



## Efektivitas Kinerja Dinas Kesehatan Dalam Menanggulangi Kematian Ibu Hamil dan Bayi Di Kota Medan

Jonson Rajagukguk<sup>1</sup>, Dimpos Manalu<sup>2</sup>, Grace Y Damanik<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP Nommensen  
e-mail: jonson.rguk@gmail.com<sup>1</sup>,  
dimpos.manalu@uhn.ac.id<sup>2</sup>,  
gracedamanik@gmail.com<sup>3</sup>,

Penulis Korespondensi. Jonson Rajagukguk  
e-mail : jonson.rguk@gmail.com

### ARTIKEL INFO

#### Artikel History:

Menerima 27 November 2023

Revisi 30 November 2023

Diterima 5 Desember 2023

Tersedia Online : 14 Desember 2023

#### Kata kunci :

Efektivitas kinerja, Dinas Kesehatan, Ibu Hamil, Bayi

### ABSTRAK

**Objektif.** Kasus kematian ibu dan bayi di Kota Medan setiap tahunnya mengalami lonjakan yang cukup tinggi, sehingga permasalahan ini masih menjadi pekerjaan rumah bagi Dinas Kesehatan di Kota Medan. Melihat data dari laporan kinerja Dinas Kesehatan pada tahun 2020 angka kematian ibu di Kota Medan mencapai 12 kasus, dengan kematian bayi 15 kasus. Sedangkan, pada tahun 2021 angka kematian ibu di Kota Medan meningkat hingga mencapai 18 kasus, dan kasus kematian bayi sebanyak 48 kasus. Angka ini cukup tinggi mengingat Kota Medan merupakan Ibukota Sumatera Utara yang seharusnya memiliki angka harapan hidup yang tinggi bagi masyarakat terkhusus ibu dan bayi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa kinerja dinas kesehatan kota medan belum efektif dalam menanggulangi angka kematian ibu dan bayi serta apa yang menjadi faktor penghambat dinas kesehatan dalam menangani masalah tersebut.

**Metode Riset.** Metode yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Dimana penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

**Hasil.** Berdasarkan hasil penelitian, Kinerja dinas kesehatan Kota Medan masih belum efektif dikarenakan ada beberapa faktor yang menjadi penghambat Dinas Kesehatan Kota Medan dalam menekan angka kematian ibu dan bayi di Kota Medan. masih kurangnya kemampuan serta motivasi kerja yang dimiliki pegawai kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

**Kesimpulan.** Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan faktor penyebab angka kematian ibu dan bayi meningkat dikarenakan ketersediaan sarana dan prasarana yang belum tercukupi dan masih adanya pelayanan yang kurang maksimal sehingga masih harus diperlukannya peningkatan kualitas pelayanan. Tidak hanya itu, faktor non medis juga mempengaruhi angka kematian ibu seperti faktor ekonomi, dan pendidikan. dinas kesehatan kota medan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan cara melakukan pengawasan serta evaluasi kinerja tenaga kesehatan. Efektivitas kinerja Dinas Kesehatan Kota Medan dalam menurunkan angka kematian ibu di Kota Medan sudah sesuai dengan prosedur meskipun dalam praktiknya belum maksimal.

**ARTICLE INFO***Artikel History:*

Received 27 November 2023  
 Revision 30 November 2023  
 Accepted 5 December 2023  
 Available Online : 14 December 2023

**Keywords :**

*Performance effectiveness, Health Service, Pregnant Women, Babies*

**A B S T R A C T**

**Objective.** Cases of maternal and infant mortality in Medan City experience a fairly high spike every year, so this problem is still homework for the Health Service in Medan City. Looking at data from the Health Service performance report in 2020, the maternal mortality rate in Medan City reached 12 cases, with 15 infant deaths. Meanwhile, in 2021 the maternal mortality rate in Medan City increased to 18 cases, and infant deaths to 48 cases. This figure is quite high considering that Medan City is the capital of North Sumatra which should have a high life expectancy for the community, especially mothers and babies. This research aims to find out why the performance of the Medan city health service has not been effective in dealing with maternal and infant mortality rates and what are the inhibiting factors for the health service in dealing with this problem.

**Research Methods.** The method that researchers will use in this research is a qualitative research method. Where qualitative research is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from people and observable behavior.

**Results.** Based on the previous explanation, it can be concluded that the factors causing the increase in maternal and infant mortality rates are due to the inadequate availability of facilities and infrastructure and services that are still less than optimal, so there is still a need to improve the quality of services. Not only that, non-medical factors also influence maternal mortality rates, such as economic factors and education. Medan City Health Service always tries to improve the quality of work by monitoring and evaluating the performance of health workers. The effectiveness of the performance of the Medan City Health Service in reducing maternal mortality in Medan City is in accordance with procedures even though in practice it is not optimal.

