

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Bedasarkan hasil analisis penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai kinerja organisasi Dinas Kesehatan Kota Semarang pada Program Sayangi Dampingi Ibu dan Anak, bahwa apa yang dilakukan ketika dibandingkan dengan Peraturan Walikota Kota Semarang No.93 Tahun 2021 sudah sesuai, tetapi belum optimal pada indikator melakukan koordinasi dengan pihak terkait, melakukan pembinaan fasilitatif kepada puskesmas; bidan; dan kader, serta melakukan pengawasan kepada pihak-pihak terkait. Penjelasan terkait hal tersebut sebagai berikut:

- A. Dinas Kesehatan Kota Semarang sudah melakukan perumusan kebijakan terkait dengan Kesehatan Ibu dan Anak dengan melakukan diskusi serta kerjasama lintas lembaga dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lainnya, Organisasi profesi, dan institusi pendidikan yang ada di Kota Semarang. Dengan demikian Dinas Kesehatan Kota Semarang sudah melakukan tugas nya sesuai dengan Peraturan Walikota Kota Semarang No. 93 tahun 2021. Dinas Kesehatan Kota Semarang juga sudah sesuai dengan teori Kebijakan menurut James E Anderson (dalam Winarno. 2007:18) mengenai kebijakan merupakan keputusan yang dijalankan oleh satu pihak atau sejumlah pihak dalam mengatasi sebuah permasalahan.
- B. Dinas Kesehatan Kota Semarang sudah melakukan koordinasi dalam bentuk kerjasama, Focus Group Discussion, dan evaluasi kepada pihak-pihak yang

terlibat dalam program Sayangi Dampingi Ibu dan Anak antara lain puskesmas, rumah sakit, kader kesehatan, Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) lain, organisasi profesi, lurah, camat, Asosiasi Perusahaan Indonesia, dan Institut pendidikan di Kota Semarang. Hal tersebut tentu sesuai dengan tugas dari Seksi Kesehatan Ibu dan Anak Dinas Kesehatan Kota Semarang, terkait Melaksanakan Koordinasi Kegiatan di Bidang Kesehatan Ibu dan Anak yang tercantum dalam Peraturan Walikota Kota Semarang No. 93 Tahun 2021. Tetapi hal ini belum optimal dikarenakan masih kurangnya frekuensi koordinasi yang dilakukan dengan pihak institusi pendidikan.

C. Dinas Kesehatan Kota Semarang sudah melakukan hal yang sesuai dengan tugas Seksi Kesehatan Ibu dan Anak Dinas Kesehatan Kota Semarang terkait Melaksanakan Kegiatan Pembinaan Fasilitatif ke Puskesmas, Bidan, dan Rumah Sakit Terkait Kesehatan Ibu dan Anak yang tercantum dalam Peraturan Walikota Kota Semarang No. 93 Tahun 2024. Namun hal tersebut belum optimal dikarenakan kurangnya pelatihan dengan sistem praktikal bagi bidan, kader, dan puskesmas. Selain itu Dinas Kesehatan Kota Semarang juga tidak memasang target terkait berapa banyak pelatihan akan dilakukan.

D. Dinas Kesehatan Kota Semarang sudah melaksanakan tugas Seksi Kesehatan Ibu dan Anak Dinas Kesehatan Kota Semarang sesuai dengan Peraturan Walikota Kota Semarang No.93 tahun 2021 khusus nya yang terkait Mengendalikan dan Mengawasi Pelaksanaan Tugas dan Fungsi di Bidang Kesehatan Ibu dan Anak. Hal tersebut juga sudah sesuai dengan

teori pengawasan menurut S.P Siagian (2004:40) yang mengartikan pengawasan sebagai aktivitas pemantauan dan pengamatan yang menggunakan berbagai cara seperti mengamati langsung kegiatan operasional, membaca laporan dan cara cara lainnya. Tetapi dalam hal supervisi, frekuensi yang dilakukan hanya dua kali dalam satu tahun yang mana hal tersebut juga berhubungan dengan jumlah sumberdaya manusia yang tidak seimbang dengan jumlah puskesmas.

E. Dinas Kesehatan Kota Semarang sudah melaksanakan tugas Seksi KIA DKK Semarang sesuai dengan Peraturan Walikota Kota Semarang No.93 tahun 2021 khusus nya yang terkait Menyusun Laporan terhadap Pelaksanaan Tugas dan Fungsi di Bidang Kesehatan Ibu dan Anak. Apa yang dilakukan Dinas Kesehatan Kota Semarang juga sudah sesuai dengan teori transparansi menurut Mahmudi (2016:17).

