

REFORMASI BIROKRASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

JURNAL

**M. NANDY PRAMUDYA
19.11.235
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

The aim of this research is to find out and analyze bureaucratic REFORMATION in improving employee performance at the South Sumatra provincial health office.

The method used in this research is qualitative research methods by collecting data through observation, interviews, literature study and documentation.

Based on the research results, bureaucratic REFORMATION has an important role in improving employee performance at the South Sumatra Provincial Health Service. It can be seen through Presidential Regulation Number 81 of 2010 concerning the Grand Design of REFORMATIONi Bureaucracy which includes, Organization, in the South Sumatra Provincial Health Service the utilization of organizational functions has been carried out well, and compliance with statutory regulations has also been complied with properly as it should be, the resources of the apparatus in work has been good, and the authority given to employees has been carried out well, they are responsible for the work given, the public services available at the South Sumatra Provincial Health Service have been running well, and the mindset and work culture have been able to encourage employees to work more good again.

Keywords: Bureaucratic Reform, Employee Performance, South Sumatra Provincial Health Service.

PENDAHULUAN

Organisasi berada dalam tataran birokrasi. Birokrasi berasal dari kata *bureaucracy* dalam bahasa inggris *bureau* ditambah *cracy*, diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki rantai komando dengan bentuk piramida, dimana lebih banyak orang berada ditingkat bawah dari pada tingkat atas, biasanya ditemui pada

instansi yang sifatnya administratif maupun militer. Pada rantai komando ini setiap posisi serta tanggung jawab kerjanya dideskripsikan dengan jelas dalam organisasi. Organisasi ini pun memiliki aturan dan prosedur ketat sehingga cenderung kurang fleksibel. Ciri lainnya adalah biasanya terdapat banyak formulir yang harus dilengkapi dan pendelegasian wewenang harus

dilakukan sesuai dengan hirarki kekuasaan.

Dalam literatur ilmu sosial, birokrasi umumnya dipandang sebagai aktor yang sekedar menerapkan kebijaksanaan yang telah diputuskan di tempat lain. Singkatnya, aparat negara dalam hal ini para birokrat, berkaitan dengan tindakan atau perilaku birokrasi dan menentukan terhadap keberhasilan pembangunan. Membicarakan suatu birokrasi, berarti tidak terlepas dari perilaku individu yang sangat memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Miftah Thoha, (2002: 22) menyebutkan bahwa perilaku organisasi pada hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi.

Manusia modern menghabiskan hidupnya dalam organisasi. Organisasi ini kemudian dikendalikan oleh sejumlah orang. Organisasi inilah yang tanpa kita disadari disebut sebagai negara yang selama ini kita huni. Sementara orang yang mengendalikannya kita sebut sebagai pemerintah dengan aparat yang disebut sebagai birokrat termasuk dalam hal ini adalah para PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Dalam konteks kenegaraan, kehidupan pengorganisasian masyarakat dalam wilayah negara disebut birokrasi pemerintahan. Individu (manusia) menjadi dimensi yang amat penting dan menjadi motor penggerak dalam organisasi. Apabila dimensi manusia tidak ada, maka tidak akan ada organisasi. Perilaku individu adalah suatu sikap atau tindakan yang dinampakkan oleh setiap individu, dan

setiap tindakan individu pastilah berbeda-beda. Perilaku manusia muncul sebagai suatu fungsi dari adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya.

Pada dasarnya kondisi perilaku birokrasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan selama ini dianggap masih belum stabil. Birokrasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan jika dipandang dari segi kinerja pegawai masih membutuhkan birokrasi pegawai yang kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Lazimnya sebuah organisasi publik yang penting dan strategis, maka dalam penyelenggaraan urusan publik, perilaku birokrasi dituntut memiliki fungsi dan kewenangan yang jelas sebagaimana diatur secara hukum melalui peraturan formal. Ketika reformasi bergulir dengan munculnya paradigma *good governance*. Perilaku birokrasi diharuskan berubah sikap dan perilakunya serta mampu memberikan kinerja dan layanan publik yang professional, akuntabel dan transparan sebagaimana keinginan masyarakat.

