



MODUL 2

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN

(KSM234)

Materi 2

Organisasi Pelayanan Kesehatan

Disusun Oleh:

Gisely Vionalita SKM., M.Sc.

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

2020

Organisasi Pelayanan Kesehatan

A. Pendahuluan

Administrasi Kebijakan kesehatan merupakan mata kuliah wajib untuk seluruh mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat, dimana dijadikan bahan untuk kompetensi sebagai sarjana.

B. Kompetensi Akhir

Tujuan pembelajaran mata kuliah :

1. Mahasiswa dapat menguraikan konsep dasar AKK, pengertian, tujuan dan manfaat AKK dan Organisasi dan Administrasi Kesehatan
2. Mahasiswa dapat menguraikan Manajemen Pelayanan Kesehatan, prinsip-prinsip, fungsi manajemen dan aplikasi manajemen
3. Mahasiswa dapat menguraikan Manajemen dan Lingkungannya, Lingkungan eksternal langsung, Lingkungan Umum, Lingkungan internal dan Hubungan lingkungan
4. Mahasiswa dapat menguraikan Pertimbangan implikasi kebijakan terhadap kondisi sosial politik, dan contoh pelaksanaannya
5. Mahasiswa mampu menguraikan Implementasi kebijakan dalam perencanaan pengorganisasian struktur dan program
6. Mahasiswa mampu menguraikan Pertimbangan implikasi kebijakan terhadap kesehatan dan penjelasan mengenai SKN
7. Mahasiswa mampu menguraikan Pengembangan rencana implementasi serta penetapan tindakan dan evaluasi
8. Mahasiswa mampu menguraikan Pengembangan metode monitoring dan evaluasi
9. Mahasiswa mampu menguraikan Strategi komunikasi membangun dinamika kelompok
10. Mahasiswa mampu menguraikan Peran pemerintah dalam menyediakan pelayanan kesehatan masyarakat
11. Mahasiswa mampu menguraikan Fungsi-fungsi dasar untuk kewajiban individu dan organisasi dalam pelayanan kesehatan masyarakat esensial

12. Mahasiswa mampu menguraikan Menciptakan kultur standar etika di dalam organisasi dan komunitas
13. Mahasiswa mampu menguraikan Pengembangan isu internal eksternal yang berdampak pada penerapan pelayanan kesmas esensial.
14. Mahasiswa mampu menguraikan Pengembangan, implementasi, dan monitoring standar kinerja organisasi

C. Komponen penilaian

Untuk penilaian akhir, komponen nilai yang digunakan terdiri dari kehadiran, UTS, UAS dan penugasan. Dalam kuliah *online* komponen penugasan ditambah dengan kuis, sedangkan komponen kehadiran tidak diperhitungkan karena ditekankan pada aspek aktivitas di *website*. Adapun proporsi penilaiannya sebagai berikut :

- a. UTS = 25 %
- b. UAS = 25 %
- c. Kuis = 20 %
- d. Tugas = 20 %
- e. Absensi = 10%

D. Kegiatan Belajar 1

Organisasi dan manajemen memiliki hubungan yang erat. Organisasi adalah wadah atau tempat manajemen melakukan kegiatan, sedangkan manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain dalam mencapai hasil atau tujuan. Manajemen atau administrasi kesehatan adalah suatu kegiatan atau seni untuk mengatur profesional kesehatan dalam meningkatkan kesehatan masyarakat melalui program kesehatan.

1. Definisi Organisasi

Asal kata Bahaya Yunani, *organon* = alat

Chester I Barnard: “organisasi adalah sistem kerjasama antara dua orang atau lebih”

James D Mooney: “organisasi adalah setiap bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan bersama”

Organisasi: suatu wadah atau sarana untuk melakukan kerja sama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki.

2. **CIRI-CIRI ORGANISASI :**

- Manusia dan Orang2
- Tujuan atau sasaran
- Tempat kedudukan
- Metode & sarana prasarana
- Struktur & hubungan kerja yg berkaitan
- Kerja sama satuan kerja
- Lingkungan yang memerlukan

3. **Prinsip-prinsip Organisasi (AM Williams)**

Wursanto (2005:219-220) menyatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi yang baik apabila organisasi itu memiliki prinsip-prinsip berikut ini:

a. Perumusan Tujuan Dengan Jelas

Tujuan merupakan sesuatu yang harus ada dan dimiliki oleh setiap manusia, baik itu tujuan hidup, tujuan bekerja, dan tujuan-tujuan lainnya. Sama halnya dengan organisasi yang dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai, karena tidak mungkin terbentuk suatu organisasi tanpa adanya tujuan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dalam organisasi sangat penting untuk ditetapkan dan dirumuskan secara jelas karena tujuan sebagai dasar dari sebuah organisasi untuk bergerak. Suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan tanpa adanya tujuan.

