

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah dan Gambaran Umum Organisasi**

Dinas Kesehatan Kota Bandung adalah salah satu instansi pemerintah yang sudah ada sejak jaman kependudukan Belanda. Pada tahun 1946 sampai dengan tahun 1949 Dinas Kesehatan disebut juga “Plaatselijke gezondheidsdienst Bandung” yang berkantor di Gemeente Bandung. Pimpinannya adalah Dr. Molte V. Kuhlewein sebagai *Hoofd Gouvernementsart Hoofd V.D Plaatselijke Gezondheids* Bandung. Tahun 1950 *Plaatselijke Gezondheids* berubah menjadi Jawatan Kesehatan Kota Besar Bandung. Adapun pejabat yang ditunjuk adalah dr. R. Admiral Suratedja, Kepala Kesehatan Kota Besar Bandung. Wilayahnya berturut-turut dr. R. Poerwo Soewarjo kemudian dr. R. Sadikun. Kantor pusat Dinas Kesehatan berkedudukan di Gemeente Bandung atau Kantor Kotapraja Bandung yang sekarang dikenal sebagai Kantor Pemerintah Daerah Kotamadya Bandung sampai pertengahan tahun 1960 dan bagian preventif yang sekarang dikenal sebagai Seksi Pemberantasan Penyakit Menular berkantor di jalan Bawean No.1 Bandung.

Pada tahun 1960 Kantor Pusat Dinas Kesehatan pindah ke jalan Badak Singa No.10 Bandung, menempati sebagian dari kantor penjernihan Air yang sekarang merupakan Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sampai tanggal 9 Oktober 1965. Pada tanggal 9 Oktober 1965 pindah lagi ke jalan Supratman No.73 Bandung sampai sekarang. Pada tahun 1950 Jawatan Kesehatan Kota Besar Bandung terdiri dari 10 bali pengobatan kemudian pada tahun 1972 berkembang menjadi 4 pusat kesehatan yang terdiri dari: 1 pusat kesehatan masyarakat, 18 balai kesehatan khusus kemudian 18 balai kesehatan dan anak serta 6 klinik bersalin.

Berdasarkan SK No.50 tahun 1952 tentang pelaksanaannya yaitu penyerahan sebagai Pemerintah Pusat mengenai kesehatan kepada daerah-daerah di kota besar atau kecil. Pengelolaan Kepegawaian Dinas Kesehatan secara berangsur-angsur diserahkan kepada Pemda Kotamadya Dati II Bandung dan status pegawainya terdiri dari:

- a. Pegawai pusat
- b. Pegawai Pemberantas Penyakit Cacar dan Mata

Dinas Kesehatan Kota Bandung ini didirikan dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan yaitu melalui:

- a. Kegiatan kuratif atau pencegahan pengobatan seperti puskesmas
- b. Kegiatan preventif atau pencegahan terhadap penyakit misalnya mencegah jangkitan sampai orang menjadi sakit dan menjaga kebersihan lingkungan dan lain-lain.

Berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 bahwa Pembangunan Kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat Kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.

Pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berasaskan perikemanusiaan, keseimbangan, manfaat, perlindungan, penghormatan terhadap hak dan kewajiban serta norma-norma agama. Dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan Pemerintah bertanggung jawab terhadap:

- a. Merencanakan, mengatur, menyelenggarakan, membina dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat.
- b. Ketersediaan lingkungan, tatanan, fasilitas kesehatan baik fisik maupun sosial bagi masyarakat untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.
- c. Ketersediaan sumberdaya dibidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yg setinggi-tingginya.
- d. Ketersediaan akses terhadap informasi, edukasi dan fasilitas pelayanan kesehatan untuk meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.
- e. Memberdayakan dan mendorong peran aktif masyarakat dalam segala bentuk upaya kesehatan.
- f. Ketersediaan segala bentuk upaya kesehatan yang bermutu, aman, efisien dan terjangkau.
- g. Pelaksanaan jaminan kesehatan masyarakat melalui Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi upaya kesehatan perorangan yang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundangan.

Pembangunan Kesehatan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional telah ditetapkan dalam Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan (RPJPK) Tahun 2005–2025 pada tahap ke 3 Tahun 2013-2018, kondisi

pembangunan kesehatan diharapkan telah mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang ditujukan dengan membaiknya berbagai indikator pembangunan sumber daya manusia seperti meningkatnya derajat kesehatan dan status gizi masyarakat, meningkatnya kesetaraan gender, meningkatnya tumbuh kembang optimal, kesejahteraan dan perlindungan anak. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Pemerintah Kota Bandung telah menetapkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung yang selanjutnya Untuk Dinas Kesehatan diatur tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Bandung melalui Peraturan Walikota Bandung Nomor 1381 Tahun 2016.