© 2023 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

**1. PENDAHULUAN**

Kasus kematian ibu dan bayi di Kota Medan setiap tahunnya mengalami lonjakan yang cukup tinggi, sehingga permasalahan ini masih menjadi pekerjaan rumah bagi Dinas Kesehatan di Kota Medan. Melihat data dari laporan kinerja Dinas Kesehatan pada tahun 2020 angka kematian ibu di kota Medan mencapai 12 kasus, dengan kematian bayi 15 kasus. Sedangkan, pada tahun 2021 angka kematian ibu di Kota Medan meningkat hingga mencapai 18 kasus, dan kasus kematian bayi sebanyak 48 kasus. Angka ini cukup tinggi mengingat Kota Medan merupakan Ibukota Sumatera Utara yang seharusnya memiliki angka harapan hidup yang tinggi bagi masyarakat terkhusus ibu dan bayi, dengan mendapatkan kemudahan pelayanan di bidang kesehatan. Namun pada kenyataannya pada tahun 2022 angka kematian ibu dan bayi mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu mencapai 72 kasus kematian. Hal ini dikarenakan masih rendah serta tidak konsistennya kinerja pegawai Dinas Kesehatan dalam menurunkan angka kematian ibu dan bayi di Kota Medan. Dilihat dari pengimplementasian program kerja pegawai Dinas Kesehatan, serta penyediaan fasilitas sarana dan prasarana yang belum merata pada setiap pelayanan kesehatan di Kota Medan yang berakibat pada naik turunnya kasus kematian ibu dan bayi. Dinas Kesehatan memiliki peran penting untuk menekan angka kematian ibu dan bayi khususnya di Kota Medan. Dinas Kesehatan berperan untuk salah satunya memonitoring/mengawasi kinerja pegawai kesehatan dalam melayani masyarakat. Dimana jika angka kematian ibu dan bayi masih terus meningkat maka Dinas Kesehatan dinilai kurang efektif dalam menangani masalah tersebut. Namun pada kenyataannya, dalam pelaksanaannya masih terdapat masalah terhadap kinerja pegawai seperti masih kurang efektifnya pemantauan Dinas Kesehatan terhadap kinerja pegawai kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada ibu dan

bayi. Sehingga hal tersebut mengakibatkan kurangnya disiplin pegawai kesehatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Misalnya, Banyak pegawai kesehatan yang masih sering telat datang, padahal banyak masyarakat yang harus segera mendapat pelayanan. Kemudian masih sering terjadinya perbedaan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Permasalahan ini memicu keraguan masyarakat terhadap seberapa efektifnya kinerja Dinas kesehatan Kota Medan. Dimana efektivitas kinerja dinas kesehatan merupakan kunci utama untuk meningkatkan produktivitas pegawai, kualitas layanan, dan responsivitas dalam kemampuan pegawai. Efektif atau tidaknya kinerja pemerintah dipengaruhi oleh beberapa indikator yang meliputi efektivitas kerjasama, efektivitas memanfaatkan waktu, efektivitas penggunaan sarana dan prasarana, dan efektivitas adaptasi dengan lingkungan. Selain beberapa indikator tersebut hubungan antar instansi pemerintah dalam mewujudkan kinerja yang efektif juga dibutuhkan dalam penerapannya guna memenuhi semua target yang telah diterapkan sebelumnya. Pembangunan kesehatan di Kota Medan dilakukan dengan berbagai upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh. Tujuannya agar tercapainya kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk di Kota Medan. Untuk itu maka diperlukan pelayanan kesehatan yang merata dengan kualitas pelayanan yang baik. Salah satu upaya untuk mencegah kematian ibu dan bayi adalah melakukan persalinan yang ditolong oleh tenaga kesehatan. Dalam pelaksanaan program kesehatan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, sehingga apa yang menjadi tujuan bisa tercapai. Kasus kematian ibu hamil di Kota Medan umumnya disebabkan karena masih ditemukannya pelayanan yang kurang baik dan prosedur yang sulit bagi masyarakat yang ingin mendapat pelayanan kesehatan.

Kesehatan Ibu merupakan tujuan ke 5 dari millenium development goals (MDGs). Sejak berakhirnya MDGs pada tahun 2015 dan berlakunya SGDs, upaya penurunan AKI dan AKB masih menjadi perhatian khusus di dunia. Khususnya pemerintah Kota Medan di Bidang Kesehatan, dalam upayanya mengurangi angka kematian ibu dan bayi merupakan salah satu agenda dalam pembangunan berkelanjutan sustainable development goals (SGDs). Melalui Peraturan Kementrian Kesehatan menargetkan menurunnya angka kematian ibu dan bayi sebagai salah satu sasaran pembangunan kesehatan yang akan dicapai pada tahun 2025, dengan tujuan mewujudkan taraf kesehatan masyarakat indonesia menjadi lebih baik guna memenuhi target SGDs. Penerapan SDGs yang dilaksanakan mulai dari rentan tahun 2016 hingga 2030 diharapkan dapat mengatasi berbagai masalah kesehatan yang ada khususnya pada tingginya angka kematian ibu dan bayi.

Pembangunan di bidang kesehatan mengarah kepada upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan bagi masyarakat yang optimal. Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan program kegiatan yang meneruskan agenda Milenium Development Goals (MDGs) untuk periode waktu tahun 2016-2030 sekaligus menindaklanjuti program MDGs yang belum selesai. Agenda SDGs yang telah disepakati terdapat 17 tujuan dan 169 target yang harus tercapai pada tahun 2030. Tujuan dari SDGs adalah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal pemerintah pun telah melakukan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan ibu dan anak (Kemenkes RI, 2016). Selaras dengan upaya pemerintah tersebut adalah salah satu target yang ada dalam SDGs, yaitu upaya penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB). Dinas Kesehatan merupakan organisasi di lingkungan Pemerintahan Kota Medan sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah dalam bidang kesehatan. Dinas Kesehatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya didukung oleh berbagai sumber daya termasuk sumber daya manusia, baik untuk membantu peningkatan pelayanan kesehatan maupun membantu dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya di

pemerintahan dalam bidang kesehatan. Sesuai dengan penjelasan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui kinerja Dinas Kesehatan dalam menanggulangi tingginya angka kematian ibu & bayi di Kota Medan. Untuk Mengetahui Faktor apa saja yang menghambat kinerja pegawai Dinas Kesehatan dalam memberikan pelayanan.

