

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Organisasi

Dinas Kesehatan Kota Bandung adalah salah satu instansi pemerintah yang sudah ada sejak jaman pendudukan 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 *Hooft 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 balai 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 jangan sampai orang menjadi sakit dan menjaga kebersihan lingkungan dan lain-lain.

1.1.2 Logo Organisasi

Lambang logo salah satu faktor suatu *Brand Image* pada organisasi atau perusahaan. Logo juga bersifat persepi dan penjelasan kuat terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Logo Dinas Kesehatan Kota Bandung adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Logo Dinas Kesehatan Kota Bandung
Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bandung (2022)

1.1.3 Visi dan Misi Organisasi

Berikut adalah visi dan misi Dinas Kesehatan Kota Bandung:

a. Visi

Mewujudkan Bandung Kota Sehat yang Mandiri dan Berkeadilan.

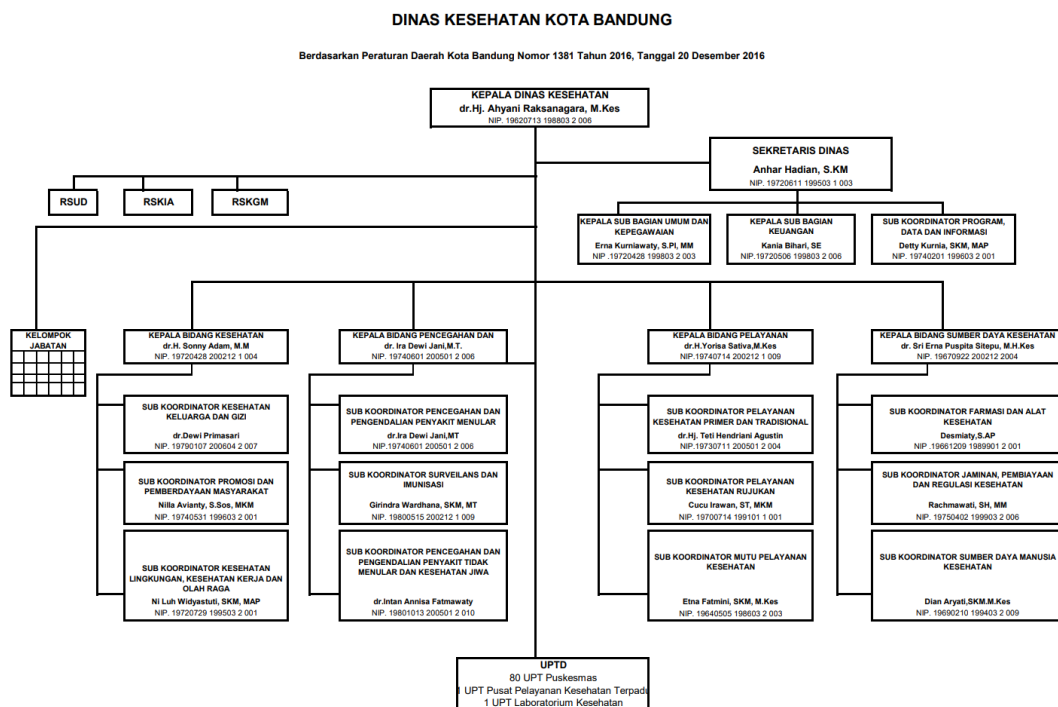
b. Misi

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

- 1) Meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat yang paripurna, merata bermutu, dan terjangkau.
- 2) Mewujudkan pembangunan berwawasan kesehatan dan menggerakkan masyarakat berperilaku hidup sehat.
- 3) Meningkatkan tata kelola manajemen pembangunan kesehatan.

1.1.4 Struktur Organisasi

Dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi, tentu diperlukan adanya struktur organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Struktur organisasi merupakan kerangka dan susulan pola hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, dan orang-orang yang menunjukkan pembagian tugas, kedudukan, dan tanggung jawab yang berbeda-beda pada suatu perusahaan. Penjabaran struktur organisasi di Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat dilihat pada Gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Bandung
Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bandung (2022)

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:

- a. Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

- b. Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kesehatan.
- c. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Perumusan kebijakan lingkup kesehatan;
 - 2) Pelaksanaan kebijakan lingkup kesehatan;
 - 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup kesehatan;
 - 4) Pelaksanaan administrasi Dinas lingkup kesehatan; dan
 - 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan penjabaran pada gambar 1.2, 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). Berikut tugas pokok Dinas Kesehatan Kota Bandung:

- a. Kepala Dinas;

Uraian tugas Kepala Dinas adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan dan menetapkan Renstra, Renja, program kerja dan anggar 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) Meyelenggrakan adminstrasi 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, protokol 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 secretariat dan Dinas; dan
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasa sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Uraian tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkanarah 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 administrasi pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian;
 - 8) Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai;
 - 9) Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan administrasi 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. Sub 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. Sub 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.