b. Prinsip Kesatuan Perintah

Prinsip kesatuan perintah disebut juga prinsip kesatuan komando. Wursanto (2005:223) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kesatuan perintah atau kesatuan komando adalah setiap anggota dalam organisasi hendaknya mempunyai seorang atasan langsung. Kesatuan perintah atau kesatuan komando merupakan terjemahan dari istilah bahasa Inggris yakni *Unity of Command, One Master, Responsibility to one superior*.

W. Warren Haynes & Joseph L. Massie (Sutarto, 2006:192) menyatakan bahwa *No man can serve two bosses*, artinya tidak ada orang dapat melayani dua kepala atau pimpinan. Hal ini berarti setiap anggota hanya dapat diperintah secara langsung oleh satu orang atasan atau pimpinan. Garis-garis saluran perintah dan tanggung jawab juga harus dengan jelas menunjukkan dari siapa seorang anggota menerima perintah dan kepada siapa dia harus bertanggung jawab. Sehubungan dengan ini Marry Cushing Nile juga mengatakan bahwa tiap-tiap jabatan harus melapor hanya kepada satu jabatan, atau tiap-tiap individu harus melapor kepada seseorang dan hanya satu orang. Azas itu menunjukkan sebagai kesatuan perintah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip kesatuan perintah atau kesatuan komando mutlak diperlukan dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk menghindari timbulnya kebingungan dan keraguan dari para anggota organisasi, serta menghindari adanya ketidakjelasan tanggung jawab. Selain itu, tidak adanya kesatuan perintah tentu akan berakibat mengacaukan jalannya organisasi.

c. Prinsip Keseimbangan

Organisasi selalu membutuhkan azas keseimbangan, artinya satuan-satuan organisasi hendaknya ditempatkan pada struktur organisasi sesuai dengan perannya. Selain itu, beberapa satuan organisasi yang memiliki peranan sama

penting harus ditempatkan pada jenjang organisasi yang setingkat sebagaimana dikemukakan oleh Sutarto (2006:196) bahwa :

“Satuan yang berperan penting hendaknya dijadikan satuan utama jangan dijadikan satuan lanjutan. Dengan diletakkan sebagai satuan utama yang berkedudukan langsung di bawah pucuk pimpinan, satuan yang berperan penting tadi benar-benar dapat menjalankan perannya dengan baik, sebaliknya apabila berperan penting tetapi hanya diletakkan sebagai satuan lanjutan yang berkedudukan pada jenjang di bawah maka tidak akan dapat berperan sesuai dengan harapan sebagai satuan yang berperan menentukan lajunya organisasi.”

Dari penjelasan tersebut di atas dapat diketahui bahwa dalam sebuah organisasi diperlukan adanya prinsip keseimbangan antara struktur organisasi dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, penyusunan struktur organisasi harus sesuai dengan tujuan dari organisasi. Tujuan organisasi tersebut akan diwujudkan melalui aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan.

d. Prinsip Pendistribusian Pekerjaan

Prinsip pendistribusian pekerjaan (distribution of work) disebut juga prinsip pembagian tugas atau pekerjaan. Wursanto (2005:230) menyatakan bahwa “Prinsip pembagian pekerjaan secara homogen atau distribution of work adalah mengelompokkan tugas atau pekerjaan yang sejenis atau yang erat hubungannya menjadi satu unit tersendiri”. Jadi, dalam pembagian pekerjaan, macam-macam tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi itu dibagi-bagi sedemikian rupa supaya dapat dilaksanakan oleh suatu unit tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip pendistribusian atau pembagian pekerjaan dalam organisasi didasarkan kepada kemampuan dan keahlian dari masing-masing anggota. Adanya kejelasan dalam pembagian tugas, akan memperjelas dalam pendelegasian wewenang, pertanggungjawaban, serta menunjang efektivitas jalannya organisasi.

e. Prinsip Rentangan Pengawasan

Menurut Wursanto (2005:233), prinsip rentangan pengawasan juga disebut prinsip rentangan kendali, prinsip rentangan kontrol, dan ada juga yang menyebut dengan istilah prinsip jenjang pengawasan. Dalam bahasa Inggris disebut dengan berbagai istilah, seperti span of control, span of supervision, span of management, dan ada juga yang menyebut dengan istilah span of authority.

