BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kemampuan *(Ability)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS)

Teknologi informasi merupakan sebuah realita yang harus dahadapi pada era modern ini, kehadiranya tidak dapat dihindari pada masyarakat di suatu negara yang berada dalam sistem organisasi dan komunikasi antar masyarakat di seluruh dunia atau yang dikenal dengan nama globalisasi. Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju merupakan kesempatan bagi setiap intansi pemerintah dan lembaga pemerintah negara untuk dapat memanfaatkan teknologi secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan pembangunan baik itu di tingkat nasional maupun daerah.

Dengan adanya penerapan teknologi informasi di setiap intansi pemerintah dan lembaga pemerintah negara merupakan suatu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk dapat memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam mendapatkan informasi dari segala bidang.

Pada era globalisasi sekarang ini bisa dikatakan seluruh perangkat kerja di berbagai organisasi telah menggunakan dan menerapkan konsep sistem informasi yang modern. Kecuali di beberapa kawasan di negara berkembang dan terbelakang yang dianggap masih belum tersentuh oleh pengaruh dampak teknologi. Penerapan sistem informasi tersebut terlihat di berbagai kantor-kantor, super market, rumah sakit, lembaga pendidikan, pelabuhan, bandara dan lain-lain. Dan penggunaan

sistem informasi ini tanpa kita sadari merupakan kebutuhan bukan lagi dianggap sebagai pelengkap semata.

Aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam mewujudkan kinerja kepegawaian berusaha untuk menerapkan SIRS yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan yang dilakukan oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat ini merupakan salah satu dorongan dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kemajuan dari Teknologi Informasi dan Komunikasi dan pemanfaatannya dalam berbagai bidang kehidupan menandai perubahan peradaban manusia menuju masyarakat informasi.

Kinerja aparatur dalam menerapkan, memanfaatkan, mengembangkan dan mengambil langkah-langkah pelayanan yang tepat, cepat dan akurat dalam pembangunaan teknologi informasi perlu diwujudkan. Melalui SIRS yang bertujuan untuk mewujudkan penggunaan teknologi informasi pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam melayani masyarakat. Penerapan dan penggunaan SIRS menginginkan adanya kinerja aparatur dan langkah-langkah yang jelas dalam rangka mewujudkan pembangunan kesehatan di segala bidang. Penerapan dan penggunaan SIRS diharapkan dapat menggali kinerja yang lebih optimal baik oleh aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota maupun Provinsi. Instruksi ini merupakan kinerja aparatur Dinas Kesehatan dalam menerapkan SIRS yang dikelola oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai suatu alat untuk

mencapai tujuan organisasi.

Kinerja aparatur merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian suatu hasil kerja yang sangat dirasakan keberadaannya, apabila kinerja aparatur tidak dilaksanakan dengan tepat, maka hasil akhir tidak akan tercapai dengan memuaskan. Kinerja aparatur dapat dicapai hasil akhir yang sesuai dengan yang telah direncanakan dan telah ditentukan, maka fungsi kinerja harus mampu berjalan seefektif mungkin. Setiap kriteria kinerja memiliki sasaran berupa jalur khusus untuk perbaikan serta memiliki bobot sesuai dengan tingkat kepentingannya terhadap tujuan organisasi. Kinerja aparatur menjadi tanggung jawab dari suatu kegiatan berdasarkan bobot dan skor untuk setiap kriteria yang dapat memberikan gambaran mengenai perkembangan hasil kerja intasnsi dan memberikan perbaikan yang menuju pada peningkatan hasil kerja di masa yang akan datang.

Pengertian lain dari kemampuan dikatakan oleh Miftah Thoha dalam Nayano, (1998:19) bahwa kemampuan diartikan salah satu unsur dari kemetangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Berdasarkan teori ini, kemampuan segai keadaan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memungkinkan dirinya untuk dapat melakukan sesuatu berdasarkan keahlian dan keterampilannya. Kaitannya dengan kinerja aparatur dalam menerapkan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, kemampuan aparatur merupakan salah satu faktor penunjang kemampuan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat untuk meingkatkan kinerja aparaturnya. Setiap organisasi membutuhkan pengelola, dan pengelola tersebut tidak lain adalah aparatur yang terdapat di dalamnya. Pengertian kemampuan dari hasil dan

pembahasan ini dikatakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara, (2000:67) bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan potinse *(IQ)* dan kemampuan realita *reality (knowledge+skill),* artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Kemampuan (*ability)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS sangat diperlukan. Hal tersebut merupakan sebuah dasar yang menjadi tujuan aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat agar dapat mengoptimalkan SIRS dan memiliki kemampuan dalam menerapkan SIRS tersebut.

Kemampuan *(ability)* sebagai suatu penentuan hasil kerja yang dihasilkan langsung dirasakan dari suatu pekerjaan, kemampuan yang dimiliki aparatur dalam menerapkan dan memanfaatkan SIRS merupakan gambaran kualitas kinerja dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan. Kemampuan terdiri dari, pertama kemampuan potensi *(IQ)* sebagai penentu hasil kerja dalam menerapkan SIRS adalah bagaimana kemampuan potensi *(IQ)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS, kedua kemampuan sebagai penentu hasil kerja dalam menerapkan SIRS adalah bagaimana kemampuan *reality (knowledge+skill)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIMRS.

Kemampuan *(ability)* yang terdiri dari kemampuan potensi *(IQ)* dan kemampuan *reality (knowledge+sill),* dari kemampuan potensi *(IQ)* yaitu aspek kemampuan yang ada dalam diri aparatur dan diperoleh dari faktor keturunan

(hereditary) dalam menerapkan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, sedangkan dari kemampuan *reality (konledge+skill)* yaitu aspek kemampuan yang diperoleh melalui belajar, pengembangan kemampuan sangatlah diperlukan baik melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari sumber daya aparatur, semakin lama waktu yang digunakan seorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan melakukan pekerjaan akan semakin tinggi pula kinerjanya. SDM sebagai kemampuan aparatur yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat belum berkualitas dan handal dalam mengerjakan pekerjaannya di bidang teknologi informasi, ini artinya kemampuan aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan kurang memadai dalam mengoptimalkan SIRS, karena setiap aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan yang menangani SIRS memiliki latar pendidikan yang berbeda-beda, seperti ada aparatur yang hanya mempunyai latar belakang pendidikan SMP, SMA dan ada pula aparatur yang mempunyai latar belakang pendidikan D3, S1 bukan dari jurusan komputer melainkan dari jurusan kesehatan.

Dalam hal kemampuan *(ability)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS perlu ditingkatkan lagi, kedudukan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebagai intansi pemerintah daerah pada umumnya kurang meliliki SDM yang berkualitas dan handal di bidang teknologi informasi, SDM yang berkualitas dan handal ini biasanya ada di lingkungan bisnis/industri. SDM ini menjadi salah satu penghambat implementasi dari penerapan SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebagai sistem informasi kesehatan.

