

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI 20 JAM PELAJARAN/TAHUN PADA TENAGA KESEHATAN LAIN DI RSUPN DR.CIPTO MANGUNKUSUMO

Santi Meilan¹, Harits Hijrah Wicaksana², Yahya Rachmana Hidayat³, Agung Edi Rustanto⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Magister Administrasi Publik, Pascasarjana Universitas Esa Unggul

Email: santimeilan.3z@gmail.com, harits@esaunggul.ac.id, yhidayat62@gmail.com,
agung.edi@esaunggul.ac.id,

Abstrak: Berdasarkan Undang-undang No.5 Tahun 2014, pemerintah telah menyusun peraturan untuk mendukung pengembangan kompetensi pada ASN melalui Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 2020 yang menjelaskan bahwa Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran/tahun. Di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo atau yang disingkat RSCM yang sebagai rumah sakit terakreditasi Internasional dan menjadi Rumah Sakit Umum Pusat Rujukan Nasional terdepan dalam Layanan, Pendidikan dan Penelitian yang Berstandar Internasional, pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran/tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM telah dilaksanakan sejak tahun 2021. Yang menjadi landasan dalam implementasi pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran/tahun pada tenaga kesehatan lain adalah Peraturan Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Nomor HK.02.03.4.2/18898/2021. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi terhadap informan. Hasil capaian implementasi pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran/tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM masih belum maksimal, sehingga diperlukan upaya peningkatan capaian tersebut melalui penyelenggaraan seminar internal dengan kompetensi yang dihitung berdasarkan jam pelajaran, menyusun kebijakan akumulasi pengembangan kompetensi dari SKP ke jam pelajaran dan melakukan monitoring evaluasi pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi secara rutin dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Implementasi ; Pengembangan Kompetensi ; Tenaga Kesehatan Lain

PENDAHULUAN

Menurut *World Health Organization* (WHO), Rumah sakit merupakan bagian penting dalam pengembangan sistem kesehatan yang menyediakan layanan berkelanjutan untuk menjangkau kesehatan masyarakat dan layanan jaringan rujukan yang dapat berfungsi dengan baik. Rumah sakit dapat dijadikan sebagai fasilitas pendidikan tenaga medis dan profesional kesehatan lainnya serta menyediakan fasilitas untuk penelitian klinis. (WHO, 2023) Menurut *American Hospital Association* (AHA) tahun 1974 dalam Azwar (1996), Rumah sakit diartikan sebagai sebuah organisasi yang terdiri dari tenaga medis profesional yang terorganisir yang menyelenggarakan pelayanan medis, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit. Berdasarkan Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, disampaikan bahwa rumah sakit memiliki tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai standar pelayanan rumah sakit, melakukan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perseorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kompetensi, dan menyelenggarakan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi di bidang kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan. (UU RI Nomor 44 Tahun 2009)

Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo (disingkat RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo atau RSCM) merupakan UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Fasilitas Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Berdasarkan PMK Nomor 40 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo, disampaikan bahwa RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo mempunyai



tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. (PMK Nomor 40 Tahun 2020) RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang memiliki fungsi sebagai rumah sakit pendidikan, salah satunya adalah Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo memiliki ribuan tenaga medis dan tenaga kesehatan lain bersama-sama memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dari seluruh Indonesia yang setiap hari berobat ke RSCM. RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo merupakan pusat rujukan nasional rumah sakit pemerintah yang sudah berstandar nasional serta internasional dengan *Joint Commission International (JCI) Accreditation Standards for Hospitals* dan menjadi tempat pendidikan dokter umum, dokter spesialis I dan subspesialis, perawat, perawat spesialis, serta tenaga kesehatan lain. Adapun visi RSCM adalah menjadi Rumah Sakit Umum Pusat Rujukan Nasional terdepan dalam Layanan, Pendidikan dan Penelitian yang Berstandar Internasional, oleh karena itu untuk mencapai visi tersebut maka SDM khususnya Tenaga Kesehatan yang memberikan pelayanan pada pasien di RSCM haruslah mempunyai kompetensi yang unggul agar layanan yang diberikan oleh tenaga Kesehatan tersebut dapat berkualitas.