Wursanto (2005:233) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan rentangan pengawasan adalah seberapa jauh kemampuan seorang pemimpin dalam mengawasi para bawahannya secara cepat dan tepat. Sedangkan Sutarto (2006:172) memberikan definisi sebagai berikut.

“Yang dimaksud dengan azas rentangan kontrol adalah jumlah terbanyak bawahan langsung yang dapat dipimpin dengan baik oleh seorang atasan tertentu. Yang dimaksud dengan bawahan langsung adalah sejumlah pejabat yang langsung berkedudukan di bawah seorang atasan tertentu. Yang dimaksud dengan atasan langsung adalah seorang pejabat yang memimpin langsung sejumlah bawahan tertentu.”

Apabila dilihat dari segi jumlah bawahan yang harus diawasi, Wursanto (2005:233) membedakan rentangan pengawasan menjadi dua, yaitu rentangan pengawasan yang luas dan rentangan pengawasan yang sempit. Rentangan pengawasan dapat dikatakan luas jika jumlah bawahan yang harus diawasi oleh seorang atasan cukup banyak. Sedangkan rentangan pengawasan sempit jika jumlah bawahan yang harus diawasi oleh seorang atasan relatif sedikit atau kecil.

Dari beberapa penjelasan mengenai rentangan pengawasan dapat disimpulkan bahwa rentangan pengawasan atau rentangan kontrol merupakan kegiatan organisasi yang menuntut kemampuan dari seorang anggota yang memiliki jabatan untuk memimpin dan mengawasi anggota lainnya yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya.

f. Prinsip Pelimpahan Wewenang

Prinsip pelimpahan wewenang disebut juga pelimpahan kekuasaan atau Pelimpahan tanggung jawab. Istilah pelimpahan wewenang merupakan terjemahan dari istilah bahasa Inggris *delegation of authority*. Malayu S.P. Hasibuan (2008:72) menyatakan bahwa: “Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegate untuk dikerjakan atas nama delegator”.

Pelimpahan juga sama dengan penyerahan, sebagaimana dikemukakan Sutarto (2006:158) yakni sebagai penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat yang satu kepada pejabat yang lain. Jadi, pelimpahan atau penyerahan wewenang itu bukan penyerahan hak dari atasan kepada bawahan, melainkan penyerahan hak dari pejabat kepada pejabat yang harus diikuti dengan pertanggungjawaban.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelimpahan atau penyerahan wewenang dalam organisasi bukan hanya mengalir dari seorang anggota yang menduduki jabatan yang lebih tinggi kepada anggota yang menduduki jabatan yang lebih rendah, melainkan dapat juga dilakukan diantara anggota yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat. Pelimpahan wewenang juga harus diimbangi dengan pertanggungjawaban agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan atau wewenang.

g. Prinsip Departementalisasi

Prinsip departementalisasi merupakan terjemahan dari istilah bahasa Inggris yakni *departmentation*, *departmentalization* atau *divisionalization*. Wursanto (2005:242) memberikan penjelasan tentang departementalisasi sebagai berikut.

“Departementasi (*departmentation*) adalah proses penggabungan pekerjaan ke dalam kelompok pekerjaan yang sejenis. Kelompok pekerjaan yang sejenis

dinamakan fungsi. Setiap fungsi merupakan tugas dan tanggung jawab dari suatu unit tertentu dalam organisasi.”

Sementara itu, Sutarto (2006:66) juga menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan departementalisasi adalah :

“Departemenisasi adalah aktivitas untuk menyusun satuan-satuan organisasi yang akan disertai bidang kerja tertentu atau fungsi tertentu. Fungsi adalah sekelompok aktivitas sejenis berdasarkan kesamaan sifatnya atau pelaksanaannya.”

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas mengenai departementalisasi maka dapat penulis simpulkan bahwa departementalisasi merupakan pengelompokan kegiatan-kegiatan yang sama dan sejenis, serta berkaitan erat ke dalam suatu unit kerja (bagian) atau departemen dalam sebuah organisasi.

h. Prinsip Penempatan Orang Yang Tepat

Anggota merupakan penggerak organisasi untuk mewujudkan fungsi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada situs www.forumbebas.com, Gomes mengemukakan bahwa yang dimaksud penempatan orang yang tepat adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Penempatan orang atau anggota meliputi anggota baru dan anggota lama, sebagaimana dikemukakan oleh Werther dan Keith Davis yang dikutip Fam Utama (1997:13) bahwa Placement is the assignment or reassignment of an employee to a new or different job. Jadi, penempatan anggota dalam sebuah organisasi merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang anggota kepada tugas yang baru atau tugas yang berbeda.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:64) penempatan anggota hendaknya memperhatikan azas penempatan orang-orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau the right man in the right place and the right man on the right job. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa

dengan adanya prinsip atau azas orang yang tepat di tempat yang tepat akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja dalam organisasi.

