

KOMPETENSI MANAJERIAL PEJABAT STRUKTURAL DI RSUD KABUPATEN PANGKEP

Managerial Competence Officers Structural In Hospital Pangkep

Anida Alvina, Syahrir A. Pasinringi, Indahwaty Sidin

Bagian Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
(anidaalvina20@yahoo.co.id, syahrir26@yahoo.com, idhsidin@yahoo.com, 085696081961)

ABSTRAK

Kompetensi manajerial merupakan salah satu kompetensi utama yang disyaratkan bagi seluruh pejabat struktural di rumah sakit berdasarkan Permenkes No. 971 Tahun 2009 akan tetapi saat ini sangat marak terjadi pengangkatan dan penempatan pejabat struktural utamanya di daerah yang tidak sesuai dengan kompetensi yang di syaratkan. Penelitian bertujuan mengetahui gambaran kompetensi manajerial pejabat struktural di RSUD Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Populasi adalah seluruh bawahan langsung pejabat struktural di RSUD Kabupaten Pangkep berjumlah 75 orang. Penarikan sampel menggunakan *total sampling*. Analisis data yang dilakukan adalah analisis univariat. Hasil Penelitian menunjukkan kompetensi manajerial *top manajer* yang terdiri dari Direktur dan empat Kepala Bidang sebesar 23% sudah dalam kategori sedang dan 77% masih kompetensi manajerial rendah dan kompetensi manajerial *middle manajer* yang terdiri dari tiga Kepala Sub Bagian dan enam Kepala Seksi sebesar 100% masih dalam kategori rendah. Sedangkan kompetensi manajerial *low manajer* yang terdiri dari sebelas Kepala Instalasi sebesar 16,6% masih rendah dan 83,4% sedang. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa sebagian besar pejabat struktural yang berada pada posisi jabatannya saat ini masih memiliki kompetensi manajerial yang rendah dan masih sangat sedikit memiliki kompetensi manajerial sedang. Penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan kompetensi manajerial utamanya untuk kompetensi pengambilan keputusan dan analitik serta memperhatikan jenis pendidikan yang dimiliki oleh para pejabat struktural yang menjabat saat ini.

Kata kunci: SDM, Pejabat Struktural, Kompetensi Manajerial

ABSTRACT

Managerial competence is one of the key competencies required of all officials at the hospital based structural Minister Regulation. 971 in 2009 but is currently very rife removal and placement of the main structural officials in areas that are not in accordance with the competencies otherwise require. The study aims to reveal the structural competence of managerial officials in hospitals Pangkep. This type of research is a descriptive study. Entire population is directly subordinate officers in hospitals structural Pangkep numbered 75 people. Sampling using total sampling. Data analysis was performed univariate analysis. Research shows that managers of top managerial competence consists of the Director and Head of four by 23% already in the medium category and 77% is still low managerial competence and managerial competence of middle managers consisting of three and six Sub-Section Head Section Head at 100% is still in low category. While the low managerial competence manager of eleven Head Installation of 16.6% was lower and amounted to 83.4% have been in the managerial competence being. The conclusion of this study that most of the officials who are in a position of structural positions is still low managerial competence and still very few have the managerial competence being. This study suggests the need to increase the main managerial competence for decision-making and analytical competencies and with regard to the type of education that is owned by the structural officials who served at this time.

Keywords : HR, Structural Officials, Competency Managerial

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Tujuan yang ingin dicapai rumah sakit dalam penyelenggaraannya antara lain mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat hingga memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia di rumah sakit dan rumah sakit itu sendiri.¹

Oleh sebab itu, rumah sakit dituntut untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang profesional yang didukung ketersediaan sarana, peralatan dan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun, Harapan mencapai kinerja yang maksimal tersebut bertentangan dengan kondisi yang dinyatakan dalam latar belakang penyusunan Permenkes No. 971 Tahun 2009 tentang kompetensi pejabat struktural kesehatan yang menyatakan bahwa kondisi saat ini, marak terjadi pengangkatan dan penempatan sumber daya manusia dalam jabatan struktural dibidang kesehatan. Sehingga banyak tenaga di rumah sakit yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya.² Sementara SDM apalagi yang bekerja di bidang kesehatan tentu diharapkan adalah sumber daya manusia yang telah profesional di bidangnya.

Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rosidah (2003) pada beberapa sumber daya manusia di Rumah Sakit Kabupaten A.M *Parikesit Tenggara* dan RSUD Aji Batara Agung Dewa Sakti, Samboja melalui analisis statistikal menyatakan beberapa SDM yang menduduki jabatannya masih ada yang belum memenuhi kompetensinya dan berdasarkan hasil analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja dinyatakan sebesar 70,9% memberikan pengaruh terhadap kemampuan SDM yang ada di rumah sakit.³