### **1.1.2 Visi dan Misi Organisasi**

#### **Visi**

“Mewujudkan Bandung Kota Sehat yang Mandiri dan Berkeadilan”

#### **Misi**

Untuk mencapai masyarakat yang sehat, cerdas dan mandiri ditempuh melalui misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pelayanan Kesehatan masyarakat yang paripurna, merata bermutu, dan terjangkau.
- b. Mewujudkan pembangunan berwawasan Kesehatan dan menggerakkan masyarakat berperilaku hidup sehat.
- c. Meningkatkan tata kelola manajemen pembangunan Kesehatan.

### **1.1.3 Logo Organisasi**

Logo merupakan salah satu identitas milik perusahaan yang terdiri dari gambar yang di dalamnya memiliki sebuah arti. Berikut ini adalah logo instansi Dinas Kesehatan Kota Bandung seperti pada gambar 1.1.



**Gambar 1.1 Logo Organisasi**

Sumber: Website Dinas Kesehatan Kota Bandung (2023)

Lambang tersebut bertokoh PERISAI yang berbentuk JANTUNG. Perisai tersebut terbagi dalam dua bagian oleh sebuah BALOK- LINTANG mendatar bertajuk empat buah, yang berwarna HITAM dengan pelisir berwarna PUTIH(PERAK) pada pinggir sebelah atasnya:

- a. Bagian atas latar KUNING (EMAS) dengan lukisan sebuah GUNUNG berwarna HIJAU yang bertumpu pada blok-lintang daaan
- b. Bagian bawah latar PUTIH(PERAK) dengan lukisan empat bidaang jalur mendatar berombak yang berwarna BIRU.

Di bawah perisai itu terlukis sehelai PITA berwarna KUNING (EMAS) yang melambai pada kedua ujungnya, Pada pita itu tertulis dengan huruf-huruf besar latin berwarna HITAM amsal dalam bahasa KAWI, yang berbunyi GEMAH RIPAH WIBAWA MUKTI. Sebagai tokoh lambang itu diambil bentuk perisai atau tameng, yang dikenal kebudayaan dan peradaban sebagai senjata dalam perjuangan untuk mencapai sesuatu tujuandengan melindungi diri. Perkakas perjuangan yang demikian itu dijadikan lambang yang mempunyai arti menahan segala mara bahaya dan kesukaran.

KUNING (EMAS), berarti : kesejahteraan, keluhungan.

HITAM (SABEL), berarti : kokoh, tegak, kuat.

