hasil Pernyataan Informan Dalam Konsep Emik Dan Konsep Etik

I. KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN PETUGAS

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
1.	LS, 40 Thn	Beberapa bidan disini memang secara khusus belum terampil baik dalam pelayanan,,yaa hanya satu dua saja yang bisa baik dalam melayani	Pelaksanaan Program KIA di Kabupaten Jayawijaya masih belum optimal karena rendahnya kemampuan dan keterampilan dari pelaksana program dalam hal ini bidan	Keberhasilan pelaksanaan program KIA bergantung pada kemampuan dan keterampilan para petugas/pelaksana program KIA tersebut dan	Dinas Kesehatan dan Pengelola petugas di puskesmas bahwa masih kurangnya pengalaman kerja, pemberian pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan KIA masih sangat kurang dan bahkan ada yang belum pernah ikut pelatihan Asuhan Persalinan Normal.. Dari informan dinas kesehatan juga mengakui hal yang sama bahwa pelatihan APN baru 2 kali dilaksanakan sehingga pelatihan lainnya baru.
2.	YA, 33 Thn	iya kan kita ada anak honor juga ada yang ASN juga bidan dan perawatnya jadi yaa mereka saja yang kerja sama dalam melayani pasien bu hamil karena kurangnya juga pelatihan-pelatihan jadi ya kita ajar saja dalam bertugas		Peningkatan kemampuan dan keterampilan dapat ditempuh dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan kepada para bidan yang bertugas di KIA	
3.	AP, 44 Thn	Disini (Dinas Kesehatan Kabupaten Jayawijaya) sudah 2 kali melaksanakan			

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
4.	JL, 33 Thn	<p>program pelatihan APN (Asuhan Persalinan Normal) yaa .memang belum semua bidan bisa ikut pelatihan itu...pelatihan lainnya baru kami mau rencanakan ke depan.</p> <p>Kendala kami disini juga pak adalah susah ikut dalam kegiatan dipusat karena masalah jarak dan akses, bisa bapak lihat sendiri kondisi saat kunjungan</p>			<p>Kemampuan dan keterampilan petugas KIA masih rendah sehingga pelaksanaan program KIA tidak optimal.</p>

2. KETERSEDIAAN DANA

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
1.	YM, 34 thn	Untuk ketersediaan dana kita disini pak sudah ada posnya biasanya diambilkan dari dana yang dari dinkes sudah disiapkan dan dana BOK mungkin pak alokasinya ke KIA ada.	Ketersediaan dana untuk pembiayaan program KIA di Kabupaten Jayawijaya masih kurang Ketersediaan Dana di Puskesmas masih mengacu pada Sumber APBN dan APBD yang di siapkan daerah memalalui program KIA di Dinas Kesehatan Jayawijaya.	- eraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) peruntukkannya 60 % untuk pelayanan kesehatan Puskesmas dan jaringannya pada program pelayanan kesehatan prioritas diantaranya menurunkan angka kematian balita dan ibu. - Peraturan Menteri Keuangan Nomor 48 tahun 2016 tentang pengelolaan transfer ke daerah dijelaskan pada	Dana OTSUS dan DAU tidak dialokasikan untuk program KIA, dana di puskesmas tidak cukup untuk operasional kegiatan KIA, biaya rujukan pasien, dan bahkan ada puskesmas yang dananya terlambat di cairkan dari dinas kesehatan Alokasi dana yang tidak mencukupi mempengaruhi keberhasilan target/capaian kinerja program KIA
2.	ST, 38 thn	emm kalau di puskesmas ya pak masalah dana untuk KIA itu langsung dari pusat dinkes kabupaten jayawijaya”			
3.	AP, 44 thn	ohh,,dana untuk program KIA diambil dari dana BOK biasanya mereka pergunakan untuk kegiatan posyandu... sebagian juga dari dana BPJS yang dipakai, itu biasa pakai untuk klaim pertolongan persalinan atau jasa pelayananlainnya di KIA di			

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
4.	AA, 34 Thn	<p>Puskesmas.</p> <p>wilayah kerja Puskesmas kami daerah yang sangat berjauhan... ini membutuhkan biaya yang besar untuk transportasi n setiap bulan melaksanakan PWS KIA... akhirnya ada saja yang tidak bisa jalan tiap bulan..."</p>		<p>pasal 5 bahwa alokasi anggaran di bidang kesehatan sebesar 5 % dari APBN.</p> <p>Pergub Papua Nomor 8 tahun 2014 tentang Juknis Penggunaan Dana Otonomi Khusus (OTSUS) sebesar 40 % untuk operasional pelayanan kesehatan dasar</p>	

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
				yang di dalamnya termasuk dalam program KIA	