Upaya yang harus dilakukan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada bagian Data dan Informasi Kesehatan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur yang belum memadai dalam mengoperasikan SIRS sebagai evaluasi kinerja dari aparatur yang merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik, yaitu dalam menerapkan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Jadi ukuran pemahaman dari seorang aparatur yang menangani SIRS pada bagian Data dan Informasi Kesehatan perlu ditingkatkan lagi.

4.1.1 Kemampuan potensi *(IQ)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS)

Kemampuan potensi pada dasarnya merupakan aspek kemampuan yang ada dalam diri aparatur dan diperoleh dari faktor keturunan *(hereditary)*, kemampuan potensi kecakapan atau potensi menguasasi suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Kemampuan potensi ini merupakan modal yang baik dari setiap aparatur untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekarja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran.

Berdasarkan penjelasan mengenai kemampuan di atas, maka dapat diketahui bagaimana kemampuan potensi yang dimiliki oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS, dimana kemampuan merupakan suatu penentuan hasil kerja yang dihasilkan langsung dirasakan dari suatu pekerjaan, kemampuan yang dimiliki aparatur dalam menerapkan dan memanfaatkan SIRS merupakan gambaran kualitas kinerja dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan. Kemampuan yang dimiliki oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat berupa hasil kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan yang menangani SIRS berharap dapat mengoptimalkan SIMRS dan berharap dapat memberikan pelayanan melalui SIRS kepada masyarakat sehingga aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat memberikan kepuasan tersendiri kepada masyarakat mengenai informasi kesehatan.

Penerapan dan pemanfaatan SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat keberhasilannya tidak terlepas kemampuan dari aparatur yang menangani SIRS tersebut, sehingga membuahkan hasil kerja sebagai output yang maksimal. Peningkatan hasil kerja sebagai output melalui SIRS dapat memudahkan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, adapun bagi masyarakat dapat memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi mengenai kesehatan dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Kemampuan yang dimiliki oleh aparatur tidak terlepas dari dari sumber daya aparatur dalam menerapkan SIRS yang dilakukan oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat secara konseptual datap juga mengubah sikap

aparatur terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pemehaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang aparatur memiliki elemen-elemen kognitif, yaitu keyakinan dan pengetahuai seseorang terhadap suatu obyek. Pengembangan sumber daya aparatur merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan apatarut dalam rangka mencapai tujuan pembangunan kesehatan yang ada di Indonesia khususnya di Provinsi Jawa Barat. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan SDM.

SDM dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan perlu dikembangkan secara terus menerus agar memperoleh SDM yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai. Kemampuan SDM dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seirama dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebagai Sistem Informasi hanya bersifat G2G-Hubungan Inter-Agency atau hanya menghubungkan pemerintah ke pemerintah *(government to government)*, ini artinya SIRS sebagai suatu alat yang menghubungkan seluruh rumah sakit yang ada di Provinsi Jawa Barat, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun rumah sakit yang dikelola oleh sektor swasta ke Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

SIRS berfungsi sebagai pelaporan rumah sakit, keberhasilannya tergantung dari kinerja aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang menerapkan dan memanfaatkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS) tersebut.

Setiap aparatur yang bersangkutan melalui kinerjanya harus mampu mengoptimalkan SIRS dan memberikan pelayanan informasi kesehatan kepada masyarakat secara maksimal melalui SIRS yang merupakan suatu sistem pencatatan dan pelaporan rumah sakit yang berfungsi untuk mengolah data mengenai informasi kesehatan yang dibuat laporan bulanan dan laporan tahunannya ke Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Selain itu, SIRS dapat juga berfungsi sebagai sistem informasi kesehatan untuk masyarakat. Kemampuan *(ability)* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS, kemampuan *(ability)* tersebut terdiri dari beberapa indikator, salah satu indikator dari kemampuan *(ability)* adalah bagaimana kesiapan tenaga dan pikiran aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS sebagai informasi kesehatan. Aparatur Dinas kesehatan Provinsi Jawa Barat yang menangani SIRS merupakan salah satu komponen sistem, di mana dalam sistem informasi terdapat sejumlah komponen-komponen seperti perangkat keras *(hardware),* perangkat lunak *(software)* atau program, prosedur, orang, bais data *(data base),* jaringan komputer dan komunikasi data.

Pada prakteknya, tidak semua sistem informasi mencakup keseluruhan komponen-komponen tersebut. Sebagai contoh, sistem informasi pribadi yang hanya melibatkan sebuah pemakai dan sebuah komputer tidak melibatkan fasilitas jaringan dan komunikasi. Namun, sistem informasi grup kerja *(workgroup information system)* yang melibatkan sejumlah komputer, memerlukan sarana jaringan dan komunikasi.

Kemampuan potensi *(IQ)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang diartikan kesiapan secara tenaga dan pikiran dalam menerapkan SIRS sudah dapat dikatakan baik, hal ini dikarenakan sudah adanya suatu pelatihan khusus yang diberikan kepada aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang menangani SIRS secara teori dan praktek dengan cara bagaimana mengenal dan mengoperasikan SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, karena yang namanya orang sebagai salah satu komponen dalam sebuah sistem informasi harus paham dalam mengenal dan mengoperasikan sistem informasi tersebut, karena pemahaman merupakan hasil dari pengalaman, informasi dipadukan dengan pengalaman masa lalu dan keahlian akan memberikan suatu pengetahuan yang tentu saja memiliki nilai yang tinggi.

Kesiapan tenaga dan pikiran aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS sudah dapat dikatakan baik, hal ini berarti setiap aparatur yang menangani SIRS dapat dikatakan baik dalam kesiapan tenaga dan pikiran. Sebagai contoh, apabila terjadi kendala pada aplikasi SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, dengan ini berarti setiap rumah sakit yang ada di Provinsi Jawa Barat melakukan pelaporan informasi kesehatan dilakukan dengan cara mengirim data informasi kesehatan tersebut kepada beberapa staf yang telah dipercaya melalui *e-mail* pribadi staf tersebut, antisipasi tersebut dilakukan karena setiap pelaporan informasi kesehatan dari rumah sakit harus dilakukan secara tepat, cepat dan akurat.

Menurut aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, menjelaskan bahwa kemampuan potensi aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat melalui

ketersediaan sumber daya aparatur merupakan hal yang mutlak diperlukan untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Sumber daya aparatur yang baik merupakan hal yang diperlukan pada setiap kinerja aparatur yang berkompetensi melalui perwujudan dan interaksi yang sinergis, sistematis dan terencana atar dasar pelayanan.

Pengembangan sumber daya aparatur di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat diarahkan kepada pembentukan kemampuan dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS. Pengoperasian SIRS sangat membutuhkan aparatur yang ahli dalam bidang teknis untuk mengoperasionalkan dan mengaplikasikan data-data mengenai kesehatan yang tersimpan dalam aplikasi SIRS.