HIJAU (SINOPEL), berarti : kemakmuran sejuk

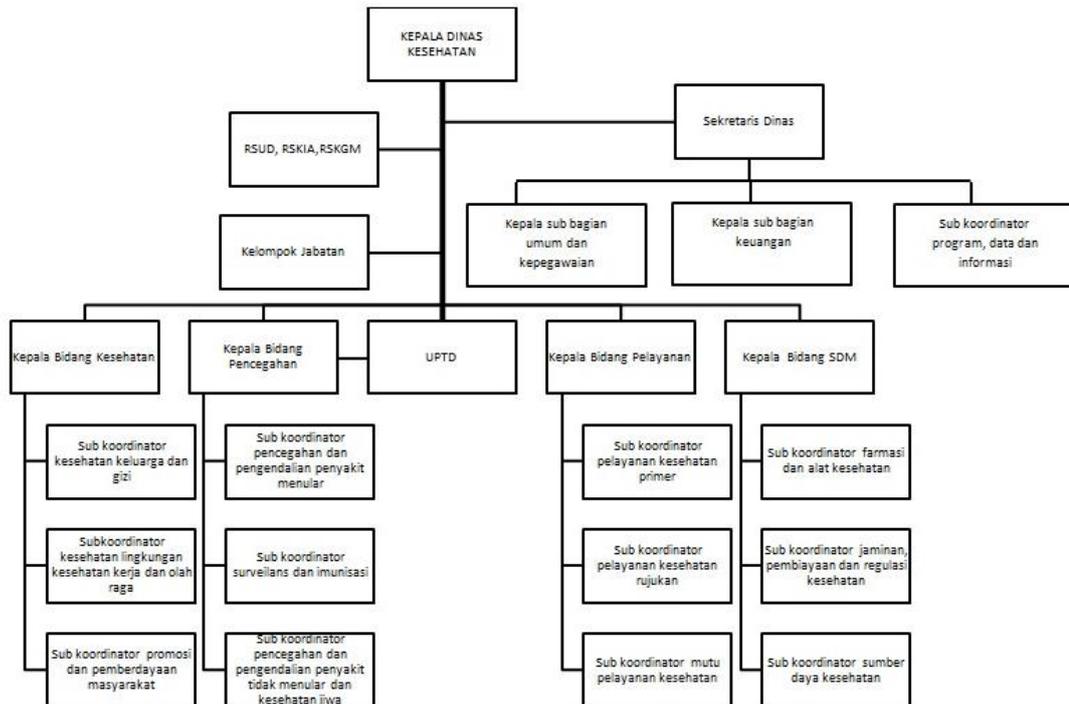
PUTIH (PERAK), berarti : kesucian

BIRU (AZUUR), berarti : kesetiaan

Gemah ripah wibawa mukti, berarti : tanah subur rakyat makmur

### 1.1.4 Struktur Organisasi

Sumber daya manusia adalah asset penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Agar pekerjaan berjalan efektif dan dapat mencapai kinerja yang terbaik, perlu adanya struktur organisasi yang menjelaskan hierarki atau hubungan antara pegawai. Berikut struktur organisasi Dinas Kesehatan Kota Bandung:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Bandung**

Sumber: Website Dinas Kesehatan Kota Bandung (2023)

Pada Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Dinas Kesehatan Kota Bandung dibantu oleh satu Sekretaris Dinas dan empat Kepala Bidang. Kepala Dinas Kesehatan juga berkoordinasi langsung dengan rumah sakit yaitu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA), dan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSKGM). Selain itu Kepala Dinas Kesehatan berkoordinasi langsung dengan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang terdiri dari 80 Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas, satu UPT Pusat Pelayanan Kesehatan Terpadu, dan satu UPT Laboratorium Kesehatan. Sampai akhir tahun 2022

jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung yaitu berjumlah 120 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS).

### **1.1.5 Tugas Pokok**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung:

Dinas Kesehatan Kota Bandung merupakan perangkat daerah dengan tipologi A untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kesehatan. Berdasarkan Perwal No. 1381 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Bandung: Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kesehatan. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- Perumusan kebijakan lingkup kesehatan;
- Pelaksanaan kebijakan lingkup kesehatan;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup kesehatan;
- Pelaksanaan administrasi Dinas lingkup kesehatan; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### **a. Kepala Dinas**

Uraian tugas Kepala Dinas adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan dan menetapkan Renstra, Renja, program kerja dan anggaran serta kinerja Dinas berdasarkan kebijakan umum Daerah Kota sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membina dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Wali Kota agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
- 3) Merumuskan kebijakan lingkup kesehatan;
- 4) Menyelenggarakan pemenuhan upaya Kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat;
- 5) Menyelenggarakan pencegahan dan pengendalian penyakit;
- 6) Menyelenggarakan peningkatan kapasitas sumber daya manusia kesehatan;
- 7) Menyelenggarakan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan makanan minuman;

- 8) Menyelenggarakan pemberdayaan masyarakat bidang kesehatan;
- 9) Menyelenggarakan administrasi Dinas;
- 10) Mengoordinasikan penyusunan Laporan Kinerja Daerah yang meliputi LKPJ, LPPD, LKIP, dan Laporan-laporan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 11) Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas; dan
- 12) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretariat Dinas

Uraian tugas Sekretaris Dinas adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Sekretariat dan mengoordinasikan penyusunan rencana kerja, program kerja dan anggaran Dinas berdasarkan kebijakan operasional Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan umum dan kepegawaian, pengelolaan keuangan, pengoordinasian penyusunan program, data dan informasi serta pengoordinasian tugas-tugas bidang;
- 4) Mengoordinasikan perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan lingkup Dinas;
- 5) Mengoordinasikan pelaksanaan fasilitasi, pembinaan dan pengendalian tata naskah dinas lingkup Sekretariat dan Dinas;
- 6) Mengoordinasikan pengelolaandokumentasi peraturan perundang-undangan, pengelolaan kearsipan, protocol dan kehumasan di lingkungan Sekretariat dan Dinas;
- 7) Mengoordinasikan penyusunan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai;
- 8) Mengoordinasikan penatausahaan BMD;
- 9) Mengoordinasikan penatausahaan keuangan Dinas;

- 10) Mengoordinasikan penyusunan bahan penetapan rencana kerja daerah yang meliputi RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra dan Renja, serta rencana kerja lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 11) Mengoordinasikan penyusunan bahan penetapan laporan kinerja daerah yang meliputi LKPJ, LPPD, IPPD, LKIP dan laporan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 12) Mengoordinasikan pengolahan, penataan dan penyimpanan data dan/atau informasi publik;
- 13) Mengoordinasikan pelayanan informasi publik;
- 14) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup sekretariat dan Dinas; dan
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasa sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Bagian Umum dan Kepegawaian

