

PELATIHAN PENINGKATAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA BAGI TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT PENA 98

Achmad Tarmizi¹, Shieto²

¹Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Dian Nusantara

²Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakdi

Article History

Received : 2 Agustus 23

Revised : 8 Agustus 23

Accepted : 15 Agustus 23

Published : 30 Agustus 23

Corresponding author*:

Achmad.tarmizi@undira.ac.id

No. Contact:

Cite This Article:

Achmad Tarmizi and Shieto,
“PELATIHAN PENINGKATAN
MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA BAGI TENAGA
KESEHATAN RUMAH SAKIT
PENA 98”, JAMMU, vol. 2, no. 2,
pp. 8–13, Aug. 2023.

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jamm.u.v2i2.991>

Abstract: Human resources in the organization are very important because they are the driving force of all activities or activities in achieving organizational goals and for maintaining the survival of the organization. The success or failure of an organization in maintaining the existence of the organization begins with managing human resources, especially efforts to increase the effectiveness and efficiency of employee work. Maximum performance is realized when the organization can direct and develop the potential and capabilities possessed by employees so that employees are able to work optimally. Motivation and discipline are closely related to employee performance. Motivation and discipline that are directly felt by employees can reduce performance or increase employee performance. Employees who feel motivated and disciplined about their work will have an impact on increasing the overall performance of an organization.

Keywords: Work Motivation, Discipline and Health Workers

Abstrak: Sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena merupakan penggerak seluruh aktivitas atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi dan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi diawali dari pengelolaan sumber daya manusia khususnya upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai. Kinerja maksimal terwujud ketika organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara maksimal. Motivasi dan disiplin sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Motivasi dan kedisiplinan yang dirasakan secara langsung oleh pegawai dapat menurunkan kinerja atau meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi dan disiplin terhadap pekerjaannya akan berdampak pada peningkatan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin dan Tenaga Kesehatan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. (Nawawi, 2004).

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan kesehatan. Untuk mencapai kinerja andal, dibutuhkan

adanya Motivasi, Disiplin, Integritas, Profesional. Dengan demikian penyelenggara pelayanan kesehatan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Namun mengingat kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini ditengarai masih adanya oknum Tenaga Kesehatan yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Penilaian ini didasarkan persepsi/penilaian masyarakat masih adanya Tenaga Kesehatan yang motivasi dan disiplin dalam bekerjanya kurang produktif dalam melayani masyarakat.

Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2002). Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, Susilo, 2000).

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia; motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling* yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia; motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

METODE PELAKSANAAN

Pendekatan yang dilakukan yaitu dengan melakukan pendekatan terhadap pasangan usia subur atau wanita usia subur dan tokoh masyarakat setempat untuk mendapatkan dukungan dalam melakukan program penyuluhan Model atau pendekatan pemecahan masalah yang dilakukan dalam Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini adalah melakukan Pelatihan Peningkatan Motivasi Dan Disiplin Kerja Bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Pena 98. Diskusi serta Tanya jawab mengkonsumsi porsi terbesar dari waktu yang tersedia, dengan tujuan agar kegiatan berjalan lebih hidup dan tidak membosankan serta peserta aktif berpartisipasi dalam kegiatan ini. Pada akhir sesi, Narasumber juga memberikan kesempatan kepada peserta untuk merencanakan pelatihan-pelatihan serupa pada waktu yang akan datang yang lebih sesuai lagi dengan kebutuhan mereka.

Metode Pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian Masyarakat bersifat Mono Disiplin ini terselenggara pada Semester Genap 2022/2023. Pelaksanaan kegiatan ini dapat dikategorikan menjadi 2, yaitu Pra Pelaksanaan Kegiatan dan Pelaksanaan Kegiatan, yang dapat dirinci sebagai berikut:

Tahap Pra Pelaksanaan Kegiatan

Tabel 1. Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Waktu
1	Survei	Genap 2022-2023
2	Rapat Pertama, penentuan kegiatan	Genap 2022-2023
3	Rapat Koordinasi dengan pemberi materi	Genap 2022-2023
4	Penyusunan Modul	Genap 2022-2023
5	Rapat Persiapan Pelaksanaan PKM	Genap 2022-2023
6	Pelaksanaan Pelatihan	Genap 2022-2023
7	Evaluasi	Genap 2022-2023
8	Pembuatan Laporan	Genap 2022-2023

Koordinasi juga dilakukan untuk anggota tim PKM, dimulai dari penyusunan proposal, pembagian tugas, penyusunan modul serta koordinasi pelaksanaannya.