## 2. STUDI LITERATUR

### 2.1 Pengertian Efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja merupakan indikator dalam berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mengatasi sebuah masalah dan mencapai tujuan. Efektivitas kinerja adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Efektivitas kinerja dapat diukur dengan melihat sejauh mana suatu organisasi, tim atau individu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan seberapa baik mereka melakukannya. Untuk meningkatkan efektivitas kinerja, dapat dilakukan beberapa tindakan seperti :

1. Menetapkan tujuan yang jelas dan terukur. Dalam mencapai efektivitas kinerja, penting untuk memiliki tujuan yang jelas dan dapat diukur. Hal ini akan membantu dalam menentukan arah tindakan yang harus diambil untuk mencapai tujuan.
2. Menyediakan umpan balik dan evaluasi yang teratur: umpan balik dan evaluasi yang teratur dapat membantu dalam mengevaluasi kinerja dan membuat perbaikan untuk meningkatkan efektivitas.
3. Meningkatkan komunikasi dan kerjasama: komunikasi dan kerjasama yang baik antara anggota tim dan pimpinan dapat meningkatkan efektivitas kinerja dengan mengoptimalkan potensi yang tersedia.

Dengan menerapkan tindakan-tindakan ini, efektivitas kinerja dapat ditingkatkan dan tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien. Efektivitas adalah kemampuan atau keberhasilan suatu kegiatan atau program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien atau optimal. Secara sederhana, efektivitas dapat diartikan sebagai sejauh mana suatu tindakan berhasil mencapai tujuannya atau seberapa besar dampak yang dicapai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut (Supriyono, 2000:29). Pendapat yang sama menurut Handayaniingrat yaitu: "Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya" (Handayaniingrat, 1995:16). Menurut Handayaniingrat efektivitas merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Dari pengertian beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan, Efektivitas kinerja merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil yang memuaskan atau maksimal. Dalam hal ini, efektivitas dapat dilihat dari sudut pandang pencapaian tujuan secara efisien dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan tepat waktu. Efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan atau tujuan yang ditetapkan dengan cara yang benar tepat dan efisien. Oleh karena itu, efektivitas sering kali diukur dengan seberapa besar hasil yang dicapai dalam perbandingan dengan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

### 2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Ada faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karena kinerja adalah hasil dari

interaksi antara berbagai variable yang saling berhubungan. Organisasi atau individu yang bekerja dalam lingkungan yang kompleks dan dinamis akan menghadapi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat efektivitas kerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja dalam organisasi menurut Tangkilisan (2013:129) adalah:

1. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. Tugas. Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan.
3. Produktivitas. Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.
4. Motivasi. Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. Evaluasi Kerja. Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi apakah terlaksana baik atau tidak.
6. Pengawasan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
7. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.
8. Perlengkapan dan Fasilitas. suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

### 2.3 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator efektivitas kinerja adalah alat atau metode yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan atau kinerja seorang individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Indikator ini membantu dalam mengevaluasi sejauh mana sasaran kerja telah tercapai dan apakah upaya yang dilakukan telah efektif dalam mencapainya. Menurut Admosoeperto (2016:55) tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah:

1. Pencapaian Tujuan. Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.
2. Kualitas Kerja. Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/atas. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
4. Tepat Waktu. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat

menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

5. **Kepuasan Kerja.** Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

## 2.4 Teori Kesehatan

Menurut Mu'rifah (2007:1.4) kesehatan adalah segala usaha dan tindakan seseorang untuk menjaga, memelihara, dan meningkatkan derajat kesehatannya sendiri dalam batas-batas kemampuannya, agar mendapatkan kesenangan hidup dan mempunyai tenaga kerja yang sebaik-baiknya. Kesehatan seseorang tidak hanya diukur dari aspek fisik, mental, dan sosial saja, tetapi juga diukur dari produktivitasnya dalam arti mempunyai pekerjaan atau menghasilkan secara ekonomi. Bagi yang belum memasuki usia kerja, anak, dan remaja, atau bagi yang sudah tidak bekerja (pensiun) atau usia lanjut, yakni mempunyai kegiatan, misal sekolah atau kuliah bagi anak dan remaja, dan kegiatan pelayanan sosial bagi yang lanjut usia, Soekidjo Notoatmodjo (2007:3). Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu kesehatan merupakan keadaan yang sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang diupayakan melalui tindakan menjaga, memelihara, dan meningkatkan derajat kesehatannya sehingga bisa hidup produktif dan mempunyai tenaga yang sebaik-baiknya. Kesehatan merupakan hal yang harus dimiliki setiap individu, oleh karena itu masyarakat berhak untuk mendapatkan layanan Kesehatan yang layak untuk memperoleh kehidupan yang sehat.

## 2.5 Pelayanan Kesehatan

Pelayanan kesehatan merupakan suatu system atau proses yang melibatkan penyediaan layanan yang bertujuan untuk menjaga, memulihkan, atau meningkatkan kesehatan seorang dalam rangka mencapai kualitas hidup yang optimal. Pelayanan kesehatan yang baik harus didasarkan pada prinsip-prinsip kualitas, keamanan, keberlanjutan, keadilan, serta partisipasi aktif dan informasi yang memadai dari pasien. Pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau merupakan hak asasi setiap individu, serta merupakan komponen penting dalam mencapai kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Pelayanan Kesehatan adalah salah satu bentuk pelayanan yang sangat penting dikalangan masyarakat. Menurut Levely dan Loomba (1973) dalam Azwar (1999) adalah setiap Upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam satu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan Kesehatan, mencegah penyakit dan penyembuhan serta pemulihan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok, maupun masyarakat. Tujuan pelayanan Kesehatan adalah untuk meningkatkan derajat Kesehatan dan kemampuan masyarakat secara menyeluruh dalam memelihara kesehatannya untuk mencapai Kesehatan yang optimal mandiri, keluarga dan masyarakat.