Dari berbagai penjelasan mengenai prinsip penempatan orang atau anggota yang tepat, penulis menyimpulkan bahwa penempatan seseorang dalam organisasi harus disesuaikan dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, harus memperhatikan kualifikasi yang dimiliki anggota sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu pekerjaan atau jabatan dalam organisasi.

i. Prinsip Koordinasi

Di dalam organisasi mutlak diperlukan koordinasi, sebagaimana dikemukakan oleh Henry G. Hodges (1956) dan Herbert G. Hicks (1967) yang dikutip oleh Sutarto (2006:145-146) bahwa *coordination is the fundamental principle of organization* (koordinasi adalah azas pokok organisasi) atau dapat pula dikatakan bahwa *coordination is a common principle in all organization* (koordinasi adalah azas umum dalam semua organisasi).

Dydiet Hardjito (2001:47) memberikan pengertian tentang koordinasi bahwa "Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan dari satuan-satuan yang terpisah (unit-unit) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien". Sedangkan Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) yang dikutip Sule dan Saefullah (2009:159) mengemukakan bahwa koordinasi adalah proses dalam mengintegrasikan seluruh aktivitas dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif.

Dari penjelasan mengenai prinsip koordinasi maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi sangat diperlukan dalam organisasi. Apabila koordinasi dilakukan dengan efektif, maka pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi akan dapat berjalan dengan lancar, serta dapat menciptakan sebuah keharmonisan atau keserasian seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

j. Prinsip Balas Jasa Yang Memuaskan

Dalam sebuah organisasi, pemberian balas jasa atau imbalan jasa (compensation) merupakan hal yang sangat kompleks tetapi mempunyai arti penting bagi anggota maupun organisasi itu sendiri. Menurut Wursanto (2005:255), “balas jasa adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jerih payah yang telah disumbangkannya”. Handoko (2001:155) juga memberikan pengertian imbalan jasa atau kompensasi sebagai “segala sesuatu yang diterima oleh para anggota sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Sedarmayanti (2001:9) menyatakan bahwa “kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa uang atau barang kepada anggota sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi”.

Pemberian balas jasa langsung merupakan imbalan yang diterima secara rutin atau per periode oleh anggota, misalnya pemberian upah, gaji, insentif, dan bonus. Sedangkan pemberian balas jasa tidak langsung merupakan imbalan yang diterima pegawai atau anggota tidak secara rutin, misalnya penyediaan fasilitas transportasi, pemberian asuransi, dan sebagainya.

Dari penjelasan di atas mengenai prinsip pemberian balas jasa maka dapat disimpulkan bahwa pemberian balas jasa atau imbalan jasa (compensation) merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atau anggota atas jasa dan prestasi yang telah diberikan untuk organisasi. Selain itu, imbalan jasa atau kompensasi memiliki cakupan yang lebih luas daripada gaji atau upah, artinya dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk kompensasi.

4. JENIS ORGANISASI :

Pengelompokan jenis organisasi dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

1. Berdasarkan jumlah orang yang memegang pucuk pimpinan.

- Bentuk tunggal, yaitu pucuk pimpinan berada ditangan, semua kekuasaan dan tugas pekerjaan bersumber kepada satu orang saja.

- Bentuk komisi, pimpinan organisasi merupakan suatu dewan yang terdiri dari beberapa orang, semua kekuasaan dan tanggung jawab dipikul oleh dewan sebagai suatu kesatuan.

2. Berdasarkan sifat hubungan personal

- Organisasi formal adalah organisasi yang diatur secara resmi, seperti : organisasi pemerintahan, organisasi yang berbadan hukum.
- organisasi informal, adalah organisasi yang terbentuk karena hubungan bersifat pribadi, antara lain kesamaan minat atau hobby.

3. Berdasarkan tujuan

Organisasi ini dapat dibedakan, yaitu :

- organisasi yang tujuannya hanya mencari keuntungan atau 'profit oriented'
- Organisasi sosial atau 'non profit oriented' .

4. Berdasarkan kehidupan dalam masyarakat, yaitu ;

- organisasi pendidikan
- organisasi kesehatan
- organisasi pertanian, dan lain lain.