Berdasrkan uraian di atas ketersediaan sumber daya aparatur merupakan hal yang mutlak untuk menjamin keberhasilan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, pengembangan sumber daya aparatur di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat diarahkan kepada pembentukan kemampuan aparatur Dinas Keseahtan Provinsi Jawa Barat.

Kemampuan potensi aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS Interkoneksi dilihat dari segi kecerdasan dan latar belakang pendidikan, menurut peneliti sudah cukup mendukung dalam pengembangan *E-Government*, khususnya dalam menangani SIRS.

kemampuan potensi yang dimiliki oleh aparatur tidak terlepas dari SDM dalam menerapkan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, bila kemampuan potensi diartikan sebagai kesiapan secara tenaga dan pikiran yang

dimiliki oleh aparatur dalam menerapkan SIRS sudah dapat dikatakan baik, hal ini dikarenakan sudah adanya suatu pelatihan khusus yang diberikan kepada aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan yang menangani SIRS secara teori dan praktek dengan cara bagaimana mengenal dan mengoperasikan SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, karena yang namanya orang sebagai salah satu komponen dalam sebuah sistem informasi harus paham dalam mengenal dan mengoperasikan sistem informasi tersebut, karena pemahaman merupakan hasil dari pengalaman, informasi dipadukan dengan pengalaman masa lalu dan keahlian akan memberikan suatu pengetahuan yang tentu saja memiliki nilai yang tinggi. Berdasarkan data lapangan pimpinan terhadap pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan belum pernah mengukur kemampuan potensi (*IQ)* dari aparatur yang menangani SIRS, baik itu berupa tes *IQ*, ataupun tes yang lainnya yang ada kaitannya dengan tingkat kecerdasan dari seorang aparatur yang menangani SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan. Namun setiap aparatur yang menangani SIRS merupakan orang-orang pilihan yang cukup mengerti tentang teknologi informasi dari sekian banyak dari jumlah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

4.1.2 Kemampuan realita aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS)

Pada era globalisasi sekarang ini dan masa-masa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:770) kinerja diartikan sebagai: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Snell SA (1992:329) menyatakan bahwa “kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal”. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: “kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan”. (Sinungan, 2000:3). Pendapat tersebut mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pengawai.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana dan instansi apapun adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian ada dua faktor utama sebagai variabel paling penting dalam menerangkan kinerja seseorang yakni motivasi dan kemampuan.

Penjelasan kemampuan di atas, dapat diukur dari segi kemampuan potensi dan kemampuan realita yang dimiliki oleh aparatur Dinas Keseahtan Provinsi Jawa Barat. Kemampuan realita merupakan kemampuan yang diperoleh

melalui belajar. Pengembangan kemampuan sangatlah diperlukan baik melalui pendidikan ataupun melalui pelatihan-pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merpakan bagian dari sumber daya aparatur, semakin lama waktu yang digunakan seorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan melakukan pekerjaan akan semakin tinggi kinerjanya. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebagai lembaga pemerintah yang berorientasikan terhadap pelayanan perlu mengadakan pelatihan dan menempatkan aparatur pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Kemampuan realita merupakan kemampuan yang nyata, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS. Kemampuan secara realita merupakan faktor internal yang bersifat terampil secara teknis yang dimiliki oleh setiap aparatur, kemampuan realita ini biasanya bila menimbulkan kinerja yang baik dikarenakan orang tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan bila menimbulkan kinerja yang jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk kemampuannya.

Kemampuan realita yang dimiliki oleh setiap aparatur menentukan keberhasilan dengan adanya SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus mempunyai kemampuan tinggi dalam mengoperasikan SIRS tersebut.

Pembahasan ini tidak terlepas dari SDM yang merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan

karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Dalam kenyataanya, kemampuan secara realita apabila dilihat dan individu, belum dapat dikatakan optimal dalam mengetahui dan mengoperasikan SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, hal ini dikarenakan aparatur yang terlibat untuk menangani SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, seperti ada aparatur yang hanya mempunyai latar belakang pendidikan SMP, SMA dan ada pula aparatur yang mempunyai latar belakang pendidikan D3, S1 bukan dari jurusan komputer melainkan dari jurusan kesehatan.

Dengan melihat kenyataan tersebut berbagai usaha perlu ditingkatkan demi kemampuan realita yang dimiliki oleh setiap aparatur yang menangani SIRS dapat dikatakan optimal dan dapat bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.

Tidak semua aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan mampu dan terampil mengoperasikan SIRS sebagai sistem informasi kesehatan, hal ini dikarenakan sebagian dari mereka jarang ditugaskan untuk mengoperasikan SIRS tersebut, dan kebanyaka di antara mereka selalu ditugaskan hanya untuk mengoperasikan komputer yang berhubungan dengan program *Microsoft Office.*

Namun dalam hali ini aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat mengharapkan suatu evaluasi kinerja dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM aparatur Dinas

Kesehatan Provinsi Jawa Barat khususnya pada bagian Data dan Informasi Kesehatan sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS.

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, motivasi kerja sangat mempengaruhi kemampuan dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam menerapkan SIRS sebagai informasi kesehatan kepada masyarakat Provinsi Jawa Barat, biarpun aparatur tersebut meliliki kemampuan yang tinggi dalam pekerjaannya, akan tetapi dia tidak memiliki motivasi kerja yang baik, maka akam menghasilkan kinerja yang tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Kemampuan *(ability)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS sudah dapat dikatakan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari kenyataan kemampuan potensi dan realita dari aparatur dalam mengoperasikan SIRS sebagai sistem pelaporan rumah sakit sudah dapat dikatakan cukup terampil, walaupun kemampuan *(ability)* dari mereka tidak sama

rata dikarenakan oleh latar belakang pendidikan dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat berbeda-beda dan sebagian dari pendidikan mereka kurang memadai dalam menangani SIRS.

4.1.2.1 Pengetahuan *(knowledge)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS)

Berikut ini merupakan berbagai pengertian pengetahuan *(knowledge).* Menurut Nadler (1986, p.62) bahwa, pengatahuan merupakan proses belajar manusia mengenai kebenaran atau jalan yang benar secara mudahnya mengetahui apa yang harus diketahui untuk dilakukan. Maka pengetahuan *(knowledge)* diartikan sebagai dasar kebenaran atau fakta yang harus diketahui dan diterapkan dalam pekerjaan.

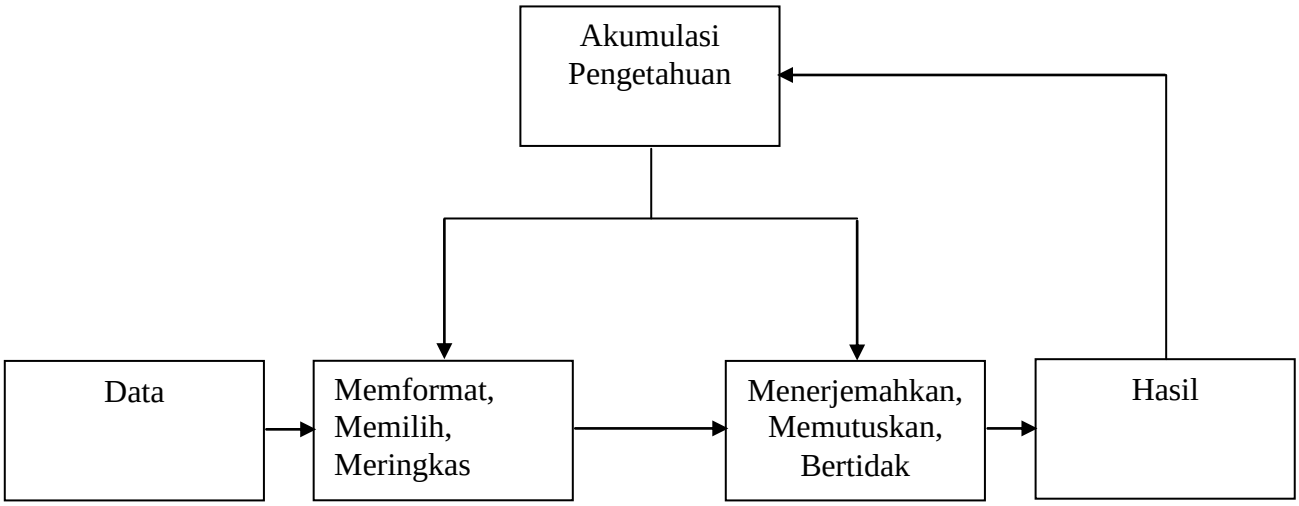
Kemampuan pengetahuan *(knowledge)* merupakan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan, kemampuan pengetahuan merupakan bagian daru sumber daya aparatur, semakin tinggi kemampuan melakukan pekerjaan akan semakin tinggi kinerjanya.

Pengetahuan *(knowledge)* di sini diartikan sebagai ukuran pemahaman dari seorang aparatur dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dibarengi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Pengetahuan *(knowledge)* adalah kombinasi dari naluri, gagasan, aturan dan prosedur yang mengarahkan tindakan atau keputusan (Alter, 1992). Segagai gambaran, informasi yang dipadukan dengan pengalaman masa lalu dan keahlian

akan memberikan suatu pengatahuan yang tentu saja meliliki nilai tinggi. Sebuah gambaran tentang hubungan antara data, informasi dan pengetahuan ditunjukan pada gambar berikut.

Gambar 4.1
Hubungan data, informasi dan pengetahuan



(Sumber: Kadir, 2002:35)

Gambar di atas memperlihatkan bahwa data diformat, dipilih dan diringkas oleh sistem menjadi suatu informasi. Proses tersebut dilakukan berdasarkan suatu pengetahuan tentang cara melakukannya. Selanjutnya, informasi yang dihasilkan dimasukan ke tahap berikutnya dan diproses menjadi suatu hasil. Hasil ini diakumulasikan sebagai pengetahuan yang kemudian digunakan untuk melakukan pemrosesan data atau pemrosesan informasi.

Perkembangan teknologi yang begitu pesat sangat berpengaruh terhadap intansi pemerintah dan lembaga pemerintah negara, apabila ada intansi pemerintah dan lembaga pemerintah negara yang tidak menerapkan teknologi informasi menjadi kalah bersaing. Penggunaan komputer pada intansi pemerintah

dan lembaga pemerintah negara merupakan suatu contoh upaya untuk meningkatkan pelayanan publik kepada maysarakat dalam bentuk sistem informasi secara tepat, cepat dan akurat.

Peranan sistem informasi dalam suatu organisasi tidak diragukan lagi. Dukungannya dapat membuat organisasi tersebut memiliki keunggulan kompetitif. Penerapan sistem informasi dalam pemerintahan dapat menghubungkan *stake holders* dengan segenap kepentingannya secara lebih mudah dan transparan.

SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu wujud dari usaha pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan *E-Government* sebagai suatu sistem informasi yang dapat memberikan suatu informasi kepada masyarakat secara tepat, cepat dan akurat.

SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus berjalan dengan baik, hal ini ditentukan oleh kinerja aparatur Dinas Kesehatan dalam menerapkan SIRS di Provinsi Jawa Barat. Keberhasilan aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS tergantung kemampuan *(ability)* yang dimiliki oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat itu sendiri, untuk itu latar belakang pendidikan dari setiap aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang menangani Sistem Informasi Rumah Sakit sangat berpengaruh, hal ini dikarenakan pendidikan dan jabatan dari setiap aparatur mempengaruhi kamampuan *(ability)* untuk mengoperasikan SIRS itu sendiri.

Aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada bagian Data dan Informasi Kesehatan memiliki latar pendidikan yang berbeda-beda, ada sebagian

di antara mereka yang hanya mempunyai latar belakang pendidikan SMP, SMA dan ada pula aparatur yang mempunyai latar belakang pendidikan D3, S1 bukan dari jurusan komputer melainkan dari jurusan kesehatan. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat membutuhkan aparatur yang berkualitas dan handal serta dibarengi pendidikan yang memadai di bidang teknologi informasi, agar dapat mengoptimalkan SIRS, terutama aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada bagian Data dan Informasi Kesehatan yang menangani SIRS, adapun aparatur yang ditugaskan untuk menangani SIRS itu sendiri berjumlah 5 yang berkedudukan sebagai staf pada bagian Data dan Informasi Kesehatan dan sekaligus dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah tabel daftar pegawai yang ditugaskan untuk menangani SIRS pada bagian Data dan Informasi Kesehatan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 4.1
Daftar Pegawai yang ditugaskan untuk Menangani SIRS pada bagian Data dan Informasi Kesehatan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Edi Sutardi, SKM, M.Kes	S2 (SIK)	Kepala Seksi
2	Adjat Munadjat	D3 (AKPER)	Staf
3	Sutiwa Wahyudin, SKM	S1 (KESMAS)	Staf
4	Herti Suherti Rachma Dewi, SKM	S1 (KESMAS)	Staf
5	Oman Rustandi	D3 (AKPER)	Staf
6	Usman Hermawan	D3 (AKPER)	Staf

(Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan 2011)

Menurut aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat bahwa faktor penting atau hal yang paling utama yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu SDM yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari kinerja pegawai dalam suatu organisasi, sehingga melalui SDM yang handal dan berkualitas seorang pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan baik. SDM yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah sebagai pelaksana suatu kegiatan seperti pengoperasian SIRS yang akan menjadi tolak ukur suatu kinerja , apakah sudah mampu atau belum dalam pengoperasian SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Dengan melihat realita seperti itu, hal ini menjadi kendala bagi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat itu sendiri, khususnya pada bagian Data dan Informasi Kesehatan, karena tidak semua dari aparatur yang ditugaskan untuk menangani SIRS itu sendiri berjumlah 5 yang berkedudukan sebagai staf pada bagian Data dan Informasi Kesehatan dapat dikatakan mampu secara maksimal dalam mengoperasikan SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat itu sendiri, kendala tersebut dapat diatasi dengan cara mengevaluasi kinerja dari aparatur yang merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik, yaitu dalam menerapkan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Jadi ukuran pemahaman dari seorang aparatur yang menangani SIRS pada bagian Data dan Informasi Kesehatan perlu ditingkatkan lagi.

Dalam hal kemampuan *(ability)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS perlu ditingkatkan lagi, untuk meningkatkan pengetahuan aparatur perlu diberikan kesempatan kepada aparatur yang menangani SIRS untuk mengikuti studi lanjut, karena dalam menangani SIRS

diperlukan SDM yang berkualitas dan handal, dan dari aspek keterampilan para aparatur yang menangani SIRS dapat diikut sertakan dalam kegiatan-kegiatan pelatihan/kursus yang berkaitan dengan bidang tugas. Karena pendidikan yang dimiliki oleh setiap aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan yang menangani SIRS harus dibarengi dengan pendidikan yang memadai sehingga dalam hal melaksanakan tugasnya dapat membuahkan kinerja dengan baik untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

4.1.2.2 Keterampilan *(Skill)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS)

Menurut Gordon (1994, p.55), bahwa keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor.

Kemampuan keterampilan *(skill)* merupakan kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan, kemampuan keterampilan merupakan bagian dari sumber daya aparatur, semakin tinggi kemampuan melakukan pekerjaan akan semakin tinggi kinerjanya.

Seperti yang telah dibahas pada uraian sebelumnya, bahwa yang namanya sistem informasi terdapat komponen-komponen, yang terdiri dari perangkat keras *(hardware),* perangkat lunak *(software),* atau program, prosedur, orang, basis data *(data base),* jaringan komputer dan komunikasi data.

Dengan melihat sejumlah komponen-komponen sistem informasi tersebut, dimana dapat diketahui bahwa orang merupakan sebagai salah satu

komponen yang berperan penting dalam sebuah proses jalannya suatu sistem informasi, orang di sini dalam arti semua pihak yang bertanggung jawab dalam pengembangan sistem informasi, pemrosesan dan penggunaan keluaran sistem informasi.

Orang sebagai salah satu komponen yang berperan penting dalam sebuah proses jalannya suatu sistem informasi, dengan hal ini orang harus memiliki kemampuan *(ability)* dalam mengoperasikan sistem informasi, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi.

Skill yang merupakan keterampilan seharusnya dimiliki oleh setiap orang dalam mengoperasikan dan mengoptimalkan sistem informasi, bila orang tersebut mempunyai keterampilan *(skill)* yang baik maka akan menghasilkan keluaran *(output)* yang baik juga, maka dia akan dapat dikatakan mempunyai kemampuan *(ability)* yang baik dalam mengoperasikan suatu sistem informasi.

SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat merupakan sebuah sistem informasi kesehatan, di mana keberhasilan dalam menerapkannya ditentukan oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang menangani SIRS tersebut.

Setelah dilakukan wawancara *(interview)* pada bagian Data dan Informasi Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, kemampuan dalam arti keterampilan *(skill)* yang dimiliki oleh setiap aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam mengoperasikan SIRS dalam realitanya perlu ditingkatkan, seperti yang telah dibahas pada uraian sebelumnya, bahwa keterampilan *(skill)* dari setiap aparatur

dalam mengoperasikan SIRS yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat kurang maksimal, hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang telah dicapai oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada bagian Data dan Informasi Kesehatan sebagian dari mereka hanya mempunyai latar belakang pendidikan SMP, SMA dan ada pula aparatur yang mempunyai latar belakang pendidikan D3, S1 bukan dari jurusan komputer melainkan dari jurusan kesehatan.

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat membutuhkan aparatur yang berkualitas dan handal serta dibarengi pendidikan yang memadai di bidang teknologi informasi, agar dapat mengoptimalkan SIRS, terutama aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada bagian Data dan Informasi Kesehatan yang menangani SIRS, adapun aparatur yang ditugaskan untuk menangani SIRS itu sendiri berjumlah 5 yang berkedudukan sebagai staf pada bagian Data dan Informasi Kesehatan dan sekaligus dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini. Berjumlah 2 dari 5 aparatur yang berkedudukan sebagai staf pada bagian Data dan Informasi Kesehatan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Departemen Kesehatan yang berkaitan dengan proses sistem informasi manajemen, sistem pencatatan dan pelaporan rumah sakit yang direkapitulasi di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Berikut ini adalah tabel daftar pegawai yang ditugaskan untuk menangani SIRS pada bagian Data dan Informasi Kesehatan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Departemen Kesehatan.

Tabel 4.2
Daftar Pegawai yang ditugaskan untuk Menangani SIRS pada bagian Data dan Informasi Kesehatan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Departemen Kesehatan.

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Adjat Munadjat	D3 (AKPER)	Staf
2	Herti Suherti Rachma Dewi, SKM	S1 (KESMAS)	Staf

(Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan 2011)

Dengan melihat realita seperti itu, keterampilan *(skill)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang menangani Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS) perlu ditingkatkan, agar suatu saat nanti bisa menjadi optimal dalam hal mengoperasikan SIRS sebagai salah satu informasi kesehatan yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

4.2 Motivasi *(Motivation)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS)

Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menghadapi situasi kerja *(situation)* di lingkungan organisasinya. Setiap aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus memiliki mental yang baik dalam menghadapi kondisi kerjanya.

Motivasi *(motivation)* merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang terarah dan tertuju dalam menerapkan SIRS. Sikap mental dari diri aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dan maksimal.

Motivasi aparatur untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus dan berorientasi tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri aparatur secara terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pengertian motivasi ini dikatakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara, (2000:14) bahwa motivasi diartikan suatu sikap *(attitude)* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja *(situation)* di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori Hirarkhi Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkhi dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

1. Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai

Pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam penelitian ini terbukti secara parsial mampu memberikan konstribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam menerapkan SIRS. Hal ini berarti faktor pemenuhan kebutuhan fisiologis yang meliputi pendapatan gaji bulanan, TKPKN, dan lembur. Dengan adanya tiga jenis penghasilan mempunyai konstribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja aparatur pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam menerapkan SIRS. Artinya terdapat kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja. Dari tahun ke tahun penghasilan aparatur selalu meningkat sebagai salah satu bentuk *reward* akibat bertambahnya beban kerja dan tanggungjawab sehingga secara keseluruhan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam menerapkan SIRS.

2. Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja dalam penelitian ini terbukti secara parsial mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja dari aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam menerapkan SIRS. Hal ini

berarti faktor pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja yang meliputi ketenangan dalam bekerja, kebebasan berpendapat, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan, jaminan hari tua/pensiun, kelengkapan fasilitas kerja, lokasi pekerjaan, dan kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi aparatur untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu dalam menerapkan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan

Setiap organisasi dan pegawai tentu saja memiliki kebutuhan dan kepentingan bersama dalam mengusahakan situasi dan kondisi tempat kerja yang nyaman *(work place safety)*, sebab bila pegawai terjadi cedera, sakit, dan kecelakaan dapat menurunkan kinerja pegawai yang mengakibatkan pemborosan uang organisasi. Karena itu setiap kantor harus (a) menyediakan fasilitas poliklinik yang setiap hari atau waktu-waktu tertentu bisa dimanfaatkan, (b) menyediakan fasilitas tunjangan pendidikan kepada keluarga pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, berupa bantuan dari dana sosial.

3. Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pemenuhan kebutuhan sosial dalam penelitian ini terbukti secara parsial mampu memberikan konstribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam menerapkan SIRS. Hal ini berarti, kebutuhan sosial yang meliputi hubungan dengan sesama pegawai, hubungan dengan atasan, hubungan dengan instansi lain, hubungan dengan pegawai lain

pada bagian lain yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Secara fitrah, manusia memerlukan interaksi sosial sesamanya. Oleh karena itu manusia yang normal pasti membutuhkan hubungan dengan manusia lainnya, kebutuhan untuk berkumpul, berdiskusi, bersenda gurau ataupun penyaluran bakat dan minat adalah hal yang menjadi perhatian dalam suatu organisasi.

Kecakapan sosial menyangkut soal bagaimana kita menangani suatu hubungan. Dua unsur terpenting untuk menilai kecakapan sosial seseorang adalah: *pertama,* empati. Ini menyangkut kemampuan untuk memahami orang lain, perspektif orang lain, dan berminat terhadap kepentingan orang lain, juga kemampuan mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan pengguna, mengatasi keragaman dalam membina pergaulan, mengembangkan orang lain, dan kemampuan membaca arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan, dan *Kedua,* keterampilan sosial, termasuk dalam hal ini adalah taktik-taktik untuk meyakinkan orang (persuasi), berkomunikasi secara jelas dan meyakinkan, bernegoisasi dan mengatasi saling pendapat, dan menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan kepentingan bersama.

4. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai

Kebutuhan penghargaan yang meliputi penghargaan atau sanjungan atau pujian dari atasan, penghargaan berupa promosi jabatan, penghargaan berupa insentif barang dan penghargaan berupa piagam penghargaan/lencana/piala dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal seperti ini sering dilakukan oleh pimpinan yaitu kepala seksi pada Bagian Data dan Informasi

Kesehatan Di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS, dimana motivasi yang dilakukan oleh seorang atasan seperti ini akan mampu menggerakan diri dari setiap aparatur untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

5. Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dalam penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data Dan Informasi Kesehatan dalam menerapkan SIRS. Kebutuhan aktualisasi diri pegawai yang meliputi keinginan berkarya sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk peningkatan karier dan keberhasilan instansinya, keinginan menyampaikan kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) yang dimiliki kepada orang lain, dan keinginan untuk menemukan dan mengembangkan hal baru atas dasar potensi yang ada dalam dirinya, mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai. Masyarakat modern menunjukkan perhatian yang sangat tinggi terhadap aspek manusia. Nilai-nilai manusia *(human values)* semakin diselaraskan dengan aspek teknologi maupun ekonomi.

Dalam hubungan dengan motivasi kerja Maslow menyusun sebuah hirarkhi tentang kebutuhan manusia. Pegawai yang masih berada pada tingkatan pemenuhan kebutuhan fisik pola motivasinya tentu saja berbeda dengan pegawai yang sudah sampai pada tahap aktualisasi diri. Bagi mereka yang memiliki tingkat kebutuhan aktualisasi diri sangat besar, bekerja telah berubah menjadi sebuah kesenangan dan bekerja bukan lagi dirasakan sebagai sebuah beban. Namun dengan demikian berarti tugas besar dalam kepemimpinan ialah sejauhmana para pemimpin dalam suatu organisasi mampu memindahkan posisi mereka yang dipimpin itu, dari tahap hirarkhi yang rendah menuju hirarkhi yang tinggi.

Berkaitan dengan hal tersebut, Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan perluu untuk memberikan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dengan cara: (a) memberikan kesempatan seluas-luasnya pada mereka yang memang ingin berkembang. Peluang pimpinan untuk mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai dengan berlandaskan kepada pemberdayaan pegawai serta pemberian kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk bertindak atas inisiatif sendiri., dan (b) mengupayakan menghindari dan mencegah adanya lingkungan yang suka menghambat dengan pembuatan perencanaan yang baik dengan melibatkan seluruh pegawai untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan.

Menutup uraian pada bagian ini, penilaian kinerja terhadap aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan yang menangani SIRS dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Melalui penilaian kinerja pegawai dapat disusun

rencana, strategi dan penentuan langkah-langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karier yang diinginkan. Bagi pihak manajemen kinerja pegawai sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi dan pengembangan karier, mutasi, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelatihan dan mempertahankan status organisasi yang telah diperoleh.

Berdasarkan manfaat di atas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan secara tidak tepat akan sangat merugikan pegawai dan organisasi. Karyawan dapat menurun motivasi kerjanya karena hasil penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Dampak motivasi karyawan yang menurun adalah ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja yang tidak tepat, misalnya kondisi kerja yang tidak mendukung, akan menurunkan kualitas organisasi tersebut. Kualitas yang menurun pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kinerja organisasi, dan tujuan organisasi jadi tidak maksimal.

Sikap mental karyawan haruslah memiliki mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Aparatur pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat harus memiliki motivasi yang baik. Motivasi merupakan cara yang digunakan untuk merangsang pegawai untuk mengeluarkan dan mengembangkan kemampuannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pentingnya motivasi bagi aparatur, karena terdapat beberapa hal yang

menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku aparatur supaya meu bekerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Bentuk motivasi kepada pegawai tidak bisa disamaratakan, karena tergantung kondisi sosial dan pendidikannya.

Dalam menerapkan motivasi terhadap aparatur pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, ada dua cara yaitu, pertama motivasi langsung motivasi yang diberikan baik materil (uang) maupun nonemateril (penghargaan) secara langsung pada setiap aparatur untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasaan. Pemberian motivasi ini biasanya dalam bentuk ucapan pujian, penghargaan, dan bonus berupa uang, kedua motivasi tidak langsung merupakan pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas aparatur dalam menerapkan SIRS. Sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mewujudkan kinerja yang optimal.

Organisasi yang berbasis pengetahuan dicirikan oleh penggunaan informasi yang itensif serta pengetahuan sebagai sumber untuk menarik pasien dan aparatur serta teknologi informasi sebagai instrument mengelola organisasi, struktur organisasi sangat penting untuk mengetahui tata hubungan kerja antara apartur eksekutif dengan pelaksana. Untuk meningkatkan motivasi kerja dari setiap aparatur dalam menerapkan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, diperlukan adanya sikap mental yang baik dalam menghadapi situasi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Hal tersebut juga diperlukan oleh seorang pemimpin yang benar-benar dapat membantu bawahan untuk mendapatkan kinerja aparatur yang efektif dan

efisien, menurut hasil wawancara *(interview)* dengan Staf Bagian Data dan Informasi Kesehatan, sikap perilaku pimpinan Kepala Bagian Data dan Informasi Kesehatan, yang memiliki cirri-ciri: 1) ramah tamah; 2) mendukung dan membela bawahan; 3) mau berkonsultasi; 4) mau mendengarkan pendapat bawahan; 5) mau menerima usul bawahan; 6) memikirkan kesejahteraan bawahan; 7) memperlakukan bawahan setingkat dirinya dan tidak hanya mementingkan kebijakan-kebijakan dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil uraian di atas, bahwa perilaku pemimpin pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dapat memberikan arahan yang positif bagi aparatur sebagai bawahan untuk menerapkan SIMRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sudah termasuk memiliki kemampuan secara optimal dalam mengoperasikan SIRS, hal ini tidak tersebap dari pengaruh seorang pemimpin. Kinerja aparatur yang kuat untuk melaksanakan, memanfaatkan, mengembangkan dan mengambil langkah-langkah pelayanan yang tepat, cepat dan akurat dalam pembangunan teknologi informasi perlu diwujudkan.

4.2.1 Sikap *(Attitude)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS)

Sikap yang dimiliki oleh setiap aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS merupakan faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan, sikap yang dimiliki oleh setiap

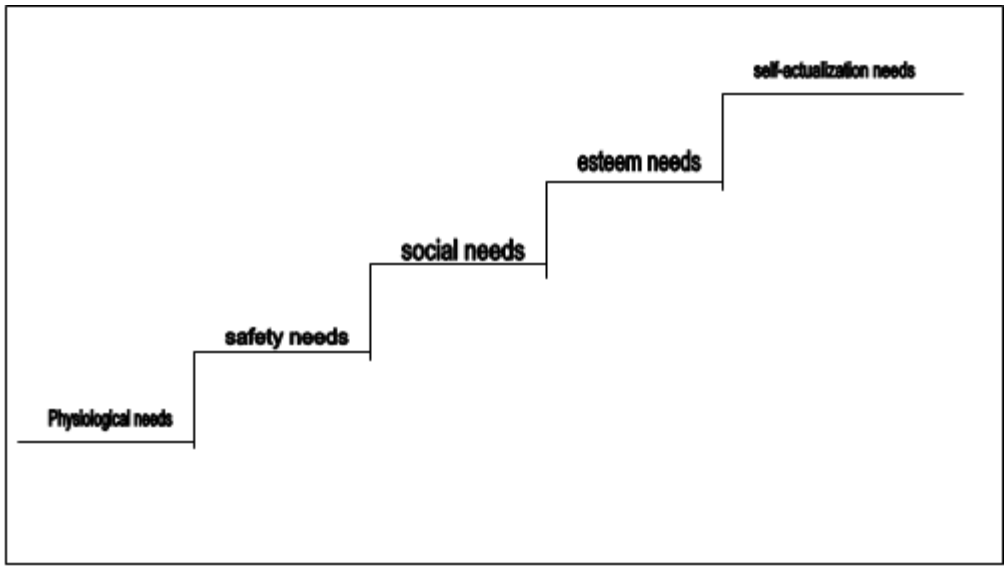
aparatur tersebut harus pro dan positif untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh bersama agar membuahkan hasil kerja dengan baik, Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Beberapa teori tentang motivasi yang menerangkan faktor-faktor motivasi dalam pengaruhnya terhadap produktivitas atau kinerja diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Teori Motivasi Kebutuhan *(Hierarchy of needs)* dari Abraham H Maslow

Teori ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hirarkhi dalam pemenuhannya *(hierarchy of needs)*. Kelima jenis kebutuhan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.2
kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia



(Sumber: Hariandja, 2002:327)

Kelima jenis kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan adalah sebagai berikut.

a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, pakaian, dan kebutuhan rawagi lainnya;
b. Kebutuhan rasa aman *(safety needs)* yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau faktor lainnya;

c. Kebutuhan sosial *(social needs)* yaitu kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain;
d. Kebutuhan pengakuan *(esteem needs)* yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan penciptaan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol seperti merek sepatu, merek jam dan lainnya merasa bahwa statusnya meningkat dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang; dan
e. Kebutuhan aktualisasi diri *(self-actualization needs)* yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow, seperti ikut seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Pada prinsipnya teori tingkat kebutuhan menurut Maslow, mengasumsikan bahwa seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan pokok atau tingkat rendah terlebih dahulu (*fisiologis*) sebelum berusaha memenuhi tingkat

yang lebih tinggi, begitu seterusnya sampai mencapai tingkat kebutuhannya yang tertinggi yaitu aktualisasi diri *(self actualization)*

1. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori yang dipelopori oleh Frederick Herzberg ini merupakan teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang. Kondisi pertama adalah faktor motivator *(motivator factors)* atau faktor pemuas. Menurut Herzberg faktor motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan *(intrinsik)* yang mencakup (1) kepuasan kerja itu sendiri *(the work it self)*, (2) prestasi yang diraih *(achievement)*, (3) peluang untuk maju *(advancement)*, (4) pengakuan orang lain *(recognition)*, (5) kemungkinan pengembangan karir *(possibility of growth)*, dan (6) tanggung jawab *(responsible)*.

Faktor kedua adalah faktor pemelihara *(maintenance factor)* atau *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan. Faktor ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan para pegawai, karena faktor maintenance ini sebagai faktor yang besar tingkat ketidakpuasannya yang bila tidak dipenuhi sebagaimana mestinya. Faktor ini dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi antara lain, (1) konpensasi, (2) kondisi kerja, (3) rasa aman dan selamat, (4) supervisi, (5) hubungan antar manusia, (6) status, dan (7) kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, kiranya tampak dengan jelas bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memasukkan unsur-unsur yang memotivasi ke dalam suatu pekerjaan seperti membuat pekerjaan menantang, memberi tanggung jawab yang besar pada pekerja.

2. Teori ERG dari Clayton Alderfer

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikenal dengan teori ERG, yaitu *existence, relatedness,* dan *growth.* Secara konseptual teori ERG mempunyai persamaan dengan teori yang dikembangkan oleh Maslow. *Existence* (eksistensi) identik dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, berkaitan dengan kebutuhan fisik (fisiologis) dan keamanan. Sedangkan *relatedness* (hubungan) berhubungan dengan kebutuhan untuk berintekrasi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan. *Growth* (pertumbuhan) berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Teori ERG bahwa jenjang-jenjang bukan merupakan tingkat, tetapi hanya sekedar pembeda, sehingga setiap orang dapat saja bergelut dalam kebutuhan yang lebih besar dari satu kebutuhan pada saat yang sama tanpa menunggu salah satunya terpenuhi terlebih dahulu seperti Maslow.