1.1.5 Tugas dan Fungsi Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung mempunyai tugas dan kewajiban membantu Walikota dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Kesehatan, dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Dinas Kesehatan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan lingkup kesehatan;
- b. Pelaksanaan kebijakan lingkup kesehatan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup kesehatan;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas lingkup kesehatan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan pada suatu organisasi atau instansi. Karena dengan adanya Sumber Daya Manusia yang baik, maka suatu organisasi atau instansi dapat meliputi hal-hal detail dan teknis mengenai karyawan seperti, karakteristik karyawan yang dibutuhkan, jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan perencanaan tugas apa saja yang akan dilakukan di organisasi atau instansi tersebut.

Hasibuan (2009:244) berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Pertumbuhan sektor kesehatan di Indonesia saat ini terlihat tumbuh cukup melesat sejak datangnya wabah COVID-19. Sehingga bisnis di bidang kesehatan di Indonesia terus mengalami peningkatan seperti rumah sakit, laboratorium klinik, obat-obatan, peralatan kesehatan, dan asuransi kesehatan. Melihat dari fenomena tersebut, diharapkan instansi pemerintah dalam sektor kesehatan untuk tidak tertinggal dan tetap dapat mengimbangnya. Banyaknya jumlah pasien dan banyaknya kebutuhan perawatan dan industri yang bergerak dalam sektor kesehatan pun menganggap peran sumber daya manusia sangatlah penting. Banyak pengusaha (swasta) yang memanfaatkan peluang sektor kesehatan untuk menjadikannya sebagai lahan bisnis.

Perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa kesehatan di Bandung sudah cukup banyak dengan menyediakan fasilitas gedung dan peralatan yang memadai dan didukung oleh tenaga kerja yang terampil untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasiennya sementara, fasilitas rumah sakit milik pemerintah sangat terbatas termasuk tenaga kerja yang melayaninya khususnya kota Bandung karena jumlah penduduknya yang sangat besar dan tingkat kesejahteraan masyarakat yang sudah cukup baik. Hal ini menjadi tantangan bagi rumah sakit dan jasa kesehatan termasuk puskesmas milik pemerintah untuk melayani pasiennya

Suatu organisasi atau instansi harus mengetahui apa saja kelemahan dan kelebihan pegawai maupun bagaimana karakteristik karyawan tersebut untuk dapat mengetahui sejauh mana pegawai mampu beradaptasi dengan organisasi atau instansi sehingga organisasi atau instansi mampu mewujudkan tujuan awal organisasi dengan

memaksimalkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Tentunya untuk mencapai hal tersebut, instansi harus melakukan penilaian yang bertujuan untuk sebagai tolak ukur pegawai di instansi tersebut. Menurut Moeheriono (2012:96) pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjadikan penilaian sebagai acuan untuk berkembangnya pegawai pada suatu instansi.

Dinas Kesehatan Kota Bandung merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kesehatan wilayah kota Bandung. Menunjang tercapainya kesejahteraan masyarakat di bidang kesehatan dan melakukan tugas pembantuan sesuai bidangnya khususnya di Kota Bandung. Dalam menunjang hal-hal tersebut, Dinas Kesehatan Kota Bandung diharapkan dapat tetap menjadi pilihan masyarakat dengan terus meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap pegawai mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat Rachmadan dan Dudija (2020:2) yang menjelaskan bahwa perusahaan atau organisasi akan saling berkompetisi serta bertahan menjadi yang terbaik dimata masyarakat, yang menyebabkan perusahaan atau organisasi tersebut akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan sangat memudahkan pimpinan dalam mencapai targetnya. Dinas Kesehatan Kota Bandung menginginkan setiap pegawainya berkualitas agar mencapai kinerja yang maksimal. Maka dari itu, dengan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan pegawai yang produktif, berfokus pada target dan menjalankan pendelegasian tugas dengan baik agar semua tugas dapat selesai tepat waktu. Di mana semakin baik kinerja yang dihasilkan para pegawai, maka akan semakin baik kinerja akhir keseluruhan instansi.

