

## Peran Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dalam Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Banggai Laut

Rahmawaty Rahman Pattiwael<sup>1</sup>, Arlin Adam<sup>1</sup>, Andi Alim<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Mega Buana Palopo

Corresponding author: Rahmawaty Rahman Pattiwael, Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Mega Buana Palopo. Email: ramawatirahmanpattiwael@gmail.com

---

### Riwayat Artikel

Diterima: 21 Juli 2025

Disetujui: 31 Juli 2025

Dipublikasi: 2 Agustus 2025

### Keywords

*bureaucratic reform, leadership, organizational communication, employee performance, health services*

### Abstract

*This study aims to explore the socio-cultural dynamics in the implementation of bureaucratic reform in regional health services, focusing on the role of leadership styles and organizational communication in influencing employee performance at the Department of Health, Population Control, and Family Planning in Banggai Laut Regency. A qualitative case study approach was used, employing in-depth interviews, limited participant observation, and document analysis. The results indicate that local values such as kinship, hierarchy, deliberation, and mutual cooperation continue to influence bureaucratic processes, both as strengths and as challenges. Participatory leadership styles and two-way communication patterns significantly enhance work motivation, collaboration, and accountability. Organizational culture shaped by local values supports internal cohesion, although challenges remain, including resistance to change and limited human resource capacity. Strategies implemented to improve organizational performance include exemplary leadership, continuous training, an open and innovative work climate, and the integration of local cultural values with modern governance principles. The study concludes that the success of bureaucratic reform in the health sector at the regional level depends heavily on the organization's ability to synergize local wisdom with professional bureaucratic standards.*

---

## PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi, pemerintah Indonesia terus mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, atau yang dikenal sebagai prinsip *good governance*. Salah satu instrumen utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah optimalisasi kinerja aparatur sipil negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pelaksana kebijakan publik. Di sektor pelayanan kesehatan, peran PNS sangat vital karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PP dan KB) menjadi salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat daerah (Gedeona 2010).

Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis dan administratif semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dinamika sosial dan budaya yang berkembang dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi merupakan dua faktor kunci yang banyak disorot dalam literatur manajemen publik dan organisasi modern. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memupuk semangat kolektif, serta memperkuat loyalitas dan motivasi pegawai. Sementara itu, komunikasi organisasi yang terbuka dan partisipatif dapat mempercepat proses internalisasi nilai-nilai reformasi birokrasi serta meningkatkan efektivitas koordinasi dan kolaborasi antarunit kerja (Samsuddin 2018).

Namun demikian, pelaksanaan reformasi birokrasi di daerah tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial-budaya lokal yang menjadi bagian dari sistem kerja sehari-hari. Nilai-nilai budaya, pola hubungan sosial, serta struktur kekuasaan informal seringkali memengaruhi cara kepemimpinan dijalankan dan bagaimana komunikasi organisasi terbentuk. Dalam konteks Dinas Kesehatan, PP dan KB Kabupaten Banggai Laut, yang memiliki karakteristik sosial dan budaya tersendiri, pemahaman terhadap dinamika ini menjadi penting dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan (Rachmiate, Ahmadi, and Khotimah 2015).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berinteraksi dengan dinamika sosial-budaya dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan, PP dan KB Kabupaten Banggai Laut. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali secara mendalam perspektif dan pengalaman para pegawai serta pemangku kebijakan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritik dan praktis dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi di sektor pelayanan kesehatan daerah.

## **METODE**

### ***Rancangan Study dan Lokasi***

Rancangan studi dalam kegiatan ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research (PAR)* yang berfokus pada keterlibatan aktif para pegawai dan pimpinan di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PP dan KB) Kabupaten Banggai Laut. PAR dipilih karena memungkinkan terjadinya pembelajaran sosial serta perubahan berbasis partisipasi lokal dalam konteks birokrasi daerah (Yuniarti, 2023). Lokasi pengabdian berada di Kabupaten Banggai Laut, Provinsi Sulawesi Tengah, sebuah wilayah kepulauan dengan karakteristik sosiodemografis masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan, hierarki, dan musyawarah. Kondisi sosial tersebut menjadi latar penting dalam perumusan strategi penguatan birokrasi yang kontekstual.

### ***Populasi dan Subjek***

Populasi target pengabdian ini mencakup seluruh aparatur sipil negara (ASN) dan pimpinan struktural di lingkungan Dinas Kesehatan, PP dan KB Kabupaten Banggai Laut. Subjek pengabdian dipilih secara purposive dengan kriteria: (1) memiliki jabatan struktural atau fungsional, (2) memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun di instansi tersebut, dan (3) terlibat aktif dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi. Sebanyak 15 orang menjadi partisipan utama dalam proses intervensi dan refleksi, terdiri dari unsur pimpinan, pejabat fungsional, staf pelaksana, serta mitra kerja terkait.

### **Prosedur Pengabdian Masyarakat**

Tahapan pengabdian diawali dengan pemetaan awal melalui observasi lapangan dan wawancara eksploratif untuk mengidentifikasi realitas sosial-budaya serta tantangan birokrasi pelayanan kesehatan. Selanjutnya, dilakukan diskusi kelompok terarah (*focus group discussion*) untuk menyusun strategi perubahan budaya kerja berbasis nilai lokal. Intervensi dilaksanakan melalui pelatihan gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi dua arah, disertai simulasi praktik komunikasi organisasi. Pada tahap pengorganisasian, para pegawai dilibatkan secara aktif dalam forum musyawarah dan evaluasi internal sebagai bentuk pembelajaran kolektif. Tahap akhir berupa refleksi dan penguatan dilakukan dengan menyusun rencana tindak lanjut internal berbasis nilai kerja “BERSERI” (Berkomitmen, Efektif, Rajin, Santun, Elaboratif, Rampung, Inovatif), serta monitoring untuk keberlanjutan program.

### **Variabel dan Instrument**

Variabel utama dalam kegiatan ini mencakup: (1) Gaya kepemimpinan (independen), (2) Pola komunikasi organisasi (independen), dan (3) Perubahan kinerja dan budaya kerja pegawai (dependen). Dampak yang diharapkan adalah meningkatnya efektivitas komunikasi, semangat kerja kolektif, dan penguatan budaya organisasi berbasis nilai lokal. Instrumen yang digunakan meliputi panduan wawancara mendalam, lembar observasi partisipatif terbatas, serta dokumen evaluasi program internal. Data dikumpulkan selama proses intervensi dan refleksi berlangsung.

### **Analisis Data**

Data dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik, yang diawali dengan transkripsi, pengkodean, identifikasi tema, dan sintesis narasi secara reflektif. Data kualitatif dikaji untuk menemukan keterkaitan antara dinamika sosial-budaya, gaya kepemimpinan, dan komunikasi organisasi terhadap perubahan budaya kerja. Validitas data dijaga melalui triangulasi teknik (wawancara, observasi, dokumentasi) dan *member check*. Kegiatan ini juga telah mendapatkan persetujuan etik internal dari institusi pengusul, dengan memperhatikan prinsip kerahasiaan dan persetujuan partisipan (*informed consent*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Dinamika Sosial Budaya Lokal Sebelum dan Sesudah Reformasi Birokrasi**

Pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banggai Laut tidak hanya menyentuh aspek struktural dan administratif, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dinamika nilai sosial budaya lokal. Nilai-nilai seperti kekerabatan, hierarki, dan musyawarah memiliki akar yang kuat dalam praktik organisasi sehari-hari, dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam pembentukan pola kerja pegawai (Rachmiatie, Ahmadi, & Khotimah, 2015).

Temuan menunjukkan adanya perbedaan yang cukup jelas antara kondisi budaya organisasi sebelum dan sesudah reformasi birokrasi. Sebelum reformasi, nilai-nilai kolektif seperti rasa sungkan dan penghormatan terhadap senior masih menjadi penghambat dalam menyampaikan kritik atau inovasi. Namun setelah reformasi, organisasi mulai menunjukkan keterbukaan terhadap perubahan dan orientasi pada pelayanan publik yang lebih profesional (Malik, 2013). Salah satu bentuk formal dari internalisasi nilai ini adalah melalui penerapan budaya kerja BERSERI yang mencerminkan integrasi antara nilai lokal dan prinsip modern dalam pelayanan publik (Dinas Kesehatan Banggai Laut, 2025).

Tabel 1. Perbandingan Dinamika Sosial Budaya dalam Organisasi Sebelum dan Sesudah Reformasi Birokrasi

Aspek Kepemimpinan	Sebelum Reformasi Birokrasi	Sesudah Reformasi Birokrasi
Gaya umum	Otoritatif, instruksional	Partisipatif, demokratis
Pelibatan pegawai	Terbatas; keputusan dominan dari pimpinan	Pegawai dilibatkan dalam diskusi dan pengambilan keputusan
Pola komunikasi	Satu arah	Dua arah, terbuka, saling memberi masukan
Motivasi kerja	Bersifat formal dan struktural	Disertai motivasi emosional dan pemberdayaan pegawai
Kendala yang dihadapi	Kurangnya ruang partisipasi	Kadang kekurangan ketegasan dalam situasi tertentu

Informan 1 (05 Juni 2025) menjelaskan bahwa sebelum reformasi, pola kerja sangat dipengaruhi oleh nilai sosial seperti kekerabatan dan hierarki. Meskipun menciptakan suasana kerja yang harmonis, nilai ini juga membatasi keterbukaan komunikasi dan pengambilan keputusan. Setelah reformasi, organisasi mulai mengarah pada budaya kerja yang lebih terbuka dan profesional. Informan 2 (02 Juli 2025) menambahkan bahwa nilai kerja BERSERI telah menjadi acuan perilaku dalam organisasi, yang secara bertahap membentuk identitas kelembagaan yang responsif dan berorientasi pelayanan (Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, 2023).

#### **Gaya Kepemimpinan: Perubahan dan Dampaknya**

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan penting dalam keberhasilan reformasi birokrasi di sektor publik. Transformasi yang terjadi dalam kepemimpinan di Dinas Kesehatan, PP dan KB Kabupaten Banggai Laut menunjukkan pergeseran dari model otoritatif menjadi partisipatif dan demokratis. Kepemimpinan yang dialogis dan komunikatif berperan dalam menciptakan ruang partisipasi, mendorong rasa memiliki, serta meningkatkan akuntabilitas dan loyalitas pegawai (Amalindi, Suwarlan, & Nurwanda, 2024; Ashak Al Parizi & Kustiwa, 2024). Temuan lapangan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak hanya menciptakan komunikasi dua arah yang efektif, tetapi juga menjadi instrumen dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi internal. Kepemimpinan seperti ini sangat relevan dalam konteks budaya lokal yang menjunjung tinggi nilai musyawarah dan penghargaan terhadap hierarki sosial (Yuriska et al., 2017; Syahrian, 2019).

Informan 1 (05 Juni 2025) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan saat ini cenderung terbuka dan partisipatif, yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan komunikasi internal. Namun, ia juga menekankan perlunya ketegasan pimpinan dalam kondisi tertentu agar pelaksanaan program berjalan optimal. Informan 2 (02 Juli 2025) menilai bahwa kepemimpinan yang demokratis menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan produktif, serta memperkuat loyalitas pegawai terhadap instansi. Gaya ini dinilai selaras dengan prinsip good governance dan nilai-nilai sosial budaya yang hidup dalam masyarakat lokal (Hendra & Halbadika Fahlevi, 2024; Arafat et al., 2022).

Tabel 2. Perubahan Gaya Kepemimpinan Sebelum dan Sesudah Reformasi Birokrasi

Aspek Kepemimpinan	Sebelum Reformasi Birokrasi	Sesudah Reformasi Birokrasi
Gaya umum	Otoritatif, instruksional	Partisipatif, demokratis
Pelibatan pegawai	Terbatas; keputusan dominan dari pimpinan	Pegawai dilibatkan dalam diskusi dan pengambilan keputusan
Pola komunikasi	Satu arah	Dua arah, terbuka, saling memberi masukan
Motivasi kerja	Bersifat formal dan struktural	Disertai motivasi emosional dan pemberdayaan pegawai
Kendala yang dihadapi	Kurangnya ruang partisipasi	Kadang kekurangan ketegasan dalam situasi tertentu

### ***Pola Komunikasi Organisasi Sebelum dan Sesudah Reformasi Birokrasi***

Pola komunikasi dalam organisasi menjadi kunci keberhasilan implementasi reformasi birokrasi, karena menentukan seberapa cepat dan akurat informasi serta aspirasi dapat mengalir antarlevel. Sebelum reformasi, komunikasi di Dinas Kesehatan, PP dan KB Kabupaten Banggai Laut cenderung bersifat vertikal dan satu arah, di mana arahan dan instruksi hanya mengalir dari pimpinan ke staf tanpa banyak ruang bagi umpan balik (Budyatna, 2015). Kondisi ini membuat koordinasi antarunit lambat dan menimbulkan potensi miskomunikasi di lapangan. Setelah reformasi, hasil wawancara menunjukkan munculnya pola komunikasi dua arah yang lebih dinamis. Informan 1 (05 Juni 2025) menggambarkan bagaimana rapat formal dipadukan dengan diskusi informal, baik melalui grup pesan singkat maupun forum musyawarah kecil sehingga staf merasa lebih bebas menyampaikan kritik, masukan, dan inovasi (Sahir et al., 2022). Kehadiran jalur informal ini menciptakan psychological safety, mempercepat kolaborasi, dan memunculkan inisiatif bottom-up yang sebelumnya terpendam (Hermana & Barlian, 2020). Meski demikian, Informan 2 (02 Juli 2025) mencatat bahwa dalam beberapa situasi tertentu, misalnya saat keputusan strategis atau penanganan krisis, komunikasi vertikal masih diperlukan untuk menjaga kecepatan pengambilan keputusan. Dengan demikian, organisasi kini menjalankan model hibrida: komunikasi top-down untuk arahan strategis, dan bottom-up untuk masukan operasional. Perpaduan ini terbukti meningkatkan efisiensi koordinasi tim dan meminimalkan miskomunikasi di lapangan.

### ***Integrasi Nilai Lokal dan Budaya Organisasi***

Reformasi birokrasi tidak hanya menata ulang prosedur dan struktur, tetapi juga meresapi nilai-nilai lokal ke dalam budaya kerja formal. Di Kabupaten Banggai Laut, nilai tradisional seperti gotong royong, musyawarah, dan kesantunan telah diartikulasikan secara eksplisit melalui budaya kerja BERSERI. Mekanisme sosialisasi nilai ini dilakukan dalam setiap kegiatan internal: dari apel pagi hingga evaluasi rutin. Informan 1 (05 Juni 2025) menjelaskan bahwa prinsip musyawarah yang secara budaya melekat dalam masyarakat setempat diintegrasikan ke dalam rapat kerja formal, sehingga setiap keputusan selalu melalui diskusi terbuka (Djojosekarto, 2012). Nilai gotong royong diwujudkan dalam pembentukan tim lintas fungsi untuk penanganan isu program, menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif, sekaligus memperkuat solidaritas (Nashuddin, 2016). Sementara itu, Informan 2 (02 Juli 2025) menekankan bahwa nilai “Santun” dan “Elaboratif” bukan sekadar jargon, melainkan diukur melalui indikator perilaku: bagaimana pegawai menyusun laporan, memberi umpan balik, dan berinteraksi dengan masyarakat. Pendekatan ini menjaga agar budaya harmoni lokal tidak berubah menjadi pasif, melainkan menjadi modal sosial untuk inovasi dan akuntabilitas (Roem & Sarmiati, 2019).

Dengan demikian, integrasi nilai lokal ke dalam kerangka profesional modern tidak hanya memperkaya identitas kelembagaan, tetapi juga menjadi pendorong utama transformasi kultural yang berkelanjutan di lingkungan Dinas Kesehatan, PP dan KB Kabupaten Banggai Laut.

### **Tantangan dan Strategi Reformasi Budaya Kerja**

Reformasi birokrasi tidak berjalan tanpa hambatan. Di tingkat daerah, seperti di lingkungan Dinas Kesehatan, PP dan KB Kabupaten Banggai Laut, tantangan yang dihadapi tidak hanya berasal dari aspek struktural dan teknis, tetapi juga menyentuh dimensi kultural dan psikologis. Berikut ini ringkasan hasil temuan yang menggambarkan tantangan dan strategi yang dilakukan:

Tabel 3. Tantangan dan Strategi dalam Reformasi Budaya Kerja

<b>Tantangan</b>	<b>Strategi yang Diterapkan</b>
Resistensi pegawai terhadap perubahan budaya kerja	Pendekatan persuasif, keteladanan pimpinan, dan diskusi terbuka ( <i>Syahrin, 2019</i> )
Keterbatasan kompetensi dan pemahaman nilai profesionalisme	Pelatihan internal, mentoring, dan sosialisasi nilai <i>BERSERI</i> secara terstruktur
Budaya kerja lama yang masih melekat kuat (rutinitas, pasif)	Pembentukan forum inovasi dan tim lintas unit berbasis semangat gotong royong
Kurangnya budaya evaluasi kinerja yang konstruktif	Rapat evaluasi rutin dengan metode reflektif dan berbasis data kinerja
Keterbatasan sumber daya dan distribusi beban kerja yang timpang	Musyawarah internal untuk pembagian tugas dan prioritas kerja kolektif

Informan 1 (05 Juni 2025) menjelaskan bahwa banyak pegawai mengalami kesulitan menyesuaikan diri pada awal reformasi karena terbiasa bekerja berdasarkan instruksi. Pendekatan struktural dinilai kurang efektif tanpa pendekatan personal. Oleh karena itu, pimpinan unit mengambil peran aktif dalam membina dan menjadi teladan. Informan 2 (02 Juli 2025) menyampaikan bahwa melalui dialog dan pelibatan aktif dalam pengambilan keputusan, pegawai mulai merasa dihargai dan memahami bahwa reformasi bukan sekadar proyek pemerintah, tetapi bagian dari proses internalisasi nilai kerja. Temuan ini mendukung pandangan Arafat et al. (2022) bahwa keterlibatan emosional dan psikologis pegawai sangat menentukan keberhasilan reformasi budaya organisasi.

### **Dampak Reformasi terhadap Kinerja dan Pelayanan Publik**

Transformasi yang terjadi akibat reformasi birokrasi tidak hanya mencakup pola kerja dan struktur, tetapi juga memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik. Informan 1 (05 Juni 2025) menyebutkan bahwa motivasi kerja pegawai membaik karena adanya kejelasan target dan ruang untuk berkembang. Pelaksanaan program juga lebih tertib dan evaluatif. Informan 2 (02 Juli 2025) menambahkan bahwa pendekatan pelayanan kini lebih menghargai kondisi sosial budaya masyarakat, menjadikannya lebih mudah diterima dan diakses. Berikut ini adalah ringkasan perbandingan kondisi sebelum dan sesudah reformasi:

Tabel 6. Dampak Reformasi terhadap Kinerja dan Pelayanan Publik

Aspek	Sebelum Reformasi	Sesudah Reformasi
Motivasi kerja pegawai	Rendah; pegawai hanya mengikuti rutinitas	Meningkat; ada rasa memiliki dan dukungan dari pimpinan
Efektivitas program	Kurang tepat waktu, minim koordinasi	Lebih terencana, tepat waktu, berbasis indikator kinerja
Kualitas pelayanan publik	Bersifat administratif, minim pendekatan humanis	Responsif, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat
Budaya evaluasi kerja	Jarang dilakukan, sekadar formalitas	Evaluasi berkala berbasis data dan refleksi kolektif
Inovasi dan adaptasi	Minim; pegawai enggan keluar dari zona nyaman	Meningkat; muncul program inovatif berbasis kolaborasi internal

Sejalan dengan pendapat Yuriska et al. (2017), bahwa keberhasilan reformasi birokrasi bukan semata pada perubahan prosedur, tetapi pada transformasi sikap kerja dan pendekatan terhadap publik. Temuan yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumen evaluasi internal menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara gaya kepemimpinan dan pola komunikasi organisasi terhadap perubahan kinerja serta budaya kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan pola komunikasi yang terbuka terbukti mendorong peningkatan semangat kerja kolektif, efektivitas koordinasi, dan internalisasi nilai-nilai lokal dalam organisasi. Ketiga variabel utama yaitu gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan perubahan budaya kerja berinteraksi secara dinamis dalam membentuk ekosistem kerja yang lebih profesional, adaptif, dan berorientasi pelayanan publik. Dengan demikian, reformasi birokrasi tidak hanya menghasilkan perubahan struktural, tetapi juga memicu transformasi nilai dan perilaku kerja yang kontekstual serta berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa reformasi birokrasi di Dinas Kesehatan, PP dan KB Kabupaten Banggai Laut berjalan dalam pengaruh kuat nilai-nilai sosial budaya lokal seperti kekeluargaan, musyawarah, gotong royong, dan penghormatan terhadap senioritas. Nilai-nilai ini turut membentuk pola kepemimpinan, komunikasi, dan budaya kerja organisasi. Gaya kepemimpinan partisipatif serta komunikasi dua arah yang terbuka telah mendorong lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan produktif. Budaya kerja BERSERI yang diinternalisasi instansi mencerminkan keberhasilan awal reformasi yang berpadu dengan kearifan lokal. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kapasitas SDM, serta perbedaan persepsi di antara pegawai masih menjadi hambatan dalam memperkuat budaya kerja yang profesional dan akuntabel. Oleh karena itu, diperlukan strategi berkelanjutan yang mencakup keteladanan pimpinan, penguatan komunikasi terbuka, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang transparan. Pimpinan juga diharapkan mendorong pengembangan kapasitas pegawai, termasuk melalui pendidikan lanjutan dan dukungan insentif. Reformasi birokrasi akan lebih berhasil apabila tetap menjaga keseimbangan antara prinsip good governance dan nilai-nilai budaya lokal yang hidup dalam keseharian kerja. Pendekatan yang kontekstual, dialogis, dan memberdayakan akan menjadi kunci keberhasilan perubahan budaya kerja birokrasi pelayanan kesehatan di tingkat daerah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai Laut, khususnya Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, yang

telah memberikan izin, dukungan, dan keterlibatan aktif dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh informan dan partisipan yang telah bersedia meluangkan waktu dan berbagi pengalaman selama proses kegiatan berlangsung. Terima kasih kepada Universitas Mega Buana Palopo atas dukungan akademik dan fasilitasi dalam kegiatan ini. Semoga hasil pengabdian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam penguatan birokrasi pelayanan kesehatan yang berbasis nilai-nilai lokal dan profesionalisme.

