



Analisis Karakteristik Kompetensi SDM Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai RSUD SMC Kab. Tasikmalaya

Yusup Ependi
Universitas Galuh

Korespondensi penulis : y.ependi@student.unigal.ac.id

ABSTRACT. *Science, technology and strategy which currently control the progress of mankind are still determined in this world as carriers of various kinds of inequality and pollution, both physical, social, biological and cultural. (Abdurahmat Fathoni, thing: 01 of 2014). Some of these problems were identified as factors indicating that the characteristics of HR competencies in improving employee performance at SMC Hospital were not optimal, thus affecting employee work productivity. This can affect the performance of employees who are less effective so that the implementation of their duties often does not run optimally. This study aims to find out how the analysis of HR competency characteristics in improving employee performance at RSUD SMC Kab. Tasikmalaya. This study uses a qualitative approach that is descriptive. The data used in this study uses primary and secondary data. The objects in this study were ASN employees at RSUD SMC Kab. Tasikmalaya. This data collection technique is by interview, observation, and document study. The results of the analysis of the characteristics of HR competencies based on knowledge, employee knowledge of the SMC District Hospital. Tasikmalaya in carrying out its duties has increased. Analysis of HR competency characteristics based on skills, employee skills in carrying out their duties at RSUD SMC Kab. Tasikmalaya is increasing because employees feel motivated in completing the tasks given, this is due to supervision from each superior over employees in carrying out their duties. However, supervision alone is not enough because it is important for each employee to receive training in order to hone their skills or abilities so that they can maximize their performance. Analysis of the characteristics of HR competencies based on self-concept and values, self-concept and employee values in this case education which greatly influences the productivity of an employee in carrying out his duties. From the results of the study it can be seen that the educational background of employees at the SMC District Hospital. Tasikmalaya is different, but the work assigned can still be carried out as long as the job responsibilities given are in accordance with the education taken by the employees. Analysis of HR competency characteristics based on motives, employee motives at RSUD SMC Kab. Tasikmalaya in carrying out her duties as a nurse the supporting factors in carrying out her duties and functions as an employee in the field are basically relatively the same and also greatly affect the performance of the employees.*

Keywords: *HR competency, Improvement, Performance*

ABSTRAK. Ilmu pengetahuan, teknologi dan strategi yang saat ini sebagai pengawas kemajuan umat manusia masih ditentukan di dunia ini sebagai pembawa berbagai macam ketimpangan dan pencemaran, baik fisik, sosial, biologi, maupun budaya. (Abdurahmat Fathoni, hal : 01 Tahun 2014). Beberapa masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa karakteristik kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja pegawai RSUD SMC belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kinerja Pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis karakteristik kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja pegawai di RSUD SMC Kab. Tasikmalaya. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Data yang digunakan penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Objek dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN RSUD SMC Kab. Tasikmalaya. Teknik pengumpulan data ini dengan wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil analisis karakteristik kompetensi SDM berdasarkan pengetahuan, pengetahuan pegawai RSUD SMC Kab. Tasikmalaya dalam melaksanakan tugasnya mengalami peningkatan. Analisis karakteristik kompetensi SDM berdasarkan keterampilan, keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya di RSUD SMC Kab. Tasikmalaya semakin meningkat dikarenakan pegawai merasa terpacu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, hal ini disebabkan karena adanya pengawasan dari tiap-tiap atasan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Meskipun demikian pengawasan saja tidaklah cukup karena penting bagi tiap-tiap pegawai mendapat pelatihan guna mengasah keterampilan atau

kemampuan (skill) yang dimiliki sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya. Analisis karakteristik kompetensi SDM berdasarkan konsep diri dan nilai, konsep diri dan nilai-nilai pegawai dalam hal ini pendidikan yakni sangat berpengaruh terhadap produktifitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai di RSUD SMC Kab. Tasikmalaya berbeda-beda akan tetapi pekerjaan yang dibebankan tetap dapat terlaksana selama tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang ditempuh oleh para pegawai. Analisis karakteristik kompetensi SDM berdasarkan motif, motif pegawai RSUD SMC Kab. Tasikmalaya dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai perawat faktor pendukung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di lapangan pada dasarnya relative sama dan juga sangat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Peningkatan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pemerintah Kab. Tasikmalaya sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah RSUD SMC Kab. Tasikmalaya, sebagai pusat Rumah Sakit rujukan yang terdiri dari 39 Puskesmas yang ada di lingkungan Kab. Tasikmalaya. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai atau aparatur sipil negara diperlukan pegawai atau aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada suatu instansi Rumah Sakit milik pemerintah.

Beberapa masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa karakteristik kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja pegawai RSUD SMC belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kinerja Pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

Sumber daya manusia RSUD SMC sebanyak 812 orang yang terdiri dari ASN dan non ASN atau tenaga kontrak BLUD, dari jumlah tersebut total lintas profesi yaitu tenaga bidan, perawat, dokter, farmasi, laboratorium, ahli gizi, radiografer, rekam medik, dll. Jumlah SDM menurut status kepegawaian dari tahun 2016-2020 dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

SDM RSUD SMC Menurut Status Kepegawaian

No	STATUS KEPEGAWAIAN	2016	2017	2018	2019	2020
1	ASN	117	116	119	184	184
2	Non ASN	352	404	412	492	628
	JUMLAH	469	520	531	676	812

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul “**Analisis Karakteristik Kompetensi SDM dalam Peningkatan Kinerja Pegawai RSUD SMC Kab. Tasikmalaya**”.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

- 1) Bagaimana analisis karakteristik kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja pegawai di RSUD SMC ?
- 2) Apa hambatan analisis karakteristik kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja pegawai di RSUD SMC ?
- 3) Apa solusi analisis karakteristik kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja pegawai di RSUD SMC ?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data.

Dalam penelitian ini digunakan dua sumber data yaitu :

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yakni di RSUD SMC Kab. Tasikmalaya, dari informan yang bersangkutan dengan cara wawancara dan pengamatan atau observasi pada pegawai ASN.

2. Data sekunder

Merupakan data yang berasal dari survey lapangan dan diperoleh dengan mempelajari bahan-bahan kepustakaan yang berupa buku-buku, literature-literatur, dokumen-dokumen, laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi yang dapat mendukung kelengkapan data primer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yakni usaha teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada informan yang dipilih atau dengan mengadakan tanya jawab, dialog ataupun diskusi dengan informan yang dianggap mengetahui banyak tentang objek dan masalah penelitian yang dilakukan.
2. Observasi yaitu pengamatan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti terkait dengan analisis karakteristik pengembangan SDM terhadap peningkatan kompetensi pegawai RSUD SMC Kab. Tasikmalaya.
3. Studi dokumen, yaitu cara pengumpulan data dan telaah pustaka dimana dokumen-dokumen yang dianggap menunjang atau relevan dengan permasalahan yang diteliti baik berupa literatur atau laporan.

PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Dari data-data yang telah diperoleh dan telah dikumpulkan dari hasil wawancara dan dokumentasi di lapangan ke kepala ruangan, ketua tim, dan ketua shift, kemudian akan dibahas sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Ada tiga fokus penelitian yang akan dibahas. Pertama yaitu bagaimana analisis karakteristik kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja pegawai RSUD SMC, apa hambatan analisis karakteristik kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja pegawai RSUD SMC, dan mengetahui apa solusi analisis karakteristik kompetensi SDM dalam dalam peningkatan kinerja pegawai RSUD SMC. penulis mengenai hasil karakteristik kompetensi wawancara yang telah dilakukan dan telah disesuaikan dengan fokus penelitian.

Pengetahuan Pegawai.

Dari hasil penelitian wawancara secara langsung dilapangan mengenai pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya di tiap ruangan RSUD SMC Kab. Tasikmalaya ialah bahwa dalam menjalankan tugas-tugasnya pegawai di ruang rawat inap telah melaksanakan segala sesuatunya dengan baik dan mengerti akan setiap tugas-tugas yang diberikan.

Pengetahuan juga menjadi modal seorang pegawai dan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai, karena dengan adanya pengetahuan yang baik pada semua pegawai tentunya kendala-kendala yang ditemui pegawai dilapangan dalam melaksanakan tugasnya dilapangan dapat diselesaikan dengan cepat sehingga tidak memakan waktu yang lama dan menghambat kinerja para pegawai dilapangan, dan pegawai juga dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Keterampilan

Dalam merencanakan suatu pengembangan pegawai khususnya bidang kesehatan, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam ruangan dengan kepala bagian kepegawaian dan diklat. Hal ini juga sangat penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai nakes yang berada di seluruh ruangan rawat inap maupun rawat jalan tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar instansi RSUD SMC banyak memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi instansi.

Dengan pengembangan dan pengakomodiran biaya pendidikan atau pelatihan yang terencana maka instansi memiliki pegawai yang siap pakai dan mampu berdaya saing dengan rumah sakit lain pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi jabatan atau tugas tertentu.

Konsep diri dan nilai

Akan tetapi yang sangat disayangkan bahwa di RSUD SMC ini para pegawai nakes (perawat) belum mendapatkan pelatihan-pelatihan oleh instansi RSUD SMC yang memadai guna meningkatkan skill pegawai dalam bekerja, dan serta untuk menambah ilmu pengetahuan pegawai. Pemberian pengawasan serta bimbingan berupa arahan-arahan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaannya pun telah dilakukan untuk menunjang kualitas pegawai sehingga pegawai berkinerja baik dalam bekerja. Pendidikan seseorang dapat dianggap sebagai penunjang kualitas dan kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pendidikan seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap suatu produktifitas seorang pegawai dalam melaksanakan delegasi pekerjaan dan tugas-tugasnya dilapangan.

Selain itu juga Pegawai RSUD SMC masih melaksanakan pelatihan-pelatihan yang di butuhkan untuk mengisi kekosongan di intasi tersebut dengan menggunakan biaya sendiri, dan ada juga yang sudah di pelatihkan oleh pihak instansi juga, masih di tempatkan diluar penempatan yang sudah di pelatihankan.