- 1) Menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai efektif dan efisien;
- 3) Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi persuratan yang meliputi penerimaan, pencatatan, pendistribusian dan pengiriman naskah dinas;
- 4) Melaksanakan dan mengoordinasikan pengeolaan kegiatan rapat-rapat kedinasan, kehumasan dan keprotokolan;
- 5) Melaksanakan pengelolaan kearsipan naskah dinas dan dokumentasi kedinasan serta pengelolaan perpustakaan dinas;
- 6) Melaksanakan dan mengoordinasikan pengolaan kerumahtanggaan, kebersihan, keindahan, ketertiban lingkungan, dan keamanan serta pelayanan administrasi Dinas;
- 7) Melaksanakan dan mengoordinasikan adminsitration pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian;
- 8) Melaksanakan dan mengoordinasikan adminsitration rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai;
- 9) Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan adminstrasi kepegawaian meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun dan cuti pegawai, kartu

pegawai, kartu istri/kartu suami, taspen, taperum, asuransi Kesehatan pegawai, Surat Keterangan Untuk Mendapatkan Pembayaran Tunjangan Keluarga (SKUMPTK) dan administrasi kepegawaian lainnya;

- 10) Melaksanakan dan mengoordinasikan pengelolaan administrasi pengembangan karier, pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan pegawai dan pengembangan kompetensi;
- 11) Melaksanakan dan mengoordinasikan penyusunan penilaian prestasi kerja pegawai dan pengelolaan hukuman disiplin pegawai;
- 12) Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi penatausahaan BMD lingkup Dinas;
- 13) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Bagian Keuangan

- 1) Menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Sub Bagian Keuangan;
- 2) Membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
- 3) Melaksanakan pengumpulan data bahan penyusunan pendapatan, belanja dan pembiayaan Dinas;
- 4) Melaksanakan penatausahaan keuangan Dinas;
- 5) Menganalisis data untuk bahan penyusunan rancangan anggaran pelaksanaan program dan kegiatan Dinas;
- 6) Melaksanakan penyusunan bahan dan pembuatan daftar gaji dan tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 7) Melaksanakan pengoordinasian, penyiapan bahan dan penyusunan laporan pertanggungjawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Dinas;
- 8) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan

- 9) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Bagian Kesehatan Masyarakat

- 1) Merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Bidang Kesehatan Masyarakat;
- 2) Membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan Kesehatan masyarakat lingkup Kesehatan keluarga dan gizi, promosi dan pemberdayaan masyarakat, Kesehatan lingkungan, Kesehatan kerja dan olahraga;
- 4) Mengoordinasikan perumusan bahan kebijakan lingkup kesehatan masyarakat;
- 5) Mengoordinasikan upaya Kesehatan masyarakat lingkup pelaksanaan Kesehatan keluarga dan gizi;
- 6) Mengoordinasikan upaya promosi Kesehatan;
- 7) Mengoordinasikan pemberdayaan, kemitraan dan peningkatan peran serta masyarakat;
- 8) Mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian penyehatan lingkungan;
- 9) Mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan Kesehatan keselamatan kerja dan olahraga;
- 10) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

f. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

Uraian tugas Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;
- 2) Membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;

- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan pencegahan dan pengendalian penyakit lingkup pencegahan dan pengendalian penyakit menular, surveilans dan imunisasi, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan Kesehatan jiwa;
- 4) Mengoordinasikan perumusan bahan kebijakan lingkup pencegahan dan pengendalian penyakit;
- 5) Mengoordinasikan penyelenggaraan pencegahan dan pengendalian penyakit menular;
- 6) Mengoordinasikan pengelolaan pemantauan penyakit (surveilans epidemiologi) dan penanggulangan Kejadian Luar Biasa (KLB) dan wabah penyakit;
- 7) Mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan imunisasi;
- 8) Mengoordinasikan penyelenggaraan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa;
- 9) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Bidang Pelayanan Kesehatan

Uraian tugas Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Bidang Pelayanan Kesehatan;
- 2) Membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan pelayanan Kesehatan lingkup Kesehatan primer dan tradisional, pelayanan kesehatan rujukan, dan mutu pelayanan kesehatan;
- 4) Mengoordinasikan perumusan bahan kebijakan lingkup pelayanan kesehatan;
- 5) Mengoordinasikan dan membina pelayanan kesehatan/pengobatan tradisional, alternatif, dan komplementer;