5. Berdasarkan fungsi dan tujuan yang dilayani, yaitu :

- Organisasi produksi, misalnya organisasi produk makanan
- Organisasi berorientasi pada politik, misalnya partai politik
- Organisasi yang bersifat integratif, misalnya serikat pekerja
- Organisasi pemelihara, misalnya organisasi peduli lingkungan, dan lain lain.

6. Berdasarkan pihak yang memakai manfaat.

Organisasi ini meliputi :

- Mutual benefit organization, yaitu organisasi yang pemanfaatannya terutama dinikmati oleh anggotanya, seperti koperasi,
- Service organization, yaitu organisasi yang pemanfaatannya dinikmati oleh pelanggan, misalnya bank,
- Business Organization, organisasi yang bergerak dalam dunia usaha, seperti perusahaan-perusahaan,

- Commonwealth organization, adalah organisasi yang kemanfaatannya terutama dinikmati oleh masyarakat umum, seperti organisasi pelayanan kesehatan, contohnya rumah sakit, Puskesmas.

5. **Bentuk-Bentuk Organisasi:**

- Organisasi Garis/Lini: diciptakan oleh Henry Fayol. Organisasi ini hanya mengenal satu komando. Satu wewenang yang turun langsung dari pemimpin ke bawahan, mulai dari manajer puncak langsung ke mandor, bawahan bertanggung jawab langsung pada atasan.
- Organisasi Garis dan Staf: diciptakan oleh Harrington Emerson. Merupakan bentuk organisasi yang mengambil kelebihan-kelebihan dari organisasi garis seperti adanya pengawasan secara langsung, serta mengambil kelebihan-kelebihan dari organisasi staf seperti adanya spesialisasi kerja.
- Organisasi Fungsional : diciptakan oleh F.W. Taylor. Bentuk organisasi ini merupakan gabungan dari bentuk organisasi fungsional dan organisasi garis dan staf.

6. **ORGANISASI PELAYANAN KESEHATAN**

Organisasi pelayanan kesehatan adalah upaya yang diselenggarakan sendiri/secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok atau masyarakat (Levey dan Loomba, 1973).

Pelayanan kesehatan secara umum dibedakan atas dua, yaitu: pelayanan kedokteran dan pelayanan kesehatan masyarakat. Pelayanan kesehatan ditentukan oleh pengorganisasian pelayanan dan ruang lingkup kegiatan.

Syarat pokok pelayanan kesehatan itu sendiri adalah:

- Tersedia dan berkesinambungan
- Dapat diterima dan bersifat wajar di kalangan masyarakat
- Mudah dicapai

- Mudah dijangkau
- Bermutu

Bentuk pelayanan kesehatan:

1. Puskesmas

Unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pembangunan kesehatan, pusat pembinaan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada masyarakat yang bertempat tinggal di dalam suatu wilayah.

2. Rumah sakit

Suatu organisasi yang melalui tenaga medis dan terorganisasi serta sarana kedokteran yang permanen yang menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

3. WHO

Organisasi kesehatan dunia sebagai salah satu badan PBB yang bertindak sebagai coordinator kesehatan umum internasional.

4. Lembaga Kesehatan Masyarakat

Merupakan non pemerintah dan non profit yang bergerak dibidang social dan kemanusiaan.

E. Latihan

1. Sebutkan prinsip organisasi?
2. Sebutkan syarat pokok organisasi pelayanan kesehatan?

F. Kunci Jawaban

1. Organisasi memiliki tujuh prinsip, seperti perumusan tujuan dengan jelas, prinsip kesatuan perintah, prinsip keseimbangan, prinsip pendistribusian pekerjaan, prinsip rentangan pengawasan, prinsip pelimpahan wewenang, prinsip departementalisasi, prinsip penempatan orang yang tepat dan prinsip koordinasi.

2. Syarat pokok organisasi pelayanan kesehatan berupa tersedia dan berkesinambungan, dapat diterima dan bersifat wajar di kalangan masyarakat, mudah dicapai, mudah dijangkau dan bermutu.

G. Daftar Referensi

- a) Stoner, James A F, Feeman R Edward, Management, 4th edition, Prentice hall International Inc, 2017
- b) Sindoro A, Suyaka B (pengalih bahasa), Administrasi Kebijakan kesehatan Edisi ketiga, Prof. DR. Dr. Azrul Azwar M.P.H. Penerbit : Jakarta Binarupa Aksara Tahun : 2010