Persepsi masyarakat terhadap perilaku birokrasi sering kali kurang simpatik dan berkonotasi negatif. Mengapa? rasanya diakui atau tidak diakui, perilaku birokrasi dewasa ini dipandang kurang berpihak pada masyarakat. Birokrasi lalu mendapatkan tantangan berat dalam menampilkan model birokrasi yang ideal. Terjadinya politisasi birokrasi akan menyebabkan tidak netralnya birokrasi dalam pemerintahan.

Ada beberapa faktor yang dapat diidentifikasi sebagai tantangan birokrasi saat ini. Pertama, rendahnya pengetahuan dan keterampilan para aparatur birokrasi. Kedua, birokrasi yang terlalu “gemuk” sehingga

membebani keuangan negara. Ketiga, perilaku dan gaya birokrasi yang jauh dari jati diri masyarakatnya.

Aparat birokrasi telah terkooptasi sikap dan perilakunya oleh kepentingan-kepentingan pribadi dan politik sang patron (pimpinan) yang cenderung *vested interest*. Profil aparat birokrasi telah dibentuk sedemikian rupa sehingga mampu menjadi alat rakyat, mereka menjadi sangat sangat inisitif dan memiliki antusiasme dalam bekerja, memiliki kemampuan yang tinggi, membangun etos kerja yang lebih produktif dan mementingkan kepentingan rakyat Kuntjorodjakti, (2000:11).

Lemahnya proses rekrutmen, seleksi serta pengembangan sumberdaya manusia (SDM) yang tidak terprogram dengan baik. Kita lihat banyak birokrasi publik yang diisi oleh tenaga-tenaga yang tidak profesional (*the wrong man in the right place*). Tidak diterapkannya merit sistem, tetapi atas dasar rasa *like and dislike*. Adanya tenaga profesional, tetapi seringkali karena berbeda ideologi politik dengan pimpinannya ditempatkan pada tempat atau posisi yang tidak semestinya (*the right man in the wrong place*).

Dalam hal tertentu, tenaga profesional ini juga seringkali tidak dapat didayagunakan secara optimal karena alasan kepangkatan posisi dan sebagainya. Evaluasi program kepegawaian sangat jarang dilakukan dan walaupun ada hasilnya, biasanya sangat diragukan obyektivitasnya, karena selain “asal bapak senang” juga dilakukan hanya untuk memenuhi formalitas belaka. Masih kaburnya kode etik bagi aparat birokrasi publik (*code of conduct*), sehingga tidak mampu menciptakan adanya budaya

birokrasi yang sehat, seperti kerja keras, keinginan untuk berprestasi, kejujuran, rasa tanggung jawab dan lain sebagainya.

Semakin tajamnya tantangan usaha domestik dan global akibat cepatnya perubahan teknologi dan lingkungan di berbagai aspek kehidupan manusia maka setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki birokrasi kerja yang baik agar dapat meningkatkan kualitas produk atau jasa yang disediakan oleh instansi tersebut. Sehingga instansi tidak semata-mata mengejar kinerja pegawai yang tinggi dalam proses pencapaiannya tetapi lebih pada perilaku birokrasi para pegawainya. Karena perilaku birokrasi setiap individu merupakan kunci pencapaian kinerjanya dimana kinerja merupakan hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Oleh Karena itu instansi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan birokrasi yang unik sesuai dengan visi dan misinya.