- 6) Mengoordinasikan dan membina pelayanan kesehatan primer mencakup Pusat Kesehatan Masyarakat, klinik pratama dan praktik perorangan;
- 7) Mengoordinasikan dan membina pelayanan kesehatan rujukan mencakup Rumah Sakit publik, Rumah Sakit privat, Rumah Sakit khusus, fasilitasi pelayanan kesehatan rujukan lainnya, pelayanan darah dan pelayanan penunjang medik;
- 8) Mengoordinasikan pelayanan sistem penanggulangan gawat darurat terpadu;
- 9) Mengoordinasikan pelaksanaan standarisasi mutu pelayanan kesehatan;
- 10) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### h. Bidang Sumber Daya Kesehatan

Uraian tugas Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Bidang Sumber Daya Kesehatan;
- 2) Membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan sumber daya kesehatan lingkup farmasi dan alat kesehatan, jaminan, pembiayaan dan regulasi kesehatan, dan sumber daya manusia kesehatan;
- 4) Mengoordinasikan perumusan bahan kebijakan lingkup farmasi dan alat kesehatan, jaminan pembiayaan dan regulasi kesehatan, dan sumber daya manusia kesehatan;
- 5) Mengoordinasikan perencanaan kebutuhan dan pengendalian penyediaan bahan farmasi dan alat kesehatan;
- 6) Mengoordinasikan pelaksanaan kajian dan evaluasi pembiayaan kesehatan dan pengelolaan pelayanan kesehatan dan pengelolaan pelayanan masyarakat miskin;
- 7) Mengoordinasikan penyusunan regulasi pengembangan bidang kesehatan

- 8) Mengoordinasikan rekomendasi penerbitan izin praktik dan izin kerja tenaga kesehatan, izin rumah sakit kelas C dan D, fasilitas pelayanan kesehatan tingkat kota;
- 9) Mengoordinasikan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan untuk upaya kesehatan perorangan;
- 10) Mengoordinasikan pembinaan jabatan fungsional kesehatan;
- 11) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- 12) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang harus menjadi fokus utama pemerintah agar dapat menunjang pembangunan nasional yang berkelanjutan. Menurut Syafri dan Alwi (2014:8) bahwa pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia menekankan pada kemampuan memahami kepentingan warga dan melibatkan mereka dalam proses penyelesaian masalah pelayanan publik. Program-program pengembangan sumber daya manusia aparatur dirancang untuk melahirkan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kemampuan dan keterampilan melibatkan mereka dalam proses penyelesaian masalah pelayanan publik.

Peran sumber daya manusia saat ini sangat penting mengingat munculnya wabah COVID-19 yang muncul akhir tahun 2019 hingga sekarang dan kontribusi tenaga medis sebagai sumber daya manusia dalam sektor kesehatan sangat dibutuhkan untuk menanggulangi hal tersebut. Pasca COVID-19 pun menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga medis dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat dan pemerintah pun ikut andil untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat di Indonesia. Melihat dari fenomena tersebut, instansi pemerintah dalam sektor kesehatan diharapkan dapat memberikan kontribusinya dalam penanggulangan COVID-19 maupun dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam hal kesehatan.

Keadaan sebelum COVID-19 dan pasca COVID-19 berdampak pada kondisi organisasi. Organisasi perlu melakukan penyesuaian kembali terkait nilai-nilai organisasi agar pegawai menanamkan nilai-nilai tersebut agar pegawai maupun organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Organisasi dapat melakukan inovasi

dalam penyelesaian masalah dengan mempertimbangkan resiko yang dapat terjadi, hal ini dilakukan agar organisasi dapat unggul dan mampu menghadapi ketidakpastian lingkungan yang berubah seperti COVID-19. Maka dari itu budaya organisasi menjadi hal penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penting dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar pegawai mampu menghadapi kondisi lapangan pasca COVID-19 dalam hal pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Kesehatan Kota Bandung merupakan salah satu instansi pemerintah dalam sektor kesehatan sebagai unsur pelaksana tugas pemerintahan bidang kesehatan wilayah Kota Bandung. Dinas Kesehatan Kota Bandung bertugas untuk melakukan pembangunan kesehatan agar kesejahteraan masyarakat dalam hal kesehatan di Kota Bandung dapat tercapai.