Disiplin karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung merupakan kunci utama dalam mencapai keberhasilan target yang ditetapkan. Untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang sesuai atau melebihi target maka dibutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi/instansi. Sebagai pelaksana urusan pemerintahan bidang kesehatan wilayah kota Bandung dalam

menunjang tercapainya kesejahteraan masyarakat dibidang kesehatan, Dinas Kesehatan Kota Bandung sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Dinas Kesehatan Kota Bandung melakukan evaluasi capaian kinerja secara rutin untuk mengukur tingkat kinerja dari Dinas Kesehatan Kota Bandung.

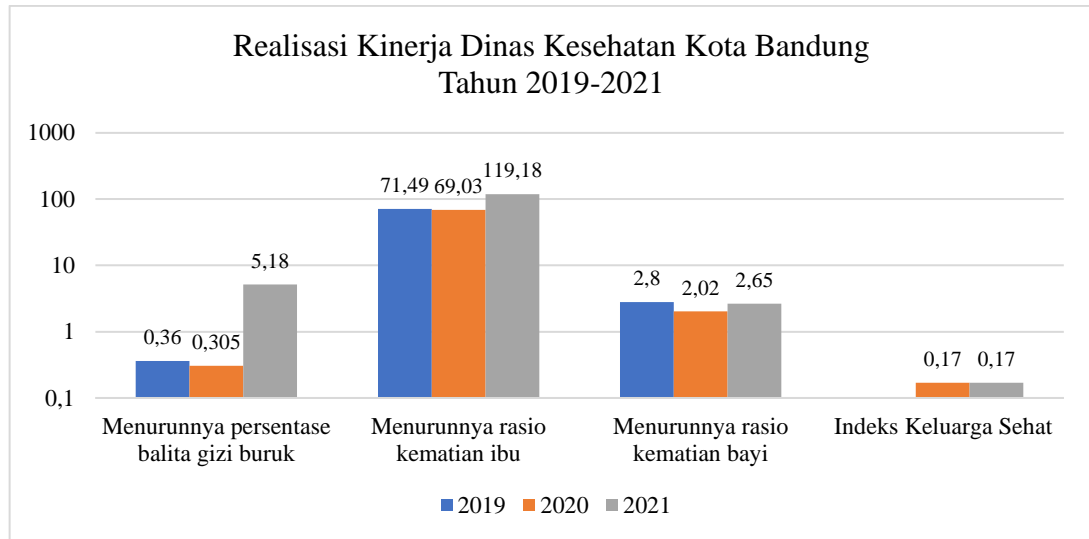
Pada Tabel 1.1 ditunjukkan hasil evaluasi capaian kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung dalam kurun waktu tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Adapun Hasil evaluasi penilaian kinerja yang telah dilakukan dinilai berdasarkan menurunnya persentase balita gizi buruk, menurunnya rasio kematian ibu, menurunnya rasio kematian bayi dan Indeks Keluarga Sehat.

TABEL 1. 1
CAPAIAN KINERJA DINAS KESEHATAN KOTA BANDUNG

No	Indikator Kinerja	Target			Realisasi		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	Menurunnya persentase balita gizi buruk	0,365%	0,356%	5,32%	0,36%	0,305%	5,18%
2	Menurunnya rasio kematian ibu	71,81%	71,7%	90,9%	71,49%	69,03%	119,18%
3	Menurunnya rasio kematian bayi	2,8%	2,75%	3,37%	2,8%	2,02%	2,65%
4	Indeks Keluarga Sehat	-	0,2%	0,19%	-	0,17%	0,17%

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bandung (2022)

Untuk memperjelas analisis capaian kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung yang mencerminkan sumber daya manusia sebagaimana yang tersaji pada tabel 1.1 maka pada gambar 1.3 ditunjukkan grafik tentang capaian kinerja indikator kinerja pada kurun waktu 2019 sampai dengan 2021.



Gambar 1. 3 Grafik Realisasi Kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 1.1 menampilkan hasil capaian kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung selama tiga periode. Seperti yang terlihat bahwa dari tahun ke tahun indikator kinerja terus mengalami fluktuasi. Untuk indikator kinerja menurunnya persentase balita gizi buruk masih belum mencapai target selama 3 tahun terakhir. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 hanya terealisasi 0,36% dan selanjutnya pada tahun 2020 menurunkan persentase target tetapi masih belum tercapai. Pada tahun 2021 persentase target naik namun masih belum terealisasi yaitu 5,18%. Untuk indikator menurunnya ratio kematian bayi pada 3 tahun terakhir juga masih belum mencapai target karena persentase realisasi masih belum mencapai target. Indikator kinerja terbaru pada tahun 2020 yaitu Indeks Keluarga Sehat (IKS) masih belum mencapai target karena persentase realisasi masih berada di bawah target. Pada tahun 2021 sudah menurunkan target tetapi persentase realisasi masih sama pada tahun sebelumnya yaitu 0,17%. Berdasarkan data capaian kinerja di atas, maka masih terdapat hasil yang belum sepenuhnya tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan pada kinerja organisasi. Di mana kinerja organisasi ini merupakan total dari hasil kerja seluruh pegawai yang telah dicapai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Untuk mendukung penelitian ini, penulis mencoba melakukan survei dengan menyebarkan pra kuesioner kepada 20 pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penyebaran pra kuesioner bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi masing-masing variabel yang penulis teliti, seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan capaian kinerja apakah ditemukan suatu permasalahan atau tidak. Dengan jumlah pertanyaan

masing-masing variabel sebanyak tiga poin dan lima pilihan jawaban. Berikut merupakan hasil dari pra kuesioner:

TABEL 1. 2
HASIL PRA KUESIONER CAPAIAN KINERJA

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai standar dan prosedur	50%	35%	15%	-	-
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	35%	40%	25%	-	-
3.	Karyawan dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan	20%	65%	10%	5%	-

Sumber: Data olahan penulis (2022)

Seperti yang tertera pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung masih kurang maksimal karena beberapa karyawan masih ada yang menanggapi “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju”, ini dapat diasumsikan bahwa masih terdapat pegawai yang bekerja belum sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan, belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan kerja sama antar pegawai masih kurang maksimal. Artinya, kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat diasumsikan masih rendah, sehingga terjadilah keterlambatan laju pekerjaan instansi. Padahal faktanya memiliki pegawai dengan kinerja yang baik akan sangat membantu untuk mencapai tujuan atau target dengan lebih mudah.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya di lapangan. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sangat dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi. Menurut Moehleriono (2012:96) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja (*performance measurement*)

mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ramachdan dan Dudija (2020:5557), motivasi dan disiplin kerja termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, seperti lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Robbins dalam Rozarie (2017:65) juga berpendapat bahwa penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Pendekatan sikap menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu, pendekatan perilaku yaitu melihat bagaimana orang berperilaku.

Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan diantaranya seperti masih ada pegawai tidak memiliki antusias dalam bekerja, atasan kurang memberikan motivasi kepada bawahannya, masih ada pegawai yang tidak bersungguh - sungguh dalam mengerjakan tugasnya. Tabel 1.3 merupakan hasil pra kuisisioner mengenai variabel motivasi kerja.

TABEL 1. 3
HASIL PRA KUISISIONER MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan selalu memiliki antusias yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya	50%	45%	5%	-	-
2.	Saat bekerja karyawan akan berusaha untuk memberikan hasil terbaik kepada instansi.	30%	70%	-	-	-
3.	Instansi mampu memberikan semangat kerja kepada karyawan	5%	50%	30%	15%	-

Sumber: Data olahan penulis (2022)

Tabel 1.3 merupakan hasil pra kuisisioner mengenai motivasi kerja sehingga memperoleh angka - angka seperti pada tabel diatas. Berdasarkan hasil paparan dari tabel 1.3 mengenai motivasi kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung terdapat 3 faktor yaitu faktor pertama karyawan memiliki antusias yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya menunjukkan persentase sebesar 5% karyawan yang merasa kurang setuju. Faktor kedua yaitu karyawan akan berusaha untuk memberikan hasil terbaik kepada instansi dengan rata- rata persentase setuju. Faktor ketiga yaitu instansi mampu memberikan semangat kerja kepada karyawan dimana karyawan menganggap instansi masih kurang maksimal karena beberapa karyawan masih ada yang menanggapi “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju”. Dari ketiga faktor yang sudah dipaparkan tersebut, terdapat persentase yang harus ditingkatkan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan saat mengerjakan tugas dan mendapat dukungan dari tempat bekerja ini sangat penting untuk mencapai tujuan. Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, agar karyawan tersebut selalu terpacu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mempunyai nilai unggul dari karyawan lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja sangat dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi karena organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mempunyai keterkaitan hubungan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak saat berangkat kerja sampai dengan pulang kerja, karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik, karena telah mematuhi aturan dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Dalam pendapat Siswanto dalam Sinambela (2018:365) menyatakan salah satu dimensi disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran yang memiliki indikator yaitu kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja. Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung terdapat fenomena disiplin kerja yaitu masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat, masih ada beberapa karyawan yang tidak pulang tepat waktu. Berikut data yang ditunjukkan pada tabel 1.4 di bawah yaitu berisi data ketidakhadiran dan kedisiplinan pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung tahun 2019 - 2021 terjadi peningkatan atau penurunan.