Kemudian terkait faktor pendukung dan penghambat kinerja Dinas Kesehatan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

4.1.1 Faktor Pendukung

a) Efektivitas

Program SAN-PIISAN dinilai efektif dalam menurunkan AKI dan anak serta memberikan bantuan signifikan kepada masyarakat, berkat kebijakan yang dirancang berdasarkan kebutuhan nyata. Namun, tantangan di lapangan, seperti sikap masyarakat yang enggan memeriksakan kehamilan, menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih sensitif. Koordinasi yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan juga terbukti efektif, memungkinkan

pemahaman langsung terhadap masalah masyarakat dan memperkuat hubungan antar pihak yang terlibat. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan juga berhasil meningkatkan kualitas layanan. Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan menunjukkan efektivitas melalui laporan rutin dan peningkatan kinerja, serta melalui supervisi dan evaluasi yang tidak hanya menilai kinerja, tetapi juga memberikan solusi konkret. Secara keseluruhan, efektivitas kebijakan, koordinasi, pelatihan, dan pengawasan dalam program ini sejalan dengan teori Wiyono (2007), yang mengungkapkan bahwa efektivitas merupakan aktivitas yang menghasilkan dampak sesuai harapan.

b) Efisiensi

Efisiensi anggaran dalam program Sayangi Dampingi Ibu dan Anak (SAN-PIISAN) telah tercapai dengan baik, meskipun anggaran yang dialokasikan tidak hanya difokuskan pada satu program tertentu, tetapi mendukung operasional Dinas Kesehatan secara keseluruhan. Penggunaan anggaran untuk program ini tetap efisien dan tepat sasaran, dengan pengawasan ketat dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memastikan dana digunakan sesuai peruntukannya dan memberikan dampak maksimal. Pengawasan tersebut mendorong penggunaan anggaran yang bijak dan transparan, menjaga efisiensi dan memastikan pencapaian tujuan program tanpa pemborosan. Sarana dan prasarana yang tersedia, termasuk kebersihan puskesmas, kelengkapan alat medis seperti alat USG, serta dukungan teknologi untuk pelaporan, juga telah mendukung layanan yang optimal.

Meskipun ada kekurangan seperti fasilitas internet, kolaborasi dengan OPD lain membantu mengatasi tantangan ini, memastikan bahwa kualitas layanan tetap terjaga. Dengan demikian, efisiensi anggaran dan sarana prasarana dalam program SAN-PIISAN sesuai dengan definisi efisiensi menurut Susilo (2011), yaitu penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan maksimal, serta memanfaatkan sepenuhnya kemampuan yang ada.

4.1.2 Faktor Penghambat

a) Produktivitas

- A. Dinas Kesehatan sudah cukup produktif terkait dengan melakukan koordinasi kepada pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan program SAN-PIISAN. Tetapi masih belum optimal dikarenakan dalam wawancara kepada pihak Dinas Kesehatan Kota Semarang tidak dinyatakan adanya jumlah koordinasi dengan Rumah Sakit dan institusi pendidikan sedangkan pada pernyataan sebelumnya dinyatakan terdapat koordinasi dengan kedua pihak tersebut.
- B. Produktivitas pelatihan masih dianggap belum optimal karena tidak adanya target spesifik mengenai jumlah pelatihan yang akan dilaksanakan setiap tahunnya. Kekurangan target ini dapat menghambat produktivitas pelatihan dan mengurangi dampak positif terhadap peningkatan kemampuan dan pengetahuan peserta.
- C. Dinas Kesehatan Kota Semarang sudah melakukan beberapa kali kegiatan pengawasan dengan pihak-pihak yang terlibat pada program SAN-PIISAN. Tetapi produktivitas pengawasan yang ada pada Dinas Kesehatan Kota

Semarang belum optimal, dikarenakan jumlah SDM yang tidak seimbang dengan jumlah puskesmas yang ada di Kota Semarang. Hal tersebut tentunya menghambat kinerja dari DKK Semarang.

b) Kualitas Layanan

- A. Dinas Kesehatan Kota Semarang sudah melakukan pelatihan melalui praktik dan workshop, tetapi kurangnya pelatihan praktik membuat kualitas pelatihan belum optimal dan dapat menghambat perkembangan kinerja dari DKK Semarang serta pihak-pihak yang terlibat dengan program SAN-PIISAN.
- B. Tidak adanya survei kepuasan masyarakat secara khusus dapat menghambat pemantauan dan perbaikan kualitas layanan. Kurangnya alat ukur langsung untuk kepuasan masyarakat ini berpotensi mengurangi efektivitas program SAN-PIISAN dan mempengaruhi kinerja Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam menjalankan program tersebut.
- C. Dapat disimpulkan bahwa kualitas pengawasan yang dimiliki oleh DKK Semarang kepada pihak yang terkait dengan program SAN-PIISAN sudah cukup baik, tetapi hal tersebut belum maksimal dikarenakan terdapat tantangan yang menghambat pencapaian hasil maksimal tersebut yaitu, jumlah sumber daya manusia (SDM) yang terbatas. Hal tersebut tetapi bisa diatasi dengan mengganti pegawai yang datang ke puskesmas atau menjadwalkan ulang ketika waktu nya tidak cocok.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menemukan beberapa hambatan yang dapat memengaruhi kinerja organisasi DKK Semarang pada program Sayangi Dampingi Ibu dan Anak. Maka dari itu terdapat beberapa saran atau rekomendasi, sebagai berikut:

A. Menambah Koordinasi dengan Institut Pendidikan

Koordinasi dengan institut pendidikan di bidang kesehatan ibu dan anak sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan serta mendukung penelitian dan pengembangan di bidang ini. Melalui kerjasama dengan institusi pendidikan, tenaga kesehatan dapat memperoleh pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, yang membantu mereka menerapkan praktik terbaik berbasis bukti dalam perawatan ibu dan anak. Selain itu, kolaborasi ini memungkinkan akses ke sumber daya ilmiah terbaru, memperkuat upaya pencegahan, diagnosis, dan pengobatan penyakit. Koordinasi yang baik juga dapat memperkuat program edukasi kesehatan masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan kesejahteraan ibu dan anak secara luas.

B. Membuat Target Jumlah Pelatihan

Menetapkan target pelatihan yang jelas dan terukur sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi karena memberikan arah dan fokus yang diperlukan dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja. Dengan adanya target pelatihan, organisasi dapat memastikan bahwa pelatihan dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan kebutuhan yang spesifik, yang pada

gilirannya dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, bidan, dan kader.

C. Menambah Pelatihan Praktikal

Menambah pelatihan praktik sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi karena pelatihan yang berbasis pada pengalaman langsung memungkinkan peserta untuk menerapkan teori dalam situasi nyata, memperkuat pemahaman dan keterampilan mereka dengan cara yang lebih mendalam. Pelatihan praktik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mengasah kemampuan problem-solving dan adaptasi terhadap perubahan, yang esensial untuk menangani tantangan sehari-hari. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berlatih dalam konteks yang relevan, organisasi dapat memastikan bahwa mereka siap menghadapi situasi nyata dan mengurangi kesalahan yang dapat terjadi saat penerapan di lapangan.

D. Meningkatkan Jumlah SDM

Meningkatkan jumlah sumber daya manusia cukup krusial untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan SDM yang memadai, tugas-tugas dapat dibagi lebih efektif, mengurangi beban kerja berlebihan pada individu, dan memastikan setiap area operasional mendapat perhatian yang diperlukan. Penambahan SDM juga mempercepat proses, meningkatkan kualitas layanan, dan memungkinkan pengembangan tim yang lebih beragam dan terampil, sehingga organisasi dapat mengatasi masalah dan tantangan dengan perspektif serta keahlian baru.

E. Membuat Survey Kepuasan Masyarakat

Membuat survei kepuasan masyarakat adalah langkah krusial untuk meningkatkan kinerja organisasi karena survei ini memberikan wawasan langsung mengenai pengalaman dan persepsi masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Dengan memahami tingkat kepuasan dan mendapatkan umpan balik yang konkret, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelayanan, serta area yang memerlukan perbaikan. Data dari survei kepuasan memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan strategi dan kebijakan agar lebih responsif terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat, serta meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan. Selain itu, survei kepuasan masyarakat membantu dalam mengukur dampak dari berbagai inisiatif dan memastikan bahwa sumber daya dialokasikan dengan tepat. Dengan demikian, survei kepuasan masyarakat tidak hanya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga mendorong perbaikan berkelanjutan, memperkuat hubungan dengan masyarakat, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif.