

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA DINAS KESEHATAN KOTA SORONG

JONESTON MARSAM KRISNANDO MANAFE
NPP. 29.1891

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

Email: 29.1891@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problems (GAP): The COVID-19 pandemic situation has had a major impact on all aspects of people's lives, especially the health aspect. This is a big challenge for health workers, including in Sorong City. **Purpose:** The purpose of this study was to analyze the development of human resources for the apparatus in improving public services during the Covid-19 pandemic at the Sorong City Health Office. **Methods:** The research method used in this study is a qualitative descriptive method with an inductive approach. Data collection techniques through interviews and documentation, as well as data analysis techniques through data reduction, data presentation, conclusion drawing and verification. **Results/Findings:** The results of the study show that the development of human resources for the apparatus in improving public services during the covid-19 pandemic at the Sorong City Health Office went well with the development of training, education and transfer of employees. This is reflected in the training aspect where all employees are required to conduct training in accordance with their respective fields. From the aspect of education to improving human resources where employees are required to continue post-graduate at least at the S1 level. Meanwhile, from the mutation aspect, employees are placed according to their fields in order to get quality services according to their expertise. **Conclusion:** Based on the results of research conducted by the author to analyze the Development of Apparatus Human Resources in Improving Public Services During the Covid-19 Pandemic At the Sorong City Health Office, it can be concluded that the development of human resources for the apparatus in improving public services during the COVID-19 pandemic 19 at the Sorong City Health Office went well with the development of training, education and transfer of employees. This is illustrated from the training aspect that all employees are required to conduct training in accordance with their respective fields. From the aspect of education to improving human resources, employees are required to continue post-graduate at least at the S1 level. Meanwhile, from the mutation aspect, employees are placed according to their fields in order to get quality services according to their expertise.

Keywords: Development, HR, Covid-19 Pandemic

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Situasi Pandemi Covid 19 mempunyai dampak yang besar bagi seluruh aspek kehidupan masyarakat terutama aspek kesehatan. Hal ini menjadi tantangan besar bagi tenaga kesehatan termasuk di Kota Sorong. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini untuk melakukan analisis pengembangan sumber daya manusia aparatur dalam meningkatkan pelayanan publik di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Kesehatan Kota Sorong. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi, serta Teknik Analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan pengembangan sumber daya manusia aparatur dalam meningkatkan pelayanan publik di masa pandemi covid-19 pada Dinas Kesehatan Kota Sorong berjalan baik dengan adanya pengembangan terhadap pelatihan, pendidikan dan mutasi terhadap pegawai. Hal ini tergambar dari aspek pelatihan dimana seluruh pegawai wajib untuk melakukan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dari aspek pendidikan terhadap peningkatan sumber daya manusia dimana pegawai wajib melanjutkan pasca prasarjana minimal jenjang S1. Sedangkan dari aspek mutasi, pegawai ditempatkan sesuai dengan bidangnya guna mendapatkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan keahliannya. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk melakukan analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kesehatan Kota Sorong dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan sumber daya manusia aparatur dalam meningkatkan pelayanan publik di masa pandemi covid-19 pada Dinas Kesehatan Kota Sorong berjalan baik dengan adanya pengembangan terhadap pelatihan, pendidikan dan mutasi terhadap pegawai. Hal ini tergambar dari aspek pelatihan bahwa seluruh pegawai wajib untuk melakukan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dari aspek pendidikan terhadap peningkatan sumber daya manusia yaitu pegawai wajib melanjutkan pasca prasarjana minimal jenjang S1. Sedangkan dari aspek mutasi, pegawai ditempatkan sesuai dengan bidangnya guna dapat mendapatkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan keahliannya.

Kata Kunci : Pengembangan, SDM, Pandemi Covid-19

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dalam pengembangan organisasi karena dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan tuntunan untuk memperoleh manusia yang berkualitas, profesional dan produktif dalam kegiatan organisasi. Memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang luas untuk mengatasi masalah pekerjaan dengan cepat. Pengembangan yang diberikan tidak hanya dalam pendidikan dan pelatihan, tetapi juga pengembangan karir dan pengembangan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya. Lingkungan yang berubah dengan cepat menuntut mereka untuk dapat beradaptasi dengan fenomena yang berubah, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan solusi untuk menghadapi situasi tersebut. Melihat fakta-fakta di atas, peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memandu bagaimana mengembangkan potensi sumber daya manusia untuk menjadi kreatif dan inovatif.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk

melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan Sumber Daya Manusia membawa peluang pembelajaran yang dirancang untuk membantu pegawai negeri sipil (ASN) dalam pengembangan mereka.

Pemerintah Indonesia sangat teliti terhadap peningkatan sumber daya aparatur untuk menghadapi tantangan di era industri 4.0 saat ini, yaitu *human capital*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah menyusun *Grand Design* sehingga Indonesia mampu mencapai world class government. Untuk mengatasi keterbelakangan sumber daya manusia Indonesia yang saat ini masih tertinggal dari negara lain. *Grand design* dilakukan dalam rangka peningkatan kompetensi aparatur sumber daya yang mampu meningkatkan pola pikir, partisipasi, komunikasi, manajemen diri, dan kontribusi.

Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari penyelenggara negara diharapkan dapat mengambil langkah strategis dan melakukan inovasi pelayanan sehingga dapat mencapai tujuan pembangunan ASN untuk meningkatkan jumlah sumber daya manusia di Indonesia. Transparansi dan rasa tanggung jawab peralatan kerja pemerintah perlu ditingkatkan dan menjadi objek utama perhatian pemerintah. Dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional, efektif dan ekonomis yang didukung oleh landasan hukum, mengatur dan membimbing terwujudnya partisipasi dan pemberdayaan. Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian integral dari manajemen pemerintahan diharapkan mampu melakukan langkah-langkah strategis dan inovasi pelayanan sehingga siap untuk memperluas jumlah sumber daya manusia di Indonesia melalui gaya agung tujuan pembangunan ASN yang bijaksana. Transparansi dan akuntabilitas kerja peralatan nasional harus ditingkatkan dan menjadi sasaran utama perhatian pemerintah. Dalam rangka menghasilkan pelayanan yang profesional, efektif, ekonomis didukung landasan hukum yang mengatur dan mengarahkan terlaksananya partisipasi dan pemberdayaan.

Pemerintah memiliki tugas yang sangat penting dalam meningkatkan tingkat kinerja pekerja. Upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara atau MenPAN yang diterbitkan pada 10/10/2004, Surat Edaran SE/28/M.PAN/10/2004, yang mengatur masing-masing Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS) di lingkungan atau daerah perantara. Adanya kewajiban untuk melaksanakan kegiatan yang diatur, khususnya penataan kembali peralatan sipil nasional antara unit-unit energi unit-unit kelembagaan daerah dan pusat. Tujuannya adalah untuk meningkatkan standar dan pembagian kerja sehingga setara dengan kinerja terbaik para pekerja.

Dalam proses pengembangan tingkat kinerja pegawai, tidak dapat dipungkiri banyak kendala yang dihadapi, baik dari pemerintah sendiri, lingkungan maupun pegawai itu sendiri. Kondisi pandemi Covid -19 yang melanda dunia, termasuk Indonesia, berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut *coronavirus 2* (SARS-CoV-2). SARS-CoV-2 adalah virus corona baru yang belum pernah ditemukan pada manusia sebelumnya. Pada tanggal 31 Desember 2019, Kantor Perwakilan WHO di China melaporkan kasus pneumonia yang tidak diketahui etiologinya di Wuhan, Provinsi Hubei, China. Pada 7 Januari 2020, China mengidentifikasi kasus tersebut sebagai virus corona baru. Pada 30 Januari 2020, WHO mendeklarasikan peristiwa tersebut sebagai *Public Health Emergency of International Concern* (PHEIC), dan pada 11 Maret 2020, WHO menyatakan Covid-19 sebagai pandemi.

Peningkatan jumlah kasus terjadi cukup cepat dan menyebar ke berbagai negara dalam waktu singkat. Hingga 9 Juli 2020, WHO telah melaporkan 11.84.226 kasus terkonfirmasi secara global dengan 545.481 kematian (*case fatality rate/CFR* 4,6%). Indonesia melaporkan kasus pertamanya pada 2 Maret 2020. Kasus meningkat dan menyebar dengan cepat di seluruh Indonesia. Hingga 9 Juli 2020, Kementerian Kesehatan telah melaporkan 70.736 kasus terkonfirmasi Covid-19 dengan 3.417

kematian (CFR 4,8%). Kota Sauron melaporkan kasus pertamanya pada minggu ketiga Maret 2020 dengan 2 pasien. Sementara itu, pada 1 September 2021, Satgas Kota Sorong melaporkan 5.998 kasus terkonfirmasi Covid-19, termasuk 92 kematian (2%). (Sumber Data, Profil Dinas Kesehatan Kota Sorong 2020)

Pandemi COVID-19 telah berdampak besar pada setiap aspek kehidupan masyarakat, terutama kesehatan. Pentingnya memberikan pelayanan yang tetap dan cepat saat berhadapan dengan pasien, baik pasien positif maupun tidak terdiagnosis Covid-19, namun diperlukan pelayanan khusus. Ini merupakan tantangan besar bagi tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan harus siap dan proaktif menyikapi situasi saat ini dan terus mengembangkan diri, terutama saat menghadapi pasien Covid-19, dimana beban kerja tenaga kesehatan semakin meningkat. Bahkan di masa pandemi, tenaga kesehatan terus mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan, antara lain pelatihan penanganan pasien Covid-19 (3Ts: *test, trace and treat*), pelatihan pengumpulan spesimen Covid-19 (PCR, rapid antibodi, RDT Antigen) tidak hanya untuk penanganan Covid, tetapi juga untuk pelatihan menjaga mutu pelayanan (lokakarya sertifikasi Puskesmas), pelayanan perbaikan gizi pada bayi dan balita, dll. Sejak awal tahun 2021, beban kerja bertambah dengan penerapan vaksin Covid-19. Target jumlah vaksinasi di Sauron adalah 203.418, dan hasil Sauron per 1 September 2021 adalah 52.704 (25,9%) untuk dosis pertama dan 232.524 (16%) untuk dosis pertama. (Sumber Data: Laporan satgas Kota Sorong 2021) Wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Sorong adalah 10 kecamatan, 44 kelurahan, dengan 1 (satu) RS pemerintah, 1 (satu) RS rujukan Covid-19 dan 10 (sepuluh) Puskesmas. Tenaga kesehatan berjumlah 1.878 orang, terdiri dari 785 PNS dan 1.093 non-PNS. (Sumber Data: Laporan Satgas Kota Sorong) Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kesehatan Kota Sorong”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pandemi COVID-19 telah berdampak besar pada setiap aspek kehidupan masyarakat, terutama kesehatan. Pentingnya memberikan pelayanan yang tetap dan cepat saat berhadapan dengan pasien, baik pasien positif maupun tidak terdiagnosis Covid-19, namun diperlukan pelayanan khusus. Ini merupakan tantangan besar bagi tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan harus siap dan proaktif menyikapi situasi saat ini dan terus mengembangkan diri, terutama saat menghadapi pasien Covid-19, dimana beban kerja tenaga kesehatan semakin meningkat. Bahkan di masa pandemi, tenaga kesehatan terus mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan, antara lain pelatihan penanganan pasien Covid-19 (3Ts: *test, trace and treat*), pelatihan pengumpulan spesimen Covid-19 (PCR, rapid antibodi, RDT Antigen) tidak hanya untuk penanganan Covid, tetapi juga untuk pelatihan menjaga mutu pelayanan (lokakarya sertifikasi Puskesmas), pelayanan perbaikan gizi pada bayi dan balita, dll. Sejak awal tahun 2021, beban kerja bertambah dengan penerapan vaksin Covid-19. Target jumlah vaksinasi di Sauron adalah 203.418, dan hasil Sauron per 1 September 2021 adalah 52.704 (25,9%) untuk dosis pertama dan 232.524 (16%) untuk dosis pertama. (Sumber Data: Laporan satgas Kota Sorong 2021) Wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Sorong adalah 10 kecamatan, 44 kelurahan, dengan 1 (satu) RS pemerintah, 1 (satu) RS rujukan Covid-19 dan 10 (sepuluh) Puskesmas. Tenaga kesehatan berjumlah 1.878 orang, terdiri dari 785 PNS dan 1.093 non-PNS. (Sumber Data: Laporan Satgas Kota Sorong)

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Kiki Anggraini, Lely Indah Mindarti, Romy Hermawan, 2020) dengan mengambil judul Pengembangan kapasitas pegawai untuk mewujudkan *Good Governance*. Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah untuk

mewujudkan *good governance* yang dikarenakan terhambat adanya faktor kesadaran individu pegawai yang masih perlu diperhatikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif dimana penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan kata lain, penelitian ini disebut penelitian kualitatif karena merupakan penelitian yang tidak mengadakan perhitungan.

Kedua, Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Rita Mustopa, 2021) dengan mengambil judul Pelatihan dan Pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa panedemi Covid-19. Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah dampak dari pandemi Covid-19 yang sangat berpengaruh dalam sistem kerja dan sistem ajar, khususnya dalam pelatihan dan manajemen pengembangan sumber daya manusia didalam perusahaan atau organisasi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang menggunakan pendekatan kajian pustaka. Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang biasanya digunakan dalam sebuah penelitian terhadap sebuah kondisi objek yang alamiah. Sumber data diperoleh dari penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model analisa interaktif melalui empat tahap yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan kesimpulan.

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 di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis pengembangan sumber daya manusia aparatur dalam meningkatkan pelayanan publik di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Kesehatan Kota Sorong

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut (Sugiyono, 2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. (Simangunsong, 2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA DINAS KESEHATAN KOTA SORONG

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori Pengembangan SDM Hasibuan (2017) dimana indikator pengukuran meliputi pendidikan, moral dan mutasi.

A. PENDIDIKAN

- pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dengan adanya pendidikan diharapkan mampu mencetak Sumber daya Daya Manusia yang unggul dalam menghadapi perkembangan zaman yang cepat dan kompleks diantaranya Era Disrupsi. Pembangunan Sumber Daya Manusia tidak dapat dipisahkan dari pembangunan karakter Sumber Daya Manusia itu sendiri. Sehingga siapapun dia dan dalam kegiatan apapun serta profesi apapun yang digelutinya, harus dilihat dari karakternya, karenanya SDM yang baik dan sempurna serta tinggi nilai, adalah SDM yang berkarakter yang dapat menciptakan layanan publik yang baik.
- Pendidikan memegang peranan yang sangat penting di dalam meningkatkan sumber daya manusia yang handal. Rendahnya kualitas pendidikan menjadi penyebab dari krisis sumber daya manusia. Mengingat saat ini zaman semakin merambah maju, yang mana otomatis turut berpengaruh pada perkembangan ekonomi. Sehingga, sudah sepatutnya jika lapangan pekerjaan membutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar kompeten untuk bersinergi bersama.
- Menurut Kepala Bidang Sumber Daya Manusia, Bahwa Pengembangan pengetahuan melalui Pendidikan pada masa pandemi sangat berpengaruh terutama bagi tenaga Kesehatan yang belum mempunyai surat tanda registrasi. Surat tanda registrasi ini merupakan SIM bagi tenaga kesehatan untuk dapat melakukan pelayanan di fasilitas pelayanan baik di Puskesmas maupun di rumah sakit, sehingga setiap pegawai belum mempunyai tingkat Pendidikan rendah seperti SPK dan D1 wajib melakukan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan yang dilakukan oleh para pegawai yaitu melalui via daring dan belum secara bertatap muka. Pendidikan ini juga sangat perlu diperhatikan pada setiap pegawai, karena dengan mendapat pendidikan yang tinggi dari setiap pegawai akan berpengaruh juga kepada dinas kesehatan maupun organisasi. Adapun juga menurut Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan, bahwa Peran dinas dalam usaha pengembangan keahlian dan pengetahuan pegawai yaitu dengan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengikuti program pendidikan bagi pengembangan wawasan. Kami akan selalu memberi izin untuk setiap pegawai yang ingin mengikuti atau mengambil program pendidikan dengan tujuan untuk mendapatkan wawasan yang luas. Pengembangan ini juga bukan hanya berdampak bagi pegawai tersebut melainkan akan berdampak juga bagi organisasi tempat dimana pegawai tersebut ditempatkan dan akan memiliki kualitas pelayanan yang lebih unggul lagi dari yang sebelumnya.
- Pertanyaan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa setiap pegawai yang ingin mengambil dan mengikuti program pendidikan akan setuju dan didukung oleh para pejabat maupun para pimpinan. Alasan dari pemberian izin itu juga bukan hanya karena akan berdampak bagi pegawai tersebut akan tetapi juga akan sangat berdampak bagi dinas yang telah pegawai ditempatkan. Pendidikan ini sangat mendukung jalannya organisasi karena akan mendapatkan kualitas yang lebih unggul atas dasar pendidikan yang telah dicapai oleh setiap pegawai dan akan dapat memberikan kualitas pelayanan yang sangat memuaskan kepada masyarakat.

B. PELATIHAN

- pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pengertian menurut Hasibuan (2017) dapat terjemahkan penulis bahwa pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja dengan hasil yang memuaskan.
- Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan melakukan pelatihan terhadap SDM. Pelatihan SDM adalah kegiatan terencana bagi SDM dengan fungsi mengembangkan dan melatih pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kualitas SDM dan memperbaiki kinerja. Penerapan pelatihan harus dilakukan dengan penerapan yang baik dan benar agar bisa menjadi sebuah faktor yang membuat dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
- Menurut pernyataan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Sorong, bahwa Pelatihan yang diberikan kepada semua bagian tetapi secara khusus kepada tim penanggulangan covid-19. Pelatihan yang diberikan kepada dokter yaitu bagaimana cara tata laksana untuk penanggulangan atau penanganan kasus covid-19. Selanjutnya, pelatihan yang diberikan kepada analis yaitu bagaimana cara untuk melakukan pemeriksaan dan mengambil sampel yang berupa pengambilan swab dan cara untuk membaca hasil. Kemudian, pelatihan yang diberikan kepada petugas surveilans berupa bagaimana cara untuk melacak dan menemukan orang yang berkontak langsung secara erat dengan orang yang terjangkit virus covid-19 dan melakukan pemeriksaan serta pemantauan selama orang tersebut melaksanakan karantina. Dan pelatihan yang diberikan kepada tim pencatatan laporan berupa bagaimana tim tersebut mencatat semua data kasus yang terjadi, misalnya mencatat tentang masyarakat yang melakukan swab beserta dengan hasilnya dan data tersebut akan dilaporkan melalui aplikasi khusus yang sudah dibuat untuk mencatat dan melaporkan data tersebut serta melakukan kerja sama dengan TNI AD dan Polri untuk melakukan pelacakan pasien terkonfirmasi dan kontak erat. Adapun pernyataan menurut Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian penyakit sekaligus Ketua Tim Penanggulangan Covid – 19 Kota Sorong, bahwa Sejak tahun 2020 dengan adanya pandemi covid-19 saat kasus positif mulai meningkat di Kota Sorong kami dapat mempersiapkan SDM tenaga kesehatan baik di puskesmas maupun rumah sakit dengan membentuk tim-tim di puskesmas dan rumah sakit untuk . Tim yang dibentuk yaitu tim penanggulangan covid-19 di puskesmas dan juga di rumah sakit. Kemudian mereka juga di latih dan pelatihan ini juga langsung di latih oleh pusat yaitu kementerian dan dinas kesehatan melalui via daring (zoom). Pelatihan ini diberikan kepada setiap petugas penanggulangan covid-19 yang ada di puskesmas maupun di rumah sakit tentang bagaimana cara untuk yang benar untuk penanggulangan covid-19.
- Kesimpulan yang dapat diambil dari pernyataan diatas yaitu pelatihan yang diadakan secara daring maupun *offline* diberikan secara merata kepada semua pegawai yang ada. Tujuan dari pelatihan ini agar seluruh pegawai dapat meningkatkan kualitas keterampilan dalam melakukan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pelatihan di masa pandemi covid-19 dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, zoom, google meeting, dan berbagai aplikasi lainnya. Desain pelatihan yang digunakan di masa pandemic Covid-19 harus dipikirkan dengan sebaik mungkin sehingga pelatihan dan pelayanan terhadap publik dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai.

C. MUTASI

- Prinsip mutasi sendiri ialah memberikan posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Karena dengan pemindahan karyawan diharapkan dapat memberikan sifat pekerjaan, ruang lingkup pekerjaan, dan alat-alat pekerjaan yang cocok bagi setiap karyawan. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Secara teknis organisasi yang akan melakukan mutasi kerja kepada karyawannya harus berdasarkan atas dua hal, yaitu alasan yang tepat dan ketentuan yang berlaku. Peralihan, mutasi kerja dilakukan dalam upaya menempatkan karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri, sehingga karyawan dapat berkontribusi dengan baik demi keberhasilan organisasi.
- Menurut pernyataan dari Sekretaris Dinas Kesehatan ,Bahwa Faktor untuk mutasi pegawai yang dilakukan dalam masa pandemi covid-19 dengan alasan yang diberikan yaitu keluarga ataupun mengikuti suami/istri yang dikarenakan ada suami/istri yang berpindah daerah sehingga suami/istri ingin dimutasi juga. Yang kedua, akibat orang tua dari salah satu pegawai yang sakit sehingga ingin dimutasi. Dan yang paling inti dari seringnya terjadi mutasi karena adanya pergantian jabatan akibat pelantikan-pelantikan yang dilakukan oleh kepala daerah sehingga ada pegawai yang diharuskan berpindah dari jabatannya entah vertikal maupun horizontal. Kota Sorong untuk mengatasi lonjakan pasien covid – 19 Walikota membuka satu rumah sakit darurat untuk merawat pasien terkonfirmasi sehingga terjadi mutasi pegawai dari Puskesmas ke rumah sakit tersebut untuk melakukan pelayanan. Pegawai yang dimutasi ke dalam Dinas Kesehatan Kota Sorong sebanyak 5 orang, sedangkan pegawai yang dimutasi keluar dari Dinas Kesehatan Kota Sorong sebanyak 2 orang di tahun 2021. Adapun juga pernyataan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Sorong, Bahwa Mutasi dalam masa pandemi ini biasanya terjadi karena ada perpindahan jabatan dari dinas ke rumah sakit, rumah sakit ke puskesmas, ataupun dari puskesmas ke dinas. Mutasi pegawai ini dilakukan sesuai dengan permintaan atau keperluan dari tiap-tiap instansi ataupun organisasi tersebut. Mutasi juga terjadi untuk mengisi kekosongan pada penanggungjawab pada suatu layanan di fasilitas pelayanan kesehatan khususnya milik pemerintah.
- Adapun tolak ukur yang dilakukan dalam pelaksanaan mutasi terhadap pegawai. Tolak ukur yang dimaksudkan yaitu suatu tuntutan yang diharapkan oleh organisasi untuk mendapatkan suatu pencapaian dengan hasil yang maksimal sesuai dengan tugas dan fungsi dari pegawai. Dalam penelitian ini, diperoleh data pegawai yang melakukan mutasi ke dalam Dinas Kesehatan Kota Sorong sebanyak 5 pegawai dan yang mutasi keluar dari Dinas Kesehatan Kota Sorong sebanyak 2 pegawai di tahun 2021.
- Menurut Kepala Bidang Sumber Daya Manusia Kesehatan, bahwa Tolak ukur sehingga terjadinya mutasi biasanya promosi yang dilakukan sesuai dengan kemampuan kerja pegawai. Adapun tolak ukur lain yang dilihat yaitu tanggungjawab dan beban kerja pegawai maupun kebijakan program baru yang berlaku. Namun untuk mutasi, tidak ada pemindahan jabatan dikarenakan faktor unsur suka dan tidak suka maupun faktor kekeluargaan.
- Kesimpulan yang dapat diambil dari pernyataan diatas yaitu mutasi dilakukan sesuai dengan permintaan dari organisasi, pergantian jabatan juga sesuai beban kerja yang telah diberikan dan mengisi kekosongan jabatan yang ada didalam organisasi. Disamping itu, mutasi tidak dilakukan karena unsur faktor kekeluargaan dan juga faktor suka tidak suka dari pimpinan terhadap para pegawai.
- Menurut Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan, bahwa Itu terjadi karena banyak pegawai yang pensiun. Pensiun sendiri ini terbagi tiga, pertama telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), kedua pensiun atas permintaan sendiri, dan meninggal dunia. Selain itu terjadi pula

perpindahan baik perpindahan masuk ataupun keluar. Untuk perpindahan masuk, dia menambah sedangkan perpindahan keluar itu mengurangi dan juga mengenai pelaksanaannya secara regulasi tidak ada, mutasi jabatan bisa dilaksanakan kapan saja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jadi kami melihat keadaan organisasi yang lowong, jika mendesak maka akan segera dilakukan mutasi. Adapun juga pernyataan Kepala Dinas Kesehatan Kota Sorong, bahwa Pelaksanaan mutasi tidak ditetapkan waktu khusus karena kami melaksanakan mutasi dengan melihat kekosongan jabatan yang ada. Untuk waktu pelaksanaannya tidak memiliki jangka waktu tertentu. Hanya di sesuaikan dengan melihat kebutuhan organisasi.

- Kesimpulan yang dapat diambil dari pernyataan diatas yaitu dalam pelaksanaannya mutasi bisa dilakukan kapan saja, sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi artinya organisasi tidak menetapkan waktu khusus bagi mereka, hanya melihat dari kekosongan jabatan dan kebutuhan organisasi. Jika mendesak, akan dilaksanakan sesegera mungkin mutasi jabatan struktural.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaruan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kiki Anggraini, Lely Indah Mindarti, Romy Hermawan, 2020) dengan mengambil judul Pengembangan kapasitas pegawai untuk mewujudkan *Good Governance*. Dimana Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa sudah ada upaya pengembangan kapasitas pegawai untuk mewujudkan good governance di BKD Kabupaten Malang. Namun upaya tersebut tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip good governance itu sendiri. Hal ini karena terdapat faktor penghambat dalam upaya pengembangan kapasitas pegawai yaitu kesadaran individu pegawai itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya kebijakan pimpinan dan pemberlakuan teknik *social engineering* untuk mengurangi hambatan pengembangan kapasitas pegawai.

Kemudian, penulis sepakat dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rita Mustopa, 2021) dengan mengambil judul Pelatihan dan Pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19. Dimana manajemen merupakan prosedur yang dipakai dalam merencanakan suatu program, dalam pengorganisasian, juga dalam pengoperasian suatu usaha para anggota organisasi yang menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi/instansi. Dapat kita ambil bahwa manajemen sumber daya manusia merujuk kepada aktivitas yang mempunyai tujuan untuk menumbuhkan hingga memotivasi kinerja yang dilakukan dalam suatu instansi. Pelatihan di masa pandemi Covid-19 ini dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti menggunakan e-learning, aplikasi zoom, google meeting, dan berbagai aplikasi lainnya. Desain pelatihan yang digunakan di masa pandemic Covid-19 harus dipikirkan dengan sebaik mungkin sehingga pelatihan yang dilakukan dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam di masa Covid-19 Yaitu instruktur pelatihan dan materi pelatihan.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa mutasi dilakukan sesuai dengan permintaan dari organisasi, pergantian jabatan juga sesuai beban kerja yang telah diberikan dan mengisi kekosongan jabatan yang ada didalam organisasi. Disamping itu, mutasi tidak dilakukan karena unsur faktor kekeluargaan dan juga faktor suka tidak suka dari pimpinan terhadap para pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk melakukan analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kesehatan Kota Sorong dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan sumber daya manusia aparatur dalam meningk

atkan pelayanan publik di masa pandemi covid-19 pada Dinas Kesehatan Kota Sorong berjalan baik dengan adanya pengembangan terhadap pelatihan, pendidikan dan mutasi terhadap pegawai. Hal ini tergambar dari aspek pelatihan bahwa seluruh pegawai wajib untuk melakukan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dari aspek pendidikan terhadap peningkatan sumber daya manusia yaitu pegawai wajib melanjutkan pasca prasarjana minimal jenjang S1. Sedangkan dari aspek mutasi, pegawai ditempatkan sesuai dengan bidangnya guna dapat mendapatkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan keahliannya.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

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 untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Dinas Kesehatan Kota Sorong jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edit Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kiki Anggraini, L. I. (2020). *PENGEMBANGAN KAPASITAS PEGAWAI UNTUK MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal. 1092-1098, 1092-1098.*

Rita Mustopa, M. K. (2021). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA. Volume 1, Nomor 3, Maret 2021, 166-147.*

Simangunsong, Fernandes. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.