Penilaian kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat dilihat berdasarkan data yang dimuat dalam laporan kinerja selama tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 hingga 2020, sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**KINERJA DINAS KESEHATAN KOTA BANDUNG TAHUN 2018-2020**

No	Indikator Kinerja	Satuan	2018		2019		2020	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Menurunnya persentase balita gizi buruk	%	38%	38%	36.50%	36%	35.60%	30.50%
2	Menurunnya rasio kematian ibu	per 100.000 kelahiran hidup	64.94%	75.33%	71.81%	71.49%	71.70%	69.03%
3	Menurunnya rasio kematian bayi	per 1.000 kelahiran hidup	27.75%	23.76%	28%	28%	27.50%	20.20%
4	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	Nilai	85.02%	85.04%	78%	80.89%	79%	84.19%

*Sumber:* LKIP Dinas Kesehatan Kota Bandung (2018-2020)

Tabel 1.1 menunjukkan capaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung tahun 2018-2020. Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Selain itu juga

masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada indikator menurunnya persentase balita gizi buruk, capaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2019 dan tahun 2020 serta lebih rendah dibandingkan dengan target yang ditetapkan. Pada tahun 2018, indikator menurunnya rasio kematian ibu berhasil mencapai 75,33% melebihi target yang ditetapkan yaitu 64,94%. Namun indikator tersebut mengalami penurunan pada tahun 2019 dan tahun 2020 serta tidak mencapai target yang ditetapkan. Pada indikator menurunnya rasio kematian bayi mengalami kenaikan dan penurunan yang signifikan. Pada tahun 2018, capaian kinerja sebesar 23,76% dan tidak mencapai target yang ditetapkan sebesar 27,75%. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan yaitu mencapai 28%. Namun pada tahun 2020, capaian kinerja kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 20,20%. Capaian kinerja indikator indeks kepuasan masyarakat (IKM) pada tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami kenaikan dan penurunan namun melebihi target yang ditetapkan. Pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 4,15% dari tahun 2018 menjadi 80,89% dan mengalami kenaikan kembali pada tahun 2020 sebesar 3,3% menjadi 84,19%.

Penurunan capaian kinerja indikator-indikator tersebut dikarenakan masih banyaknya wilayah kelurahan di Kota Bandung yang belum bebas Open Defecation Free (ODF) menyumbang angka kejadian balita gizi buruk yang diakibatkan tidak baiknya sanitasi lingkungan dan aksesibilitas air bersih yang minim. Kegiatan Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) belum optimal di masyarakat. Selain itu, keterlambatan dalam penanganan kasus komplikasi di faskes rujukan. Adanya indikator yang belum memenuhi target mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan pada kinerja organisasi.

Sedangkan kenaikan capaian kinerja indikator-indikator tersebut dikarenakan Dinas Kesehatan Kota Bandung telah melakukan upaya perawatan kepada balita gizi buruk di Kota Bandung di mana jumlah profesi nutrisisionis mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah tenaga kesehatan ini berdampak positif pada meningkatnya sistem surveilans gizi. Dinas Kesehatan Kota Bandung juga melakukan upaya peningkatan pengetahuan kesehatan bagi masyarakat. Dinas Kesehatan Kota Bandung juga melakukan peningkatan kapasitas tenaga kesehatan melalui pelatihan seperti penanganan Bayi Berat Lahir Rendah (BBLR) dan manajemen Asfiksia sudah cukup baik sehingga tatalaksana penanganan gawat janin di tingkat Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) dan Fasilitas Kesehatan Tingkat Rujukan Lanjutan (FKTRL)

sudah tertangani sesuai standar sehingga dapat menekan jumlah kematian bayi. Adapun faktor yang mendorong tercapainya target Indikator Kepuasan Masyarakat (IKM) yaitu karena petugas Puskesmas sudah mengikuti pelatihan tentang *Service Excellent* sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat sebagai penerima pelayanan.

Penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung juga dapat dilihat berdasarkan data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang tercantum dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PPKNS) selama tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 hingga 2020, sebagai berikut:

**TABEL 1.2**  
**PENILAIAN PRESTASI KERJA PNS (PPKNS) TAHUN 2018-2020**

Tahun	Rata-rata nilai SKP	Perilaku (Nilai rata-rata)					
		Orientasi pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan
2018	86,62	86,03	85,88	86,59	85,68	85,06	84,93
2019	86,31	85,63	85,43	86,05	94,66	85,35	86,96
2020	94,70	86,47	86,32	86,94	93,74	87,02	88,32

*Sumber:* Data Internal Dinas Kesehatan Kota Bandung

Tabel 1.2 Menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Pada tahun 2018 rata-rata nilai SKP pegawai sebesar 86,63 kemudian terjadi penurunan pada tahun 2019 yaitu menjadi 86,31. Selanjutnya pada tahun 2020, rata-rata nilai SKP pegawai terjadi kenaikan yang signifikan menjadi 94,70.