Menurut Undang-undang No. 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, disampaikan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan dikelompokkan menjadi tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lain. (UU Nomor 36 tahun 2014) Adapun di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo terdapat 3 kelompok tenaga kesehatan antara lain Tenaga Medis yaitu dokter, Tenaga Keperawatan yaitu perawat dan bidan dan Tenaga Kesehatan Lain yaitu tenaga keteknisian medik, keterampilan fisik, teknik biomedik, tenaga gizi, tenaga kefarmasian, kesehatan lingkungan, psikologis klinis dan biologi. Dan status kepegawaian tenaga kesehatan tersebut terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), BLU Non PNS, PPDS dan *Fellowship*.

Berdasarkan Undang-undang No.5 Tahun 2014, PP No.11 tahun 2017 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 2020 sebagai pengganti PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) pasal 203 ayat 4, dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. (UU RI Nomor 5 tahun 2004; PP Nomor 11 tahun 2017) Setiap Satuan Kerja (Satker) mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi hak PNS dalam mengembangkan kompetensi dan memperhatikan hasil penilaian kinerja serta penilaian kompetensi dengan jumlah jam pengembangan kompetensi untuk setiap PNS minimal 20 jam pelajaran per tahun. Jumlah jam pelajaran minimal tersebut telah diatur di dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi. Menindaklanjuti penerapan Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 2020 dan untuk menciptakan SDM yang unggul, maka Direktur Utama RSCM membuat pedoman yaitu Peraturan Direktur Utama RSUPN Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Nomor HK.02.03.4.2/18898/2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo pasal 2 yang



menyatakan bahwa setiap pegawai RSCM memiliki hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi yang dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Pengembangan tenaga profesional harus didasarkan pada konsep yang jelas dan berkelanjutan serta berkontribusi pada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Kompetensi yang diperoleh harus dapat diukur melalui evaluasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. (Wright, 2000) Pada peneliti sebelumnya, seperti penelitian Habibah (2022) yang berkaitan dengan implementasi pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran/tahun pada pegawai ASN di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2021, dikatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran/tahun memerlukan desain sistem pembelajaran terintegrasi (70% pelatihan saat bekerja, 20% pelatihan di tempat kerja dan 10% pelatihan di lembaga diklat) dan membuat sistem monitoring pelaksanaan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Sedangkan Penelitian Herlambang et al., (2014) yang berkaitan dengan implementasi pengembangan kompetensi SDM di Kantor Camat Bontang Barat, Kota Bontang mengemukakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan secara implementatif mampu membawa perubahan yang berarti terhadap kapasitas dan kompetensi pegawai baik melalui jalur pendidikan dan pelatihan maupun melalui promosi atau mutasi.

Oleh karena itu, sehubungan pelaksanaan Peraturan Direktur Utama RSUPN Dr.Cipto Mangunkusumo tersebut, yang merupakan turunan dari Undang-undang No.5 Tahun 2014, PP No.11 tahun 2017 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 2020 sebagai pengganti PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pelaksanaan Standar Akreditasi JCI pada chapter *Staff Qualification and Education (SQE)*, maka peneliti tertarik ingin meneliti bagaimana penerapan implementasi pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran/tahun khususnya tenaga kesehatan lain yang berjumlah 1093 orang dengan 23 profesi sejak tahun 2021 - 2023.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi terhadap informan. Adapun pemilihan pendekatan kualitatif bertujuan agar peneliti dapat menggali data maupun informasi secara lebih mendalam dan rinci dan mempermudah peneliti untuk memperoleh isu-isu yang berkembang seputar implementasi pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran/tahun pada tenaga kesehatan lain di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo. Teknik pengumpulan yang digunakan pada penelitian ini adalah *Qualitative Observations, Qualitative interviews*, Studi dokumentasi seperti peraturan-peraturan, SOP, dan dokumen sejenisnya yang relevan dengan penelitian. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membutuhkan informasi dari berbagai informan. Peneliti memilih untuk menggunakan teknik penentuan informan dengan cara purposive. Purposive dilakukan dalam penelitian ini dengan cara menentukan informan yang dianggap paling memahami informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Tahap selanjutnya yang dilakukan oleh penelitian adalah menganalisis data yang akan dilakukan melalui beberapa tahapan sehingga menghasilkan data yang akurat atau valid. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dimulai dari mereduksi data, menyajikan data sampai dengan pembuatan simpulan sementara. Tahap reduksi data dilakukan untuk pemilahan data yang relevan dan secara spesifik membahas topik penelitian sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas. Tahap penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan mempresentasikan dalam bentuk naratif yang mudah dipahami secara sistematis sehingga dapat menggambarkan masalah atau topik yang diteliti. Tahap pembuatan simpulan sementara merupakan proses dalam memperoleh hasil temuan berdasarkan



