

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENURUNKAN ANGKA STUNTING DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAGELANG PROVINSI JAWA TENGAH

Haidar Zuhdan Haris

NPP. 28.0668

Asdaf Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur

Email: haidarzuhdan@gmail.com

ABSTRACT

This final report entitled “**Civil Servants’ Competence Development In Reducing Stunting Rate In Health Department Of Magelang, Central Java**”. The research is aimed at determining the implementation of ASN’ competence development in the program of stunting rates reduction, the hampering factors and the efforts to overcome the factors. This research applies qualitative data gathering, descriptive method with inductive approach. The data are collected by observation, interview and documentation process. The data are technically analysed by data reduction, data presentation and conclusion drawing. The research report proved that Civil Servants’ Competence Development in reducing Stunting Rate in Health Department of Magelang, Central Java has implemented but the result is not maximal. It can be seen from the hampering factors, such as the insufficient funding on the implementation of ASN competence development, the low quality of ASN in IT capability, lack of Health Department’s ASN motivation and social restriction due to Covid 19 pandemic. Efforts made by the Magelang District Health Office are Proposing budget increase for competency development through education and training, Proposing the implementation of computerized training programs for apparatus, rewarding in the form of adding pocket money during overtime and lightening office hours, and the implementation of training programs through an online system.

Keywords: Development, Competence, Stunting, Covid-19

ABSTRAK

Laporan akhir ini berjudul “**Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Menurunkan Angka Stunting Di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah**”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN dalam menurunkan angka stunting, faktor penghambat dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat tersebut. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam laporan akhir ini adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan

kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Menurunkan Angka Stunting di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah sudah dilaksanakan namun belum maksimal, dilihat dari masih adanya faktor penghambat antara lain Terbatasnya anggaran dalam penyelenggaraan program pengembangan kompetensi bagi ASN, Rendahnya kualitas sumber daya aparatur dalam penguasaan IT, Masih rendahnya tingkat motivasi akibat tidak adanya anggaran dalam pendidikan lanjutan serta beban kerja yang semakin tinggi, Pembatasan sosial akibat dari pandemi Covid-19. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang adalah Mengusulkan penambahan anggaran untuk pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, Mengusulkan penyelenggaraan program pelatihan komputerisasi bagi aparatur, pemberian *reward* berupa penambahan uang saku saat lembur dan keringanan jam masuk kantor, dan pelaksanaan program pelatihan melalui sistem daring.

Kata Kunci: Pengembangan, Kompetensi, Stunting, Covid-19

I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen paling inti dari sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan suatu roda penggerak dari organisasi tersebut. Dalam sumber daya manusia memiliki keinginan, keterampilan, dorongan, daya, potensi, kemampuan, dan hasil berupa karya. Segala potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia adalah penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Selengkap apapun fasilitas pendukung organisasi akan menjadi hal yang sia-sia apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuannya organisasi harus didukung dengan aparatur yang berkompeten dan adanya manajemen yang baik.

Garis besarnya, manajemen sumber daya manusia adalah strategi berupa ilmu dan seni yang mengatur aparatur dari sebuah organisasi agar efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Adapun manajemen sumber daya aparatur merupakan suatu cara untuk mengelola pegawai. Dalam hal ini pimpinan organisasi harus dapat mengarahkan pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur sangat menentukan masa depan organisasi tersebut.

Disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Bab I pasal 1 ayat (5) dan ayat (22) adalah bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang bersih dari KKN dan praktek politik serta menciptakan aparatur yang berkompeten dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diemban. Dalam kaitan di atas sangat erat hubungannya dengan pengembangan kapasitas dan kualitas aparatur sipil negara di bidang kompetensi.

Keberhasilan pelaksanaan kebijakan pemerintah dapat dinilai dari banyaknya program kerja yang dapat terlaksana dengan baik oleh aparatur sipil negara yang didasarkan visi dan misi organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengemukakan langkah-langkah yang selama ini ditempuh dalam mengembangkan kompetensi ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah.