Motif

Dari hasil data penelitian di lapangan, dapat diketahui bahwa setiap pegawai memiliki motif yang dapat dikatakan relative sama, akan tetapi dibalik itu semua penting bagi setiap pegawai tidak hanya mementingkan motif yang dimilikinya akan tetapi rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sehingga dapat memberikan pencapaian hasil yang maksimal. Serta untuk memberikan motivasi dan penunjang semangat yang lebih kepada para pegawai diinstansi RSUD SMC kiranya dapat memberikan bonus-bonus sesuai dengan pencapaian kerja yang telah diperoleh oleh para pegawai, maka dengan demikian diharapkan para pegawai instansi RSUD SMC dapat lebih giat lagi dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan kesehatan di masing-masing ruangan dan fungsinya di lingkungan RSUD SMC Kab. Tasikmalaya.

SIMPULAN

Kompetensi Pegawai di RSUD SMC Kab. Tasikmalaya sudah terlaksana. Hal ini bisa dilihat dari beberapa indikator yang telah dibahas sebelumnya, yaitu :

1. Pengetahuan pegawai RSUD SMC Kab. Tasikmalaya dalam melaksanakan tugasnya mengalami peningkatan. Hal ini terbukti dalam melaksanakan tugas-tugasnya pegawai atau peran perawat mendapatkan arahan-arahan mengenai tugas-tugas yang di bebaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing yang sangat membantu para pegawai teman

sejawat lainya atau dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta membantu pegawai untuk lebih memaksimalkan kinerjanya.

2. Keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya di RSUD SMC Kab. Tasikmalaya semakin meningkat dikarenakan pegawai merasa terpacu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, hal ini disebabkan oleh karena adanya pengawasan dari tiap-tiap atasan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Meskipun demikian pengawasan saja tidaklah cukup karena penting bagi tiap-tiap pegawai mendapat pelatihan guna mengasah keterampilan atau kemampuan (skill) yang dimiliki sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya.
3. Konsep diri dan nilai-nilai pegawai dalam hal ini pendidikan yakni sangat berpengaruh terhadap produktifitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai di RSUD SMC Kab. Tasikmalaya berbeda-beda akan tetapi pekerjaan yang dibebankan tetap dapat terlaksana selama tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang ditempuh oleh para pegawai.
4. Motif pegawai RSUD SMC Kab. Tasikmalaya dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai perawat faktor pendukung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di lapangan pada dasarnya relative sama dan juga sangat mempengaruhi kinerja para pegawai. Namun dalam melakukan suatu pekerjaan atau menjalankan fungsi-fungsi di suatu instansi perlu adanya suatu rasa tanggung jawab pada pekerjaan atau posisi yang diemban oleh setiap pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan pribadi dan tujuan suatu instansi tersebut dapat tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. (2014). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Apri Budianto. (2017). *Manajemen Operasional*. Yogyakarta : Penerbit Ombak
- Alimul Hidayat. (2007). *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Azwar M.A. (2002). *Sikap Manusia*. Edisi II, Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Basri. (2010). *Dasar-dasar Ekonomi Internasional*. Jakarta : Kencana, Indonesia
- Chris Rowley dan Keith Jakson. (2012). *Manajemen Sumbe Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Depkes RI. (2002). *Pedoman Survei Dasar Kesehatan*. EGC : Jakarta

- Kemenkes RI. (2014). *Undang-undang Negara RI Tahun 194*. <http://repository.maranatha.edu.com>. Diakses tanggal 20 september 2022
- Koesoemato Setyonogoro. *Geriatric Age*. EGC : Jakarta. <http://library.usuac.mutiara.com>. Diakses tanggal 20 september 2022
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi : Rajawali Pers
- Notoatmodjo. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Nursalam dan Priani. (2001). *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. CV Agus Seto, Jakarta : Salemba Medika
- Nurdina. (2022). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Klaten, Jawa Tengah : Penerbit Lakeisha
- Nurlaila. (2010). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-1 : Semarak Tata Warna, Jakarta
- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Edisi keenam, Jakarta : Erlangga
- Price. (2011). *Human Resource Management, Cengage Learning*. EMEA, USA
- Pace, Smith and Mills. (1991). *Pengembangan SDM*. <https://d.hrnote.asia/orgdevelopment/kunci-pengembangan-sdm-2009>. Diakses tanggal 26 September 2022
- Robbins.(2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Indeks. Jakarta
- Safitri. (2007). *SAINS Pendidikan Dasar*. Yogyakarta : Diva Press
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditam
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi* . Bandung : Refika Aditama
- Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media
- Tawi. (2008). *Imunisasi dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : EGC
- <http://www.esaunggul.ac.id>. Diakses tanggal 16 september 2022
- <http://paramadina.word.com/2007/03/16/pengertian-gender>. Diakses tanggal 20 september 2022
- <http://id.wikipedia.org/wiki/pekerjaan>. Diakses tanggal 20 september 2022
- <https://smartpresence.id/blog/hr/apa-itu-pengembangan-sdm-perusahaan>. Diakses tanggal 26 september 2022