

Pengukuran Kinerja Manajemen Keperawatan Dengan Parameter Kompetensi Manajemen

Syahrul Fauzi¹, Shanti K. Anggraeni², Nurul Umami³

^{1, 2, 3}Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

syahrul_madam@yahoo.com¹, s.kirana@yahoo.com², t_ummi@yahoo.co.id³

ABSTRAK

Rumah sakit ibu dan anak XYZ ialah salah satu rumah sakit ibu dan anak yang berlokasi di daerah cilegon yang sedang mencapai visi serta misi dan bersaing dengan kompetitor dibidangnya. Untuk melakukan hal itu harus diketahui terlebih dahulu seberapa kompeten karyawan didalamnya karena sumber daya manusia dalam industri Rumah Sakit harus selalu mengikuti perkembangan dalam mencapai target serta memajukan kinerja didalamnya. Sementara di sisi lain sistem dan prosedur yang diciptakan untuk mengelola sumber daya manusia harus sebaik-baiknya dikelola dan selaras dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama sehingga secara efektif dan efisien mampu berkontribusi positif untuk kemajuan organisasi. Dalam dunia persaingan di bidang jasa dan untuk mewujudkan visi dan misi RSIA ini perlu diadakan penilaian kinerja kompetensi secara umum dengan menggunakan parameter kompetensi manajemen yang terdiri dari kompetensi profesionalisme, kompetensi insani dan kompetensi kepemimpinan. Susunan pengukuran kinerja ini dilakukan terhadap 4 level pegawai dimulai dari perawat, kepala ruang, kepala seksi dan kepala keperawatan. Pengukuran kerja terhadap semua level dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner dengan menilai diri sendiri, menilai bawahan dan menilai atasan. Hasil dari pengukuran kinerja pegawai RSIA ini menunjukkan bahwa kompetensi profesionalisme karyawan mempunyai skor 3.47 yang berarti dalam managerialnya karyawan ini bekerja dengan pola dan standar kualitas serta memotivasi berprestasi. Kompetensi insani seluruh karyawan berada di skor 3.44 yang berarti bekerja dengan hanya pola serta kualitas standar. Sedangkan kompetensi kepemimpinan seluruh karyawan ialah 3.58 yang berarti secara umum karyawan memerlukan sebuah sinergi yang mampu menciptakan pemimpin yang dapat dikuti dan diapresiasi. Dari penilaian total didapat skor 3.49 yang berarti bekerja dengan pola kerja standar. Dengan hasil ini hendaknya perlu dilakukan perbaikan kinerja agar apa yang menjadi visi misi serta pencapaian perusahaan terwujud. Pihak RSIA harus memperbaiki standar kerja dimulai dari perawat hingga kepala keperawatan agar kinerja manajemen rumah sakit ini meningkat dan mampu bersaing dengan kompetitor dalam dunia jasa khususnya bidang rumah sakit.

Kata Kunci: kompetensi manajemen, kompetensi profesionalisme, kompetensi insani, kompetensi kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Kompetensi karyawan merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan industri rumah sakit. Melihat pentingnya faktor tersebut, perlu adanya metode proses manajemen kompetensi yang efektif. Mengingat manajemen kompetensi hanya akan berhasil apabila tujuan inisiatif kompetensi disusun secara jelas, maka elemen kompetensi disusun, diintegrasikan serta diimplementasikan sesuai dengan visi, misi, tata nilai dan tujuan organisasi. Dalam penulisan ini akan dijelaskan proses alur penentuan kompetensi dan implementasinya dalam organisasi rumah sakit. Industri Rumah Sakit pada dasarnya adalah kumpulan dari berbagai unit pelayanan. Berbagai unit tersebut terdiri dari sekumpulan individu yang berusaha mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi dinamika dalam menjalankan organisasi.