Pelayanan kesehatan bagi ibu hamil dan bayi baru lahir sangat penting untuk memastikan kesehatan dan keselamatan mereka selama masa kehamilan, persalinan, dan pasca persalinan. Pelayanan ini biasanya diberikan oleh tenaga medis yang terlatih seperti dokter kandungan, bidan, perawat, dan tenaga medis lainnya, serta melibatkan berbagai jenis fasilitas kesehatan seperti rumah sakit, klinik atau puskesmas. Pelayanan Kesehatan yang tersedia diatur oleh Dinas Kesehatan, dinas Kesehatan memiliki fungsi meliputi penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan di bidang kesehatan di daerah. Menurut departemen kesehatan RI, fungsi Dinas Kesehatan adalah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan dan pengendalian

penyakit menular, kesehatan lingkungan, gizi, dan kesehatan kerja. Secara umum, Dinas Kesehatan bertanggung jawab dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat di suatu daerah melalui berbagai program dan kegiatan kesehatan, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap program-program kesehatan yang telah dilaksanakan.

Dinas Kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya penurunan angka kematian ibu dan bayi, yaitu:

1. Penyuluhan dan Pendidikan kesehatan: Dinkes dapat memberikan penyuluhan dan Pendidikan kesehatan kepada masyarakat mengenai pentingnya perawatan kesehatan selama kehamilan, persalinan, dan pasca persalinan.
2. Pelayanan kesehatan: Dinkes dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan mudah diakses bagi ibu hamil, bayi baru lahir, dan ibu nifas (Pasca persalinan).
3. Pemantauan dan evaluasi: Dinas Kesehatan dapat melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap program dan kebijakan kesehatan yang terkait dengan penurunan angka kematian ibu dan bayi.
4. Koordinasi dan kolaborasi: Dinas Kesehatan dapat berperan sebagai koordinator antara berbagai stakeholder yang terlibat dalam upaya penurunan angka kematian ibu dan bayi, seperti rumah sakit, puskesmas, bidan dan Lembaga atau organisasi lain yang memiliki peran dalam kesehatan ibu dan bayi.
5. Pengembangan kebijakan: Dinas Kesehatan dapat berperan dalam pengembangan kebijakan kesehatan yang berfokus pada penurunan angka kematian ibu dan bayi.

## 2.6 Angka Kematian Ibu Hamil dan Bayi

Menurut WHO (2019) Angka Kematian Ibu (maternal mortality rate) merupakan jumlah kematian ibu akibat dari proses kehamilan, persalinan, dan pasca persalinan yang dijadikan indikator derajat kesehatan perempuan. Angka Kematian Ibu (AKI) merupakan salah satu target global Sustainable Development Goals (SDGs) dalam menurunkan angka kematian ibu (AKI) menjadi 70 per 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2030. Angka kematian ibu adalah salah satu indikator kesehatan yang penting karena mencerminkan tingkat kualitas pelayanan kesehatan maternal dan biasa digunakan sebagai tolak ukur untuk memonitor progres dalam upaya mengurangi kematian ibu. Angka kematian ibu biasa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti akses terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, Pendidikan dan status sosial ekonomi ibu, faktor lingkungan, dan kondisi kesehatan ibu. Melihat data dari laporan kinerja Dinas Kesehatan pada tahun 2020 angka kematian ibu di kota Medan mencapai 12 kasus, Sedangkan pada tahun 2021 angka kematian ibu di Kota Medan meningkat hingga mencapai 18 kasus, Pada tahun 2022 angka kematian ibu dan bayi mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu mencapai 72 kasus kematian.

Upaya untuk mengurangi angka kematian ibu melibatkan langkah-langkah seperti meningkatkan akses terhadap pelayanan kesehatan maternal yang berkualitas, meningkatkan Pendidikan dan pemahaman tentang kesehatan ibu, memperbaiki system pelayanan kesehatan maternal, serta memperhatikan faktor-faktor sosial, ekonomi, dan lingkungan yang dapat mempengaruhi kesehatan ibu.

Faktor yang dapat menyebabkan angka kematian ibu meningkat, yaitu:

1. Akses terbatas terhadap perawatan kesehatan: angka kematian ibu dapat meningkat jika ibu hamil atau melahirkan tidak memiliki akses yang memadai terhadap perawatan kesehatan. Faktor lainnya seperti jarak yang jauh dari fasilitas kesehatan, kurangnya transportasi yang dapat diakses, atau keterbatasan finansial dapat menghambat ibu untuk mendapatkan perawatan yang diperlukan selama masa kehamilan dan persalinan.

2. Kurangnya Pendidikan dan kesadaran kesehatan: Kurangnya pengetahuan tentang tanda-tanda bahaya selama kehamilan dan persalinan, serta kurangnya pemahaman tentang pentingnya perawatan prenatal, persalinan yang aman, dan perawatan pasca persalinan yang dapat menyebabkan komplikasi yang tidak terdeteksi atau tidak ditangani dengan cepat.
3. Kualitas pelayanan kesehatan yang rendah: Kualitas pelayanan kesehatan yang rendah, termasuk kurangnya fasilitas kesehatan yang memadai, kurangnya peralatan medis yang diperlukan atau kurangnya tenaga medis yang terlatih dan berpengalaman, dapat meningkatkan risiko kematian ibu. Pelayanan yang tidak memadai selama kehamilan, persalinan, dan pasca persalinan dapat meningkatkan risiko komplikasi serius atau kematian.

