

UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Kualitatis di Dinas Kesehatan Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya)

¹Harnia, ²Ali Imran

^{1,2}Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Pejuang Republik Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received 12 Desember 2023

Received in revised form 10 Januari 2024

Accepted 20 Januari 2024

Keywords :

ASN

Motivation

Education

Training

SDM

Kata Kunci :

ASN

Motivasi

Pendidikan

Pelatihan

SDM

Correspondence :

Email : harnia@fkmupri.ac.id

ABSTRACT

Developing the state civil apparatus in a strategic way will certainly increase the human resource capabilities of the state civil apparatus in terms of having good skills, knowledge and abilities. The aim of this research is to find out in-depth information about efforts to develop Human Resources (HR) for State Civil Service (ASN) employees at the Raja Ampat Health Service, Southwest Papua Province in 2023. This research uses a qualitative research method which attempts to explain in as much detail as possible the research objects and problems based on facts obtained in the field, with a total of 8 informants. The results of this research are motivation for the development of ASN human resources for the Raja Ampat Health Department provided by both the government, leadership and family in the form of moral support, educational and training recommendations. There is development of ASN human resources in terms of education, namely providing recommendations for learning assignments to ASN, only at their own expense because there is no funding allocation for competency development through the education route. The development of ASN human resources includes training, both PIM Training and other efforts such as socialization and technical guidance which is in accordance with the main duties and functions, however the training is carried out outside the Papua province which has an impact on costs. Job rotation is needed by ASN for human resource development which can reduce ASN boredom with work and to increase knowledge and abilities with new duties and functions. The advice from this research is that it is hoped that the Government and the Raja Ampat Health Office will provide support for developing ASN human resources, not only moral support but also material support.

ABSTRAK

Pengembangan aparatur sipil negara dengan cara yang strategis tentunya akan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia aparatur sipil negara dalam hal untuk memiliki skill (keahlian), *knowledge* (pengetahuan), *ability* (kemampuan) yang baik. Tujuan penelitian ini untuk Mengetahui informasi yang mendalam tentang Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kesehatan Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya tahun 2023. Penelitian ini merupakan menggunakan metode penelitian kualitatif yang berusaha menjelaskan sedetail mungkin objek dan masalah penelitian berdasarkan fakta yang diperoleh dilapangan, dengan jumlah informan sebanyak 8 orang. Hasil penelitian ini adalah motivasi terhadap pengembangan SDM ASN Dinkes Raja Ampat yang diberikan baik pemerintah, pimpinan dan keluarga berupa dukungan moral rekomendasi pendidikan dan pelatihan. Ada pengembangan SDM ASN dari segi pendidikan yaitu pemberian rekomendasi tugas belajar kepada ASN, hanya saja dengan biaya mandiri karena belum ada alokasi dana untuk pengembangan kompetensi melalui jalur Pendidikan. Pengembangan SDM ASN diikutkan pelatihan baik Diklat PIM juga upaya lain seperti sosialisasi dan bimtek yang sesuai dengan tupoksi hanya saja pelatihan dilakukan diluar propinsi Papua yang berdampak pada biaya. Rotasi kerja diperlukan ASN untuk pengembangan SDM yang dapat mengurangi kejenuhan ASN terhadap pekerjaan dan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan dengan tupoksi yang baru. Saran dari penelitian ini adalah diharapkan kepada Pemerintah dan Dinkes Raja Ampat memberikana dukungan pengembangan SDM ASN tidak hanya dukungan moral saja tetapi juga dukungan materil.