Peluang dan tantangan eksternal juga merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Sebab itu naik turunnya kinerja industri Rumah Sakit sangat ditentukan oleh kinerja unit yang terdiri dari kumpulan individu di dalamnya. Sebagai unsur dalam manajemen, sumber daya manusia kesehatan yang dimiliki oleh rumah sakit akan mempengaruhi diferensiasi dan kualitas pelayanan kesehatan, keterbatasan keanekaragaman jenis tenaga kesehatan akan menghasilkan kinerja rumah sakit dalam pencapaian indikator mutu pelayanan rumah sakit. Kekhususan ini sangat tidak mungkin diberikan penerapan manajemen secara umum, karena SDM kesehatan adalah SDM fungsional dengan fungsi profesi berdasarkan latar belakang pendidikan kesehatannya. Individu yang berada dalam unit di industri Rumah Sakit pada dasarnya unik dan dinamis.

Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam industri Rumah Sakit ini menjadi area kelola yang kompleks dan harus selalu mengikuti perkembangan untuk dapat memuaskan keinginan pelanggan serta memajukan kinerja. Sehingga pengelolaan organisasi tidak bisa kita lepaskan dari pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya. Sementara di sisi lain sistem dan prosedur yang diciptakan untuk mengelola sumber daya manusia harus sebaik-baiknya dikelola dan selaras dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama sehingga secara efektif dan efisien mampu berkontribusi positif untuk kemajuan organisasi.

Dari penjelasan diatas hendaklah rumah sakit ibu dan anak kurnia perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja sebuah manajemen sumber daya manusia, terlebih belum pernah dilakukan pengamatan tentang MSDM dari sudut pandang mahasiswa, karena sebuah pengukuran di ibaratkan sebagai barometer untuk menjadi evaluasi organisasi. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengukuran kinerja didalam manajemen dirumah sakit untuk mengavaluasi serta mengukur manajemen kompetensi bidang keperawatan guna pencapaian visi dan misi. Dengan menganalisis tingkat kinerja seluruh karyawan bidang keperawatan maka dapat diketahui sejauh mana tingkat kinerja untuk melakukan perbaikan kinerja SDM didalam sebuah manajemen rumah sakit secara menyeluruh. Dengan metode parameter kompetensi manajemen dapat diketahui sejauh mana kinerja dengan saling menilai antar jabatan mulai dari perawat sampai kepala keperawatan yang diukur dari beberapa kompetensi melalui beberapa parameter dan indikator guna mengukur kinerja per level secara maksimal. Diantara kompetensi tersebut ialah kompetensi profesionalisme, kompetensi insani dan kompetensi kepemimpinan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan evaluasi bagi perusahaan untuk membantu menentukan pembenahan yang lebih berorientasi pada kinerja MSDM rumah sakit ini.

METODE PENELITIAN

Penilaian kinerja dalam parameter kompetensi manajemen terdiri dari tiga kompetensi, yaitu kompetensi profesionalisme, kompetensi insani dan kompetensi kepemimpinan. dalam prosesnya, skor dari variable kuisioner dirata ratakan sesuai dengan jumlah responden per level jabatan. dan nilai tersebut dijumlahkan lalu dibagi sesuai dengan banyaknya indikator dalam satu parameter. dengan demikian didapatkan skor yang memiliki definisi atau arti yang dapat dilihat menurut metode parameter kompetensi manajemen. kompetensi yang akan diukur dalam penilaian kerja ialah kompetensi profesionalisme, kompetensi insani dan kompetensi kepemimpinan. pada pengukurannya seluruh karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mendapatkan angket pertanyaan yang sesuai dengan pangkat yang disandanginya.

Penelitian ini dilakukan dengan cara pendekatan kualitatif, karena dengan pendekatan ini akan didapati pemahaman serta penafsiran secara realistis dan mendalam tentang fakta yang ada. untuk mendapati secara rinci maka seluruh level jabatan diberikan angket pertanyaan. level perawat akan mendapatkan 2 bagian pertanyaan yaitu pertanyaan untuk mengukur dirinya dan yang kedua untuk mengukur atau menilai atasannya. untuk kepala ruang akan mendapatkan 3 angket pertanyaan yaitu untuk menilai atau mengukur dirinya, menilai bawahannya dan menilai atasannya. untuk level kepala seksi akan mendapatkan 3 angket pertanyaan yaitu pertanyaan untuk menilai dirinya, menilai bawahannya dan untuk menilai atasannya. dan untuk level kepala keperawatan akan mendapatkan 2 angket pertanyaan yaitu pertanyaan untuk menilai dirinya sebagai kepala perawat dan menilai bawahannya. populasi penelitian ini ialah sebanyak 36 responden yaitu 29 perawat, 6 kepala ruang, 2 kepala seksi dan 1 kepala keperawatan. berikut tabel nilai standar per parameter:

1. Kompetensi profesionalisme.

Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. kompetensi profesionalisme terdiri dari empat parameter, yaitu :

Pola dan nilai kerja.

Merupakan konsep berfikir dan keyakinan penentu keberhasilan kerja.

Tabel 1. Pola dan nilai kerja

Penilaian	Deskripsi nilai
1	Mengetahui <i>job desc</i> pekerjaan
2	Mengetahui <i>job desc</i> , mampu menjalankan aspek teknis
3	Mampu menjalankan sesuai tuntutan target dan waktu
4	Memiliki pola kerja dan nilai standar
5	Mampu bersinergi dan menampilkan keunggulan

Antusias dan kreativitas.

Kepedulian dan semangat berbuat sesuatu yang lebih baik sesuai dengan tuntutan pangkat yang disandanginya

Tabel 2. Antusias dan kreativitas

penilaian	Deskripsi nilai
2.5	Kedua kombinasi berbeda dengan standar
3.75	Satu kombinasi sama dengan standar
5	Kedua kombinasi sama dengan standar

Managerial.

Kemampuan mengelola orang dan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan pangkat yang disandangnya.

Tabel 3. managerial

skor	Deskripsi nilai
1.34	Satu keahlian
3.67	Dua keahlian
5	Tiga keahlian

Keselarasn dengan tujuan perusahaan.

Kepedulian dan kemampuan untuk memaknai visi dan misi perusahaan dalam kontribusi dan nilai kerja nyata. Dalam memberikan penilaian terhadap keselarasn dengan tujuan perusahaan, seorang pegawai dilihat dari bagaimana caraya memandang perusahaan tempatnya bekerja dalam konteks siklus daur hidup perusahaan

Tabel 4. Keselarasn dengan tujuan perusahaan

skor	Parameter indikator keselarasn dengan tujuan perusahaan
1.25	Pemahaman perusahaan sampai ditahap survival
2.5	Pemahaman perusahaan sampai ditahap <i>growth</i>
3.75	Pemahaman perusahaan sampai ditahap professional
5	Pemahaman perusahaan sampai ditahap citra

2. Kompetensi insani

Yang dimaksud kompetensi insani adalah kemampuan seseorang dalam memberikan kontribusi yang optimal yang sesuai dengan tuntutan dan kualifikasi pangkat manajerial yang dimilikinya khususnya dalam hal profil dan gaya insani dalam berkinerja dan berkarya.

Profil insani terdiri dari tiga parameter yaitu :
 Pengetahuan dan pemahaman tuntutan pekerjaan.
 Kemampuan seseorang dalam memaknai pekerjaan baik untuk diri sendiri, tim kerja dan perusahaan sesuai dengan pangkat manajerial yang disandangnya

Tabel 5. Pengetahuan dan pemahaman tuntutan pekerjaan

Skor	Deskripsi
1	Mengetahui <i>job description</i> pekerjaan
2	Mengetahui teknis pkerjaan
3	Mengetahui waktu dan target kerja
4	Mengetahui peranan kerja dalam kerangka visi dan misi perusahaan
5	Mengetahui pengembangan pekerjaan untuk keunggulan perusahaan

Sikap dan prilaku yang disyaratkan dalam tuntutan pekerjaan.

Kemampuan memberikan respon melalui relasi intra personal, inter personal dan eksternal sesuai dengan pangkat manajerial yang disandangnya.