## **2.7 Angka kematian bayi**

Angka kematian bayi biasanya dijadikan sebagai indikator penting dalam perencanaan dan pemantauan program kesehatan ibu dan anak, serta dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan maternal dan neonatal. Penurunan angka kematian bayi menjadi salah satu tujuan pembangunan berkelanjutan yang dicanangkan oleh perserikatan bangsa-bangsa (PBB) dalam agenda 2030 untuk pembangunan berkelanjutan. Pada tahun 2020 di Sumatera Utara khususnya Kota Medan, kematian bayi mencapai 15 kasus, Berdasarkan laporan kinerja Dinas Kesehatan kota Medan pada tahun 2022. Sementara untuk kasus kematian bayi per tahun 2021, Kota Medan menduduki posisi pertama dengan jumlah 48 kasus

## **3. METODE RISET**

Metode yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Dimana penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif sering digunakan untuk menggali fenomena yang kompleks atau multifaset, di mana tidak ada jawaban yang pasti atau konsep yang sudah mapan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian melalui pendekatan studi kasus dimana penelitiannya mengeksplorasi kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus). Melalui pengumpulan data yang dilakukan secara mendetail dan mendalam melalui berbagai sumber informasi atau sumber informasi majemuk (pengamatan, wawancara, bahan audiovisual dan dokumen dari berbagai laporan yang tersedia). Metode yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Pada umumnya alasan menggunakan metode kualitatif karena, permasalahan belum jelas, holistik, kompleks, dinamis, dan penuh makna sehingga tidak mungkin data pada situasi sosial tersebut dijangkau dengan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen seperti test, kuesioner, pedoman wawancara. Selain itu peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis dan teori.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengawasan kinerja sangatlah penting untuk menghindari pelayanan yang tidak memuaskan terhadap masyarakat sehingga dapat berakibat fatal terhadap kinerja pegawai kesehatan. Ketika masyarakat mendapatkan pelayanan yang kurang memuaskan tentu dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan Kesehatan yang ada di kota medan. Pernyataan diatas dipertegas kembali dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti Bersama ibu Novi. "Hal tersebut sudah dilakukan dinas Kesehatan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kesehatan yang ada di kota medan. Pengawasan yang dilakukan oleh dinas Kesehatan dengan memantau cara menggunakan aplikasi MPDN dan AMP serta turun langsung ke lapangan. Untuk

sejauh ini pemantauan atau pengawasan kinerja pegawai Kesehatan sudah dapat dikatakan baik. Karena dengan adanya program tersebut pihak dinas Kesehatan akan lebih mudah untuk melakukan pengawasan”.

Sedangkan menurut Dewi Sidabutar, salah satu pegawai Kesehatan yang ada di puskesmas kota medan, “Benar bahwa pihak dinas Kesehatan sudah melakukan pemantauan terhadap kinerja pegawai Kesehatan yang ada di kota Medan. Namun hal tersebut belum dapat dikatakan efektif karena belum dilakukan di seluruh rumah sakit dan puskesmas. Kemudian untuk penggunaan aplikasi yang menjadi program dinas Kesehatan kota medan, masih banyak pegawai Kesehatan yang belum paham sehingga mengakibatkan laporan kinerja sering telat dikirim. Apabila pengawasan yang ketat sudah berjalan maka hal yang seperti itu tidak akan terjadi. Pegawai Kesehatan pasti akan lebih taat dan lebih serius dalam menggunakan dan melaksanakan program yang sudah disiapkan oleh pihak Dinas Kesehatan”.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa evaluasi, sudah dilakukan dinas Kesehatan untuk meningkatkan produktivitas pegawai Kesehatan melalui aplikasi dan turun lapangan langsung. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat pegawai Kesehatan yang lalai, atau terlambat melaporkan hasil kerjanya melalui aplikasi yang sudah disediakan. Oleh karena hal itu, pihak dinas Kesehatan sering terlambat mendapat informasi apa yang sudah terjadi di puskesmas maupun rumah sakit pada saat itu. Adapun faktor selanjutnya yang mempengaruhi efektivitas kinerja, yaitu:

### **1. Produktivitas.**

Produktivitas kerja adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Produktivitas tidak hanya mengandung arti besarnya usaha yang dilakukan saja tetapi penekanannya pada bagaimana usaha tersebut dilakukan dengan cara dan pemikiran yang lebih sistematis dalam melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil yang lebih baik sesuai ukuran yang telah ditentukan dalam bidang kerjanya. Produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas di setiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Produktivitas yang meningkat akan memudahkan instansi mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja pegawai.

Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan. pengetahuan merupakan konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non –formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
- 2) Keterampilan. Keterampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan

secara produktif.

- 3) Kemampuan. Kemampuan adalah konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
- 4) Sikap. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap –sikap yang telah tertanam dalam diri Pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja yaitu:

## 2. Evaluasi Kinerja

Evaluasi itu dapat dikembangkan dalam berbagai bentuk bidang, contohnya pada bidang evaluasi kerja. Jadi untuk meningkatkan kemajuan dan ketepatan untuk berjalannya sebuah program, maka diperlukan sebuah evaluasi kinerja. Hal ini dikarenakan evaluasi kerja dapat memberikan dorongan dan motivasi kerja baik untuk pimpinan maupun bawahannya. Bahkan dengan adanya evaluasi kerja, maka dapat berjalannya sebuah rencana yang akan direncanakan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati. Evaluasi kerja yang diperlukan merupakan sebagai sebuah rencana yang ada pada diri mereka untuk menciptakan dan merencanakan sebuah lembaga pemerintahan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan aturan yang telah berlaku. Evaluasi kerja merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana tindak lanjut atas perbedaan itu. Jadi, tampak jelas, bahwa untuk melakukan evaluasi dibutuhkan tolok ukur tertentu sebagai acuan, seperti misalnya yang terdapat dalam suatu program kerja.