data analisis secara singkat dan spesifik sehingga menjadi lebih jelas. Uji keabsahan data merupakan tahapan yang tidak dapat dipisahkan dari penelitian kualitatif. Uji keabsahan data terdiri dari uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji dependabilitas dan uji konfirmasi. Uji kredibilitas atau disebut dengan validitas internal, suatu data dapat dinyatakan kredibel apabila terdapat persamaan antara laporan hasil penelitian dengan realita yang terjadi pada objek penelitian. Uji transferabilitas atau disebut dengan validitas eksternal, uji ini dapat mengetahui derajat ketepatan atau sejauh mana dapat diterapkan hasil penelitian ke populasi informan. Uji dependabilitas atau disebut dengan reliabilitas, suatu data dikatakan memenuhi dependabilitas apabila peneliti selanjutnya dapat mereplikasi rangkaian proses penelitian yang sama. Uji konfirmasi atau disebut dengan objektivitas, yaitu ketika hasil penelitian dapat disepakati banyak orang. (Mekarisce, 2020). Setelah memperoleh data yang dianggap valid oleh peneliti maka selanjutnya peneliti harus melakukan uji validitas terhadap data tersebut. Strategi yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan triangulasi yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh melalui proses observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Selain itu, peneliti juga akan membandingkan hasil wawancara antar informan sampai peneliti memperoleh data jenuh. Dengan melakukan strategi triangulasi sumber data, peneliti berasumsi data hasil analisis dapat memiliki validitas yang semakin tinggi. Sehingga hasil penelitian dapat menjadi akurat atau valid. Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara secara berkala dengan informan yang sama untuk memastikan keakuratan data hasil wawancara yang diperoleh peneliti sebelumnya.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini membahas terkait implementasi pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran/tahun pada tenaga kesehatan lain di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo sejak diterbitkannya Peraturan Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunusumo Nomor HK.02.03.4.2/18898/2021 tentang Pengembangan Kompetensi 20 Jam Pelajaran/tahun pada tahun 2021 sampai dengan 2023.

Menurut Syaukani (2006), implementasi merupakan suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara kongkrit ke masyarakat. Berdasarkan pandangan tersebut diketahui bahwa proses implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan social yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil kegiatan pemerintah. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mencoba untuk memaparkan hasil yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi terhadap informan peneliti dengan informan, adalah sebagai berikut :

A. Persiapan Seperangkat Peraturan Lanjutan Yang Merupakan Interpretasi Dari Kebijakan

RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo merupakan pusat rujukan nasional rumah sakit pemerintah yang telah berstandar nasional serta internasional dengan *Joint Commission International (JCI) Accreditation Standards for Hospitals* dan menjadi



tempat pendidikan dokter umum, dokter spesialis I dan subspesialis, perawat, perawat spesialis, serta tenaga kesehatan lain dengan visinya adalah menjadi Rumah Sakit Umum Pusat Rujukan Nasional terdepan dalam Layanan, Pendidikan dan Penelitian yang Berstandar Internasional, oleh karena itu untuk mencapai visi tersebut maka SDM khususnya Tenaga Kesehatan termasuk kelompok tenaga kesehatan lain yang memberikan pelayanan pada pasien di RSCM haruslah mempunyai kompetensi yang unggul agar layanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan lain tersebut dapat berkualitas.

Pada UU UU no 5 tahun 2014 tentang ASN dan turunannya (PP no 11 tahun 2017 dan PP no 17 tahun 2020 pasal 203 ayat 4) dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran/tahun. Dalam rangka untuk menerapkan kebijakan tersebut, RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo menetapkan Peraturan Direktur Utama RSUPN Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Nomor HK.02.03.4.2/18898/2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo pasal 2 yang menyatakan bahwa setiap pegawai RSCM memiliki hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi yang dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 tahun. Peraturan ini mulai berlaku sejak peraturan tersebut ditetapkan oleh Direktur Utama RSCM pada tanggal 7 Mei 2021 termasuk adalah kelompok tenaga kesehatan lain juga berperan aktif dalam melaksanakan peraturan tersebut.

Bentuk pengembangan kompetensi sesuai Peraturan Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo yaitu Pendidikan dan Pelatihan. Bentuk Pengembangan Kompetensi Pendidikan yang dimaksud dengan melakukan pemberian tugas belajar atau izin belajar pada pendidikan formal dalam jenjang Pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sedangkan Pengembangan Kompetensi Pelatihan yang dimaksud meliputi pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan sosial kultural, seminar/konferensi/sarasehan, workshop/lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis dan sosialisasi.

B. Menyiapkan Sumber Daya

Berdasarkan data demografi tenaga kesehatan lain di RSCM, SDM ini bekerja di instalasi pelayanan ataupun unit kerja yang ada di RSCM. Adapun jumlah SDM kelompok tenaga kesehatan lain di RSCM adalah 1093 orang dengan 23 jenis tenaga/profesi yang terdiri dari (1) Tenaga Keteknisian Medik yang meliputi profesi perekam medis dan informasi kesehatan, teknisi kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, optometris, teknisi gigi, penata anestesi, audiologis dan terapis gigi dan mulut, (2) Tenaga Keterampilan Fisik yang meliputi profesi fisioterapis, terapis okupasional dan terapis wicara, (3) Tenaga Teknik Biomedika yang meliputi proesi radiografer, elektromedis, ahli teknologi laboratorium medik, fisikawan medik dan ortotik prostetik, (4) Tenaga Gizi yang meliputi profesi nutrisisionis dan dietisien, (5) Tenaga Kefarmasian yang meliputi profesi apoteker dan tenaga teknis kefarmasian, (6) Tenaga kesehatan lingkungan yang meliputi sanitasi lingkungan, (7) Tenaga Psikologis yang meliputi profesi psikologis klinis dan (8) Tenaga Pendukung atau Penunjang yang meliputi profesi Biolog.

Grafik Jumlah Tenaga Kesehatan Lain di RSCM Tahun 2023





Sumber : RSUPN Dr. Cipto mangunkusumo

Berdasarkan grafik di atas dilihat bahwa jumlah tenaga/profesi di kelompok tenaga kesehatan lain bervariasi. Jumlah tenaga kesehatan terbanyak dalam kelompok tenaga kesehatan lain adalah Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK) dengan jumlah 291 orang dan 5 tenaga yang paling sedikit adalah tenaga Ortotik Prostetik jumlah 4 orang, Psikologis Klinis berjumlah 4 orang, Teknis Gigi 4 orang, Audiologi 3 orang dan Teknik Kardiovaskuler dengan jumlah 1 orang.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi di RSCM dilaksanakan oleh Bagian Pendidikan dan Penelitian dengan melakukan analisis atas kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi berdasarkan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi atau *Training Need Analysis* (TNA) serta pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi yang berkoordinasi dengan Instalasi Pelayanan atau Unit Kerja. Bagian Pendidikan dan Penelitian memfasilitasi terselenggaranya pendidikan pegawai melalui kerja sama dengan institusi pendidikan yang telah terakreditasi B. Adapun pengembangan kompetensi di RSCM menjadi dasar pengembangan karir secara keprofesian atau menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan jabatan. Sedangkan sumber biaya pendidikan dan pelatihan dapat berasal dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Rencana Alokasi Anggaran Diklat, Pribadi dan Pihak ketiga yang tidak mengikat.

C. Menghantarkan Kebijakan Secara Kongkrit Ke Masyarakat

Program pengembangan kompetensi untuk pegawai di RSCM telah dilaksanakan sejak tahun 2021 yang dilakukan pada tingkat Unit Kerja dan Rumah Sakit secara berkala dengan tidak mengurangi dan mengganggu waktu pelayanan di Unit Kerja.