TABEL 1. 4
REKAP KETIDAKHADIRAN DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN

Tahun	Datang Tepat Waktu	Pulang Tepat Waktu	Diklat	Sakit	Cuti	Tanpa Ket.
2019	57,85%	68,71%	6,88%	1,52%	5,40%	25,78%
2020	54,52%	67,37%	2,33%	1,60%	4,97%	19,86%
2021	46,04%	59,92%	2,85%	1,14%	4,32%	16,33%

Sumber: Data internal Dinas Kesehatan Kota Bandung (2022)

Pada tahun tahun 2019 hingga 2021 persentase kehadiran pegawai datang tepat waktu mengalami penurunan. Begitu pula dengan pulang tepat waktu yang mengalami penurunan pada 3 tahun terakhir. Persentase yang ditunjukkan pada tabel 1.4 di atas menunjukkan hasil persentase yang menurun per tahunnya. Hal ini tentu dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana kehadiran karyawan dengan tepat waktu dapat menjadi tolak ukur untuk sebuah kinerja karyawan. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, karyawan harus mempunyai sifat disiplin dalam bekerja agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan mudah dan sesuai dengan tenggat waktu yang sudah disepakati bersama. Setiap karyawan dituntut selalu memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, dibutuhkan waktu yang harus optimal serta mendorong mereka untuk datang tepat waktu demi hasil kerja yang maksimal. Tabel 1.5 merupakan hasil pra kuesioner mengenai variabel disiplin kerja:

TABEL 1. 5
HASIL PRA KUISIONER DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	45%	40%	15%	-	-
2.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai standar dan prosedur	50%	35%	15%	-	-
3.	Saya bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan	60%	40%	-	-	-

Sumber: Data olahan penulis (2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kondisi disiplin kerja saat ini pada Dinas Kesehatan Kota Bandung tergolong masih kurang maksimal karena beberapa pegawai masih ada yang menanggapi dengan jawaban yang kurang memuaskan. Dari tanggapan kurang setuju ini mengasumsikan bahwa masih terdapat pegawai yang terlambat hadir, melaksanakan pekerjaan yang kurang sesuai dengan standar dan prosedur. Kurang setuju terindikasi ada masalah karena jika pilihan kurang setuju artinya persepsi responden ragu-ragu antara memilih setuju atau tidak setuju, sehingga hal ini menghasilkan jawaban rancu dan kurang akurat yang dapat diasumsikan ada masalah terkait disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut harus selalu diperhatikan karena mengingat setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak buruk pada instansi, karena yang seharusnya pekerjaan berjalan dengan baik menjadi terhambat. Kedisiplinan merupakan faktor yang cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan data dan fenomena yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung?
- b. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung baik secara parsial maupun secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan

Kota Bandung.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan implementasi pembelajaran yang telah peneliti dapatkan pada saat duduk dibangku kuliah. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai seberapa besar motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan sehingga Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan hasil pemikiran bagi peningkatan kinerja di Dinas Kesehatan Kota Bandung dan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan untuk mencapai visi instansi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pengembangan teori mengenai seberapa besar motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh pada produktivitas kinerja karyawan, khususnya bagi siapa saja yang ingin melanjutkan penelitian ini.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai dari bulan November 2022. Objek penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Supratman No. 73 Cihapit, Kec. Bandung Wetan Kota Bandung.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami materi yang akan disampaikan dalam skripsi, maka penulis melakukan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini merupakan penjelasan umum secara ringkas tentang isi penelitian skripsi yang meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian,

identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu periode penelitian, dan penjelasan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini merupakan rangkuman secara jelas dan ringkas tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian sebagai dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Terdiri dari rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini merupakan penjelasan mengenai pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Terdiri dari jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan ini merupakan pembahasan hasil pengolahan data, cakupan penelitian dan batasan penelitian yang harus diuraikan secara sistematis sesuai dengan identifikasi masalah serta tujuan penelitian. Terdiri dari pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kesimpulan dan saran ini merupakan hasil kesimpulan analisis data dan dikaitkan dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Kesimpulan penelitian skripsi ini ditulis secara berurutan sesuai dengan masalah dan pertanyaan penelitian. Terdiri dari kesimpulan dan saran.