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti bersama ibu Novi,

“Evaluasi kinerja juga sudah dilakukan dinas Kesehatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan pegawai Kesehatan. Banyak yang terjadi dilapangan yang membuat dinas kesehatan dan pegawai Kesehatan harus lebih serius dalam memberikan pelayanan. Dinas Kesehatan juga menekan seluruh pegawai Kesehatan untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat. Oleh karena adanya evaluasi ini pegawai Kesehatan dapat selalu belajar dan meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki masing-masing individu”. Oleh karena itu, evaluasi untuk para pegawai Kesehatan dilakukan untuk melihat sejauh mana peran para pegawai dalam mengelola dan menjalankan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jadi pegawai kesehatan membutuhkan pengawasan dari atasannya untuk dibimbing dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Karena bimbingan dari seorang atasan sangat berpengaruh terhadap cara kinerja pegawai kesehatan.

## 3. Motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah perilaku manusia itu sendiri sedangkan faktor eksternal adalah serangkaian aktivitas manusia itu yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mendorong agar tercapainya suatu tujuan. Dengan demikian, motivasi sangat berperan dalam melakukan suatu kegiatan, karena tanpa adanya motivasi suatu kebutuhan tidak akan terpenuhi dan apa yang kita inginkan tidak akan bisa kita dapatkan kecuali dengan usaha untuk mendapatkannya. Begitu juga sebaliknya, orang yang memiliki motivasi yang kuat akan selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, bekerja keras. Motivasi berfungsi sebagai pemicu awal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi yang kuat

dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas untuk mencapai tujuan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Motivasi juga dapat Meningkatkan Kualitas Kerja, dimana Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan kualitas kerja yang tinggi. Mereka merasa terpacu untuk memberikan hasil terbaik dan merasa bangga atas pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi yang tinggi memotivasi karyawan untuk mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja mereka, yang berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan. Ibu Novi pegawai dinas Kesehatan juga berpendapat,

“Benar bahwa motivasi kerja sangatlah dibutuhkan setiap pegawai Kesehatan untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Para pemimpin dibidang Kesehatan selalu memberi semangat, selalu memberi motivasi kepada pegawai Kesehatan untuk dapat melayani masyarakat dengan baik dan sepenuh hati. Dengan adanya motivasi tadi, pegawai Kesehatan lebih semangat untuk mencapai yang sudah ditetapkan”. Motivasi merupakan hal penting dalam setiap individu pegawai karena dengan motivasi yang tinggi pegawai bisa meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan tentunya sangat menguntungkan bagi kelangsungan sebuah organisasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, instansi dan pimpinan dalam sebuah organisasi harus bisa mengetahui faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, setelah instansi atau pimpinan mengetahui faktor tersebut kemudian instansi mencari solusi terbaik agar motivasi kerja pegawai selalu meningkat dan membaik agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

#### **4. Lingkungan kerja yang baik.**

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut ibu Novi, “Dinas Kesehatan juga sudah melakukan sosialisasi tentang lingkungan kerja yang baik dan menghimbau seluruh petugas kesehatan untuk selalu bekerjasama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. sehingga sosialisasi tersebut nantinya dapat meningkatkan semangat kerja untuk seluruh petugas Kesehatan yang ada di kota medan. Karena dengan adanya Kerjasama yang baik, lingkungan kerja yang baik akan tercipta”. Pendapat yang sama dari ibu Dewi Sidabutar, “bahwa untuk lingkungan kerja yang baik sudah tercipta diseluruh petugas kesehatan. pegawai Kesehatan juga saling bekerjasama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat”.

## 5. Perlengkapan dan fasilitas

Untuk mendukung kingkungan kerja yang baik, maka dibutuhkan sarana dan prasarana yang mencukupi. Karena dengan tercukupinya sarana dan prasarana, maka akan menambah semangat kerja bagi sebuah organisasi. Begitu pun sebaliknya, apabila sarana dan prasarana belum tercukupi maka kinerja sebuah organisasi tidak akan dapat berjalan dengan efektif. Khususnya bagi petugas Kesehatan, sarana dan prasarana yang mencukupi merupakan salah satu faktor pendukung untuk dapat melayani masyarakat dengan baik. Dengan sarana dan prasarana yang kurang memadai, petugas Kesehatan tidak dapat melayani masyarakat dengan baik yang akan mengakibatkan angka kematian selalu meningkat karena sarana dan prasarana yang kurang memadai, sehingga masyarakat harus menunggu waktu yang lama untuk mendapatkan pelayanan Kesehatan. Di kota Medan sendiri, fasilitas Kesehatan sudah dapat dikatakan cukup memadai. Namun sarana dan prasarana yang ada masih dapat dikatakan kurang maupun belum mencukupi. Dengan belum tercukupinya sarana dan prasarana di kota Medan, banyak masyarakat yang akhirnya sering telat mendapatkan pelayanan. Banyak masyarakat yang harus melakukan rujukan karena masih belum memadai nya sarana dan prasarana difasilitas Kesehatan tersebut. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan atau penambahan sarana dan prasarana untuk khususnya bagian Kesehatan agar masyarakat dapat merasakan pelayanana yang baik dengan saran dan prasarana yang sudah tersedia.

## 6. Tugas

Tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya merupakan hal yang harus menjadi perhatian khusus. Dimana apabila atasan dapat memberi tugas dan arahan dengan baik, maka bawahannya dapat bekerja sesuai dengan tugas yang sudah ditetapkan. Tugas merupakan faktor penting dalam mencapai efektivitas kinerja, dengan menyampaikan maksud tugas, karyawan akan lebih memahami apa yang ingin dicapai oleh organisasi atau tim melalui tugas tersebut. Tugas merupakan hal yang harus disampaikan atasan dengan baik agar dapat dilaksanakan sesuai prosedur. Dengan adanya tugas, petugas Kesehatan dapat memahami konteks dibalik pekerjaan yang akan dilakukan. Kemudian tugas juga dapat melatih karyawan untuk dapat mengambil sebuah keputusan yang baik. Dengan adanya tugas, karyawan akan lebih mampu membuat keputusan yang tepat dan berfokus pada aspek-aspek yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Serta karyawan harus dapat bertanggung jawab untuk tugas yang dimiliki sehingga karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.

Dari delapan faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja khususnya kinerja Dinas Kesehatan Kota Medan, peneliti menarik kesimpulan bahwa pelayanan kesehatan di Kota Medan khususnya kesehatan ibu dan bayi belum dapat dikatakan efektif. Dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan bebarapa masyarakat yang sudah dan sedang merasakan pelayanan kesehatan ibu dan bayi yang ada di Kota Medan. Dimana masih sering terjadinya keterlambatan dalam penanganan dan prosedur yang berbelit-belit serta masih sering terjadinya perbedaan dalam memberikan pelayanan. Hal tersebut mengakibatkan angka kematian ibu dan bayi di Kota Medan terus meningkat. Sehingga perlu adanya evaluasi kinerja dan pengawasan yang lebih serius, serta pelayanan yang merata tanpa membeda-bedakan yang harus dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Medan untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja petugas kesehatan yang ada di kota Medan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja Dinas Kesehatan Kota Medan masih belum efektif dalam menekan angka kematian ibu dan bayi. Dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data, faktor penyebab angka kematian ibu dan bayi meningkat dikarenakan ketersediaan sarana dan prasarana yang belum tercukupi dan masih adanya pelayanan yang kurang maksimal sehingga masih harus diperlukannya peningkatan kualitas pelayanan. Tidak hanya itu, faktor non medis juga mempengaruhi angka kematian ibu seperti faktor ekonomi, dan pendidikan.
2. Upaya yang dilakukan Dinas Kesehatan Kota Medan untuk mengatasi hambatan penurunan angka kematian ibu yaitu dengan cara selalu mengawasi kinerja tenaga Kesehatan yang ada di Kota Medan, serta melakukan evaluasi kembali mengapa kasus itu dapat terjadi, agar dapat menurunkan kematian ibu dan bayi di Kota Medan.
3. Efektivitas Kinerja Dinas Kesehatan Kota Medan dalam Penurunan Angka Kematian Ibu di Kota Medan sudah sesuai dengan prosedur meskipun dalam praktiknya belum maksimal. Peneliti mengukur efektivitas kinerja Dinas Kesehatan dalam penurunan angka kematian ibu dengan memperhatikan dimensi Ketepatan waktu, tugas, evaluasi, pengawasan, motivasi, lingkungan kerja, fasilitas yang tersedia, dan produktivitas. Delapan dimensi tersebut sudah diterapkan dinas Kesehatan dalam Upaya menurunkan angka kematian ibu dan bayi di Kota Medan. Namun, delapan faktor tersebut belum berjalan dengan baik guna memberikan pelayanan yang layak kepada Masyarakat, dengan melihat angka kematian ibu dan bayi yang belum stabil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsah. 2016. *Analisis Jalur Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Angka Kematian Ibu Di Jawa Timur* Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika Vol. 1 No.2
- Aeni, N. 2013. *Faktor Risiko Kematian Ibu*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol. 7. No.10. Mei 2013:453-459.
- Mariati Utomo (2013). *Studi Kematian Ibu dan Bayi di Provinsi Sumatera Barat: Faktor Determinan dan Masalahnya*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional. Vol.5. No.6. Juni 2013:243-249.
- Wiko Saputra, Victoria Fanggidae dan Ah Mafthuchan. 2013. “Efektivitas Kebijakan Daerah dalam Penurunan Angka Kematian Ibu dan Bayi”. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional.
- Hefi Gustia, Dwijo Susilo, Dkk 2017. *Program Jaminan Kesehatan Nasional dan Angka Kematian Ibu Kota di Bogor*. Jurnal Kedokteran dan Kesehatan.
- Ariuni Suparman 2020. *Implementasi Kebijakan Program Pelayanan Kesehatan dalam Rangka Menurunkan AKI dan AKB di Puskesmas Sukraja Kabupaten Sukabumi*. Jurnal Moderat.
- Rachmadiani dkk. 2018. *Faktor-Faktor Risiko Kematian Bayi Usia 0-28 Hari di RSD dr. Soebandi Kabupaten Jember*. Journal of Agromedicine and Medical Sciences
- Putri, P. M., & Murdi, P. B. (2019). *Pelayanan Kesehatan Di Era Jaminan Kesehatan Nasional Sebagai Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan*. Jurnal Wacana Hukum.
- Gustia, Helfi, Dwijo Susilo dkk. 2017. *Program Jaminan Kesehatan Nasional dan Angka Kematian Ibu Kota di Bogor*. Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, (2002) “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Grasindo, Hlm 195.
- Hoelman, Mickael B. dan Tim. 2015. *PANDUAN SGDs Untuk Pemerintah Daerah (Kota Dan Kabupaten) dan Pemangku Kepentingan Daerah*. International NGO Forum On Indonesia Development.