Kabupaten Magelang merupakan sebuah Pemerintah Daerah yang berlokasi di Magelang Jawa Tengah. Sebagai ibu kotanya adalah Kota Mungkid. Secara topografi Kabupaten Magelang memiliki luas wilayah 1.102,93 km² dengan jumlah penduduk 1.295.019 jiwa dan sebaran penduduknya 1.175 jiwa/km². Jumlah penduduk yang tergolong demikian padat serta kondisi masyarakat yang sangat majemuk mudah menimbulkan berbagai permasalahan sosial seperti terjadinya kerentanan sosial ekonomi. Dimana sebuah wilayah yang kerentanan sosial

ekonominya cukup tinggi, akan mudah sekali terjadi permasalahan sosial, seperti: kecemburuan sosial, kriminalitas, pengangguran, kemiskinan, serta gizi buruk (*stunting*). (BPS, Kabupaten Magelang 2019)

I.2 Permasalahan

Mendasarkan prevalensi *stunting* di kabupaten/kota tahun 2018, diketahui terdapat 14 kabupaten/kota berada diatas rata-rata provinsi yaitu Kabupaten Magelang, Grobogan, Blora, Pekalongan, Tegal, Wonosobo, Rembang, Pati, Kebumen, Batang, Pemalang, Banjarnegara, Temanggung, dan Kota Pekalongan. Terfokus di Kabupaten Magelang prevalensi *stunting* tahun 2018 adalah sebesar 39,2% (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, 2020). Melihat realita yang ada di lapangan bahwa kasus *stunting* yang ada di Kabupaten Magelang jumlahnya tidak sedikit, penurunan angka *stunting* juga tidak signifikan. Berdasarkan rancangan Renstra Dinas Kesehatan Tahun 2018-2023 ada beberapa permasalahan yang muncul di lapangan, yaitu:

1. Semakin meningkatnya jumlah balita *stunting*
2. Masih kurangnya upaya kesehatan masyarakat (UKM) dalam setiap lini pembangunan baik oleh pelaku kesehatan maupun stakeholder
3. Masih kurangnya mutu sumber daya kesehatan yang meliputi sumber daya manusia kesehatan, sarana prasarana, fasilitas, perbekalan kesehatan maupun manajemen informasi
4. Masih kurangnya kualitas pelayanan publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah dengan Belum adanya sosialisasi terkait *stunting* melalui media sosial akibat keterbatasan ASN dalam penguasaan IPTEK.

Pemerintah tidak bisa hanya menyalahkan masyarakat mengenai kesadaran akan kesehatan yang kurang, terutama kesehatan balita, karena permasalahan ini menyangkut masa depan bangsa yang menjadi tanggung jawab kita bersama. Dapat dinilai bahwa selain faktor kondisi keadaan masyarakat yang kurang peduli dan kurang sadar akan kesehatan, terutama kesehatan anak, maka pengembangan kompetensi bagi ASN perlu untuk ditingkatkan, sebab dengan kompetensi yang dimilikinya para ASN akan mampu melaksanakan tugas secara lebih profesional, baik dalam memberikan pelayanan, arahan, sosialisasi tentang *stunting* serta cara-cara mengatasinya.

I.3 Penelitian Sebelumnya

Peneitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam penurunan angka *stunting* maupun pengembangan kompetensi. Penelitian Eva Inayatul Faiza dan An Nisa Fithri berjudul Pengembangan Kompetensi Bidan Puskesmas Dalam Pencegahan Stunting Di Denpasar Bali (Eva Inayatul Faiza dan An Nisa Fithri, 2020), Berdasarkan karakteristik tingkat ketrampilan responden, dapat dikatakan bahwa tingkat ketrampilan bidan yang berada di Puskesmas Denpasar Timur Satu Kota Denpasar memiliki tingkat ketrampilan baik. Pelatihan mampu mengubah keadaan sehingga menjadi menguntungkan, misalnya dengan pelatihan seseorang dapat melakukan hal-hal yang belum bisa dilakukan atau melakukan perubahan tanggung jawab. Penelitian Sri Astuti dkk berkaitan dengan kompetensi pemberdayaan masyarakat dalam menurunkan *stunting* mengemukakan bahwa gerakan pencegahan *stunting* melalui pelatihan meningkatkan pengetahuan kader posyandu dan melalui event HKN meningkatkan pemberdayaan masyarakat (Sri Astuti et al, 2018). Berdasarkan penelitian Apriliani Yulianti Wuriningsih dkk mengemukakan Kegiatan pelatihan KP-Skorng telah membentuk kader kesehatan yang memiliki kemampuan untuk

melakukan deteksi dini stunting pada baduta di Kelurahan Wonolopo Semarang (Apriliani Yulianti Wuriningsih et al, 2020). Penelitian Sri Mulyanti dan Athanasia Budi Astuti mengemukakan bahwa pelatihan Program Interprofessional Collaboration (IPC) dapat meningkatkan pengetahuan, sikap (kepedulian), perilaku pemberian gizi stunting dan gizi pada baduta (Sri Mulyanti dan Athanasia Budi Astuti, 2020). Berdasarkan hasil penelitian Gina Muthia dkk tentang penurunan angka stunting melalui pemberian seminar menunjukkan bahwa penurunan angka stunting terlaksana cukup baik ditinjau dari menurunnya penderita stunting (Gina Muthia et al, 2019).

I.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pengembangan kompetensi ASN yang ditujukan untuk menurunkan angka stunting. Penulis menggunakan teori yang berbeda dari penelitian terdahulu dengan mengambil teori dari Malayu S.P Hasibuan (Hasibuan, 2019) bahwa pengembangan kompetensi dilaksanakan dengan Pendidikan dan Pelatihan.

I.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berjalannya program pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan dalam menurunkan angka stunting di Kabupaten Magelang.

II. METODE

Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan tujuan memiliki pencapaian untuk mendapatkan pemahaman yang bersifat *general* terhadap fenomena yang terjadi di lapangan (Yusuf 2014:329), metode deskriptif yaitu menyelidiki antar faktor yang menjadi suatu fenomena. Sejalan dengan pernyataan tersebut, penulis memilih pendekatan secara induktif, hal ini dikarenakan untuk mengetahui lebih dalam fakta yang terjadi di lapangan dan dihubungkan dengan teori yang ada (Nazir 2014:22) dengan pendekatan induktif guna mendapatkan keterangan mengenai alasan atau sebab suatu fenomena bisa terjadi (Simangunsong 2016:191). Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Arikunto 2010:114).

Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan terdiri dari Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang, Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang, Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan, Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat, Kepala Subbagian Program, serta Masyarakat. Analisis data pada dalam penelitian ini menggunakan analisis data model interaktif dalam Patilima (2016:101) yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Reduksi data dan penyajian data memperhatikan hasil yang dikumpulkan, kemudian pada proses penarikan kesimpulan dan verifikasi. Berdasar teori Hasibuan (2019:77) menjelaskan bahwa Pengembangan Kompetensi terdiri dari Pendidikan dan Pelatihan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

III.1 Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan

Pendidikan erat kaitannya dengan pengetahuan yang dimiliki aparatur. Pengetahuan merupakan hasil dari pemahaman dan cara berpikir seseorang terhadap sesuatu hal yang menjadi dasar untuk bertindak. Hal tersebut harus dimiliki setiap aparatur dalam menjalankan setiap tugasnya, tanpa pendidikan yang dimiliki tidak mungkin bagi aparatur untuk dapat

menyelesaikan tugas di setiap bidangnya dengan baik. Tingkat pendidikan bagi aparatur sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dalam berkarir, karena pendidikan memiliki peran yang besar dalam menentukan hasil pekerjaan.

Pendidikan merupakan hal mutlak dan wajib yang harus dimiliki seluruh aparatur dalam menjalankan tugasnya, karena tanpa adanya pendidikan seluruh beban kerja yang ada tidak mungkin dapat terselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Urgensi pendidikan aparatur menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, hal tersebut disebabkan karena di dalam pendidikan mengandung pengetahuan baik dasar maupun lanjutan bagi aparatur.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Retno Indriastuti SKM., M.Kes selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang pada tanggal 27 Januari 2021 menyatakan bahwa:

Jika ditinjau dari riwayat pendidikan, hampir seluruh aparatur yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang sudah sesuai dengan bidang kerjanya. Namun rata-rata aparatur yang sudah bekerja memiliki motivasi yang sangat kurang untuk mengikuti pendidikan lanjutan. Hal tersebut terjadi karena sulitnya untuk memperoleh beasiswa lanjutan yang diberikan oleh pemerintah, selain itu rata-rata dari aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang sudah berkeluarga sehingga susah untuk membagi waktu antara bekerja, mengurus keperluan rumah tangga dan melanjutkan pendidikan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Bapak dr.Sunaryo selaku Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang pada tanggal 27 Januari 2021 menyatakan bahwa:

Pendidikan lanjutan bagi aparatur memang sangat penting, namun tidak kalah pentingnya bagi aparatur untuk dapat lebih mendalami tugas pokok dan fungsi terkait dengan bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Karena akan menjadi hal yang percuma apabila memiliki pendidikan tinggi namun tidak mengerti akan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, itulah fungsi dari pelatihan. Kalau dari saya pribadi memang belum mengenyam pendidikan untuk tingkat Strata 2 namun saya lebih fokus terhadap kualitas diri dengan memberikan kinerja yang terbaik. Sebenarnya saya juga memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan, namun mengingat beban kerja yang saya terima sudah banyak maka saya memutuskan untuk fokus terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya.

Berdasarkan wawancara tersebut penulis memahami bahwa pendidikan memang sangat penting, namun tidak kalah pentingnya adalah profesionalisme dalam bekerja. Dalam kesempatan tersebut Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang menambahkan:

Untuk kedepannya apabila saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan tentu saya akan menerima. Dan saya sangat mengapresiasi bagi aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang yang tetap melanjutkan pendidikan dengan biaya sendiri, mengingat keterbatasan anggaran dari pemerintah dalam mendukung pendidikan lanjutan. Terlebih adanya pandemi seperti sekarang ini yang mengakibatkan hampir semua anggaran dipotong dan dialihkan untuk penanggulangan COVID-19.

Melihat realita yang terjadi di lapangan, penulis berpendapat bahwa kenyataan ini tentunya menjadi evaluasi, mengingat penyelenggaraan kegiatan pemerintahan harus dilaksanakan secara profesional, transparan, dan akuntabel. Terlebih untuk memberikan

pelayanan kepada masyarakat harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Jika memang pemerintah daerah memiliki komitmen untuk pengembangan kompetensi sumber daya aparatur, maka pemerintah daerah tidak perlu untuk setengah-setengah dalam melakukannya. Pemerintah daerah dapat menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan yang dipercaya dapat meningkatkan kualitas kompetensi bagi aparatur yang bersangkutan. Pendapat tersebut diperkuat oleh wawancara dengan Ibu Dwi Fatmawati Setianingsih, SE., M.E. selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Magelang pada tanggal 27 Januari 2021 menyatakan bahwa:

Pendidikan lanjutan bagi aparatur merupakan hal yang sangat penting karena dapat meningkatkan kualitas bekerja, namun keinginan untuk pendidikan lanjutan terbentur dengan susahnyanya aparatur dalam mendapatkan fasilitas pendidikan lanjutan. Hal tersebut karena keterbatasan anggaran sehingga aparatur cenderung menerima apa yang sudah ada, terlebih lagi situasi pandemi seperti saat ini yang mengakibatkan aparatur di Dinas Kesehatan harus bekerja ekstra. Di saat dinas lain menerapkan bekerja dari rumah, aparatur di Dinas Kesehatan tetap harus masuk kantor guna tetap memberikan pelayanan dan menangani Covid-19. Beban kerja yang makin bertambah menjadikan motivasi aparatur untuk menempuh pendidikan lanjutan semakin menipis.

Hasil dari wawancara dan pengamatan yang diperoleh, penulis dapat memahami bahwa riwayat pendidikan hampir dari seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang sudah sesuai dengan bidang kerjanya namun untuk pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan lanjutan mengalami beberapa kendala, diantaranya dikarenakan keterbatasan anggaran yang diberikan pemerintah sehingga apabila ingin mengikuti pendidikan lanjutan harus dengan biaya sendiri. Selain karena terbatasnya anggaran, beban kerja yang banyak mengakibatkan kurangnya motivasi dari aparatur untuk dapat membagi waktu antara bekerja dan melanjutkan pendidikan, terlebih bagi mereka yang sudah berkeluarga.

Melihat realita yang ada, penulis memahami bahwa memang benar aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang memiliki motivasi yang kurang untuk melaksanakan pendidikan lanjutan yang disebabkan oleh berbagai faktor baik karena beban pekerjaan terlalu tinggi sehingga sulit untuk membagi waktu dalam melaksanakan pendidikan lanjutan, maupun karena terbatasnya anggaran sehingga apabila ingin mengikuti pendidikan lanjutan harus menggunakan biaya sendiri.

III.2 Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan

Penyelenggaraan pemerintahan lingkup kabupaten khususnya Dinas Kesehatan yang mengutamakan kepuasan masyarakat menjadi tujuan utama organisasi, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan keahlian untuk menunjang keberhasilan pelayanan. Keahlian diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki individu yang dapat diasah melalui pelatihan/*training*. Aparatur yang bekerja harus berdasarkan keahlian yang dimilikinya, sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Rendahnya kualitas kerja aparatur akan berpengaruh terhadap capaian kerja yang dihasilkan. Gambaran buruk mengenai birokrasi saat ini disebabkan kurangnya keahlian yang dimiliki aparatur dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Berdasarkan pengamatan penulis kapasitas Dinas Kesehatan untuk mengembangkan *skill/keterampilan* aparatur melalui pelatihan/*training* masih kurang karena berbagai permasalahan yang dihadapi di lapangan. Hal ini sesuai dengan wawancara oleh Kepala

Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Ibu Retno Indriastuti SKM., M.Kes di ruang kerjanya pada tanggal 27 Januari 2021 pukul 08.30 WIB menyatakan:

Dalam rangka pengelolaan pegawai yaitu pengembangan keterampilan melalui pelatihan sudah menjadi agenda rutin oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang. Namun pada tahun 2020 kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara luring sudah jarang sekali dilakukan mengingat ada tugas khusus dari pemerintah pusat untuk terfokus dalam menangani Covid-19. Dalam penyelenggaraan kegiatan tentunya membutuhkan biaya yang tidak sedikit, sementara anggaran yang seharusnya digunakan untuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan dialihkan untuk biaya penanggulangan Covid-19.

Kesempatan yang sama Ibu Kepala Dinas Kesehatan menambahkan bahwa:

Namun kami dari Dinas Kesehatan tidak sepenuhnya meniadakan kegiatan pelatihan seperti pelaksanaan seminar/sosialisasi yang masih dapat dilakukan melalui daring. Karena selain terfokus pada pencegahan Covid-19, Kabupaten Magelang juga memiliki agenda yang tidak boleh ditinggalkan yaitu percepatan penurunan *stunting*. Sehingga aparatur Dinas Kesehatan harus disiapkan guna kesuksesan pelaksanaan program.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang, penulis memahami bahwa kegiatan pelatihan merupakan agenda rutin dari Dinas Kesehatan, namun untuk saat ini terkendala dalam anggaran karena dialihkan untuk pencegahan Covid-19. Kegiatan pelatihan tetap dilaksanakan secara daring. Wawancara dengan Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Bapak dr. Sunaryo pada tanggal 27 Januari 2021 pukul 10.00 WIB di ruang kerjanya menjelaskan bahwa:

Pengembangan kompetensi bagi aparatur melalui pelatihan sangat berdampak besar bagi pegawai. Karena dengan adanya program tersebut aparatur menjadi lebih aktif. Berdasarkan pengalaman yang ada bahwa pelatihan yang sering dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang menggunakan sistem formal namun bernuansa kekeluargaan dimana menghilangkan rasa canggung sehingga bisa maksimal dalam bertukar ilmu pengetahuan. Pelatihan yang digunakan tidak hanya duduk diam di ruangan dan mendengarkan, namun peserta dituntut untuk aktif dalam kegiatan tersebut. Bisa jadi yang tadinya masih diam dan canggung akan bisa menjadi lebih memiliki rasa kekeluargaan dan keakraban. Terutama dalam penanganan *stunting* yang saat itu menjadi prioritas dari Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

Wawancara penulis dengan Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang berlangsung mengalir dan tidak kaku, dalam kesempatan yang sama, Sekretaris Dinas Kesehatan menambahkan pernyataan berikut:

Setelah adanya pandemi Covid-19 kami dituntut untuk bisa memahami kondisi dimana pelatihan yang tadinya dilaksanakan secara luring diubah menjadi daring, namun namanya tidak bertatap muka secara langsung sehingga yang dihasilkan kurang maksimal. Terlebih untuk pegawai yang usianya sudah mendekati usia pensiun dan masih kurang begitu menguasai dalam penggunaan media seperti laptop dan handphone akan menjadi sedikit kendala. Anggaran yang seharusnya digunakan untuk program pelatihan kami alihkan untuk pencegahan Covid-19. Walaupun anggaran Covid-19 sudah ada dan terkesan banyak namun apabila kami fungsikan

masih banyak kekurangan. Sehingga bagi kami subsidi silang tidak menjadi masalah asalkan program tetap berjalan dengan baik dan tidak ada yang dirugikan.

Berdasarkan pernyataan dari Sekretaris Dinas Kesehatan, penulis memahami bahwa kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan sistem kekeluargaan sehingga tidak kaku, namun mengalami kendala karena adanya pandemi sehingga pelatihan dilaksanakan secara daring. Selain itu mengalami kendala berupa keterbatasan anggaran. Pernyataan tersebut diperkuat oleh wawancara dengan Ibu Erlin Pujiastuti selaku Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan di ruang kerjanya pada tanggal 27 Januari 2021 pukul 16.00 WIB yang menyatakan bahwa:

Kegiatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan/*training* menjadi program andalan dalam peningkatan kualitas aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang. Sebelum adanya pandemi Covid-19 kami dari Dinas Kesehatan sedang melaksanakan program sesuai dengan surat edaran dari bupati Nomor 44.1/477/21/2012 yaitu percepatan penurunan *stunting*. Sehingga kami sering mengadakan kegiatan seminar dan pembekalan untuk aparatur di Dinas Kesehatan agar siap dalam pelaksanaan program percepatan penurunan *stunting*. Namun dengan mewabahnya Covid-19 kegiatan pelaksanaan pelatihan hampir tidak berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan pembatasan sosial yang mengharuskan tidak adanya kontak langsung dan terkait izin pelaksanaan sangat susah untuk didapatkan, selain itu anggaran yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang yang seharusnya untuk kegiatan seperti seminar dialihkan untuk pencegahan Covid19.

Berbagai kendala muncul dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi, namun dengan adanya hambatan tersebut tidak serta merta mengakibatkan program tidak terlaksana. Pada kesempatan yang sama Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan Menambahkan bahwa:

Sebelumnya bahwa kegiatan pelatihan berjalan dengan baik dan sangat membantu aparatur dalam pelaksanaan program. Selain kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Kesehatan, pelaksanaan kegiatan pelatihan juga sering diadakan di Kecamatan-kecamatan dimana aparatur dari Dinas Kesehatan turun langsung untuk memberikan matri terkait percepatan penurunan *stunting*. Untuk saat ini kegiatan pelatihan yang terfokus untuk percepatan penurunan *stunting* tetap kami laksanakan melalui daring, karena program penurunan angka *stunting* harus tetap berjalan walaupun ada banyak kendala dan hambatan, hal ini demi kebaikan generasi penerus bangsa.

Merujuk pada hasil wawancara tersebut dan pengamatan oleh penulis di lokasi magang, penulis memahami bahwa kendala yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan dalam melaksanakan program pelatihan adalah karena kurangnya anggaran yang disebabkan oleh pengalihan anggaran yang seharusnya digunakan untuk program pelatihan namun digunakan untuk penanggulangan Covid-19. Selain karena keterbatasan anggaran situasi pandemi yang mengharuskan adanya pembatasan sosial dimana program pelatihan tidak dapat dilaksanakan melalui tatap muka secara langsung, namun melalui daring. Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Vidya Nirmala SKM., M.Kes selaku Kepala Subbagian Program di ruang kerjanya pada tanggal 27 Januari 2021 pukul 15.00 WIB yang menyatakan bahwa:

Dengan adanya pandemi Covid-19 anggaran menjadi sangat kurang apabila akan dilaksanakan pengembangan kompetensi melalui pelatihan. Namun apabila anggaran ada, program pelatihan tersebut juga tetap tidak bisa dilaksanakan karena adanya

pembatasan sosial. Sehingga ketika kemarin anggaran yang seharusnya digunakan untuk pelatihan dialihkan guna pencegahan Covid-19 tidak menjadi masalah. Karena kami harus berupaya agar program percepatan penurunan *stunting* dapat berjalan beriringan dengan program pencegahan Covid-19. Program pelatihan juga tetap dilaksanakan walaupun tidak tetap secara langsung (daring).

Berdasarkan pengamatan penulis mengenai teknis pelaksanaan pelatihan di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang yang kurang berjalan sesuai dengan yang diharapkan, menjadikan ketertarikan penulis untuk menggali lebih dalam mengenai kondisi yang ada di lapangan sebagai dampak dari pelaksanaan program pelatihan yang kurang maksimal. Kemudian penulis mencari fakta yang ada melalui wawancara dengan Ibu Hasina (masyarakat selaku ketua posyandu Desa Mungkid) pada tanggal 29 Januari 2021 yang menyatakan bahwa:

Terkait dengan percepatan penurunan angka *stunting*, sebelumnya ada tiga kelompok Posyandu di Kecamatan Mungkid yakni Posyandu di Desa Mungkid, Desa Sanggrahan, dan Desa Gatak Sirat yang mendapatkan pelatihan langsung dari Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang selama enam bulan terhitung dari bulan April-Oktober 2019 dan itu menjadi yang terakhir karena setelah ada Covid-19 program pelatihan tidak dilaksanakan sampai saat ini. Kemudian setelah pelaksanaan pelatihan rampung kami dari kelompok Posyandu rutin mengadakan pertemuan dengan masyarakat guna menularkan ilmu yang sudah diperoleh. Namun setelah adanya wabah Covid-19 yang mengharuskan pembatasan sosial sehingga Posyandu dilaksanakan secara daring dan banyak mengalami kendala karena tidak semua ibu memiliki *handphone*. Selain itu, kami selaku masyarakat juga mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi terutama dari *website* Dinas Kesehatan karena tidak adanya informasi terkini yang dapat diperoleh masyarakat baik untuk kesehatan anak maupun ibu.

Berdasarkan hasil wawancara oleh penulis dengan masyarakat ditemukan fakta bahwa program pengembangan kompetensi di tingkat kecamatan dan desa sudah dilaksanakan dengan baik namun setelah adanya pandemi Covid-19 kegiatan pelatihan tidak dilaksanakan lagi. Dengan adanya wabah Covid-19 mengharuskan masyarakat melaksanakan pembatasan sosial dan selalu mengikuti protokol kesehatan yang ada. Sehingga kegiatan rutin Posyandu guna menularkan ilmu kepada masyarakat kurang berjalan dengan baik, namun tetap dilaksanakan walaupun tidak dengan tatap muka secara langsung. Yang menjadi kendala adalah tidak semua masyarakat memiliki *handphone*.

Kendala lain yang dialami masyarakat adalah keterbatasan informasi kesehatan masyarakat yang diberikan oleh Dinas Kesehatan melalui *website* resmi dinas kesehatan. Dalam hal ini penulis berpandangan bahwa Dinas Kesehatan kurang memperhatikan terkait dengan pemberian informasi melalui *website* resmi. Keterampilan/keahlian yang dimiliki aparatur dalam pelaksanaan tugas sangat dibutuhkan, terlebih di era modern seperti saat ini yang menuntut aparatur dapat bekerja semaksimal mungkin dengan kualitas pelayanan yang memuaskan.

III.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi.

Adanya pengembangan kompetensi bagi ASN sangat berpengaruh terhadap program penurunan angka stunting di Kabupaten Magelang. Hal ini dikarenakan ASN dapat memperdalam keahlian yang dapat membantu dalam pelaksanaan program kerja pemerintah.

Melalui pendidikan lanjutan diharapkan ASN mampu untuk memperdalam bidang ilmu pengetahuan sedangkan melalui Pelatihan diharapkan dapat mempertajam keahlian kemampuan praktek terutama saat bertugas di lapangan. Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang telah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan, namun kurang berjalan dengan maksimal karena adanya beberapa kendala di lapangan, diantaranya; adanya pandemi Covid-19 mengakibatkan anggaran terbatas, kurangnya motivasi pegawai akibat tidak adanya beasiswa untuk pendidikan lanjut ditambah dengan beban kerja yang semakin meningkat, serta adanya pembatasan sosial yang mengakibatkan ruang gerak terbatas.

IV. KESIMPULAN

Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah sudah melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur berupa pendidikan dan pelatihan dengan baik, program tersebut ditujukan untuk percepatan penurunan angka *stunting* di Kabupaten Magelang. Namun karena adanya pandemi Covid-19 kegiatan tersebut sedikit terkendala akibat dari pengalihan anggaran yang seharusnya digunakan sebagai pengembangan kompetensi namun dialihkan untuk program pencegahan Covid-19. Walaupun demikian, kegiatan pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan tetap dilaksanakan dengan sistem daring.

Faktor penghambat dari pengembangan kompetensi ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah adalah; Terbatasnya anggaran dalam penyelenggaraan program pengembangan kompetensi bagi ASN, Rendahnya kualitas sumber daya aparatur dalam penguasaan IT, Masih rendahnya tingkat motivasi bagi aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang, Pembatasan sosial akibat dari pandemi Covid-19.

Upaya yang dilakukan dalam menghadapi hambatan pengembangan kompetensi ASN di Dinas Kesehatan kabupaten Magelang sebagai berikut; Mengusulkan penambahan anggaran untuk pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan bagi ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah, Mengusulkan penyelenggaraan program pelatihan komputerisasi bagi ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah, Memberikan *reward* bagi aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah, Pelaksanaan program pelatihan melalui sistem daring.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, et al. 2020. *Optimalisasi Pencegahan Stunting Melalui Kelompok Pendamping Siaga Risiko Stunting (KP-Skoring) berbasis Self Help Group*. Journal of Community Engagement in Health. ISSN: 2620-3758 (print); 2620-3766 (online) Vol.4 No.1. Mar 2021. Page.58-65.
- Arikunto, S. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.I
- Efa, et al. 2020. *Pengembangan Kompetensi Bidan Puskesmas Dalam Pencegahan Stunting Di Denpasar Bali*. Stikes Malang 2020.

- Effendy, K. 2014. *Memadukan Metode Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Indra Prahasta.
- Gina Muthia, et al. 2019. *Evaluasi Pelaksanaan Program Pencegahan Stunting Ditinjau dari Intervensi Gizi Spesifik Gerakan 1000 HPK Di Puskesmas Pegang Baru Kabupaten Pasaman*. Artikel penelitian: <http://jurnal.fk.unand.ac.id>.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Jatinangor: Buku Literatur IPDN.
- Hikmawati, F. 2019. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan ke-2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Komara, E. 2019. *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia*. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73-84.
- Nawangwulan, K. 2020. *Buku Saku Gizi Dasar Bagi Tenaga Kesehatan*. Jakarta Timur: Trans Info Media
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Patilima, H. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta
- Priansa D. J. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rosidah, A. T. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sardjoko, S. 2018. *Pedoman Pelaksanaan Intervensi Penurunan Stunting Terintegrasi Di Kabupaten/Kota*. Jakarta: Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung:PT Refika Aditama
- _____. 2011. *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:PT Refika Aditama .
- Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sri Astuti, et al. 2018. *Gerakan pencegahan Stunting Melalui Pemberdayaan Masyarakat Di Kecamatan Jatinangir Kabupaten Sumedang*. Dharmakarya: Jurnal Aplikasi Ipteks untuk Masyarakat ISSN 1410 – 5675. Vol. 7, No. 3, September 2018: 185 – 188.
- Sri Mulyanti, et al. 2020. *Upaya Penurunan Risiko Stunting Melalui Pendekatan Interprofesional Collaboration (IPC)*. Poltekkes Kemenkes Surakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembang R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumihardjo, T. 2012. *Teknik Evaluasi Kinerja Aparatur*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jatinangor.
- Suryabrata, S. 2014. *Metodologi Penelitian, Cetakan Ke-2*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Sutrisno E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Widjaja, A. W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

Yusuf, Muri A. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*.
Jakarta: Prenadamedia Group.