3. Teori Kebutuhan David McClelland

Menurut McClelland (Hariandja, 2002: 329), yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

a. Kebutuhan berprestasi *(needs for achievement),* yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
b. Kebutuhan untuk berkuasa *(needs for power),* yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.
c. Kebutuhan afiliasi *(needs for afiliation),* yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berintekrasi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dimiliki setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya. Seseorang dapat memiliki kebutuhan prestasi yang dominan dibandingkan dengan yang lain, sementara pada orang lain yang dominan mungkin kebutuhan berkuasa. Kebutuhan mana yang dominan pada seseorang dapat dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang dalam masyarakatnya. Misalnya, suatu masyarakat yang sangat menjunjung tinggi nilai

prestasi dapat mempengaruhi anggota masyarakatnya untuk memiliki kebutuhan yang dominan dalam kebutuhan berprestasi. Misalnya, Indonesia yang sangat menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dapat mempengaruhi kebutuhan afiliasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan berprestasi.

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan tadi, maka dalam penulisan karya tulis ini cenderung menggunakan pendapat/teori Abraham H. Maslow dengan teori *hirarchy of needs* karena pendapat tersebut cukup berpengaruh di dalam mendorong kinerja seseorang pegawai.

Sikap *(attitude),* merupakan mental yang dimiliki seorang aparatur dalam mengerjakan pekerjaannya, SIRS merupakan sistem informasi yang dikembangkan dengan tujuan agar mampu memberikan data dan informasi yang lengkap, akurat, tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan untuk proses pengambilan keputusan di berbagai tingkat administrasi. Selain itu dapat juga digunakan untuk mengetahui keberhasilan atau mengetahui permasalahan yang terdapat di rumah sakit.

Sikap mental yang dimiliki oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, setiap aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang menangani SIRS harus bekerja secara mental yang siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Berdasarkan hasil wawancara *(interview)* Sikap mental aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan SIRS sudah dapat dikatakan

baik, hal ini dapat dilihat dari sikap dan mental dari setiap aparatur yang menangani SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sudah bisa dikatakan baik dari segi mental dan fisik dan dapat memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai tujuan utama untuk mengoptimalkan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

4.2.2 Situasi kerja *(Situation)* aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menerapkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS)

Situasi *(situation),* merupakan suatu keadaan atau kondisi kerja dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi sikap seseorang aparatur. Situasi kerja yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam menerapkan SIRS sangat berpengaruh terhadap kinerja dari aparatur itu sendiri, situasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan oleh setiap aparatur yang menangani SIRS kepada masyarakat sebagai bentuk kinerja dari aparatur pemerintah yang merupakan pelayanan publik yang berarti harus melayanai masyarakat dengan sebaik mungkin yang datang ke Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan yang ada kaitannya dengan penggunaan SIRS.

Aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam mewujudkan kinerja kepegawaian berusaha untuk menerapkan SIRS yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan yang dilakukan oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat ini merupakan salah satu dorongan dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, sehingga dapat dikatakan

bahwa kemajuan dari Teknologi Informasi dan Komunikasi dan pemanfaatannya dalam berbagai bidang kehidupan menandai perubahan peradaban manusia menuju masyarakat informasi.

Kinerja aparatur dalam menerapkan, memanfaatkan, mengembangkan dan mengambil langkah-langkah pelayanan yang tepat, cepat dan akurat dalam pembangunaan teknologi informasi perlu diwujudkan. Melalui SIRS yang bertujuan untuk mewujudkan penggunaan teknologi informasi pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam melayani masyarakat. Penerapan dan penggunaan SIRS menginginkan adanya kinerja aparatur dan langkah-langkah yang jelas dalam rangka mewujudkan pembangunan kesehatan di segala bidang. Penerapan dan penggunaan SIRS diharapkan dapat menggali kinerja yang lebih optimal baik oleh aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota maupun Provinsi. Instruksi ini merupakan kinerja aparatur Dinas Kesehatan dalam menerapkan SIRS yang dikelola oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada Bagian Data dan Informasi Kesehatan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja aparatur merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian suatu hasil kerja yang sangat dirasakan keberadaannya, apabila kinerja aparatur tidak dilaksanakan dengan tepat, maka hasil akhir tidak akan tercapai dengan memuaskan. Kinerja aparatur dapat dicapai hasil akhir yang sesuai dengan yang telah direncanakan dan telah ditentukan, maka fungsi kinerja harus mampu berjalan seefektif mungkin. Setiap kriteria kinerja memiliki sasaran berupa jalur khusus

untuk perbaikan serta memiliki bobot sesuai dengan tingkat kepentingannya terhadap tujuan organisasi. Kinerja aparatur menjadi tanggung jawab dari suatu kegiatan berdasarkan bobot dan skor untuk setiap kriteria yang dapat memberikan gambaran mengenai perkembangan hasil kerja intasnsi dan memberikan perbaikan yang menuju pada peningkatan hasil kerja di masa yang akan datang.

situasi kerja dapat diartikan sebagai suasana yang dapat menentukan sikap aparatur tersebut. Perilaku manusia banyak dipengaruhi definisi situasi, apabila manusia mendifinisikan sesuatu sebagai nyata, maka konsekuensinya menjadi nyata. Maka, siap seseorang kerap ditentukan oleh bagaimana cara aparatur memhami situasi yang dihadapinya.

Situasi *(situation),* merupakan suatu keadaan atau kondisi kerja dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi sikap seseorang aparatur. Berdasarkan hasil wawancara *(interview)* sikap mental yang dimiliki oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menghadapi situasi kerja sudah dapat dikatakan baik, di mana dalam kondisi kerja selalu ada koodrinasi dan kerja sama dengan staf lainnya.

Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Berdasarkan hasil wawancara *(interview)* sikap mental yang dimiliki oleh aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam menghadapi situasi kerja sudah dapat dikatakan baik, di mana dalam hubungan kerja selalu ada koodrinasi dan kerja sama dengan staf lainnya, dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada bagian Data

dan Informasi Kesehatan sudah mendapat fasilitas kerja yang baik, dimana dalam fasilitas kerja tersebut dapat terlihat beberapa peralatan komputer yang terhubung dengan jaringan internet sebagai sarana yang dapat memudahkan aparatur yang terkait untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, pemimpin di sini yaitu Kepala Seksi Bagian Data dan Informasi Kesehatan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-saktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sebagai kebijakan seorang pemimpin, selain dari itu pimpinan menggunakan pola pikir yang modern dengan tujuan mengoptimalkan keberhasilan aparatur atau kelompok kerja dalam menerapkan SIRS dengan memberikan pantauan dalam hal waktu dan usaha, membagi tangung jawab dengan komunikasi dua arah dan menemukan kebijaksanaan aparatur dengan memanfaatkan pengatahuan, keahlian dan pengalamannya.

Di mana dalam memahami situasi dan kondisi untuk berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi) ada dua hal yang harus diperhatikan yatu partisipasi dan komunikasi, partisipasi dan komunikasi yang diberikan oleh seorang pemimpin dalam menerapkan SIRS di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat berjalan dengan baik, di mana dalam hal ini aparatur diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai, selain dari itu seorang pemimpin juga dapat mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas.