

## **Analisis Manajemen Kepegawaian Memengaruhi Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kota Langsa**

### **Performance Analysis of Employment Management Influence the Achievement of the Health Service of Langsa City**

**Irinne Masyitah<sup>\*1</sup>, Ismail Efendy<sup>2</sup>, Arifah Devi Fitriani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107, Medan 20124

Koresponding Penulis: <sup>1</sup> [irinnemasyitah157@gmail.com](mailto:irinnemasyitah157@gmail.com); <sup>2</sup> [maileffendy@gmail.com](mailto:maileffendy@gmail.com); <sup>3</sup> [arifahdevifitriania@helvetia.ac.id](mailto:arifahdevifitriania@helvetia.ac.id)

#### **Abstrak**

Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Menurut data laporan capaian kinerja pegawai kesehatan di Indonesia tahun 2019 masih belum tercapai dengan baik, dimana dari target capaian kinerja 100% hanya sekitar 54% saja yang tercapai. Masalah yang terjadi di Dinas Kesehatan Kota Langsa yaitu pegawai yang sesuai dengan bidangnya masih terbatas dan sebagian besar beberapa seksi terpaksa menggunakan pegawai yang lain yang mampu memberikan bantuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis manajemen kepegawaian memengaruhi capaian kinerja Dinas Kesehatan Kota Langsa. Desain penelitian yang digunakan penelitian kualitatif. Karakteristik informan kunci adalah kepala bidang pencegahan dan pengendalian penyakit, kepala bidang kesehatan masyarakat dan kepala bidang sumber daya kesehatan, sedangkan informan utama yaitu pegawai. Teknik pengumpulan data kualitatif menggunakan metode Triangulasi. Analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dengan tahapan data triangulasi teknik, sumber dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan, pengarahan dan pengendalian sudah berjalan dengan baik, sedangkan pengorganisasian belum berjalan secara efektif. Kejadian yang terjadi pada variabel pengorganisasian yaitu pegawai merangkap 2 atau 3 program pekerjaan, yang sebenarnya bukan dibidangnya. Kesimpulan penelitian ini adalah perencanaan, pengarahan dan pengendalian sudah berjalan dengan baik, sedangkan pengorganisasian belum berjalan secara efektif. Diharapkan perlu meningkatkan pengorganisasian kepegawaian meliputi pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap pegawai, penetapan pembagian tugas (subsistem) sesuai dengan tupoksi para pegawai serta penentuan hubungan-hubungan antar pegawai.

**Kata Kunci:** Manajemen, Pegawai, Kinerja Kerja, Kesehatan

#### **Abstract**

*Health workers contribute up to 80% in the success of health development. According to the report data on the performance of health workers in Indonesia in 2019, it is still not well achieved, of which only about 54% of the 100% performance target has been achieved. The problem that occurs in the Langsa City Health Office is that employees who are in accordance with their fields are still limited and most of the sections are forced to use other*

*employees who are able to provide assistance. The purpose of this study was to analyze personnel management influencing the performance of the Langsa City Health Office. The research design used was qualitative research. Characteristics of key informants are the head of disease prevention and control, head of public health and head of health resources, while the main informants are employees. Qualitative data collection techniques using the Triangulation method. Data analysis used qualitative descriptive with data triangulation stages of technique, source and time. The results showed that planning, directing and controlling had been going well, while the organization had not been running effectively. Events that occur in the organizing variable are employees concurrently 2 or 3 work programs, which are not actually in their fields. The conclusion of this study is that planning, direction and control have been going well, while the organization has not run effectively. (subsystem) in accordance with the duties of the employees and the determination of the relationships between employees.*

**Keywords:** Management, Employees, Work Performance, Health

## **PENDAHULUAN**

Tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Dalam laporan *World Health Organization* tahun 2019, negara-negara di Eropa mendominasi dengan kinerja tenaga kesehatan yang sangat baik, sedangkan Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun kinerjanya. Untuk itu dibutuhkan manajemen kinerja pegawai yang efektif sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari tiap-tiap tenaga kesehatan yang tersedia. Salah satu pengelolaan manajemen SDM yang terintegrasi dapat dilakukan melalui sistem penilaian kinerja pegawai yang terukur dalam mendukung capaian Dinas Kesehatan (Bappenas, 2014).

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kesehatan, karena kinerja merupakan kemampuan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Kinerja dapat diukur jika seseorang atau sekelompok pegawai memiliki kriteria atau parameter kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya, salah satunya dengan penilaian prestasi kerja (Moeheriono, 2014).

Menurut data laporan capaian kinerja pegawai kesehatan di Indonesia tahun 2019 masih belum tercapai dengan baik, dimana dari target capaian kinerja 100% hanya sekitar 54% saja yang tercapai, dikarenakan sebagian besar pegawai kesehatan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik dan berdampak pada hasil kinerja dari Dinas Kesehatan yang tidak memuaskan. Dinas Kesehatan sendiri merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam

instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di dalam instansi tersebut. (Kemenkes RI, 2019)

Berdasarkan data dari hasil pengukuran capaian kinerja Provinsi Aceh menunjukkan bahwa persentase rata-rata dari capaian kinerja kepegawaian di Dinas Kesehatan Aceh yaitu sebesar > 90% dari yang ditargetkan sebanyak 90% atau mendapat kategori Baik (Dinkes Aceh, 2020). Pengukuran kinerja ini dilakukan dengan menghitung pencapaian kinerja kegiatan dan sasaran dengan cara membandingkan antara rencana pencapaiannya yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan dengan realisasi pencapaiannya. Pengukuran terhadap pencapaian komponen kegiatan dan sasaran ini dituangkan dalam formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan.

Pengelolaan kinerja pegawai melalui manajemen kinerja (*performance management*) telah digunakan secara luas di berbagai negara dunia dengan berbagai variasinya. Termasuk pemerintah Indonesia juga telah mengadopsi sistem manajemen kinerja untuk peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini resmi berlaku pada tanggal 1 Januari 2014, dan wajib dilaksanakan oleh semua PNS aktif. Berdasarkan PP tersebut, rangkaian manajemen kinerja yang dilakukan dalam penilaian prestasi kerja PNS dimulai dari tahap perencanaan dan diakhiri dengan pemberian rekomendasi hasil penilaian. Rangkaian kegiatan manajemen kinerja tersebut akan menjadi suatu siklus dalam suatu periode penilaian, dan terus berlanjut pada periode penilaian selanjutnya.

Tahap perencanaan kinerja merupakan awal dari suatu siklus manajemen kinerja, dengan berbagai istilah seperti perencanaan kinerja (*performance planning*), penetapan tujuan (*goal setting*), dan lain sebagainya. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja baik yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Seorang pegawai kesehatan akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bias bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan (Permen RI, 2011).

Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) dapat diukur dengan membandingkan antara realisasi dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan dapat disertai biaya. Sedangkan penilaian capaian perilaku kerja PNS diukur dari 6 aspek, yaitu aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja

baik yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi (Permen RI, 2011).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Langsa pada bulan Februari tahun 2021 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja organisasi Dinas Kesehatan Kota Langsa masih belum dapat dicapai dengan baik secara keseluruhan dari target penilaian yang diinginkan yaitu sebesar 20%. Alasan dari pihak Dinas Kesehatan yaitu perencanaan kinerja, utamanya perencanaan untuk formasi pegawai. Selama ini manajemen kepegawaian seperti perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja dalam mengisi suatu jabatan belum sepenuhnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Padahal jabatan adalah tanggung jawab, pengorbanan, pelayanan, dan keteladanan yang dilihat dan dinilai banyak orang, namun hal ini tidak dapat dilaksanakan dengan baik oleh pihak terkait. Beberapa pegawai juga menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang melakukan pekerjaan bukan dibidangnya atau bukan sesuai dengan jenjang pendidikan. Sehingga kejadian ini membuat hasil kerja dari program yang dipegang tidak efektif dan menunjukkan kinerja yang kurang baik karena pekerjaan tersebut bukan pekerjaan yang dikuasainya.

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Kesehatan yang baik harus dibutuhkan pegawai yang berkualitas dimana memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan kesehatan dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Manajemen Kepegawaian Memengaruhi Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kota Langsa”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, yaitu metode penelitian yang mencari makna pemahaman, pengalaman atau menemukan makna dari hal-hal mendasar dan esensial dari fenomena, realitas, serta pengalaman yang dialami oleh objek penelitian. Strategi penelitian ini diawali dengan dan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2021.

## **HASIL**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan 98 responden dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Reduksi Dinas Kesehatan Kota Langsa Birem Pontong Langsa Baro Kota Langsa**

| <b>Topik</b> | <b>Informan 1.1</b> | <b>Informan 1.2</b> | <b>Informan 1.3</b> | <b>Analisis Triangulasi</b> |
|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|
|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|

|                 |  |  |   |  |
|-----------------|--|--|---|--|
| Capaian Kinerja | Terkait <i>dengan</i> tahapan-tahapan penyusunan perencanaan kegiatan pada bidang pencegahan dan pengendalian penyakit yang dilakukan oleh pegawai | Tahapan-tahapan penyusunan perencanaan kegiatan pada bidang kesehatan masyarakat yang dilakukan oleh pegawai | Tahapan-tahapan penyusunan perencanaan kegiatan kepegawaian pada bidang kesehatan | Perencanaan yang dilakukan oleh para pegawai telah sesuai dengan bidangnya masing-masing dan berjalan dengan sangat baik, dimana dalam satu perencanaan seluruh bidang yang ada di Dinas kesehatan . |
|-----------------|--|--|---|--|

**Tabel 2**  
**Informan tentang Capaian Kinerja berdasarkan Perencanaan di Dinas Kesehatan Kota Langsa**

| <b>Informan 1.3.</b>   | <b>Informan 1.4</b>   | <b>Informan 1.5</b>  | <b>Informan 1.6</b>   | <b>Analisis Triangulasi</b>   |
|--|---|--|---|---|
| <i>Strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya manusia pada bidang pencegahan dan pengan</i> | <i>Strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya manusia pada bidang kesehatan masyarakat</i> | <i>Strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya kesehatan</i> | <i>Strategi dalam merancang pemberdayaan pegawai di Dinas Kesehatan Kota Langsa</i> | <i>Pemberdayaan pegawai masih belum terlaksana secara efektif, karena masih terdapat pegawai yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya</i> |

## PEMBAHASAN

### Manajemen Capaian Kinerja berdasarkan Perencanaan di Dinas Kesehatan Kota Langsa

Perencanaan kinerja merupakan proses di mana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mengidentifikasi bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan. Perencanaan

adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Perbedaan pelaksanaan adalah hasil tipe dan tingkat perencanaan yang beda pula. Perencanaan dalam organisasi adalah esensial, karena dalam kenyataannya perencanaan memegang peranan lebih dibanding fungsi-fungsi manajemen lainnya. Fungsi-fungsi pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sebenarnya hanya melaksanakan keputusan-keputusan perencanaan.

Perencanaan (*planning*) merupakan awal kegiatan penetapan dari berbagai hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan yang meliputi strategi, kebijakan, prosedur, program dan anggaran yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan hirarki perencanaan secara komprehensif untuk menintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas. Perencanaan kinerja bersangkutan dengan baik apa yang harus dilakukan maupun bagaimana hal tersebut dilakukan (Gusman, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan tersebut didapatkan hasil bahwa perencanaan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik telah dilakukan secara efektif. Hal ini dapat dilihat bahwa beberapa informan menjelaskan dalam satu perencanaan membutuhkan data-data awal yang sebelumnya dikumpulkan terutama dari puskesmas-puskesmas maupun ke desa-desa.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni tahun 2015 tentang Analisis Perencanaan dan Implementasi Pengukuran Kinerja dengan Menggunakan *Balance Scorecard*, hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan pengukuran kinerja yang ada di kantor BPBD Ciamis pada umumnya sudah sangat baik.

Menurut asumsi penelitian menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh para pegawai telah sesuai dengan bidangnya masing dan berjalan dengan sangat baik, dimana dalam satu perencanaan seluruh bidang yang ada di Dinas kesehatan telah mengumpulkan data awal dari puskesmas-puskesmas maupun ke desa-desa, agar menjadi satu bahan perencanaan, sehingga perencanaan yang telah dibuat akan berjalan dengan efektif untuk mencapai kinerja yang diinginkan sebagaimana ketetapan yang dibuat Dinas Kesehatan.

Selanjutnya perencanaan yang dilakukan oleh kepala pada masing-masing bidang dengan cara melihat capaian kinerja sebelumnya, apakah sudah mencapai target atau belum. Kemudian dilanjutkan dengan melihat indikator kinerja yang sudah diberikan kepada tupoksinya di seksi masing-masing.

### **Manajemen Capaian Kinerja berdasarkan Pengorganisasian di Dinas Kesehatan Kota Langsa**

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas

dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (subsistem) serta penentuan hubungan-hubungan.

Berdasarkan ungkapan dari seluruh informan tersebut didapatkan hasil bahwa pengorganisasian yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik masih belum berjalan secara efektif. Kejadian yang terjadi yaitu pegawai merangkap 2 atau 3 program kegiatan, yang sebenarnya tumpang tindih, tapi untuk mencapai satu tujuan program yang dijalankan, para pegawai itu harus mampu untuk melakukan kegiatan yang sudah diberikan, walau sebenarnya itu bukan dibidangnya, namun mereka harus dituntut untuk mampu melaksanakan tugas yang bukan sesuai kemampuannya dengan baik.

Penelitian yang dilakukan Azhar tahun 2017 tentang Impelementasi Fungsi Pengorganisasian dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja pada Lembaga Miftahul Ulum di Bandar Lampung, menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan impelementasi fungsi pengorganisaian dalam meningkatkan kualitas kineja pada lembaga Miftahul Ulum dilaksanakan tidak berjalan dengan cukup baik dalam kepengurusan didalam seksi-seksi atau pun tidak sesuai nya pembagian pekerjaan serta tidak bertanggung jawab nya pengurus dalam hal pekerjaan yang telah dibagi.

Menurut asumsi penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan masih belum sesuai dan juga belum efektif, dimana pengorganisasian yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik masih belum berjalan secara efektif. Kejadian yang terjadi yaitu pegawai merangkap 2 atau 3 program kegiatan, yang sebenarnya tumpang tindih, tapi untuk mencapai satu tujuan program yang dijalankan. Fungsi anggaran akan menjadi optimal, jika proses penyusunannya mempertimbangkan partisipasi dari semua pelaku anggaran.

### **Manajemen Capaian Kinerja berdasarkan Pengarahan di Dinas Kesehatan Kota Langsa**

Fungsi pengarahan dan implementasi adalah proses program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi. Salah satu fungsi manajemen yang dibahas disini adalah fungsi pengarahan atau *directing*. Pengarahan merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha anggota-anggota dari suatu kelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya. Semua usaha kelompok menghendaki pengarahan apabila ingin secara sukses mencapai tujuan akhir kelompok tersebut. Setiap anggota kelompok harus memiliki informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Untuk maksud tersebut maka rencana-rencana yang sudah dibuat diberitahukan kepada semua anggota dalam bentuk instruksi dan perintah yang disampaikan secara resmi. Pengarahan yang baik bukanlah suatu bentuk kediktatoran adat dan kebiasaan berpengaruh terhadap semua bentuk pengarahan.

Berdasarkan ungkapan dari seluruh informan tersebut didapatkan hasil bahwa pengarahan di setiap seksi selalu diberikan, selalu diberikan, karena untuk mencapai target

capaian kinerja dari masing-masing pegawai, pengarahan sangat dibutuhkan. Pengarahan yang selalu diberikan dapat berupa gambaran tugas yang harus dikerjakan, target yang dituju dan juga sejauh mana keberhasilan yang harus dicapai dalam mensukseskan program-program yang akan dijalankan. Informan juga mengungkapkan bahwa semua seksi atau bidang tetap akan selalu memberikan pengarahan guna menghasilkan strategi yang efektif serta dapat mengatasi hambatan yang ada dilapangan. Pada dasarnya semua pekerjaan apabila tidak diarahkan maka akan menghasilkan hasil yang tidak memuaskan. Sama halnya di Dinas Kesehatan Kota Lansia, kalau tidak ada pengarahan kepada pegawai, mungkin saja masalah yang berkaitan tentang kesehatan tidak akan sampai kepada masyarakat.

### **Manajemen Capaian Kinerja berdasarkan Pengendalian di Dinas Kesehatan Kota Lansia**

Berdasarkan ungkapan dari seluruh informan tersebut didapatkan hasil bahwa pengarahan dan pengendalian 2 faktor manajemen kepegawaian yang tidak bisa dipisahkan, karena pada dasarnya tugas yang dilakukan para pegawai perlu selalu diawasi dan diamati oleh atasan. Apapun ceritanya walaupun pegawai sudah berpengalaman dengan tugasnya tapi belum tentu kinerjanya juga baik. Jadi, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi pihak Dinas Kesehatan harus perlu selalu memantau kegiatan yang dilakukan para pegawai dan juga memberi penilaian atas hasil kerja yang telah dilakukannya, dengan tujuan hasil kerja memuaskan beriringan dengan kinerja yang meningkat juga.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Majed tahun 2016 tentang Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Implementasi Manajemen Kualitas terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Konstruksi di Kota Padang), menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah suatu mekanisme baik formal maupun informal yang didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang pencapaian harapan output yang diinginkan dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dan perilaku yang diinginkan (Majed, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan tahun 2016 tentang Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung), menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal di pemerintah Kota Bandung telah terlaksana dengan sangat baik. Selain itu, pelaksanaan kinerja aparatur Pemerintah Kota Bandung juga telah sesuai dengan prinsip *good governance*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara implementasi sistem pengendalian internal terhadap kinerja instansi pemerintah (Dharmawan & Supriatna, 2016).