Untuk mendukung penelitian ini, penulis melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 20 pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penyebaran kuesioner pra penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat permasalahan pada variabel yang penulis teliti seperti kinerja, budaya organisasi, dan pelatihan kerja. Data yang didapatkan yaitu sebagai berikut:

**TABEL 1.3****HASIL KUESIONER PRA PENELITIAN MENGENAI KINERJA PEGAWAI**

No.	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	0	0%	0	0%	2	10%	12	70%	6	30%
2	Hasil tugas saya sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan	0	0%	0	0%	0	0%	11	55%	9	45%
3	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditentukan	0	0%	0	0%	8	40%	8	40%	4	20%

*Sumber:* Data Olahan Penulis (2023)

Dapat dilihat pada Tabel 1.3 bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung belum maksimal. Dari hasil kuesioner pra penelitian tersebut, terdapat 10% yang memberikan respon kurang setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat”. Selanjutnya terdapat 40% yang juga memberikan respon kurang setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditentukan”.

Budaya organisasi menjadi faktor penentu kinerja dalam suatu organisasi. Nilai-nilai budaya yang dibawa oleh setiap individu dalam organisasi akan bersinergi dengan perangkat organisasi, sistem, serta gaya hidup organisasi tersebut sehingga agar organisasi tetap eksis, antara sumber daya manusia dalam organisasi dan budayanya perlu diselaraskan. Menurut Wardiah (2016:243) budaya organisasi dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan efektifitas organisasi. Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Budaya kerja yang diterapkan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung adalah budaya kinerja terbuka dan partisipatif. Budaya kinerja ini menunjukkan adanya kerja sama dan saling komunikasi terhadap antar departemen, maupun tim kerja. Pemimpin atau manajer memberikan peluang besar agar semua tim dapat menyumbangkan pendapat, ide, atau masukan secara bebas. Sebesar apapun tantangan kerja yang dihadapi, budaya kinerja yang terbuka dan partisipatif dapat lebih mudah melewati karena setiap pihak berpartisipasi dan saling mendukung.

Menurut Sudarma dalam Wardiah (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi yang merupakan karakteristik suatu organisasi termanifestasikan dalam perilaku verbal dan/atau nonverbal individu-individu yang ada di lingkungan organisasi tersebut. Dinas Kesehatan Kota Bandung dalam menyelenggarakan tugasnya juga memahami pentingnya budaya organisasi ditanamkan sedini mungkin kepada setiap pegawai agar dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang berlaku. Dapat dilihat pada tabel 1.2. bahwa persentase disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung sudah menerapkan disiplin yang baik, saling bekerja sama dengan rekan kerja dan mampu mempengaruhi rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Wardiah (2017:208) berpendapat bahwa untuk mencapai organisasi yang berprestasi, organisasi harus mengetahui cara untuk menghasilkan pelayanan yang unggul sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelanggan. Dapat dilihat pada tabel 1.2 dari persentase orientasi pelayanan, integritas, dan komitmen yang mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun 2018 hingga tahun 2020, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung belum maksimal dalam pelayanan

kepada masyarakat dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Hadju & Adam (2019) menyatakan bahwa penentu sukses dan gagalnya kinerja dalam organisasi erat hubungannya dengan budaya organisasi. Namun hal ini kurang disadari oleh pegawai, terutama pimpinan dan pihak terkait yang dapat dipercaya untuk mengelola organisasi. Masalah-masalah di dalam berbudaya organisasi seperti konflik pemimpin dengan bawahannya karena kurang jelasnya tujuan, visi dan misi suatu organisasi/instansi serta pengambilan keputusan yang terburu-buru. Sedangkan nilai sekundernya adalah berfokus pada pelayanan masyarakat, misalnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 20 pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penyebaran kuesioner pra penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat permasalahan pada variabel yang penulis teliti yaitu budaya organisasi. Data yang didapatkan yaitu sebagai berikut:

**TABEL 1.4**  
**HASIL KUESIONER PRA PENELITIAN MENGENAI**  
**BUDAYA ORGANISASI**

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0	0%	3	15%	7	35%	9	45%	1	5%

*(bersambung)*

Tabel 1.4 (sambungan)

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	0	0%	0	0%	1	5%	11	55%	8	40%
3	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	0	0%	1	5%	7	35%	7	35%	5	25%
4	Saya selalu datang tepat waktu	0	0%	0	0%	0	0%	8	40%	12	60%

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan dari hasil kuesioner pra penelitian mengenai budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi belum maksimal. Hal ini dapat terlihat dari respon yang diberikan oleh pegawai pada pernyataan “Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan” ada 15% yang menyatakan tidak setuju dan 35% yang menyatakan kurang setuju. Selanjutnya pada pernyataan “Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya” ada 5% yang menyatakan tidak setuju dan 35% yang menyatakan kurang setuju. Hal tersebut berarti bahwa pegawai belum sepenuhnya menjalankan budaya organisasi yang diharapkan akan membuat pegawai berpartisipasi aktif dalam menciptakan ide-ide baru untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain budaya organisasi, pelatihan merupakan suatu program yang dibuat untuk meningkatkan kemampuan, memperoleh keterampilan serta pengetahuan sumber daya manusia dalam waktu yang telah ditentukan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan cara memberikan fasilitas pelatihan dan pendidikan bagi pegawai. Pelatihan merupakan salah satu proses yang berlanjut sebagai pembekalan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang besar untuk pengembangan pegawai agar dapat membekali pegawai dengan kemampuan agar lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang ditetapkan.

Menurut Syafri dan Alwi (2014:64) bahwa pelatihan disediakan oleh organisasi untuk membantu pegawai mendapatkan keterampilan yang diperlukan bagi peningkatan kinerja organisasi. Jadi, pelatihan diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang sifatnya teknis, sedangkan pendidikan diperlukan untuk menambah kemampuan wawasan pegawai untuk memecahkan masalah-masalah organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang telah direkrut akan mengikuti pelatihan awal (pelatihan prajabatan) yang bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada para calon pegawai tentang sistem kepegawaian yang digunakan dalam organisasi publik.

Pelatihan yang diterapkan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung yaitu sebagai berikut:

**TABEL 1.5**  
**JENIS PELATIHAN PEGAWAI**

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Waktu Pelaksanaan
1.	Penguji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan	4	10 – 18 Mei 2022
2.	Bimbingan Teknis Successfully Service Excellence Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan	32	2022

*(bersambung)*

Tabel 1.5 (sambungan)

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Waktu Pelaksanaan
3.	Pelatihan Pencegahan Pengendalian Penyakit Infeksi	3	22 – 29 Juli 2022
4.	Pelatihan Pelayanan Kesehatan Tradisional Akupresur	4	2022
5.	Pelatihan Tatalaksana Gizi Buruk	1	2020
6.	Pelatihan Tim Penilai Dupak	1	2020
7.	Pelatihan Imunisasi	2	14-17 Agustus 2019
8.	Pelatihan STBM Stunting	3	11 – 15 November 2019
9.	Diklat Jabatan Fungsional Bidan Ahli	1	25 November – 4 Desember 2019
10.	Pelatihan PKPR	1	2 – 6 Desember 2019
11.	Pelatihan IVA Test	9	2019

Sumber: Data Internal Dinas Kesehatan Kota Bandung

Dapat dilihat pada tabel 1.5 bahwa Dinas Kesehatan Kota Bandung telah mengadakan pelatihan dan dilaksanakan beberapa kali dalam setahun. Hal ini dilakukan untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai sesuai jabatannya. Untuk mendukung penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner pra penelitian mengenai Pelatihan Kerja kepada 20 pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung, sebagai berikut:

**TABEL 1.6****HASIL KUESIONER PRA PENELITIAN MENGENAI PELATIHAN KERJA**

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai	0	0%	3	15%	3	15%	9	45%	5	25%
2	Materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan tujuan pelatihan	0	0%	1	5%	0	0%	14	70%	5	25%
3	Ilmu pelatihan yang diperoleh membantu saya untuk pengembangan pekerjaan ke depan	0	0%	0	0%	0	0%	8	40%	12	60%
4	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0	0%	0	0%	1	5%	11	55%	8	40%

*Sumber:* Data Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan dari hasil kuesioner pra penelitian mengenai pelatihan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai masih belum maksimal. Sebanyak 15% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan “Pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai”. Hal ini berarti pelatihan yang diberikan kepada pegawai masih kurang dan belum menjawab kebutuhan dari pegawai tersebut seperti untuk peningkatan kompetensi mereka. Selanjutnya 5% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan “Materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan tujuan pelatihan”.

Dari hasil kuesioner pra penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan masih perlu dikembangkan agar mampu meningkatkan kinerja pegawai dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Bandung. Berdasarkan data dan fenomena yang sudah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung”**.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari hasil paparan latar belakang masalah di atas, berikut beberapa pertanyaan terkait rumusan masalah:

- a. Bagaimana budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung?
- b. Bagaimana pelatihan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung?
- c. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang sudah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian penulis yaitu:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pelatihan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai baik pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

- a. Aspek Teoritis

Dilihat dari aspek keilmuan (teoritis), penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi akademisi khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

- b. Aspek Praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam penerapan budaya organisasi dan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, efektif dan efisien.