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi yang dilakukan secara terus – menerus dalam jangka panjang yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan sehingga dapat bekerja lebih baik secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai¹.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal². Pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang³.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu sarana pelayanan yang harus mampu meningkatkan pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar tercipta peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia yang setinggi-tingginya. Variatif komponen berperan dan mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas. Sumber daya manusia Dinas Kesehatan terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga karena manusialah yang mengendalikan seluruh kegiatan yang ada di Dinas Kesehatan⁴.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu sumber daya manusia yang handal yang menjadi investasi berharga bagi sebuah organisasi birokrasi sehingga merupakan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Menurut Sihombing Dan Verawati (2020) di era globalisasi saat ini menuntut adanya perubahan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis⁵. Menurut Noe (2020) pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan dan penilaian kepribadian, keterampilan dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi dimasa yang akan datang. Adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan secara rutin dapat membantu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya⁶.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 46 ayat 1 pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan Instansi Pemerintah⁷. Pengembangan aparatur sipil negara dengan cara yang strategis tentunya akan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia aparatur sipil negara dalam hal untuk memiliki skill (keahlian), knowledge (pengetahuan), ability (kemampuan) yang baik. Dengan berbekal kemampuan (competency)

diharapkan para aparatur lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya selaku abdi negara dan masyarakat yang kemudian tentunya dapat mewujudkan pelayanan yang prima⁸.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan sebagai bentuk usaha peningkatan kemampuan pegawai/karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang. Pengembangan SDM ini dilakukan bertujuan untuk mengubah tenaga kerja yang potensial menjadi lebih produktif dan lebih terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kualitas para pekerja atau individu melalui program pendidikan dan pelatihan⁹.

Pendidikan dan pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi setelah peserta kembali ke tempat kerjanya. Pendidikan dan pelatihan dapat melalui *off the job* dan *on the job training*. *Off the job training* yaitu pendekatan pelatihan di luar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan, pendekatan *on the job training* adalah pendekatan pelatihan yang diberikan dengan menyesuaikan metode kerja, melakukan adaptasi dengan pekerjaan, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung¹⁰. Selain pendidikan dan pelatihan hal lain yang dapat dilakukan dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai adalah uji kompetensi, rotasi jabatan, coaching klinik (pendampingan) dan memberikan motivasi. Motivasi dapat berupa promosi jabatan, pemberian reward dan lain sebagainya.

Dinas kesehatan Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya merupakan instansi kesehatan yang membutuhkan upaya pengembangan pegawainya terutama yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) agar memberikan pelayanan yang berkualitas. Dari data Dinas Kesehatan Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan bahwa pendidikan bagi tenaga ASN masih kurang, hal ini dapat dilihat dari data pendidikan pegawai tahun 2022, yaitu dari 64 PNS: S2 sebanyak 8 orang, S1 sebanyak 33 orang, D3 sebanyak 14, SMA sebanyak 9 orang. Informasi dari pegawai ASN mengatakan bahwa kurangnya minat pendidikan dan pelatihan dikarenakan kurangnya biaya dan akses menuju tempat pendidikan dan pelatihan sangat jauh serta kurangnya motivasi dari kebijakan pemerintah untuk memberikan beasiswa kepada pegawai ASN khususnya di Dinas Kesehatan Raja Ampat. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kesehatan Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang berusaha menjelaskan sedetail mungkin objek dan masalah penelitian berdasarkan fakta yang diperoleh dilapangan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober-November 2023 yang bertempat di Dinas Kesehatan Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 8 orang yang terbagi atas 2 informan kunci dan 6 informan biasa.

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian diinterpretasikan dan disajikan dalam bentuk narasi.

HASIL

Motivasi

Motivasi dari Pemerintah

Jawaban beberapa informan tentang motivasi dari Pemerintah adalah sebagai berikut :

“Ada, ada pembiayaan dari Pemerintah Daerah saat melanjutkan pendidikan SI meskipun tidak secara menyeluruh dan proses administrasi pengajuan peningkatan kompetensi disetujui oleh Pimpinan..” (AMK, Laki – laki , 54 tahun)”

“Ada, ada pembiayaan dari Pemerintah Daerah saat melanjutkan pendidikan SI meskipun tidak secara menyeluruh dan proses administrasi pengajuan peningkatan kompetensi disetujui oleh Pimpinan..” (AMK, Laki – laki , 54 tahun)”