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauhmana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, misi, serta visinya. Pengukuran kinerja adalah penilaian kinerja, baik pengukuran kinerja finansial maupun non finansial yang merupakan komponen yang sangat penting dalam sistem pengendalian manajemen. Pengendalian manajemen adalah suatu



proses yang dilakukan oleh manajemen suatu organisasi untuk menjamin sumber daya yang diperoleh digunakan secara efektif dan efisien dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Flippo, 2015).

Menurut asumsi penelitian dapat disimpulkan bahwa pengarahan dan pengendalian 2 faktor manajemen kepegawaian yang tidak bisa dipisahkan, karena pada dasarnya tugas yang dilakukan para pegawai perlu selalu diawasi dan diamati oleh atasan. Apapun ceritanya walaupun pegawai sudah berpengalaman dengan tugasnya tapi belum tentu kinerjanya juga baik. Jadi, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi pihak Dinas Kesehatan harus perlu selalu memantau kegiatan yang dilakukan para pegawai dan juga memberi penilaian atas hasil kerja yang telah dilakukannya.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain : Perencanaan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik telah dilakukan secara efektif. Perencanaan yang telah dibuat telah berjalan dengan efektif untuk mencapai kinerja yang diinginkan sebagaimana ketetapan yang dibuat Dinas Kesehatan. Para pegawai di Dinas Kesehatan juga selalu mengutamakan atau menjalankan perencanaan kegiatan yang telah dibuat oleh kepala bidang masing-masing. Mereka tidak pernah melakukan atau menjalankan program yang dibuat tanpa adanya perencanaan yang dibuat. Pengorganisasian yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik masih belum berjalan secara efektif.

## **SARAN**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi dinas kesehatan manajemen kepegawaian memengaruhi capaian kinerja, seperti : Meningkatkan perencanaan manajemen kepegawaian meliputi tujuan dan sasaran program yang dibuat oleh Dinas Kesehatan, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan hirarki perencanaan secara komprehensif untuk menintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas dari para pegawai..

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bappenas. (2014). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019*. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Dharmawan, T., & Supriatna, N. (2016). Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus tada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 941–948. <https://doi.org/10.17509/jrak.v4i1.7716>
- Dinkes Aceh. (2020). *Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Aceh*. Aceh: Dinas Kesehatan Provinsi Aceh.
- Flippo, E. B. (2015). *Personel Management (Manajemen Personalia)* (Revisi). Jakarta:

Badan Penerbit IPWI.

- Gusman. (2017). *Manajemen Administrasi Kepegawaian*. 1(1), 1–13.
- Kemendes RI. (2019). *Laporan Kinerja*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Majed, G. A. (2016). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Implementasi Manajemen Kualitas terhadap Kinerja Perusahaan*. 26(4), 1–22.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Permen RI. (2011). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Welsh, D. T., & Ordóñez, L. D. (2014). The Dark Side of Consecutive High Performance Goals: Linking Goal Setting, Sepletion, and Unethical Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123(2), 79–89.  
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.07.006>
- Permen RI. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta; 2011.
- Robert, Bacal. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2016.
- Mankuprawira S. *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2015.
- Rayadi. *Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Pegawai Kesehatan di Kalimantan Barat*. J EKSOS. 2015;8(2):114–9.
- Taty nurti. *Pemberian Pendidikan Kesehatan Tentang Kesehatan Reproduksi kepada RemajaPutri Melalui Vidio di SMA N 8. Skripsi poltekes Yogyakarta*. 2018;
- Mariani NN, Murtadho SF. *Peran OrangTua, Pengaruh Teman Sebaya, dan Sikap Berhubungan dengan Perilaku Seksual Pranikah pada Siswa-Siswi SMA N 1 jambang Kabupaten*. *Care J Ilm Ilmu Kesehat*. 2018;6(2):116.
- Sylvan, Fatma Dewi H. *Integrasi konseling kesehatan reproduksi dan dakwah: perspektif organisasi produksi*. 2020.
- Dainty Maternity. *Pola Asuh OrangTua, Usia dan Jenis KelaminSebagai Faktor yang Berhubungan dengan Persepsi RemajaTentang Perilaku Seksual Pranikah di Kota Batam*. 2014;1.
- Widaningsih. *Remaja Dan Permasalahannya sudut pandang islam*. Vol. 53. jakarta: Campustaka; 2017. 1–36 p.
- Marmi M. *Pengantar Psikologi Kebidanan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar; 2017.