

REFORMASI BIROKRASI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MERAUKE PROVINSI PAPUA

LUCENIA HAMON MESI MAHUSE
NPP. 29.1781

*Asdaf Provinsi Papua
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email:
mahusemesi@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *(Contains the background behind the research The Global competition in this era of bureaucratic reform requires human resources to develop and improve their potential and performance capabilities. Bureaucratic reform in human resource development aims to ensure and maintain the ability of employees to make optimal contributions to the organization..***Purpose:** *To find out about bureaucratic reform in human resource development at the Merauke District Health Office, Papua Province* **Method:** *This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation* **Result:** *The implementation of bureaucratic reform in the development of human resources at the Merauke District Health Office has been good but must also be considered in terms of skills and expertise, therefore the importance of providing training for State Civil Apparatus at the Merauke District Health Office***Conclusion:** *: The implementation of bureaucratic reform in the development of human resources at the Merauke District Health Office went quite well, but in its implementation there were still obstacles in the placement of positions that were not in accordance with the level of education, there was still a lack of budget in the implementation of training development, and the lack of infrastructure. One of the efforts made by the Merauke District Health Office to deal with this problem is by collaborating with the local government and by increasing the amount of the budget in its implementation..*

Keywords: *Bureaucratic Reform, Development, Human Resources*

1956

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Persaingan global di era reformasi birokrasi ini menuntut sumber daya manusia untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi dan kapabilitas kinerjanya. Reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai agar dapat memberi kontribusi yang optimal bagi organisasi. **Tujuan** Untuk mengetahui reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di dinas kesehatan kabupaten merauke provinsi papua. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, dimana penulis memperoleh data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke sudah baik namun harus juga diperhatikan dari segi keterampilan dan keahlian, maka dari itu pentingnya pengadaan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke; **Kesimpulan:** pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke berjalan cukup baik, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan pada penempatan jabatan tidak sesuai dengan jenjang pendidikan, masih kurangnya anggaran dalam pelaksanaan pengembangan pelatihan, serta masih kurangnya sarana prasarana. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke untuk menghadapi masalah tersebut adalah dengan melakukan kerjasama dengan pemerintah daerah serta dengan melakukan penambahan jumlah anggaran dalam pelaksanaannya.

Kata kunci: Reformasi Birokrasi, Pengembangan, Sumber Daya Manusia



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah negara di Asia Tenggara yang melintasi garis khatulistiwa terletak di antara Benua Asia dan Australia, serta diapit oleh Samudra Pasifik dan Samudra Hindia. Memasuki era reformasi birokrasi yang menjadi julukan di masa pemerintahan Indonesia sekarang, diharapkan mampu mengatasi permasalahan yang sulit sehingga dapat terpecahkan. Reformasi birokrasi telah didasari oleh Peraturan Presiden Republik Indonesia Tahun 2010 tentang Grand Desain Reformasi Birokrasi 2010-2025. Dengan demikian dapat terjadi perubahan mengenai paradigma dan pengelolaan pemerintahan demi tercapainya birokrasi pemerintah yang berintegritas, berkarakter, bersih dari KKN (Korupsi Kolusi dan Nepotisme), pelayanan publik yang akuntabel, serta memegang teguh nilai – nilai dasar organisasi dan juga kode etik sikap perilaku aparatur negara. Kajian tentang birokrasi dapat dikatakan salah satu hal yang kompleks dikarenakan dilihat dari berbagai perspektif seperti kelembagaan, sumber daya manusia, serta sistem dan prosedurnya yang dibuat dan dijalankan oleh birokrasi, serta sudut pandang dari pembaharuan birokrasi yang disebut dengan reformasi birokrasi . Banyak daerah di Indonesia masih minim pengetahuan tentang pentingnya reformasi birokrasi terutama di Provinsi Papua dimana perlunya perbaikan yang baik sehingga dapat berjalan dengan semestinya. Melihat kondisi diatas maka perlunya pengembangan sumber daya manusia di lingkungan dinas kesehatan kabupaten merauke. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu terobosan dalam membenahan birokrasi. Ditegaskan pengembangan ASN sangat diperlukan dilihat baik dari aspek kompetensi dan juga standar kualitas pendidikan pegawai ASN yang perlu diperhatikan.diperlukannya pengembangan Sumber Daya Aparatur demi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif. Berdasarkan data awal yang telah peneliti uraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian secara kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Maka peneliti merangkumnya dalam sebuah penelitian yang berjudul **“REFORMASI BIROKRASI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MERAUKE”**.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Persaingan global di era reformasi birokrasi ini menuntut sumber daya manusia untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi dan kapabilitas kinerjanya. Reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai agar dapat memberi kontribusi yang optimal bagi organisasi

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Askari,Andi (2019) , berjudul “Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Pesanggrahan Jakarta Selatan Tahun 2014- 2017 ”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni proses reformasi birokrasi bidang SDM yang dilakukan oleh Kelurahan Pesanggrahan sudah berjalan dengan cukup baik,hal tersebut dibuktikan dengan perbaikan kompetensi yang dilakukan oleh aparatur kelurahan dengan mengikuti Diklat Pimpinan IV dan Perbaikan kualitas hidup SDM aparatur yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta bagi aparatur Kelurahan Pesanggrahan,dibangunnya infrastruktur Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga mempercepat proses pelayanan perixinan atupun non izin yang diberikan kepada masyarakat.

Kedua, Aditya Krisdamara (2020) yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Pengembangan Kompetensi aparatur di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah berjalan cukup baik, tetapi dalam pelaksanaannya terdapat hambatan pada minat aparatur yang masih kurang dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, dan masih kurangnya anggaran dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, serta masih adanya pengaruh dari pihak lain dalam pengembangan kompetensi.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

1.5 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di dinas kesehatan kabupaten merauke provinsi papua. Untuk mengetahui faktor – faktor yang menjadi penghambat reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di dinas kesehatan kabupaten merauke provinsi papua. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke Dalam Meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia era reformasi birokrasi di Kabupaten Merauke Provinsi Papua.

II. METODE

Moleong (2014) mengemukakan bahwa, “setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen”. Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke

3.1.1 Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi sangat penting karena salah satu unsur untuk terjadinya perubahan di era sekarang. Dimana untuk membangun suatu sistem birokrasi diperlukannya perbaikan struktur, penerapan strategi yang tepat, perbaikan budaya organisasi, dan juga mengembangkan lingkungan birokrasi. Berdasarkan wawancara tersebut bahwasannya pelaksanaan reformasi birokrasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke sudah terlaksanakan.

3.1.2 Produktifitas

Unsur terpenting yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia adalah produktivitas. Produktivitas adalah kemampuan suatu organisasi dalam melakukan atau menciptakan suatu hasil yang memuaskan baik berupa barang dan juga jasa. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait produktivitas pegawai yaitu antara lain: Technical skills merupakan suatu keterampilan yang mengarah kepada pengetahuan maupun keahlian yang dibutuhkan untuk

melakukan tugas dan tindakan sebagaimana tanggung jawab yang telah diemban. Human skills adalah keterampilan manusia terhadap manusia lain atau bisa dikatakan manusia ini dapat memahami, merangkul dan juga dapat memberikan motivasi orang lain, dan yang paling penting dapat bekerja sama antar lain. Managerial Skills yaitu suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan dalam memimpin suatu organisasi mulai dari perencanaan, proses pengorganisasian, pelaksanaannya di lapangan, sampai dengan hasil dari kinerja yang telah dikerjakan. bagaimana seorang pemimpin bukan hanya dinilai melalui otak namun juga sikap perilaku sangat penting.

3.1.3 Pelayanan

Sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia dapat diartikan pelayanan adalah suatu usaha untuk membantu menyiapkan (mengurus) apa yang diperlukan oleh orang lain. Pelayanan adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang bersifat alamiah terjadi karena adanya saling interaksi antar pegawai penyedia pelayanan dan konsumen penerima pelayanan. Pelayanan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap masyarakat. Suatu pelayanan dikatakan baik apabila setiap Aparatur Sipil Negara mampu memberikan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat.

3.1.4 Moral

Moral merupakan hal yang penting dalam kehidupan sehari – hari. Dimana moral dapat diartikan sebagai perilaku baik buruknya seseorang. Moral juga biasa dapat disamakan atau di sinonimkan dengan kata etika karena memiliki makna yang sama. moral, etika dan loyalitas sangat penting di era Reformasi Birokrasi yang sedang terjadi di Indonesia.

3.1.5 Karier

Karier tidak hanya dimiliki oleh seseorang yang memiliki pekerjaan namun juga banyak di temui bahwasannya mereka memiliki kemampuan untuk melahirkan sebuah karya. Demi terealisasinya itu maka indikator yang memenuhi kriteria karier tersebut adalah:

3.1.5.1 Tingkat loyalitas dan etika dalam pelayanan

Tingkat loyalitas dan etika dalam pelayanan sangat berpengaruh, pentingnya loyalitas dan etika dalam bekerja. Kita harus patuh terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pemerintah untuk di laksanakan.