Tabel 6. Sikap dan prilaku yang disyaratkan dalam tuntutan pekerjaan

skor	Deskripsi
1	Mengetahui <i>job description</i> pekerjaan
2	Mengetahui teknis pekerjaan
3	Mengetahui waktu dan target kerja
4	Respon terhadap peran terbaik bagi pengembangan perusahaan
5	Respon terhadap pengembangan terbaik bagi keunggulan perusahaan

Hasil kerja dan karya yang disyaratkan dalam tuntutan pekerjaan.

Kemampuan menghasilkan kinerja dan pencapaian nyata melalui pengelolaan orang dan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan pangkat yang disandangnya.

Tabel 7. Hasil kerja dan karya yang disyaratkan dalam tuntutan pekerjaan

Skor	Deskripsi
1.34	Tidak ada kesesuaian
3.67	Satu kesesuaian
5	dua kesesuaian

3. kompetensi kepemimpinan

Yang dmaksud kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mewujudkan apa yang menjadi sasaran atau tujuan yang telah disepakati didalam perusahaan sesuai dengan tuntutan dan kualifikasi pangkat manajerial yang dimilikinya. Seseorang dinilai dari cara memandang jabatan yang diembannya

Tabel 8. Nilai standar tingkatan kepemimpinan

skor	Deskripsi
1	Pemimpin yang mampu menggunakan wewenangnya untuk menggapai tujuan organisasi yang akan di capai.
2	Pemimpin yang dapat mengarahkan dalam membina dan mengembangkan kemampuan dari bawahannya.
3	pemimpin yang dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru yang akan memberikan pengaruh positif terhadap bawahan
4	Pemimpin yang mampu mencari serta menciptakan pemimpin pemimpin baru yang menghasilkan seorang pemimpin baru.
5	pemimpin yang dapat menjadi teladan di semua lini serta menjadi sosok ideal dari seorang pemimpin.

Berikut tabel nilai total dan penjelasan kompetensi

level	skor	penjelasan arti
1	1 – 1,5	sekedartahu uraian dan lingkup kerja tanpa kepedulian.
	1,6 – 1,9	bekerja dengan kepedulian tanpa pengetahuan teknis kerja. (<i>job description</i>)
2	2 – 2,5	bekerja dengan motivasi sekedar memenuhi perintah kerja tanpa penguasaan teknis kerja. (<i>technical capability</i>)
	2,6 -2,9	bekerja dengan mengetahui teknis kerja. (<i>technical knowhow</i>)
3	3 -3,3	bekerja memenuhi perintah kerja dan menguasai teknis kerja namun tanpa pola kerja SOP. (<i>technical driven without pattern</i>)
	3,4 – 3,6	bekerja dengan pola dan standar kualitas serta motivasi berprestasi. (<i>job pattern & quality standard driven</i>)
	3,7 – 3,9	bekerja dengan perbaikan dan pemutahiran pola dan standar kualitas serta motivasi apresiasi dan berbagi. (<i>up date&up grade driven</i>)
4	4 – 4,3	berprestasi dan komitmen smergi tim. (<i>Performance & commitment team synergy driven</i>)
	4,4 – 4,6	berprestasi dengan motivasi perbaikan dan inovasi. (<i>improvement & innovation driven</i>)
	4,7 – 4,9	berprestasi dengan motivasi menjadi terdepan. (<i>up front driven</i>)
5	5	menjadi acuan dan panutan keandalan. (<i>positive top in mind & inspirational driven</i>)

Gambar 1. Nilai total dan penjelasan kompetensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Level Ka. keperawatan

Kompetensi profesionalisme

nilai hasil kompetensi profesionalisme yang didapat pada Ka. keperawatan ialah 3.62, dari hasil ini terlihat bahwa Ka. keperawatan bekerja dengan kualitas standar tetapi tetap memotivasi, sedangkan yang diharapkan dari Ka. keperawatan ialah kemampuan bekerja secara profesional dan bersinergi dengan bawahan serta memahami perusahaan yang sudah berada ditahap pencitraan. untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka Ka. keperawatan harus meningkatkan kualitas kerjanya agar bisa menjadi profesional serta mengadakan rapat kerja atau pelatihan untuk mencapainya sinergi kerja dengan para bawahannya.

Kompetensi insani

nilai hasil kompetensi insani pada Ka. keperawatan ialah 3.66 yang menandakan bahwa Ka. keperawatan hanya bekerja sesuai dengan pola dan standar kualitas kerja serta memotivasi, padahal dalam standarnya Ka. keperawatan sudah harus berada di tahap orang yang menjadi acuan bagi bawahannya untuk panutan dalam meningkatkan kompetitif perusahaan dan memajukan mutu kinerja perusahaan supaya menjadi lebih baik. dari hasil ini

hendaklah Ka. keperawatan meningkatkan lagi kualitas kerjanya untuk mencapai prestasi kerja agar dapat diikuti bagi bawahannya, terlebih dalam hal memajukan keunggulan kompetitif perusahaan harus rutin mengadakan pelatihan untuk karyawannya agar mutu kinerja karyawan pada perusahaan ini semakin membaik.

Kompetensi kepemimpinan

nilai kompetensi kepemimpinan Ka. keperawatan ialah 4.00, yang berarti nilai tersebut mengartikan bahwa sejauh ini kepemimpinan Ka. keperawatan sudah mencapai keberhasilan dalam mencapai prestasi kerja dan keberhasilannya juga dalam berkomitmen didalam tim yang ia pimpin, tetapi yang diharapkan dari Ka. keperawatan sebagai level tertinggi ini ialah Ka. keperawatan sudah berada ditahap orang yang menjadi acuan bagi bawahannya dalam memimpin pekerjaannya untuk mencapai prestasi pada jabatannya, dan juga sudah menjadi orang yang menjadi panutan bagi semua jabatan yang membawahnya. yang kurang dari hal diatas ialah, Ka. keperawatan harus sering memberikan pengarahan, presentasi atau pelatihan yang bisa membangkitkan jiwa kepemimpinan bawahannya agar lebih mengerti pentingnya sebuah memimpin pekerjaan dengan baik agar para bawahannya dapat mengikutinya dan menjadi pemimpin yang bagus dipekerjaannya.

2. Level Ka. seksi.

Kompetensi profesionalisme

nilai kompetensi masing masing Ka. seksi dalam kompetensi profesionalisme ialah 3.41 yang berarti Ka. seksi dalam keprofesionalannya bekerja hanya sesuai dengan pola serta standar kualitas pada pekerjaannya dan memotivasi agar berprestasi bagi bawahannya, akan tetapi yang diharapkan dari masing masing Ka. seksi pada kompetensi ini ialah Ka. seksi sudah berada di tahap sebagai jabatan yang menjadi acuan atau panutan bagi keandalan dalam bekerja agar menjadi contoh bagi bawahannya didalam keprofesionalannya dalam menjalani pekerjaannya. untuk mencapai harapan bagi Ka. seksi ialah Ka. seksi harus lebih meningkatkan kerjanya agar dapat mengukir prestasi di bidangnya, dengan demikian hal itu dapat menjadi panutan bagi bawahannya untuk mengikutinya.

Kompetensi insani

nilai kompetensi insani pada masing masing Ka. seksi ialah 3.26 yang mengindikasikan bahwa masing masing Ka. seksi masih bekerja pada pola kerja dan standar kualitas serta memotivasi agar berprestasi bagi bawahannya, padahal yang diharapkan pada jabatan ini dari masing masing Ka. seksi ialah Ka. seksi sudah berprestasi dengan motivasi dalam perbaikan perbaikan dalam meningkatkan kinerja manajemen dan inovasi

dalam mengimprovisasi pekerjaannya dan juga tanggung jawab dalam menjalani pekerjaannya sebagai Ka. seksi. dari hal diatas maka Ka. seksi harus banyak belajar seputar improvisasi pekerjaan, tanggung jawab dan lebih meningkatkan lagi kinerjanya agar bisa berprestasi yang diikuti oleh bawahannya.

Kompetensi kepemimpinan

nilai kompetensi kepemimpinan yang didapat pada level Ka. seksi ialah 3.62 yang berarti bahwa selama masing masing Ka. seksi dalam kepemimpinan menjalankan pekerjaan yang diembannya hanya sebatas pola kepemimpinan dan kerja standar, tetapi yang diharapkan dari kepemimpinan masing masing Ka. seksi ialah Ka. seksi harus sudah menjadi jabatan yang memimpin dalam memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya dalam bekerja serta memberikan improvisasi pekerjaan agar menjadi lebih mudah. hal yang menjadi catatan untuk Ka. seksi ialah Ka. seksi harus lebih meningkatkan lagi dalam hal memimpin pekerjaan agar dapat memberikan contoh kepemimpinan nyata kepada bawahannya serta kreatif dalam mengimprovisasi pekerjaan agar lebih efisien.

3. Level kep. ruang

Kompetensi profesionalisme

nilai yang didapat dari penilaian kompetensi profesionalisme pada masing masing kep. ruang ialah 3.56 yang artinya masing masing kep. ruang selama ini keprofesionalannya dalam bekerja berada ditahap bekerja sesuai dengan pola dan standar kerja, sedangkan yang diharapkan dari masing masing kep. ruang ialah kep. ruang sudah profesional dalam menjalani pekerjaan serta sudah mampu menciptakan prestasi kerja dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik serta mampu berinovasi dalam memajukan kinerja khususnya pada jabatannya. hal yang harus ditingkatkan lagi untuk kep. ruang ialah salah satunya mengikuti pelatihan kerja agar mendapatkan acuan dari pelatihan tersebut untuk meningkatkan lagi keprofesionalannya dalam bekerja agar dapat mencapai hal hal yang menjadi harapan bagi perusahaan terlebih menjadi contoh untuk bawahannya.

Kompetensi insani

nilai kompetensi insani kep. ruang yang didapat dari penilaian kompetensi ini ialah 3.53 yang menunjukkan bahwa masing masing kep. ruang hanya bekerja sesuai dengan pola kerja dan standar kualitas kerja, tetapi seharusnya selama ini kep. ruang sudah bekerja dengan perbaikan kualitas kerja serta penyempurnaan pola kerja sebelumnya sesuai dengan standar kualitas kerja untuk menunjang keberhasilan prestasi kerja, dimana hal itu akan menjadi contoh bagi bawahannya. hal

yang harus diperhatikan untuk kep. ruang ialah harus lebih meningkatkan lagi kinerjanya serta disiplin mengikuti pelatihan agar dapat memperbaiki kinerja sebelumnya agar dapat menjadi contoh dan diikuti bawahannya.

Kompetensi kepemimpinan.

nilai yang didapat kep. ruang dalam penilaian kompetensi kepemimpinan ini ialah 3.40, yang menunjukkan bahwa masing masing kep. ruang pada kepemimpinannya dalam menjadi pemimpin dipekerjaannya hanya sebatas standar mimpin pada umumnya, seharusnya masing masing kep. ruang sudah memimpin yang menciptakan prestasi kerja serta mampu memotivasi dirinya terlebih bawahannya untuk lebih giat dalam bekerja dan menciptakan inovasi dalam menjalani pekerjaan agar pekerjaan menjadi efisien. kekurangan ini menjadi catatan yang harus diperhatikan untuk kep. ruang agar lebih memaknai arti kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang mampu memimpin dirinya terlebih memimpin bawahannya, dimana semua itu bisa didapatkan dari pelatihan, membaca buku atau referensi lain.