“Ada, meskipun dari segi pembiayaan tidak ada bantuan dana tetapi proses administrasi pengajuan peningkatan kompetensi disetujui oleh Pimpinan dan menjadi motivasi dalam mengembangkan kompetensi..” (AJ, Laki-laki, 44 tahun)”

“Ada, dengan pemberian tunjangan perbaikan penghasilan (TPP)..”(ANB, Perempuan, 44 tahun)

“Ada , meskipun tidak ada dukungan dana dalam bentuk materi tetapi proses administrasi pengajuan peningkatan kompetensi disetujui oleh Pimpinan sehingga membuat tetap bersemangat untuk meningkatkan kompetensi..” (RYN, Perempuan , 40 tahun)

“Ada, Pemerintah Daerah menyetujui proses administrasi pengajuan usulan tugas belajar..”(LT, laki-laki, 42 tahun)

“Ada, Pemerintah Daerah menyetujui proses administrasi pengajuan usulan tugas belajar dan waktu perkuliahan dari D3 ke SI ada pembiayaan dari Pemda dan ada MoU Pemerintah Daerah dengan STIKES Sorong..” (AG, Laki-laki,42 tahun)

“Ada , meskipun tidak ada dukungan dana dalam bentuk materi tetapi proses administrasi pengajuan peningkatan kompetensi disetujui oleh Pimpinan sehingga membuat tetap bersemangat untuk meningkatkan kompetensi..” (WL, Perempuan ,36 tahun)”

Semua informan kurang lebih mengungkapkan hal yang sama, bahwa Pemerintah memberikan dukungan bagi pegawai berupa pemberian motivasi, walaupun dukungan yang diberikan tidak dalam bentuk dana, namun untuk melakukan tahapan proses administrasi untuk pengajuan peningkatan kompetensi pegawai diberikan kemudahan sehingga motivasi pegawai meningkat untuk melakukan peningkatan kompetensi yang dimilikinya.

Motivasi dari Keluarga

Jawaban informan tentang bagaimana motivasi keluarga, adalah sebagai berikut:

“Itu yang diharapkan ada, harus ada dukungan dari keluarga..” (SSB, Perempuan, 52 tahun)

“Ada, motivasi keluarga itu sangat penting sehubungan dengan pembiayaan meskipun secara mandiri namun tetap disetujui anggota keluarga..” (AMK , laki- laki, 54 tahun)

“Ada, berupa dukungan moril dan materi. Motivasi keluarga itu sangat penting sehubungan dengan pembiayaan meskipun secara mandiri namun tetap disetujui anggota keluarga..” (AJ, Laki-laki, 44 tahun)

“Ada, berupa dukungan moril dan materi karena motivasi keluarga itu sangat penting sehubungan dengan pembiayaan meskipun secara mandiri namun tetap disetujui anggota keluarga..” (RYN, Perempuan, 40 tahun)

“Ada, berupa dukungan moril dan materi karena motivasi keluarga itu sangat penting sehubungan dengan pembiayaan meskipun secara mandiri namun tetap disetujui anggota keluarga..” (ANB, Perempuan, 44 tahun)

“Ada, berupa dukungan moril dan materi karena motivasi keluarga itu sangat penting sehubungan dengan pembiayaan meskipun secara mandiri namun tetap disetujui anggota keluarga..” (LT, Laki-laki, 42 tahun)

“Ada, berupa dukungan moril dan materi..” (AG, laki-laki, 42 tahun)

“Ada, berupa dukungan moril dan materi karena motivasi keluarga itu sangat penting sehubungan dengan pembiayaan meskipun secara mandiri namun tetap disetujui anggota keluarga..” (WL, Perempuan, 36 tahun)

Motivasi dari keluarga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi peningkatan kompetensi yang dimiliki pegawai. Hal ini bisa terlihat dari jawaban semua informan, Dimana hampir semua jawaban dari informan mengungkapkan bahwa dukungan dari keluarga sangat penting, baik itu dukungan secara moril maupun materi.

Motivasi yang diharapkan

Jawaban informan tentang motivasi yang diharapkan adalah sebagai berikut :

“Tentu yang utama dukungan materi yang ASN harapkan..” (SSB, Perempuan , 52 tahun)

“Berharap ada dukungan biaya dari Pemerintah Daerah khususnya dari Dinas terkait untuk pengembangan kompetensi..” (AMK, Laki-laki, 54 tahun)

“Dukungan secara moril dan materi dari keluarga maupun dari Pemerintah..” (AJ, Laki-laki, 44 tahun)

“Dukungan secara moril dan materi dari keluarga maupun dari Pemerintah..” (RYN, Perempuan, 40 tahun)

“Dukungan secara moril dan materi dari keluarga maupun dari Pemerintah..” (ANB, Perempuan, 44 tahun)

“Dukungan secara moril dan materi dari keluarga maupun dari Pemerintah..” (LT, Laki-laki, 42 tahun)

“Dukungan secara moril dan materi dari keluarga maupun dari Pemerintah..” (AG, Laki-laki, 42 tahun)

“Dukungan secara moril dan materi dari keluarga maupun dari Pemerintah..” (WL, Perempuan, 36 tahun)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan didapatkan bahwa bentuk dukungan yang diharapkan adalah dukungan dari semua aspek, baik dukungan moril maupun materi.

Pendidikan

Ada keinginan untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi

Jawaban informan tentang ada keinginan untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, adalah sebagai berikut:

“Untuk saat sekarang ini berhubung masa kerja sudah mendekati batas usia pensiun maka tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan jenjang pendidikan ke S3”(AMK, Laki-laki, 54 tahun)

“Pasti ada , namanya niat pasti ada namun ada kendala – kendala dalam peningkatan pendidikan seperti biaya dan tempat perkuliahan jauh dari tempat kerja”(AJ, Laki-laki, 44 tahun)

“Iya, saat sekarang sementara kuliah S2..” (RYN, Perempuan, 40 tahun)

“Iya, saat sekarang sementara kuliah S2..” (ANB, Perempuan, 44 tahun)

“Iya, saat sekarang sementara kuliah S1..” (LT, Laki-laki, 42 tahun)

“Iya, saat sekarang sementara kuliah S2..”(AG, Laki-laki, 42 tahun)

“Iya, ada lanjut kuliah S1..” (WL, Perempuan, 36 tahun)

Sebagian besar dari informan telah melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, Adapun yang belum dapat melanjutkan pendidikannya disebabkan faktor usia dan biaya serta lokasi kuliah yang terlalu jauh dari tempat kerja.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Pendidikan

Jawaban informan tentang upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Pendidikan adalah sebagai berikut:

“Upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan rekomendasi kepada staf yang ingin melanjutkan Pendidikan dan menerbitkan SK tugas belajar..” (SSB, perempuan, 52 tahun)

“Ada, Upaya tersebut tentunya dimulai motivasi /keinginan diri sendiri karena pengembangan diri sangat penting untuk meningkatkan kompetensi sehingga tidak perlu sepenuhnya berharap kepada Pemerintah..” (AMK, Laki-laki, 54 tahun)

“Ada, Upaya tersebut tentunya dimulai dari kemauan diri sendiri untuk menyisihkan biaya penghasilan untuk pembiayaan perkuliahan karena pengembangan diri sangat penting untuk meningkatkan kompetensi meskipun dengan biaya mandiri..” (AJ, Laki-laki, 44 tahun)

“Ada, Upaya tersebut tentunya dimulai dari motivasi diri sendiri dan harus ada dukungan keluarga serta Pemerintah. Upaya pengembangan pendidikan dilakukan dengan menabung secara mandiri..” (RYN, Perempuan, 40 tahun)

“Ada, Upaya tersebut tentunya dimulai dari motivasi diri sendiri dan harus ada dukungan keluarga serta Pemerintah. Upaya pengembangan pendidikan dilakukan dengan menabung secara mandiri...” (ANB, Perempuan, 44 tahun)

“Ada, Upaya tersebut tentunya dimulai dari keinginan diri sendiri dan perlu ada dukungan keluarga serta Pemerintah. Upaya pengembangan pendidikan dilakukan saat ini dengan pembiayaan secara mandiri..” (LT, Laki- laki, 42 tahun)

“Ada, Upaya tersebut tentunya dimulai dari keinginan diri sendiri karena merupakan pondasi dasar dan perlu ada dukungan keluarga serta Pemerintah. Upaya pengembangan pendidikan dilakukan saat ini dengan pembiayaan secara mandiri..” (AG, Laki-laki, 42 tahun)

“Ada, Upaya tersebut tentunya dimulai dari motivasi diri sendiri dan harus ada dukungan keluarga serta Pemerintah. Upaya pengembangan pendidikan dilakukan dengan pembiayaan mandiri dan berharap ada bantuan dari Pemerintah..” (WL, Perempuan, 36 tahun)

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pendidikan berdasarkan jawaban informan hampir semua jawabannya sama, yaitu memotivasi diri sendiri, meminta dukungan keluarga dan mengupayakan kesediaan dana baik dari dana sendiri atau mengharapkan bantuan dana dari Pemerintah

Kendala yang dihadapi dalam meningkatkan Pendidikan

Jawaban informan tentang kendala yang dihadapi dalam meningkatkan Pendidikan adalah sebagai berikut:

“Kendalanya akses dan biaya serta motivasi diri sendiri yang kurang..”(SSB, Perempuan, 52 tahun)

“Biaya perkuliahan yang terbatas dan juga jarak tempat penyelenggaraan perkuliahan jauh dari tempat bekerja sehingga membutuhkan biaya yang lebih karena di Kabupaten Raja Ampat belum ada Institusi Perguruan Tinggi..”(AMK, laki-laki, 54 tahun)

“Berharap ada dukungan biaya dari Pemerintah Daerah khususnya dari Dinas terkait untuk pengembangan kompetensi..” (AJ, Laki-laki, 44 tahun)

“Biaya dan sehubungan dengan system perkuliahan dilaksanakan secara daring sehingga kadang jaringan internet yang tidak maksimal. Karena tempat penyelenggaraan pendidikan jauh dari tempat kerja sehingga harus berpisah dengan keluarga..” (RYN, perempuan, 40 tahun)

“Biaya dan sehubungan dengan system perkuliahan dilaksanakan secara daring sehingga kadang jaringan internet yang tidak maksimal..” (ANB, perempuan , 44 tahun)

“Biaya dan sehubungan dengan system perkuliahan dilaksanakan secara daring sehingga kadang jaringan internet yang tidak maksimal..” (LT, laki-laki, 42 tahun)

“Biaya dan sehubungan dengan system perkuliahan dilaksanakan secara daring sehingga kadang jaringan internet yang tidak maksimal..” (AG, laki-laki, 42 tahun)

“Biaya dan sehubungan dengan system perkuliahan dilaksanakan secara daring sehingga kadang jaringan internet yang tidak maksimal. Karena tempat penyelenggaraan pendidikan jauh dari tempat kerja sehingga harus berpisah dengan keluarga..” (WL, perempuan, 36 tahun)

Semua jawaban informan terkait kendala yang dihadapi dalam meningkatkan pendidikan adalah biaya dan akses tempat kuliah yang jauh sehingga membutuhkan biaya dan harus berpisah keluarga, dan karena jauh maka sistem pembelajaran yang digunakan adalah daring, yang membutuhkan jaringan internet yang bagus, jika jaringan internet tidak bagus maka penerimaan perkuliahan tidak maksimal.

Pelatihan

Jenis pelatihan yang diikuti

Berikut hasil wawancara tentang jenis pelatihan yang diikuti informan adalah sebagai berikut:

“Diklat Jabatan Fungsional di Ciloto dan Diklat PIM III yang dilaksanakan secara tatap muka..” (AMK, Laki- Laki, 54 tahun)

“Pelatihan program Malaria, TB, Riskesdas, Risfaskes”(AJ, Laki- Laki, 44 tahun)

“Diklat TOT Imunisasi (2018), Diklat PIM 4 (2019), Diklat Jafung Kesehatan (2021) dan pelatihan lain yang pelaksanaannya secara daring..” (RYN, Perempuan, 40 tahun)

“Program Obat TB..” (ANB, Perempuan, 44 tahun)

“Pengadaan Barang dan Jasa..” (LT, Laki- Laki, 42 tahun)

“Peningkatan kapasitas Petugas Kesehatan Dalam Melakukan Kaji Cepat..” (AG, Laki-Laki, 42 tahun)

“Pelatihan Berbasis Kompetensi Inspektur Muda Keamanan Pangan..” (WL, Perempuan, 36 tahun)

Berdasarkan jawaban semua informan diketahui semua informan sudah pernah mengikuti pelatihan sebagai bentuk pengembangan kompetensinya. Jenis pelatihan yang diikuti informan berbeda-beda sesuai kebutuhan dan kompetensinya.

Pelatihan yang diinginkan

Berikut jawaban informan tentang pelatihan yang diinginkan:

“Pengembangan kompetensi melalui pelatihan perlu disesuaikan dengan bidang tugas seperti Kepala Bidang wajib mengikuti Diklat PIM III, Kepala Seksi mengikuti PIM IV dan Kepala Dinas wajib mengikuti PIM II dan pelatihan lainnya yang dianggap perlu” (AMK, Laki- Laki, 54 tahun)

“Pengembangan kompetensi melalui pelatihan perlu disesuaikan dengan bidang tugas untuk menunjang pelaksanaan tugas dan sistemnya secara berkesinambungan / terus menerus” (AJ, Laki-Laki, 52 tahun)

“Pengembangan kompetensi melalui pelatihan diharapkan dilaksanakan secara rutin, terakreditasi dan sesuai dengan bidang tugas dan perlu ada dukungan dari Pemerintah..” (RYN, Perempuan, 40 tahun)

“Pengembangan kompetensi melalui pelatihan diharapkan dilaksanakan secara rutin, dan sesuai dengan bidang tugas dan perlu ada dukungan dari Pemerintah..” (ANB, LT, AG dan WL)

Semua informan mengatakan pelatihan yang diinginkan adalah pelatihan yang dapat dapat mengembangkan kompetensi, terakreditasi dan sesuai dengan tufoksi masing-masing yang dapat berkesinambungan.

Kendala yang dihadapi

Jawaban informan tentang kendala dalam mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

“Kendalanya itu jarak dan biaya karena kita lakukan diluar Papua karena belum ada widyaswara dan kuota peserta terbatas sehingga jika ada peserta tambahan harus biaya mandiri..” (SSB, Perempuan, 52 tahun)

“Karena tempat pelaksanaan Diklat PIM dan pelatihan jauh dari tempat bekerja sehingga memerlukan biaya yang lebih dan membutuhkan waktu yang lama..”(AMK, Laki- laki, 54 tahun)

“Sehubungan peserta pelatihan yang sifatnya terbatas sehingga harus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan daring , maka kendala yang dihadapi adalah kadang terjadi gangguan jaringan sehingga tidak bisa mengejar materi yang sudah terlewati..” (AJ, Laki-laki, 44 tahun)

“Sehubungan ada pelatihan yang dilaksanakan secara daring sehingga kadang tidak maksimal karena jaringan internet..” (RYN, Perempuan, 40 tahun)

“Sehubungan ada pelatihan yang dilaksanakan secara daring sehingga kadang tidak maksimal karena jaringan internet..” (ANB, LT, AG dan WL)

Kendala yang dihadapi dalam mengikuti pelatihan berdasarkan jawaban informan didapatkan bahwa semua informan mengungkapkan bahwa kendalanya adalah jarak yang jauh , pelatihan dilakukan diluar provinsi.

PEMBAHASAN

Dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, Upaya peningkatan sumber daya manusia aparatur perlu mendapatkan perhatian utama. Secara teori, kinerja sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Kinerja sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam rangka pelayanan publik. Dilain sisi, kinerja sumber daya manusia membutuhkan adanya motivasi yang kuat dari setiap individu untuk meningkatkan potensi, keterampilan, keahlian dan kemampuan. Dengan adanya motivasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan menciptakan suatu komitmen terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi¹¹. Hal ini sejalan dengan informasi yang didapatkan dari informan bahwa informan membutuhkan motivasi dari berbagai aspek.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dukungan dari pemerintah berupa materil seperti beasiswa jika memenuhi persyaratan, dengan menyetujui proses administrasi pengajuan usulan tugas belajar. Pemerintah menyetujui proses administrasi pengajuan usulan tugas belajar dan waktu perkuliahan dari D3 ke SI dengan MoU Pemerintah Daerah dengan kampus misalnya dengan STIKES Sorong. Meskipun tidak ada dukungan dana dalam bentuk materi tetapi proses administrasi pengajuan peningkatan kompetensi disetujui oleh Pimpinan sehingga membuat tetap bersemangat untuk meningkatkan kompetensi dan Pemerintah memberikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).

Motivasi dari pimpinan menurut informan ada dukungan dari pimpinan berupa persetujuan usulan permohonan/rekomendasi melanjutkan studi dan pimpinan instansi memberikan rekomendasi untuk melanjutkan pendidikan dan memfasilitasi yang bersangkutan untuk mengikuti pelatihan di luar Kabupaten Raja Ampat. Motivasi dari keluarga juga ada, baik secara moril maupun materil. Dukungan moril dan materi karena motivasi keluarga itu sangat penting sehubungan dengan pembiayaan meskipun secara mandiri namun tetap disetujui anggota keluarga.

Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki akhlak dan budi pekerti yang baik, berkemampuan melaksanakan tugas secara kompeten, profesional, dan bertanggung jawab. Dalam mencapai hal ini perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mengarah kepada upaya peningkatan bagi pekerja¹². Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif

singkat¹³. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (9) tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan¹⁴.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban informan tentang ada keinginan untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, dan semua informan mengatakan ada keinginan untuk meningkatkan Pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi. Informan juga menginginkan peningkatan jenjang Pendidikan formal lebih meningkat dari Pendidikan informan saat ini. Hasil wawancara dengan informan terkait upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Pendidikan adalah memotivasi diri sendiri, meminta dukungan keluarga dan mengupayakan kesediaan dana/biaya baik dari dana/biaya sendiri maupun dari beasiswa. Upaya pengembangan pendidikan yang dilakukan saat ini adalah pembiayaan secara mandiri. Semua informan menyatakan bahwa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan Pendidikan adalah biaya dan akses tempat kuliah yang jauh sehingga membutuhkan biaya, dan karena jauh maka system pembelajaran yang digunakan adalah daring, yang membutuhkan jaringan internet yang bagus, jika jaringan internet tidak bagus maka penerimaan perkuliahan tidak maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa semua jawaban informan tentang sudah pernah mengikuti pelatihan adalah semua mengatakan sudah pernah mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diikuti informan berbeda-beda sesuai kebutuhan dan kompetensinya. Ada yang mengikuti Diklat PIM III atau Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Diklat PIM IV atau Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang pelaksanaannya bekerja sama dengan LAN Makassar, Yogyakarta, Surabaya dan Bandung, Diklat Jabatan Fungsional di Ciloto dan Makassar. Pelatihan program Malaria, TB, Riskesdas, Risfaskes, Diklat TOT Imunisasi (2018), Diklat PIM 4 (2019), Diklat Jafung Kesehatan (2021) dan pelatihan lain yang pelaksanaannya secara daring, Program Obat TB, Pengadaan Barang dan Jasa, Peningkatan kapasitas Petugas Kesehatan Dalam Melakukan Kaji Cepat, Pelatihan Berbasis Kompetensi Inspektur Muda Keamanan Pangan.