3.1.6 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu hal yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi bawahan, orang lain, dan pengikutnya tetapi bukan mempengaruhi ke arah yang tidak baik melainkan mengarah ke tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai itu maka indikator yang mend Human relation yang dalam bahasa Indonesia artinya adalah relasi terhadap sesama pegawai. Bisa dijabarkan bahwasannya seorang pemimpin harus mampu membangun realisasi dan juga seorang pemimpin mampu berealisasi bersama pegawainya untuk membangun suatu hubungan yang baik. kepemimpinan yang diambil oleh beliau adalah kepemimpinan yang lebih mendekatkan diri kepada anggota pegawainya, dimana pemimpinnya siap menerima saran dari anggotanya dan juga merangkul.

3.2 Faktor Penghambat Yang Menjadi Penghambat Reformasi Birokrasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke

3.2.1 Sebagian SDM yang ada belum memenuhi syarat untuk mengisi jabatan.

Salah satu faktor penghambat yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke adalah sebagian Sumber Daya Manusia yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke yang belum memenuhi syarat untuk mengisi jabatan.

3.2.2 Sarana dan Prasarana

Faktor penghambat berikut adalah sarana dan prasarana. Suatu instansi pemerintahan sangat membutuhkan sarana dan prasarana. Tanpa adanya sarana dan prasarana, maka semua kegiatan akan terhambat. Sesuai dengan observasi yang peneliti lakukan di lapangan masih kurangnya fasilitas pendukung seperti komputer, dimana sudah banyak komputer yang sudah tidak layak pakai.

3.2.3 Kurangnya jumlah tenaga kesehatan dan kualitas yang baik

Beberapa jenis tenaga kesehatan yang ada belum memadai dari segi jumlah dan kualitas baik di Dinas Kesehatan maupun di Puskesmas seperti tenaga farmasi, gizi, kesehatan lingkungan, dan tenaga kesehatan lainnya. tenaga dokter belum tersedia di seluruh distrik seperti di Distrik Ngguti dan Distrik Kaptel, sedangkan Tenaga perawat telah tersedia pada puskesmas di setiap distrik di wilayah Kabupaten Merauke.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pertama, Askari, Andi (2019) , berjudul “Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Pesanggrahan Jakarta Selatan Tahun 2014- 2017 ”. Adapun temuan hasil penelitiannya yakni proses reformasi birokrasi bidang SDM yang dilakukan oleh Kelurahan Pesanggrahan sudah berjalan dengan cukup baik, hal tersebut dibuktikan dengan perbaikan kompetensi yang dilakukan oleh aparatur kelurahan dengan mengikuti Diklat Pimpinan IV dan Perbaikan kualitas hidup SDM aparatur yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta bagi aparatur Kelurahan Pesanggrahan, dibangunnya infrastruktur Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga mempercepat proses pelayanan perixinan atautupun non izin yang diberikan kepada masyarakat. Aditya Krisdamara (2020) yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Bidan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.”. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Pengembangan Kompetensi aparatur di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah berjalan cukup baik, tetapi dalam pelaksanaannya terdapat hambatan pada minat aparatur yang masih kurang dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, dan masih kurangnya anggaran dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, serta masih adanya pengaruh dari pihak lain dalam pengembangan kompetensi.

Pembaharuan temuan hasil penelitian ini dari pnelitian sebelumnya yakni pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke berjalan cukup baik, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan pada penempatan jabatan tidak sesuai dengan jenjang pendidikan, masih kurangnya anggaran dalam pelaksanaan pengembangan pelatihan, serta masih kurangnya sarana prasarana. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke untuk menghadapi masalah tersebut adalah dengan melakukan kerjasama dengan pemerintah daerah serta dengan melakukan penambahan jumlah anggaran dalam pelaksanaannya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke dapat disimpulkan sebagai berikut: Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke sudah baik namun harus juga diperhatikan dari segi keterampilan dan keahlian, maka dari itu pentingnya pengadaan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke; Kemudian yang perlu diperhatikan oleh Pemerintah Kabupaten Merauke adalah tentang faktor – faktor yang menghambat pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke seperti sebagian SDM ada yang belum memenuhi syarat

untuk mengisi jabatan, sarana dan prasarana, kurangnya jumlah tenaga kerja kesehatan dan kualitas yang baik. Faktor – faktor tersebut yang menjadi perhatian khusus untuk menanggulangnya; Dan juga Upaya–upaya yang telah diusahakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke juga perlu didukung oleh pemimpin daerah dan juga para Aparatur Sipil Negara yang langsung berperan dan memberikan kinerjanya di lapangan. **Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu lokus saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Hasibuan saja. **Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke, untuk Menemukan Hasil Yang Lebih Mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar-besarnya kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke serta jajarannya, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Krisdamara (2020) .“*Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.*”.
- Askari, Andi (2019) ,“*Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Pesanggrahan Jakarta Selatan Tahun 2014- 2017* ”
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ke-21. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.