- Rachmadiani dkk, (2018). “Faktor-Faktor Risiko Kematian Bayi Usia 0-28 Hari di RSD dr. Soebandi Kabupaten Jember”, *Journal of Agromedicine and Medical Sciences*.
- Saputra, Wiko, Victoria Fanggidae dan Ah Mafthuchan. (2013). Efektivitas Kebijakan Daerah dalam Penurunan Angka Kematian Ibu dan Bayi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*.
- Suparman, Ariuni. (2020). Implementasi Kebijakan Program Pelayanan Kesehatan dalam Rangka Menurunkan AKI dan AKB di Puskesmas Sukraja Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Moderat*.
- Fibriana, Arulita Ika. (2007). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematian Maternal (Studi Kasus Kabupaten Cilacap). Semarang : Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Low, R Maria, Dhika Febri, and Triatmi Andri Yanuarini. 2018. “Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Pada Program Gerakan Menekan Angka Kematian Ibu Dan Bayi (Gemakiba).” *Jurnal Ilmu Kesehatan* 7(1): 259–68.

### Skripsi dan Tesis

- Asbar, A. 2009. *Faktor risiko yang mempengaruhi kematian ibu melahirkan di RSUD Kabupaten Kepulauan Selayar, Makassar*. [Skripsi Ilmiah]. Makassar: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- Fibriana, Al. 2007. *Faktor-Faktor risiko yang mempengaruhi kematian maternal: studi kasus di kabupaten cilacap* (Tesis). Semarang: Program Studi Magister Epidemiologi Universitas Diponegoro.
- Ainun Irada Darungan. 2019. *Strategi Pemerintah Dalam Mengurangi Angka Kematian Ibu(AKI) Melahirkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang*. (Skripsi). Makassar: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Desvita Anggraini Wulandari. 2017. *Responsivitas Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar dalam Upaya Menurunkan Angka Kematian Ibu (AKI) Dan Angka Kematian Bayi (AKB) di Kabupaten Karanganyar*. (Skripsi). UNS-FISIP, Prodi. Adminitrasi Publik/

### INTERNET

- <https://medanbisnisdaily.com/news/online/read/2022/12/14/164475/angka-kematian-ibu-dan-bayi-pasca-persalinan-masih-tinggi/> diakses 31 maret 2023
- <https://www.beritasatu.com/nasional/747865/angka-kematian-ibu-dan-bayi-di-sumut-masih-tinggi> , diakses 20 maret 2023
- <https://www.fimela.com/beauty/read/3813020/4-masalah-utama-pelayanan-kesehatan-di-indonesia> , diakses 31 Maret 2023
- <https://www.neliti.com/publications/133712/sistem-informasi-geografis-pemetaan-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-angka-kematin>
- [https://www.researchgate.net/publication/304468167\\_Efektivitas\\_Kebijakan\\_Daerah\\_dalam\\_Penurunan\\_Angka\\_Kematian\\_Ibu\\_dan\\_Bayi](https://www.researchgate.net/publication/304468167_Efektivitas_Kebijakan_Daerah_dalam_Penurunan_Angka_Kematian_Ibu_dan_Bayi) diakses, 11 April 2023
- <https://sumutprov.go.id/artikel/artikel/tekan-angka-kematian-ibu-dan-bayi-baru-lahir-pemprov-sumut-jalin-kerja-sama-dengan-usaid>, 11 April 2023
- <https://mistar.id/sumut/angka-kematian-ibu-dan-bayi-di-sumut-menurun-di-2022/>
- <https://kanalpengetahuan.fk.ugm.ac.id/peran-pemerintah-dalam-penurunan-angka-kematian-ibu-aki/>
- <https://www.tvonenews.com/lifestyle/kesehatan/105407-tahun-2022-angka-kematian-ibu-dan-bayi-di-sumut-menurun> diakses pada 06 April 2023
- <https://media.neliti.com/media/publications/39551-ID-efektivitas-kebijakan-daerah-dalam-penurunan-angka-kematian-ibu-dan-bayi.pdf>
- <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/umum/20210914/3738491/kemenkes-perkuat-upaya-penyelamatan-ibu-dan->

bayi/#:~:text=Tingginya%20kematian%20ini%20disebabkan%20oleh,seperti%20tuberculo  
sis%20dan%20lain%20lain.

<https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/umum/20210914/3738491/kemenkes-perkuat-upaya-penyelamatan-ibu-dan-bayi/>

[https://www.kompasiana.com/naomi\\_zakina/54f385f07455137b2b6c7a17/angka-kematian-ibu-indikator-derajat-kesehatan-negara](https://www.kompasiana.com/naomi_zakina/54f385f07455137b2b6c7a17/angka-kematian-ibu-indikator-derajat-kesehatan-negara)

Bappenas dan UNDP. (2008). *Kita Suarakan MDGs Demi Pencapaiannya di Indonesia*. Jakarta : Bappenas

[https://kesmas.kemkes.go.id/assets/uploads/contents/others/1\\_Rencana\\_Aksi\\_Program\\_Kemas\\_2020\\_-\\_2024.pdf](https://kesmas.kemkes.go.id/assets/uploads/contents/others/1_Rencana_Aksi_Program_Kemas_2020_-_2024.pdf)

Bappenas (2004). *Indonesia: Laporan Pencapaian Tujuan Pembangunan (Millenium Development Goals)*

Bappenas (20015). *Indonesia: Laporan Pencapaian Tujuan Pembangunan Millenium di Indonesia 2014*. Jakarta : Bapennas

Bapennas dan UNDP. (2008). *Kita suarakan MDGs Demi Pencapaiannya di Indonesia*. Jakarta : Bappenas

Direktorat Jenderal Bina Gizi dan Kesehatan Ibu dan Anak. (2013). *Rencana Aksi Percepatan Penurunan Angka Kematian Ibu di Indonesia*. Jakarta : Kemenkes