## DAFTAR REFERENSI

- Adiperdana, Ardan. 2015. "Implementasi Reformasi Birokrasi Melalui Revolusi Mental Birokrasi Sebagai Upaya Membentuk Pemerintahan Berkelas Dunia." *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Kelas Dunia* 5(5): 18–35.
- Alisjahbana, Armida Salsiah, and Endah Murniningtyas. 2018. *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia: Konsep Target Dan Strategi Implementasi*. Unpad Press.
- Amalindi, Rifal, Erlan Suwarlan, and Asep Nurwanda. 2024. "Gaya Kepemimpinan Walikota Banjar Periode 2018 – 2023." *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora* 3(3): 36–46.
- Arafat, Ely Mulyati, Hendry Hartono, and Sri Asmiatiningsih. 2022. *Kepemimpinan Adaptif Dan Responsif*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Ashak Al Parizi, Elsa, and Atep Kustiwa. 2024. "Peran Pemimpin Dapat Menentukan Kebijakan Kerja Dalam Perusahaan Di PT. Gunung Tilu Parahyangan." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 6(1): 159–67.
- Attamimi, Zulfikar Ali Abdul Aziz. 2019. "Hubungan Antara Sense Of Belonging Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Yayasan Bakii Cilacap." Universitas Negeri Semarang.
- Budyatna, Muhammad. 2015. *Teori-Teori Mengenai Komunikasi Antar-Pribadi*. Prenada Media.
- Defny Holidin. 2013. *Reformasi Birokrasi Dalam Praktik*. Jakarta: Percetakan & SMK Grafika Desa Putera.
- Djojoseokarto, Agung. 2012. *Nilai-Nilai Dasar Orang Papua Dalam Mengelola Tata Pemerintahan (Governance): Studi Reflektif Antropologis*. Yogyakarta: Centre for Learning and Advancing Experimental Democracy.
- Effendy, Femmy. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Takaza Innovatix Labs.
- Gedeona, Hendrikus Triwibawanto. 2010. "Reformasi Birokrasi Pemerintahan Menuju Good Governance Dalam Perspektif Administrasi Publik." *Jurnal Ilmu Administrasi* 7(2): 134–42.
- Halim. 2013. "Sistem Penataan Pegawai Negeri Sipil Dalam Kerangka Reformasi Birokrasi." Universitas Hasanuddin.
- Halimah, Nur. 2023. "Peran Tokoh Masyarakat Dalam Menumbuhkan Sikap Gotong Royong Di Masyarakat (Studi Di Desa Bali Nuraga Kecamatan Way Panji Kabupaten Lampung Selatan)." Universitas Islam Negeri.
- Hartono, Jogyanto. 2018. *Metoda Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi.
- Hendra, Hendra, and Arry Halbadika Fahlevi. 2024. "Implementation of Good Corporate Governance (GCG) Principles in PDAM Tirta Ogan, Ogan Ilir District." In *Iapa Proceedings Conference*, , 187–95.
- Hermana, Dody, and Ujang Cepi Barlian. 2020. "Komunikasi Dalam Organisasi." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2(1).
- Hernawan, Wawan, and Hanindyalaila Pienrasmi. 2021. *Komunikasi Antarbudaya (Sikap Sosial Dalam Komunikasi Antaretnis)*. Pusaka Media.
- Kemendes RI. 2017. Kementerian Kesehatan RI *Pedoman Dan Standar Etik Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Nasional*.
- Ksworo. 2019. *Manajemen Konflik & Perubahan Dalam Organisasi*. Alqaprint Jatinangor.