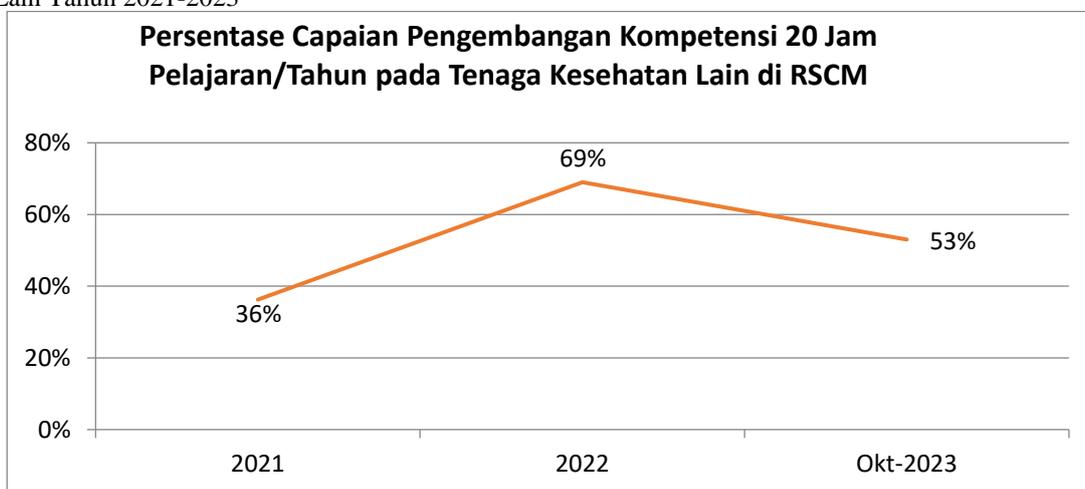
Bagi Tenaga Kesehatan di RSCM termasuk kelompok Tenaga Kesehatan Lain, kompetensi teknis yang diikuti yaitu umum dan kekhususan (profesi). Adapun satuan nilai yang dihasilkan setelah mengikuti kompetensi teknis tersebut yaitu secara umum dengan Jam Pelajaran (JP) dan Khusus/profesi dengan Satuan Kredit Profesi (SKP). Kompetensi Umum yang wajib diikuti tenaga kesehatan lain berdasarkan standar akreditasi rumah sakit yang terintegrasi dengan program peningkatan mutu dan keselamatan pasien, diantaranya adalah pelatihan wajib bagi seluruh pegawai dengan satuan Jam Pelajaran yaitu : Pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD), Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) dan Pelatihan Alat Pemadam Api Ringan (APAR). Sedangkan Kompetensi Teknis Kekhususan/Keprofesian yang diikuti oleh tenaga kesehatan lain dengan satuan SKP yaitu melalui Organisasi Profesi (OP) masing-masing sesuai keprofesiannya. Kegiatan pengembangan kompetensi yang sudah diikuti oleh tenaga kesehatan lain di dokumentasikan oleh nakes tersebut di aplikasi RS yaitu

Electronic Health Record (EHR). Dan evaluasi pengembangan kompetensi tenaga kesehatan lain dilakukan oleh Bagian Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara, pemanfaatan sumber dana yang berasal alokasi anggaran diklat RS digunakan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis secara umum bagi seluruh pegawai rscm yang berjumlah keseluruhan kurang lebih 5000an pegawai, sedangkan untuk pelaksanaan untuk pengembangan kompetensi teknis kekhususan anggaran dana berasal dari pribadi ataupun pihak ketiga yang tidak mengikat. Sehingga pelaksanaan pengembangan kompetensi khususnya tenaga kesehatan lain belum dilakukan secara menyeluruh.

Berikut data yang peneliti peroleh dari hasil pengumpulan data terkait hasil implementasi pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran/Tahun pada tenaga kesehatan lain yang sudah dilaksanakan mulai ditetapkannya Peraturan Direktur RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo pada bulan Mei 2021 sampai dengan Oktober 2023.

Grafik 2. Persentase Capaian Pengembangan Kompetensi 20 JP/Tahun Pada Tenaga Kesehatan Lain Tahun 2021-2023



Sumber : RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran pada tenaga kesehatan lain di RSCM mulai berlakunya pedoman Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo tahun 2021 ada peningkatan. Tahun 2021 capaian 36%, tahun 2022 capaian 69% sehingga ada peningkatan 33%. Sedangkan tahun 2022 ke 2023 belum dapat dianalisa dikarenakan data yang didapat peneliti sampai dengan Oktober 2023 yaitu 53%, capaian tersebut masih dalam proses monitoring dan evaluasi Bagian Pendidikan dan Penelitian RSCM.

KESIMPULAN

Pengembangan kompetensi 20 Jam Pelajaran/tahun pada tenaga kesehatan lain di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo sudah terimplementasi meskipun belum maksimal. Agar implementasi pengembangan kompetensi 20 JP bagi tenaga kesehatan lain dapat meningkat, selain menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi teknis secara umum, RS juga dapat bekerjasama dengan organisasi profesi untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis kekhususan. Sehingga alokasi anggaran diklat dapat terealisasi untuk kegiatan pengembangan kompetensi kekhususan sesuai profesi tenaga kesehatan lain untuk peningkatan kualitas pelayanan tenaga kesehatan lain di RSCM.