Birokrasi mempunyai hubungan dengan kinerja, Perilaku birokrasi menggambarkan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu secara efektif, kinerja merupakan fungsi dari perilaku birokrasi, sikap dan tindakan.. Semakin baik birokrasi yang dimiliki sumber daya aparatur maka semakin baik hasil kinerja yang diperoleh. Sesuai dengan 8 (delapan) area reformasi birokrasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah sebagai bentuk upaya dalam membangun aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna, yang didalamnya terdapat reformasi sumber daya manusia aparatur. Reformasi

sumber daya manusia aparatur ini bertujuan untuk terciptanya aparatur negara yang berintegritas, netral, berkompetensi, profesional dan berkinerja tinggi. Reformasi birokrasi tersebut dilakukan sebagai salah satu bentuk upaya pemerintah untuk meningkatkan hasil kinerja aparatur yang maksimal dengan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi bagus. Artinya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi yang dimiliki pegawai.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Istilah kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu *job performance*. Teori tentang *job performance* adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Menurut Prawirosentono (2005:2) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam

pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemandirian kerja individu.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, maka seluruh komponen pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan turut serta mendukung meningkatkan kinerja secara berkesinambungan. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Kualitas sumber

daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai perilaku birokrasi tinggi karena perilaku birokrasi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah belum mempunyai pegawai dengan perilaku birokrasi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya profesional pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

Harapan terhadap profesionalisme PNS ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*actual performance*) oleh PNS. Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. PNS yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan Negara. Perilaku PNS yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala PNS belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya (<http://www.bkn.go.id>.2004).

Oleh Karena itu berangkat dari gambaran Prilaku Birokrasi yang penulis kemukakan, dengan berdasar beberapa teori yang ada, serta dengan pemikiran yang di deskriptifkan dan telah dilakukan observasi awal yang dilakukan penulis pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

menunjukkan bahwa Masih adanya praktek penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan belum mantapnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, juga pelayanan publik belum dapat mengakomodasi kepentingan seluruh lapisan masyarakat dan belum memenuhi hak-hak dasar warga negara/penduduk. Penyelenggaraan pelayanan publik belum sesuai dengan harapan bangsa berpendapatan menengah yang semakin maju dan persaingan global yang semakin ketat, serta pola pikir (*mind-set*) dan budaya kerja (*culture-set*) birokrat belum sepenuhnya mendukung birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, dan profesional. Selain itu, birokrat belum benar-benar memiliki pola pikir yang melayani masyarakat, belum mencapai kinerja yang lebih baik (*better performance*), dan belum berorientasi pada hasil (*outcomes*) pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan**”.

LANDASAN TEORI

A. Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi di negara berkembang seperti Indonesia adalah sebuah keniscayaan atau condition sine quanon dan menjadi perhatian utama pemerintah. Diskursus perihal reformasi birokrasi pun dianggap berpengaruh besar terhadap kesejahteraan dan kemakmuran rakyat melalui pembangunan secara nasional dan tepat sasaran.

Sebagaimana disipilin ilmu sosial lainnya, konsep reformasi administrasi ditafsirkan secara berbeda oleh para sarjana. Perbedaan pandangan tentang tafsiran ini mengisyaratkan adanya tidak ada takrif yang dapat diterima secara umum dan berlaku dikalangan masyarakat. Gerald E. Caiden (2009:52) menyatakan bahwasanya istilah reformasi administrasi sering digunakan untuk berbagai kegiatan seperti, penyempurnaan administrasi, pemeriksaan administratif, pembenahan ketidakteraturan administratif, dan sarana untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan berintegritas tinggi.

Lebih jauh Caiden memberikan perbedaan antara reformasi administrasi (administrative reform) dan perubahan administrasi (administrative change). Ia mendefinisikan reformasi administrasi/birokrasi sebagai dorongan kuat terhadap terjadinya transformasi administrasi. Perubahan administrasi diartikan sebagai penyesuaian organisasi terhadap berbagai kondisi yang cenderung fluktuatif. Pada akhirnya, fluktuasi itulah yang menuntut dipelukannya sebuah reformasi birokrasi guna menyesuaikan dengan keadaan terkini di masyarakat disamping tuntutan peran birokrasi yang harus lebih baik dari waktu ke waktu, karena perubahan dan penyesuaian adalah sebuah keniscayaan. Disinilah peran reformasi birokrasi yang bertujuan untuk mentransformasi nilai-nilai baru ke dalam administrasi guna mencapai efisiensi dan efektivitas administrasi. Kebutuhan pembaharuan administrasi muncul setelah terjadinya *malfunctioning of natural processes of administrative change* atau

ketidakberfungsian proses alami yang seharusnya terjadi dalam reformasi administrasi seiring berkembangnya tatanan sosial di masyarakat.

Sedikit berbeda, dalam bahasa sederhana Ferlie (2006:34) menyatakan bahwasanya reformasi birokrasi diartikan sebagai suatu proses untuk mengubah proses dan prosedur birokrasi publik dan sikap birokrat, untuk mencapai efektifitas maksimum organisasi, serta lebih jauh guna tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Disisi pandangan Leemans (2006:123) reformasi birokrasi diartikan sebagai spesies dari istilah reformasi administrasi organisasi. Leemans cenderung memaknai reformasi birokrasi sebagai reorganisasi mesin birokrasi, atau perubahan yang secara sadar dan terarah dalam mesin birokrasi (*bureaucracy machine*). Leemans juga memandang bahwa kalimat reformasi birokrasi telah digunakan setidaknya dalam dua artian yang berbeda. Salah satunya menganggap reformasi birokrasi memiliki makna yang sama dengan transformasi administrasi, yang di dalamnya menjelaskan berbagai macam praktek administrasi dan organisasi dari waktu ke waktu.

Montgomery memiliki pandangan yang sedikit berbeda perihal reformasi birokrasi (2007:1) Menurut reformasi birokrasi adalah proses politik yang didesain untuk menyelaraskan hubungan antara birokrasi dengan elemen-elemen lain di dalam masyarakat, atau di dalam birokrasi itu sendiri. Makna lain dari reformasi birokrasi digunakan dalam kaitannya dengan upaya untuk membantu memodernisasi negara berkembang.

Artinya, reformasi birokrasi dipandang sebagai pencangkakan teknologi reformasi birokrasi yang berasal dari barat ke negara-negara berkembang. Pandangan ini mencerminkan bahwa barat telah mencapai kualitas administrasi yang memadai sehingga tidak ada salahnya jika terjadi transfer sistem ke negara berkembang seperti Indonesia.

B. Kinerja Pegawai

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team.
- d. Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang

perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Menurut Darmadi (2013:153), Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif, yaitu memberikan gambaran tentang Perilaku birokrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil peneliti kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

PEMBAHASAN

Pembahasan dilakukan untuk melihat Perilaku Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Perilaku Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

Dalam rangka menunjang distribusi kemakmuran yang merata yang merupakan salah satu prasyarat

bagi demokrasi negara hendaknya juga memiliki sarana yang memadai untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan rakyat yang sebenarnya. Sarana itu biasa disebut sebagai birokrasi. Birokrasi diharapkan bisa menjadi alat untuk menjembatani kebijakan-kebijakan administratif yang diambil oleh penguasa dengan aspirasi rakyat yang dalam hal ini hendaknya dipandang sebagai pihak yang mendelegasikan wewenang kepada penguasa itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Perilaku Birokrasi

Birokrasi semula mempunyai arti yang baik, akan tetapi bentuk realita perbuatan birokrasi cenderung mempertunjukkan hal-hal yang negatif akibatnya kemudian orang menuding birokrasi itu jelek. Birokrasi buruk karena perilaku birokrat yang kurang memahami konsepsi yang sebenarnya, dan barangkali karena konsep personalisasi keterlaluannya intervensinya.

Birokrasi dirumuskan sangat tergantung pada konteks perspektif dari seseorang yang merumuskannya. Seperti Hasil yang diinginkan dari setiap perilaku birokrasi adalah kualitas layanan dan kinerja. Winardi (2004: 13) menyatakan perilaku birokrasi yang berkaitan dengan performa, yaitu perilaku yang langsung berkaitan dengan tugas pekerjaan, dan yang perlu dilaksanakan guna mencapai tujuan. Seperti halnya perilaku birokrasi yang ditunjukkan oleh aparatur dalam melaksanakan pekerjaan memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat.

Sekian Banyak Rumusan mengenai birokrasi yang ada bila

disimak lebih teliti maka perbedaan dan kesamaan itu terletak pada masing-masing perspektif yang dirumuskannya dan pandangan-pandangan tentang birokrasi.

a. Organisasi

Dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi* Organisasi pemerintahan belum tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*).

Organisasi adalah suatu entitas yang terdiri dari sekelompok orang atau individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Organisasi dapat berupa lembaga, perusahaan, pemerintahan, yayasan, atau kelompok lainnya yang memiliki struktur dan hierarki yang terorganisir.

Tujuan utama dari organisasi adalah untuk mengkoordinasikan usaha dan sumber daya dari anggotanya guna mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai unit atau departemen yang berperan dalam menjalankan fungsi dan tugas yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dalam hal pentingnya organisasi dalam birokrasi yaitu organisasi memainkan peran kunci dalam birokrasi dan merupakan elemen penting dalam mencapai efisiensi, transparansi, dan stabilitas dalam pemerintahan. Secara keseluruhan, organisasi memiliki peran krusial dalam birokrasi karena membantu dalam mengatur dan mengarahkan seluruh aktivitas birokrasi secara sistematis dan terkoordinasi. Dengan organisasi yang baik, birokrasi dapat berfungsi dengan lebih baik dalam melakukan kinerja yang berkualitas,

mendukung pembangunan masyarakat, dan mencapai tujuan pemerintah secara efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat Louis A. Allen dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2014:24-25) yang mengemukakan bahwa Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokkan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan.

b. Peraturan perundangan

Dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi . Dalam birokrasi Peraturan perundang-undangan, juga dikenal sebagai hukum administrasi negara, adalah seperangkat undang-undang, peraturan, dan norma-norma yang mengatur tata cara administrasi pemerintahan dan operasional birokrasi. Tujuannya adalah untuk menjaga efisiensi, transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Peraturan perundangan (hukum) dalam konteks birokrasi merujuk pada peraturan dan ketentuan hukum yang mengatur struktur, fungsi, prosedur, dan operasional pemerintahan dan badan-badan administratif atau birokrasi. Tujuan peraturan perundangan dalam birokrasi adalah untuk memberikan kerangka kerja yang jelas dan teratur bagi penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, menghindari penyalahgunaan kekuasaan, meningkatkan akuntabilitas, serta memastikan pelayanan publik yang efisien dan adil.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan dan hasil

observasi menjelaskan bahwa perilaku birokrasi tentang indikator penerapan peraturan perundangan mengenai perilaku birokrasi yaitu kepatuhan perilaku birokrasi terhadap peraturan perundangan sangat penting untuk menciptakan birokrasi yang efisien, berintegritas, dan bertanggung jawab. Dengan mengikuti aturan dan hukum yang berlaku, birokrasi dapat memberikan kinerja yang berkualitas, mendukung pembangunan masyarakat, dan memastikan keadilan dalam tata kelola pemerintahan. Hal itu sejalan dengan pendapat Maria Farida (2006 : 3) yang mengatakan bahwa Perundang-undangan merupakan proses pembentukan/proses membentuk peraturan-peraturan negara, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah dan Perundang-undangan adalah segala peraturan negara, yang merupakan hasil pembentukan peraturan-peraturan, baik di tingkat Pusat maupun di Tingkat Daerah. Jadi jika birokrasi dapat mematuhi peraturan perundangan berarti birokrasi itu berjalan dengan baik.

c. SDM Aparatur

Dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi SDM aparatur negara Indonesia (PNS) saat ini berjumlah 4,732,472 orang (data BKN per Mei 2010). Masalah utama SDM aparatur negara adalah alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi PNS menurut teritorial (daerah) tidak seimbang, serta tingkat produktivitas PNS masih rendah. Manajemen sumber daya manusia aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan organisasi. Selain itu, sistem penggajian pegawai negeri

belum didasarkan pada bobot pekerjaan/jabatan yang diperoleh dari evaluasi jabatan. Gaji pokok yang ditetapkan berdasarkan golongan/pangkat tidak sepenuhnya mencerminkan beban tugas dan tanggung jawab. Tunjangan kinerja belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja dan tunjangan pensiun belum menjamin kesejahteraan.

Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan aset berharga bagi pemerintah karena peran mereka dalam menyelenggarakan berbagai fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. SDM Aparatur bertanggungjawab untuk menjalankan berbagai tugas dan fungsi pemerintahan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dalam mengenai pentingnya keberadaan SDM Aparatur dalam birokrasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan keberadaan SDM aparatur dalam birokrasi sangat krusial untuk keberhasilan dan kualitas pemerintahan. Investasi dalam pengembangan dan penguatan SDM aparatur merupakan langkah penting dalam memastikan tercapainya kinerja birokrasi yang efektif, akuntabel, dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016:6) yang mengemukakan bahwa SDM aparatur adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

d. Kewenangan

Dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Masih adanya

praktek penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan belum mantapnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dalam konteks birokrasi atau pemerintahan, kewenangan merupakan dasar hukum atau wewenang yang melegalkan tindakan atau keputusan yang diambil oleh para pejabat atau pegawai pemerintahan. Kewenangan ini ditetapkan dalam peraturan perundangan, undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, atau peraturan daerah serta dalam kebijakan dan aturan internal organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai perilaku birokrasi dalam menjalankan kewenangan yang ada pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan sebenarnya kewenangan suah dijalankan sudah baik. Perilaku birokrasi yang mencerminkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dan pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat dan mendukung pembangunan kesehatan yang berkelanjutan di Provinsi Sumatera Selatan. Dalam hal ini, partisipasi dan partisipasi aktif masyarakat juga penting dalam memberikan masukan dan umpan balik terkait kinerja Dinas Kesehatan. Hal itu sejalan dengan pendapat Mirriam Budiardjo (Mirriam Budiardjo, 2013: 63) yang mengatakan kewenangan ialah kekuasaan yang berbadan hukum, kecakapan dalam melaksanakan tindakan hukum, yang mana tindakan ini dilaksanakan dengan maksud menimbulkan akibat hukum, dan meliputi hal-hal yang lenyap dan timbulnya akibat hukum tertentu. Hak yang bemakna kebebasan dalam

melaksanakan atau tidak melaksanakan tindakan tertentu atau menuntut pihak lain untuk melaksanakan tindakan tertentu.

e. Pelayanan Publik

Dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi. Pelayanan publik dalam konteks birokrasi merujuk pada cara pemerintah atau lembaga pelayanan melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Pelayanan publik adalah cara di mana birokrasi berinteraksi dengan warga negara, entitas bisnis, dan penduduk secara umum. Pelayanan publik yang baik bertujuan untuk memberikan layanan yang efektif, efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pelayanan publik Perilaku Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dapat disimpulkan bahwa instansi telah memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat. Karena perilaku birokrasi dalam memberikan pelayanan publik yang baik dan berkualitas akan sangat berdampak positif pada kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Dengan perilaku yang profesional, responsif, dan kompeten, Dinas Kesehatan dapat menjadi mitra yang andal bagi masyarakat dalam mencapai kesehatan yang lebih baik dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinambela dalam bukunya Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi (2006:5) yang menyatakan bahwa pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh

penyelenggara pemerintah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh birokrasi publik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dalam hal ini Negara didirikan oleh publik (masyarakat) tentu saja dengan tujuan agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

f. Pola Pikir (*mind-set*) dan Budaya Kerja (*culture-set*)

Dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Pola pikir (*mind-set*) dan budaya kerja (*culture-set*) birokrat belum sepenuhnya mendukung birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, dan profesional. Selain itu, birokrat belum benar-benar memiliki pola pikir yang melayani masyarakat, belum mencapai kinerja yang lebih baik (*better performance*), dan belum berorientasi pada hasil (*outcomes*).

Pola pikir individu dan kolektif dapat membentuk budaya kerja dalam suatu organisasi. Jika mayoritas pegawai memiliki pola pikir yang positif dan proaktif, maka hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, kreativitas, dan keberanian dalam menghadapi tantangan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai Perilaku birokrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan terhadap pola pikir dan budaya kerja akan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Karena jika perilaku birokrasi yang mencerminkan pola pikir dan budaya kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberikan

dampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Hal ini juga akan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan dan memperkuat hubungan antara Dinas Kesehatan dengan masyarakat yang dilayani. Hal ini sejalan dengan pendapat Triguno dalam Ruliyansa (2018 : 83) Pola pikir dan Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Kinerja Pegawai

Dalam pelaksanaannya setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pekerja. Pelaksanaan penilaian kerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji pekerja, mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, promosi jabatan atau untuk memenuhi keperluan lain.

Ada 4 (empat) indikator yang mengukur penilaian kerja pegawai, yaitu sebagai berikut.

a. Kualitas

Kualitas adalah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan hasil kerja manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Secara garis besar ada beberapa unsur pokok yang mempengaruhi kualitas kerja seseorang pekerja yaitu, kecepatan, ketepatan,

keramahan, dan kenyamanan keempat komponen ini merupakan satu kesatuan yang terintegrasi untuk menentukan keberhasilan suatu pencapaian tujuan organisasi.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara menerangkan bahwa kualitas melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kerapian), kemanfaatan dan efektivitas.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa kualitas kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan penulis menyimpulkan bahwa kualitas pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan masih belum baik, karena terhalang oleh fasilitas kerja dan kemampuan pegawai yang masih kurang , pegawai seringkali menunda waktu dan terkesan tidak disiplin dalam bekerja, sehingga membuat kualitas pegawai dalam bekerja tidak maksimal. Hal itu sejalan dengan pendapat Flippo (2005:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk

melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai dan fasilitas yang memadai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan perusahaan.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan sangat menentukan keberhasilan suatu pencapaian tujuan organisasi.

Kuantitas kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menunjukkan tanggungjawab yang sangat besar.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil

Negara menerangkan bahwa Ukuran kuantitas merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang di dapat pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan penulis menyimpulkan bahwa kuantitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan masih belum baik, karena terhalang oleh fasilitas kerja dan kemampuan pegawai yang masih kurang, dan karena banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan pegawai seringkali menunda waktu dan terkesan tidak disiplin dalam bekerja, sehingga membuat kuantitas kerja pegawai dalam bekerja tidak maksimal. Hal itu sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2013:75) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Waktu

Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan ketepatan waktu pekerjaan yang dijalankan oleh para pekerja sudah bisa dikatakan baik Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan, penulis mendapatkan data bahwa setiap pekerjaan telah memiliki ketetapan waktu sendiri-sendiri. Ada pekerjaan yang membutuhkan waktu yang lama karena proses dan kerumitan, serta ada pekerjaan yang hanya membutuhkan waktu sebentar dalam pengerjaannya karena mudah. Akan tetapi meskipun telah memiliki ketetapan waktunya masing-masing. adakalanya para

pegawai masih lalai dalam manajemen waktu dan mengatur waktu kerja mereka. Karena menjadi berbeda dari rencana awal, sehingga pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya menjadi berbeda dari rencana awal.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara menerangkan bahwa waktu adalah ukuran lamanya proses hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

Setiap pekerjaan memiliki waktu yang telah ditentukan untuk dapat diselesaikan sehingga tujuan awal dari organisasi terpenuhi. Semakin lama proses suatu pekerjaan maka akan semakin lama pula penyelesaiannya sehingga akan menghambat pekerjaan lain. Selain itu kinerja pegawai juga dinilai dari berapa lama para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka. Semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan Peraturan Pemerintah tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator waktu kinerja para pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan bahwa penyelesaian tugas dengan tepat waktu belum berjalan optimal. Penyelesaian waktu kerja dan pelayanan yang dilakukan pegawai masih terhambat oleh fasilitas kerja yang minim dan kurangnya kemampuan pegawai dalam bekerja sehingga menghambat pekerjaan serta ada juga pegawai yang kurang disiplin seperti menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai tersebut. Hal itu sejalan dengan pendapat Komaruddin (2006: 235) waktu kerja adalah proses untuk menetapkan

jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

d. Biaya

Biaya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara menerangkan bahwa Biaya merupakan suatu dasar yang digunakan untuk melakukan perhitungan biaya. Objek biaya diantaranya: produk, jasa, proyek, konsumen, merek, aktivitas, dan departemen.