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
				-	

3. SUPERVISI PROGRAM KIA

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
1.	WW, 35 thn	kami selalu turun untuk supervisi ke puskesmas karena sudah menjadi tugas kami untuk melakukan semacam monitoring lah pak	Supervisi program KIA berjalan di Kabupaten Jayawijaya. Namun terkendala pada situasi dan kondisi geografis jayawijaya yang sewaktu-waktu dapat berubah, sehingga jadwal supervise dan monitoring ke Puskesmas disesuaikan.	- Supervisi bertujuan mengetahui kinerja bidan yang ada di lapangan dalam teknis pelayanan dan manajemen program kesehatan ibu dan anak yang mengacu kepada perbaikan mutu pelayanan dalam meningkatnya cakupan program KIA	Supervisi program KIA dari pimpinan tetap dilakukan karena ini diharapkan pencatatan dan pelaporan bulanan program KIA dari masing-masing puskesmas. Pernyataan dari beberapa informan di puskesmas mengatakan bahwa dari dinas telah ada dan jelas dalam hal supervisi dan pendampingan program, kadang kunjungan dari dinas
2.	PS, 33 thn	iya pak memang supervisi itu kan rutin ya pak, apalagi biasanya kadis selalu memantau lewat komunikasi hp untuk jadwal supervise harus ada yang turun pak disini setiap dua atau tiga bulan sekali pak		- Supervisi yang terintegrasi dapat dilakukan oleh Puskesmas, Dinas Kesehatan dan organisasi profesi (IBI) bermanfaat memberikan pembinaan dan pengawasan penyelenggara praktik	Supervisi mengacu kepada perbaikan mutu pelayanan dan manajemen pelayanan dalam
3.	YA, 33 thn	emmm iya pak kadang-kadang ada dari dinas Kesehatan yang datang pak kesini itu biasaya untuk mengevaluasi apalagi yang KIA ya ,,,"memang sering			

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
4.	AA, 34 Thn	<p>pak.</p> <p><i>oh iyyya pak,,,,,ada dari dinkes pun biasa keliling puskesmas tapi sebelumnya harus di info dulu kan kadang orang KIA ke posyandu pak begitu</i></p>		bidan di puskesmas.	meningkatnya cakupan program kesehatan Ibu dan anak

4. PERENCANAAN PROGRAM KIA

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
1.	AP, 44 thn	kami memang mengutamakan perencanaan dulu dalam penetapan program-program baik di dinas maupun di puskesmas, emmm biasanya kan juga ada di Resntra pak	Perencanaan program KIA di tingkat dinas dan puskesmas Kabupaten Jayawijaya belum optimal, hanya berpedoman pada penyusunan target program tahunan, SPM yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan, dan <i>Plan of Action</i> (POA) bulanan Puskesmas.	- Renstra dan Renja SKPD memuat prioritas program/kegiatan; rencana kerja dan pendanaannya baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. - SK Menkes Nomor 741 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal merupakan standar pelayanan dengan batas-batas tertentu untuk mengukur kinerja	Dinas kesehatan tidak memiliki Renstra dan Renja SKPD yang jelas. Tidak ada sosialisasi petunjuk teknis standar pelayanan minimal (SPM) program KIA kepada petugas di puskesmas. Belum ada standar operasional prosedur (SOP) sebagai pedoman dalam menjalankan program KIA di puskesmas. Namun ada puskesmas yang menggunakan POA (<i>Plan of Action</i>) puskesmas untuk
2.	HM, 34 thn	kami ini hanya berpedoman pada penyusunan target tahunan yang sudah ditentukan dari dinas... tugas kami itu melaksanakan kegiatan rutin di KIA dan buat laporan bulanan untuk di kirim ke dinas...tidak pernah disuruh buat perencanaan program KIA”			
3.	LS, 40 thn	dalam minilokakarya puskesmas hanya membahas jadwal kegiatan			

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
4.	APH, 44 Thn	<p>rutin bulanan, termasuk kegiatan KIA...itu biasanya kami buat POA Puskesmas sebagai acuan dalam menjalankan kegiatan.</p> <p>mengenai Renja SKPD tahunan belum kami susun...itu mungkin di bagian perencanaan program kah... SPM itu saja yang kami jadikan dasar sebagai target puskesmas... yang penting mereka laksanakan kegiatan rutin sesuai tupoksinya... SOP kami belum buat juga di unit layanan KIA.</p> <p>iyya pak kami selalu dalam</p>		<p>penyelenggaraan kewenangan wajib daerah yang berkaitan dengan pelayanan dasar kepada masyarakat yang mencakup jenis pelayanan, indikator dan nilai (<i>benchmark</i>). tim tingkat kabupaten menyusun SOP pelayanan KIA kemudian disosialisasikan dan dipantau pelaksanaannya sehingga bidan bisa menerapkan pelaksanaan pelayanan KIA sesuai dengan</p>	<p>menjalankan program KIA.</p> <p>Perencanaan bertujuan mengalokasikan sumber daya yang terbatas, Perencanaan Operasional unit kerja dibuat di satuan kerja perangkat daerah dalam rangka memperlihatkan bagaimana peluang secara spesifik ditunjukkan, bagaimana setiap sasaran program dilaksanakan di setiap unit kerja</p>
5.	RH,36 thn				

No	Informan	Data Emik	Konsep Emik	Konsep Etik	Kesimpulan Dan Reduksi
		setiap tahun pembuatan itu rutin dan terjadwal”			