4. Level perawat.

Kompetensi profesionalisme

pada level ini didapatkan nilai profesionalismenya untuk masing masing perawat ialah 3.29 yang mengindikasikan bahwa keprofesionalan dalam bekerja untuk masing masing perawat selama ini hanya bekerja sesuai SOP dan perintah kerja dari atasan serta bekerja sesuai *jobdesc* tanpa ada penyempurnaan, akan tetapi yang diharapkan dari keprofesionalismenya para perawat dikedepannya dalam bekerja ialah para perawat sudah pada perbaikan dalam kualitas kinerja dan berada ditahap penyempurnaan pola standar kerja agar pekerjaan perawat semakin membaik diatas standar. maka untuk mencapai hal diatas hendaknya para perawat harus banyak mendapatkan pelatihan dari atasannya dalam hal penyempurnaan pola kerja dan meningkatkan lagi mutu kerjanya dan fokus. hal ini penting didapatkan karena perawatlah yang bersentuhan langsung dengan para pasien.

Kompetensi insani

nilai kompetensi insani pada masing masing perawat ialah 3.31, yang berarti masing masing perawat selama ini bekerja tanpa pola kerja yang semestinya, namun yang diharapkan dari masing masing perawat memiliki pola kerja yang bagus dalam melayani dan merawat pasien agar pasien mendapatkan perlakuan yang baik dan teratur selama berada di rumah sakit. hal yang harus dilakukan para perawat ialah harus lebih menjiwai pekerjaannya serta memperbaiki kerjanya dengan cara salah satunya mengikuti pelatihan agar pasien merasa diperhatikan dan mendapatkan pelayanan prima dari para perawat.

Kompetensi kepemimpinan

nilai kepemimpinan untuk masing masing perawat ialah 3.30 yang mengindikasikan bahwa selama ini masing masing perawat memimpin pekerjaannya sesuai dengan perintah kerja dan menguasai teknis kerja sebagai seorang perawat. hal ini menandakan bahwa selama ini kepemimpinan masing masing perawat mendapatkan nilai plus karena pada standarnya ialah perawat bekerja dengan sekedar memenuhi perintah kerja, tetapi para perawat harus meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya semakin membaik guna kenyamanan pasien selama di rumah sakit.

KESIMPULAN

Level Ka. keperawatan nilai kompetensi profesionalisme 3.62. nilai kompetensi insani pada Ka. keperawatan ialah 3.66. nilai kompetensi kepemimpinan Ka. keperawatan ialah 4.00. secara keseluruhan nilai nilai rata rata kompetensinya ialah 3.76. yang berarti bekerja dengan perbaikan dan pemutakhiran pola dan standar kualitas serta memotivasi apresiasi berbagi (*Up Date & Up Grade Driven*). Level Ka. seksi. nilai kompetensi profesionalisme ialah 3.41. nilai kompetensi insani pada masing masing Ka. seksi ialah 3.26. nilai kompetensi kepemimpinan Ka. seksi ialah 3.62. secara keseluruhan nilai nilai rata rata kompetensinya ialah 3.43, bekerja dengan pola dan standar kualitas serta motivasi berprestasi (*Job Pattern & Quality Standard Driven*). Level kep. ruang kompetensi profesionalisme pada masing masing kep. ruang ialah 3.56. nilai kompetensi insani ialah 3.53. nilai kompetensi kepemimpinan ini ialah 3.40. secara keseluruhan nilai nilai rata rata kompetensinya ialah 3.49, yaitu bekerja dengan pola dan standar kualitas serta motivasi berprestasi (*Job Pattern & Quality Standard Driven*). Level perawat. nilai kompetensi profesionalisme 3.29. kompetensi insani 3.31. kompetensi kepemimpinan perawat ialah 3.30. secara keseluruhan nilai nilai rata rata kompetensinya ialah 3.3, yaitu bekerja memenuhi perintah kerja dan menguasai teknis kerja namun tanpa pola kerja/SOP (*Technical Driven Without Pattern*).

DAFTAR PUSTAKA

- Al-mashari, M. and Zairi, M. 1999. BPR implementation process: an analysis of key success and failure factor. *Business Process Management Journal*, Vol. 5, no. 1, pp. 87112.
- Aloysius, B.G. 2011 pengukuran kinerja rumah sakit X dengan menggunakan Parameter Kompetensi Management. Skripsi. Universitas Bina Nusantara.
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Moehariono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Hendro, P. *Evolusi Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Psikologi. Universitas Guna Darma. Jakarta.