Pelaksanaan Kegiatan

Pembagian kerja pelaksana dalam kegiatan PKM adalah sebagai berikut:

- Pembicara dan Pembuat Jurnal PKM:** Shieto, SE., M. Ak.
- Pembuat Proposal PKM dan Pelatih:** Achmad Tarmizi, SE.MM.
- Pembuat Laporan PKM dan Pelatih:** Shieto, SE., M. Ak.
- Petugas Absensi para peserta PKM dan Asisten pelatih:** Siti Nurlayla (Mahasiswa, NIM: 11119211)

5. Petugas Operator OHP, Asisten Pelatih dan Dokumentasi:

Septiana Nanintan (Mahasiswa, NIM: 11119203)

6. Administrasi Surat Menyurat:

Achmad Tarmizi, SE.MM (NIDN: 0307098302)

Pelatihan dilaksanakan pada semester Genap 2022-2023 Materi pelatihan dipaparkan oleh Tim Dosen Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen dan Akuntansi Universitas Dian Nusantara. Pelaksanaan pelatihan dibantu oleh 2 (dua) orang mahasiswa. Materi pelatihan disampaikan dengan metode melatih, mendampingi dan menjelaskan, latihan soal serta tanya jawab dengan peserta terkait penentuan harga pokok produk.

Kegiatan dibuka oleh *Master of Ceremony* (MC) dari mahasiswi FEB Undira dan acara pertama dimulai dengan adanya sambutan dari Bapak DR. Didin Hikmah Perkasa selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial. Dilanjutkan pemaparan materi mengenai oleh Tim Dosen PKM. Pelaksanaan pelatihan dibantu oleh 2 (dua) orang mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Dian Nusantara. Materi pelatihan disampaikan dengan metode penjelasan dan diskusi disertai contoh kasus, tanya jawab.

Sesi berikutnya dilanjutkan dengan tanya jawab yang berlangsung dengan sangat hidup dan partisipatif. Banyak peserta yang berpartisipasi aktif memberikan masukan atau mengungkapkan permasalahan yang tengah dihadapi untuk didiskusikan upaya pemecahannya, ataupun memberikan tanggapan serta masukan bagi penyelenggara masalah-masalah yang berkaitan dengan usaha. Hasil diskusi diharapkan mampu membuka wawasan serta cara pandang baru bagi para peserta tentang pentingnya mempelajari penentuan harga pokok produk.

Narasumber dalam Pelatihan ini disampaikan oleh tim PKM yang terdiri dari:

1. Achmad Tarmizi., SE. MM (Ketua)
2. Shieto.,SE. M.Ak (Anggota)

Kelompok Sasaran Antara yang Strategis

Dalam Pengabdian ini Kelompok sasaran yang dipilih adalah Tenaga Kesehatan (Perawat dan Bidan Rumah Sakit Pena 98)

Rancangan Evaluasi

Dalam mengevaluasi hasil yang dicapai dalam pengabdian ini, tim akan melakukan monitoring ke Tenaga Kesehatan (Perawat dan Bidan Rumah Sakit Pena 98) setelah melaksanakan pengabdian. Selain itu tim pengabdian juga melakukan penyebaran kuisioner kepada peserta pengabdian. Rencananya pengabdian kepada masyarakat ini akan dilaksanakan pada Semester Genap 2022-2023.

Partisipasi mitra,Kepekaran, dan tugas masing-masing setiap anggota Tim Pengabdian Kepada Masyarakat Tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) PENINGKATAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA BAGI TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT PENA 98 terdiri dari beberapa anggota tim yang memiliki peran, keahlian, dan tugas masing-masing. Berikut adalah penjelasan tentang partisipasi, keahlian, dan tugas setiap anggota tim:

1. Ketua Tim: Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan dan hasil yang akan dicapai oleh tim pengabdian. Menyusun rencana kerja, mengatur waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan pengabdian. Membuat laporan hasil pengabdian yang akan dipresentasikan di depan pihak yang berkepentingan.
2. Anggota Tim: Terdiri dari beberapa orang yang memiliki keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda. Mereka bertanggung jawab atas pelaksanaan program yang telah ditetapkan oleh Ketua Tim. Selain itu, anggota tim juga akan melakukan pengumpulan data, analisis data, dan evaluasi program.
3. Ahli Motivasi: Bertanggung jawab untuk memberikan motivasi kepada tenaga kesehatan dalam bekerja. Ahli motivasi memiliki kemampuan untuk memotivasi orang agar bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan semangat dalam diri mereka.
4. Ahli Disiplin: Bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan disiplin kepada tenaga kesehatan dalam bekerja. Ahli disiplin memiliki kemampuan untuk memberikan panduan dalam hal disiplin, termasuk membuat aturan dan konsekuensi atas pelanggaran aturan tersebut.
5. Ahli Kesehatan: Bertanggung jawab untuk memberikan informasi dan pengetahuan tentang kesehatan kepada tenaga kesehatan. Ahli kesehatan akan memberikan pengetahuan tentang cara merawat diri sendiri agar tetap sehat dan menjaga kesehatan saat bekerja di rumah sakit.

- Ahli Komunikasi: Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pesan-pesan dan informasi yang disampaikan kepada tenaga kesehatan dapat diterima dan dipahami dengan baik. Ahli komunikasi akan menyusun pesan yang jelas dan mudah dipahami oleh semua anggota tim. Dalam melaksanakan program ini, setiap anggota tim harus bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan menggabungkan keahlian dan kemampuan masing-masing anggota tim, diharapkan program ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi tenaga kesehatan di rumah sakit dan masyarakat secara umum.

HASIL PELAKSANAAN KEGIATAN

1. Hasil Pelaksanaan Kegiatan:

- Peningkatan motivasi dan disiplin kerja bagi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pena 98 berhasil dicapai melalui pelatihan yang telah dilakukan selama tahun pelaksanaan pengabdian masyarakat.
- Partisipasi aktif dan antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan membawa dampak positif pada kualitas pelayanan dan hubungan antara tenaga kesehatan dan pasien.

2. Penyajian Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Capaian Pelaksanaan Kegiatan: Pelatihan berhasil mencakup seluruh tenaga kesehatan Rumah Sakit Pena 98, termasuk dokter, perawat, dan petugas administrasi, dengan total peserta sebanyak 150 orang.

- Capaian Luaran Wajib: Partisipan dilatih dalam meningkatkan keterampilan komunikasi, manajemen waktu, dan resolusi konflik guna meningkatkan kualitas layanan di rumah sakit.
- Capaian Luaran Tambahan: Selain keterampilan kerja, peserta juga dilatih untuk memahami pentingnya etika profesional dan mengidentifikasi area-area perbaikan di departemen masing-masing.

3. Keterkaitan dengan Proposal:

- Seluruh hasil dan capaian pelatihan berkaitan langsung dengan tahapan pelaksanaan pengabdian masyarakat sebagaimana direncanakan dalam proposal. Setiap target dan tujuan dari proposal tercapai melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan.

4. Penyajian Data dan Dokumentasi

- Data hasil pelaksanaan kegiatan dipresentasikan melalui grafik yang menunjukkan tingkat partisipasi, penilaian peserta terhadap pelatihan, dan perkembangan keterampilan.
- Dokumentasi kegiatan berupa foto-foto selama pelatihan, testimonial peserta, serta laporan tertulis tentang proses pelaksanaan dan dampak yang dihasilkan.



Gambar 1. Dokumentasi kegiatan PKM



Gambar 2. Dokumentasi pemberian pelatihan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan peningkatan motivasi dan disiplin kerja bagi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pena 98 telah memberikan dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan dan hubungan antara tenaga kesehatan dan pasien. Peserta pelatihan menunjukkan partisipasi aktif dan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti program, dan mereka berhasil memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melayani pasien.

Beberapa kesimpulan penting dari pelatihan ini adalah

1. Peningkatan motivasi: Para peserta melaporkan adanya peningkatan motivasi dalam melakukan tugas sehari-hari mereka. Motivasi yang lebih tinggi ini membawa dampak positif pada semangat kerja dan efisiensi pelayanan di Rumah Sakit Pena 98.
2. Peningkatan disiplin kerja: Melalui pelatihan, para tenaga kesehatan menerima panduan dan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Disiplin yang ditingkatkan membantu meningkatkan ketepatan waktu dan keakuratan dalam proses pelayanan dan administrasi.
3. Keterampilan komunikasi: Peserta berhasil mengasah keterampilan komunikasi mereka, baik dalam berinteraksi dengan pasien maupun dalam berkoordinasi dengan rekan sekerja. Hal ini telah meningkatkan hubungan interpersonal di antara anggota tim kesehatan.
4. Pemahaman etika profesional: Peserta juga meningkatkan pemahaman mereka tentang etika profesional dalam pelayanan kesehatan. Mereka lebih menyadari pentingnya menjaga integritas dan mengutamakan kepentingan pasien.

Saran

Berdasarkan hasil pelatihan ini, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan di masa mendatang:

1. Pelatihan berkelanjutan: Agar manfaat pelatihan tetap terjaga dan ditingkatkan, disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan secara berkala. Dengan demikian, tenaga kesehatan dapat terus mengasah keterampilan dan pengetahuan mereka untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.
2. Dukungan manajemen: Manajemen Rumah Sakit Pena 98 diharapkan memberikan dukungan penuh terhadap program pelatihan ini. Selain memberikan dukungan finansial, manajemen juga perlu secara aktif terlibat dalam menyusun rencana dan evaluasi pelatihan.
3. Evaluasi dan umpan balik: Selama dan setelah pelatihan, penting untuk mengumpulkan umpan balik dari peserta dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program. Dengan mendengarkan masukan dari peserta, program pelatihan dapat terus ditingkatkan agar lebih relevan dan efektif.
4. Melibatkan para pemangku kepentingan: Melibatkan semua pihak yang terlibat dalam pelayanan kesehatan, termasuk pasien dan keluarga mereka, dapat membantu memahami kebutuhan yang lebih mendalam. Dengan demikian, pelatihan dapat lebih tertarget dan berdampak lebih luas pada pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

5. Pengembangan kurikulum: Pelatihan dapat ditingkatkan melalui pengembangan kurikulum yang lebih khusus dan relevan dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pena 98.

Dengan implementasi saran-saran di atas, diharapkan program "PELATIHAN PENINGKATAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA BAGI TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT PENA 98" dapat terus memberikan manfaat yang signifikan bagi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Admad, kamarudin.2017. *Akuntansi Biaya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Al. Haryono Jususp. 2011. *Dasar-Dasar Akuntansi Jilid II*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Daljono. 2011. *Akuntansi Biaya : Penentuan harga pokok dan Pengendalian*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Harahap, Sofian Safri.2007.*Teori Akuntansi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Intan T, Hasanah F, Wardiani SR, Handayani VT. Peningkatan Kualitas Hidup Di Masa Pandemi Covid-19 dengan Penerapan Pola Hidup Sehat. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kpd Masyarakat) R*. 2021;4(1):27–32.
- Kholmi, Maisyah, dan Yuningsih.2004. *Akuntansi Biaya*. Malang:Universitas Muhammadiyah.Malang
- Mardiasmo. (2000). *Akuntansi Keuangan Dasar Jilid 1 Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mulyadi. 2007. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
2010. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
2012. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
2014. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
2015. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Mursyidi.
2010. *Akuntansi Biaya*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Purnama NQ, Sunuharyo BS, Arik Prasetya. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. Vol. 40, *Jurnal administrasi Bisnis*. 2016. p. 39–47.
- Setyawati, Yuli dan Hermawan, Sigit. (2018). Persepsi Pemilik dan Pengetahuan Akuntansi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) atas Penyusunan Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 3 (2).
- Slamet Sugiri Sodikin. 2015. *Akuntansi Managemen*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Supriyono,2000. *Akuntansi Biaya: penentuan biaya dan penentuan haraga pokok*. Yogyakarta:BPFE-UGM
- Suryadharma Sim, 2019, *Sistem Informasi Management: Uwais Inspirasi Indonesia*
- Suryadharma Sim, 2020, *The Fundamentals of Cost Accounting: Uwais Inspirasi Indonesia*
- Rencana Startegis dan Rencana Operasional FEB Universitas Trisakti
- Weygandt, Jerry J & Paul D. Kimmel & Donald E. Kieso. (2019). *Financial Accounting: IFRS Edition, 4th Edition*. United States: John Wiley & Sons Inc.
- Widjaja, Yani Restiani, *Et Al.* (2018). Penyusunan Laporan Keuangan Sederhana untuk UMKM Industri Konveksi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat BSI* Vol. 1 No. 1 Februari 2018 Hal 163-179.
- V.Wiratna Sudjarweni. 2015. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sumber lainnya :

- Galih Rizkiana, 2017. Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Dengan Metode *full costing* (Studi kasus pada konveksi Wazha67 Kp.Kanayakan Desa.Cijagra Kecamatan Paseh Kabupaten, Bandung). Skripsi pada program Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan, Bandung.
- Atika Sari, 2018. Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi untuk Menentukan Harga Jual Dengan Metode *full costing* (studi kasus konveksi tijay jeans Soreang, Bandung). Skripsi pada program Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Pasundan, Bandung.
- Badan Pusat Statistic Provinsi Jawa Barat kerjasama dengan dinas KUKM tahun 2013.