Informan juga mengatakan membutuhkan pelatihan yang dapat dapat mengembangkan kompetensi, dengan pelatihan yang terakreditasi dan sesuai dengan tupoksi masing-masing yang dapat berkesinambungan. Adapun kendala yang dihadapi dalam mengikuti pelatihan adalah jarak, pelatihan dilakukan diluar propinsi Papua misalnya di Makassar sehingga berdampak pada biaya yang besar, selain itu ada pelatihan yang daring sehingga kadang tidak maksimal karena jaringan internet.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses berkesinambungan yang dirancang untuk pengembangan kemampuan dan keterampilan pegawai secara khusus. Hal ini diharapkan pegawai bisa mencapai hasil kerja yang optimal. Pelatihan dilakukan untuk lebih menyesuaikan kemampuan pegawai dari sisi keterampilan dan kemampuan sehingga cara berfikir dan bertindak lebih efektif dan efisien, sehingga prestasi kerjanya meningkat. Penerapan diklat berbasis kompetensi mengacu pada pelaksanaan diklat yang diarahkan untuk meningkatkan/menyesuaikan kompetensi pegawai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya¹⁵. Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan standar sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan tempat kerja. Melalui pendidikan, seorang pekerja akan menjad berpengetahuan dan mengembangkan teknik pemecahan masalah yang sistematis serta

ketekunan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Pelatihan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan standar kinerja professional¹⁶.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap pengembangan SDM ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Raja Ampat yang diberikan baik Pemerintah, pimpinan dan keluarga berupa dukungan moril rekomendasi pendidikan dan pelatihan. Pengembangan SDM ASN dari segi pendidikan yaitu pemberian rekomendasi tugas belajar kepada ASN, hanya saja dengan biaya mandiri karena belum ada alokasi dana untuk pengembangan kompetensi melalui jalur Pendidikan. Pengembangan SDM ASN yaitu dengan diikuti pelatihan baik Diklat PIM juga upaya lain seperti sosialisasi dan bimtek yang sesuai dengan tupoksi hanya saja pelatihan dilakukan diluar propinsi Papua yang berdampak pada biaya. Saran dari penelitian ini adalah diharapkan kepada Pemerintah dan Dinkes Raja Ampat memberikana dukungan pengembangan SDM ASN tidak hanya dukungan moril saja tetapi juga dukungan materil.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada seluruh ASN Dinas Kesehatan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan semua pihak yang ikut membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Pamungkas. A., Nawawi. 2023. Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Dan Komunikasi Asn Bkpsdm Kabupaten Banyumas. Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam. Volume 6, Nomor 2.
2. Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta
3. Siagian, Sondang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara
4. Syaputri, R., Hartono, B. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. Jurnal Ilmiah Komunikasi. Vol. 1. No.1
5. Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). Jurnal Maneksi, 9(2), 389–395
6. Noe, R. A. (2020). Employee Training & Development (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
7. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
8. Risal, M., Razak, A. R., Haerana. 2020. Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Mamuju. Jurnal Unismuh. Volume 1. No. 2.
9. Gustiana1, R., Hidayat, T., Fauzi, A., 2022. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Volume 3. No. 6.

10. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
11. Jaya, H., Firman, A., Hidayat, M., 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinaspekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Jurnal AkMen*. Vol. 17. No. 2.
12. Sayekti, W. H. 2020. Relasi Antara Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kompetensi Guru. *Jurnal Kependidikan Islam*. Vol. 10. No.1.
13. Dehotman, K., 2021. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan
14. Kota Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Vol. 12. No.4
15. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
16. Pangestuti, A.C. 2021. Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. Vol. 4 No. 1.
17. Dwinanda, G. 2021. Efek Pendidikan Dan Pelatihan Melalui Kompetensi Dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada Pt Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*. Volume 3. No.2.