DAFTAR REFERENSI

- Amir, Ansar. 2022. *Competency Development Through Administrative Management on the Performance of Makassar City Government*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 5:(2)
- Azwar, Azrul. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Sinar Harapan. 1996
- BPK RI. (2009). *UU Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*.
- BPK RI. (2018). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*. www.peraturan.go.id
- BPK RI. (2020). *PP Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Sipil*.
- Febrisoni, Fransiscus. 2020. *Pengembangan Model Strategi Pemenuhan Jam Wajib Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat*. Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, 6:(1), hal:20-32
- Habibah, E. (2022). *Evaluasi Implementasi Pengembangan Kompetensi Pegawai Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan Model CIPP*. *KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 2(3), 1–11.
- Herlambang, R., Idris, A., & Noor, M. (2014). *Implementasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bontang Barat Kota Bontang*. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 2(1), 38–47. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/498>
- Klemp GO., Pottinger M, Goldsmith E. 1979. *Defining and Measuring Competence*. San Fransisco, Calif: Jossey-Bass
- Lubis L, Raharja WT, Wahyudi A. *Analisa Kompetensi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sidotopo Kota Surabaya*. *J PUBLICIANA*. 2019;Vol.12 No.:96-97.
- Lovelace, BE. 1993. *A Model for Evaluating Competency-Based Instruction*. Houston, Tex: The Texas Higher Education Coordinating Board
- Nadella N, Rahadi DR. *Pengembangan Kompetensi Di Masa Pandemi COVID 19*. *INOBISS J Inov Bisnis dan Manaj Indones*. 2020;4(1):72-83. doi:10.31842/JURNALINOBISS.V4I1.167
- Nadhifa, A.A., Hesti L., Dewi R. 2022. *Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Pelatihan Teknis PNS di Kabupaten Tegal*. *Journal of Public Policy and Management Review*, Universitas Diponegoro, 11:(3)
- RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo (2021). *Peraturan Direktur Utama RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Nomor HK.02.03/4.2/18898/2021 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo*. www.rscm.co.id
- Setiadiputra, Raden Y.P. 2017. *Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah*. *Jurnal SAWALA*, 5:(1), hal:16-22
- Silviana S, Darmawan ES, Fakultas K, et al. *Analisis Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok Tahun 2017*. *J Adm Rumah Sakit Indones*. 2017;4(1). doi:10.7454/ARSI.V4I1.3204
- Suaedi, F. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit Haji Surabaya*. *Al Tijarah*. 2017;3(1):79-102. doi:10.21111/TIJARAH.V3I1.939



- Sulistiono, Slamet (2013) Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang),. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Tjahyanti S, Chairunnisa N. Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*. 2021;12(2):127-132. doi:10.34208/mb.v12i2.917
- Tueno NS, Bina S, Gorontalo T. PENGARUH KOMPETENSI TENAGA MEDIS/PARA MEDIS TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) POHUWATO. *Publik J Manaj Sumber Daya Manusia, Adm dan Pelayanan Publik*. 2014;1(1):43-54. doi:10.37606/PUBLIK.V1I1.107
- Universitas Terbuka. Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Tenaga Kesehatan Melalui UT | Universitas Terbuka. Accessed January 17, 2023. <https://www.ut.ac.id/berita/2015/12/meningkatkan-kualitas-dan-kompetensi-tenaga-kesehatan-melalui-ut>
- Wahyu Satrio Bintoro O, Sunaryo H, Khoirul Anwarodin MB, Manajemen Fakultas Ekonomi Dan P. e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PUSKESMAS (Studi Kasus pada Puskesmas Menganti). Accessed November 14, 2022. www.fe.unisma.ac.id
- WHO. (2023). *Hospital*. Diperoleh dari https://www.who.int/health-topics/hospitals#tab=tab_1 (Diakses pada 11 November 2023 pukul 14.50 WIB)
- Wright, et al. (2000). *Competency Development in Public Health Leadership*. American Journal of Public Health. 90(8).
- Yudhy Pradityo Setiadiputra BPSDM Pemerintah Provinsi DKI Jakarta R. *Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah*. 2017;5:16-22.