- Malik, Ihyani. 2013. "Budaya Organisasi Dan Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar." Universitas Negeri Makassar.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. edisi revi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nashuddin. 2016. *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Pelayanan Publik*. Sanabil.
- Nugraheni, Yuli. 2015. *Komunikasi & Isu Publik*. Buku Litera.
- Nurdin, Ismail, and Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Panggabean, Helena L et al. 2024. *Transformasional Organisasi Dalam Era Digital*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Pemerintah Propinsi Sulawesi Tengah. 2023. *Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2022*.
- Purusottama, Ambara, Agus W. Soehadi, Muliadi Palesangi, and Peni Zulandari Suroto. 2016. "Kajian Peran Perguruan Tinggi Terhadap Komitmen Pengembangan Usaha Mikro (Studi Kasus Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Cibeber, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia)." In *Seminar Nasional Dan Call For Papers RIEE 2016 "Strategi Pembelajaran Kewirausahaan Untuk Membentuk Wirausaha Tangguh Dan Berdaya Saing Tinggi,"* CV Ampuh Multi Rejeki.
- Putra, Sandy Ardiyansyah. 2015. "Implementasi Kebijakan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 Dalam Penataan Organisasi Dan Tata Laksana Di Kementerian Kelautan Dan Perikanan Jakarta." Universitas Brawijaya.
- Putri, A. Kartini Sari et al. 2024. Universitas Esa Unggul *Manajemen Perubahan Dan Pengembangan Organisasi*. Lajagoe Pustaka.
- Rachmiate, Atie, Dadi Ahmadi, and Ema Khotimah. 2015. "Dinamika Transparansi Dan Budaya Badan Publik Pasca Reformasi Birokrasi (Studi Kasus Tentang Badan Publik Se-Indonesia Sebagai Badan Publik Perspektif UU Keterbukaan Informasi Publik No.14/2008 Di Propinsi Jabar Dan Kalbar)." *Sosiohumaniora* 18(3): 268–74.
- Roem, Elva Ronaning, and Sarmati. 2019. *Komunikasi Interpersonal*. Cv . Irdh. [www.irdhcenter.com](http://www.irdhcenter.com).
- Rosyidah, Masayu, and Rafiq Fijra. 2021. *Metode Penelitian*. Deepublish.
- Sahir, Syafrida Hafni et al. 2022. *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Setiawan, Bahar Agus, and Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership: Illustration in the Education Organization*.
- Siagian, Ade Onny et al. 2021. *Leadership Di Era Digital*. CV Insan Cendekia Mandiri.
- Silalah, Edward Efendi. 2024. *Buku Ajar Kepemimpinan: Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Sintia Dwi Rahmadini, Aurelia Khaerani, Thohirotul Ainiyah, and Mochammad Khozin. 2024. "Analysis of Cultural Values In Educational Leadership Styles In Indonesia: Perspectives of Tradision and Modernity." *Journal of Islamic Education Management (JIEM)* 8(2): 11–22.
- Sutrisno, Djoko. 2024. *Metode Penelitian Budaya*. Mutiara Intelektual Indonesia.
- Suwartono. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Makassar: Penerbit Andi.
- Swarnawati, Agus Hermanto ; Aminah. 2021. *Buku Media, Komunikasi Dan Informasi Di Masa Pandemi Covid 19.Pdf* - Google Drive. <https://drive.google.com/file/d/1s7lte8hrOf-rBE5OI3dsqn5bcMu4GAQ8/view>.
- Syahrian. 2019. "Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Budaya Organisasi Aparatur Sipil Negara Serta Implikasinya Pada Kinerja Pelayanan Publik Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Barat." Universitas Pasundan.
- Tarumingkeng, Rudy C. 2024. *Effective Communication (Komunikasi Yang Efektif)*.
- The SMERU Research Institute, GIZ, dan Blavatnik School of Government, University of Oxford. 2024. *Analisis Pengembangan Keterampilan Digital Di Sektor Publik Indonesia*.

The SMERU Research Institute.  
Usman, Jaelan. 2006. "Konflik Dan Perubahan Sosial: Studi Sosiologi Politik Di Maluku Utara."  
Universitas Hasanuddin.  
Yulianto. 2018. *Reformasi Birokrasi Dan Kearifan Lokal*. Penerbit Andi.  
Yuriska et al. 2017. *Komunikasi Politik Dan Pembangunan Daerah*. Buku Litera Yogyakarta.