Dalam konteks kinerja, biaya merujuk pada sejumlah uang atau sumber daya yang dikeluarkan atau dihabiskan untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Biaya adalah salah satu aspek penting dalam pengukuran kinerja karena mencerminkan pengorbanan atau pengeluaran yang harus diselesaikan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian dari observasi penulis di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan bahwa membutuhkan biaya dalam pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dan bahwa biaya yang dibutuhkan pegawai tidak hanya terkait dengan gaji dan tunjangan, tetapi juga melibatkan berbagai komponen lain yang dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai secara optimal. Pengelolaan biaya harus dilakukan dengan efisien dan

transparan untuk memastikan sumber daya yang ada digunakan dengan bijaksana. Hal itu sejalan dengan pendapat Firdaus dan Wasilah (2012: 22) yang mendefinisikan adalah pengeluaran-pengeluaran atau nilai pengorbanan untuk memperoleh barang atau jasa yang berguna untuk masa yang akan datang.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Perilaku Birokrasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa

Perilaku birokrasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Dapat dilihat melalui Peraturan Presesiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang meliputi, Organisasi, di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan pemanfaatan fungsi organisasi sudah dilakukan dengan baik, dan kepatuhan terhadap peraturan perundangan juga sudah dipatuhi dengan baik sebagaimana mestinya, sumber daya aparatur dalam bekerja sudah baik, dan kewenangan yang diberikan kepada pegawai sudah dijalankan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, pelayanan publik yang terdapat pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan dengan baik, serta pola pikir dan budaya kerja telah mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Kemudian mengenai kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, telah berjalan dengan baik sesuai dengan

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai, dimana kualitas, kuantitas, waktu dan biaya yang dilakukan dan diberikan pegawai dalam bekerja sudah berjalan dengan baik dan telah berjalan sesuai dengan Undang-undang.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran, yaitu:

Perilaku birokrasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan diharapkan agar lebih baik lagi dalam bekerja karena perilaku birokrasi sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dapat membantu pelayanan kesehatan dalam memberikan pelayanan yang terbik bagi masyarakat.

Kinerja pegawai tetap berajalan dengan baik samapai kedepannya dan setiap pegawai harus mampu memiliki keterampilan dan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan bidangnya, untuk itu agar kiranya Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan melakukan pelatihan pengembangan kometensi pegawai secara rutin guna dapat meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan*

- Prakteknya*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Gaspersz, Vincent. 2005. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson dan Ivancevich, 2012. *Organisasi dan Manajemen”: Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta.
- Linggi, E. B., Alfani, K., & Lembang, M. 2018. *Hubungan Activity Daily Living (ADL) Dengan Kualitas Hidup Pasien Pasca Stroke Di Ruang Fisioterapi RSUP.DR.Wahidin Sudirohusodo Makasar*.
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Merihot, Tua Efendi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Miftah Thoha. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Diterjemahkan Oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2000. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Diterjemahkan Oleh: Puja Atmaka. Jakarta: Erlangga
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasi Jilid II*. Rajawali : Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Hendri. S. M. 2021. *Analisis strategi peningkatan kinerja karyawan di took eef –bee pacitan*. Jurnal Administrasi
- Nabila Putri.R .K. 2021. *Efektivitas reformasi birokrasi dalam meningkatkan kinerja organisasi di badan kesatuan bangsa dan politik kota tual*

*provinsi Maluku. Jurnal
Administrasi.*

Yunita Susilawati. 2018. *Upaya
peningkatan kinerja pegawai
dalam pelayanan publik. Jurnal
Administrasi.*

Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun
2019 Tentang Penilaian Kinerja
pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun
2010 Tentang *Grand Design*
Reformasi Birokrasi