Salah satu contoh rumah sakit daerah di Sulawesi Selatan yang beberapa tahun terakhir ini mengalami penurunan kinerja karena keluhan pasien terhadap kemampuan sumber daya manusianya adalah RSUD Kabupaten Pangkep. Secara berturut-turut keluhan tersebut semakin meningkat dari tahun 2010-2012 yaitu 70 keluhan hingga 103 keluhan dengan jenis keluhan tentang pelayanan medik hingga layanan informasi dan kenyamanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kompetensi manajerial pejabat struktural di RSUD Kabupaten Pangkep.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Pangkep pada bulan Januari-Maret tahun 2014. Populasi penelitian adalah seluruh bawahan langsung pejabat struktural di RSUD Kabupaten Pangkep berjumlah 75

orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh bawahan pejabat struktural. Penarikan sampel menggunakan *total sampling* dengan besar sampel 75 orang. Analisis data yang dilakukan dengan analisis univariat. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial yaitu dengan kuesioner untuk mendapatkan data primer dari responden. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis dengan sistem komputerisasi program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0 dan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden berusia 36-40 tahun (29,3%), dengan jenis kelamin responden antara perempuan dan laki-laki yaitu (57,3%) dan (42,7%) dengan tingkat pendidikan yang paling banyak yaitu telah berpendidikan S1 (42,7%). Adapun masa kerja responden sebagian besar telah bekerja selama >10 tahun (42,7%) (Tabel 1).

Kompetensi manajerial direktur yang berada dalam kategori rendah sebesar 25% dan 75% berada dalam kategori kompetensi sedang. Kompetensi manajerial Kepala Bagian Tata Usaha sebesar 100% berada dalam kategori rendah. Kepala Bidang pelayanan dan Askep sebesar 100% berada dalam kategori rendah. Kepala Bidang rekam medik, pengawasan dan penengendalian juga sebesar 100% masih dalam kategori rendah. Kepala Bidang perencanaan dan pemeliharaan sarana juga sebesar 100% masih dalam kompetensi manajerial yang rendah. Sehingga, dapat di katakan bahwa sebagian besar kompetensi manajerial *top* manajer di RSUD Kabupaten Pangkep masih dalam kategori rendah yaitu sebesar 77% (Tabel 1).

Kompetensi manajerial *middle* manajer yaitu Kepala Sub Bagian administrasi kepegawaian, administrasi umum, diklat dan akreditasi serta keuangan. Kemudian kompetensi manajerial Kepala Seksi Pelayanan dan Penunjang Medik, Keperawatan, Rekam Medik, Pengawasan dan Pengendalian Evaluasi dan kesehatan lingkungan dengan jumlah bawahan langsung yang berbeda-beda masing-masing menyatakan kompetensi manajerial *middle* manajer di RSUD Kabupaten Pangkep masih berada dalam kategori rendah sebesar 100%.

Terdapat sebelas instalasi yang berada dalam tingkatan *low* manajer yaitu instalasi UGD, rawat jala, rawat inap, rawat intensif, kamar operasi, radiologi, gizi, farmasi, *ambulance*, laboratorium dan *laundry*. Kepala-kepala instalasi tersebut telah memiliki kompetensi manajerial yang berada dalam kategori sedang sebesar (83,4%) dari sembilan instalasi dan terdapat dua kepala instalasi yang memiliki kompetensi manajerial yang berada dalam kategori rendah sebesar (16,6%) (Tabel 2).

Pembahasan

Ditinjau dari kompetensi manajerial anggota-anggota *top* manajer masih dalam kategori rendah dan hanya direktur yang memiliki kompetensi manajerial pada kategori sedang, Adapun kompetensi yang berada dalam kategori tinggi yaitu kompetensi *partnership* internal dan eksternal dan kompetensi adaptasi sedangkan kompetensi lainnya sebagian besar berada dalam kategori rendah dan sisanya dalam kategori sedang. Jika dilihat berdasarkan teori Soewarno dan Griffin yang menyatakan bahwa untuk posisi *top* manajer, kompetensi pengambilan keputusan menjadi kompetensi yang sangat dibutuhkan.^{4,5} Maka, kompetensi manajerial anggota-anggota *top* manajer di RSUD Kabupaten Pangkep saat ini masih sangat butuh perhatian karena sebesar 100% dari masing-masing responden yang menilai para anggota-anggota dari *top* manajer menyatakan atasannya masih dalam kategori kompetensi pengambilan keputusan yang rendah.

Ditinjau dari kompetensi manajerial untuk posisi-posisi di *middle* manajer seluruhnya masih berada dalam kategori rendah. Kompetensi inovatif dan inisiatif serta kompetensi adaptasi menjadi kompetensi yang sangat dibutuhkan pada tingkatan *middle* manajer. Namun, jika melihat kondisi yang terjadi pada kompetensi pejabat struktural di RSUD Kabupaten Pangkep pada tingkatan *middle* manajer masing-masing sebesar 100% pada kedua kompetensi yang disyaratkan perlu dimiliki masih berada dalam kategori rendah.

Kemudian, pada tingkatan *low* manajer yang terdiri dari kepala instalasi gawat darurat, rawat jalan, rawat inap, rawat intensif, radiologi, gizi, farmasi, ambulance, laboratorium, laundry dan kamar operasi. Maka, kompetensi yang disyaratkan sangat perlu untuk dimiliki pada pejabat struktural ditingkatan ini adalah kompetensi *team work*. Jika dilihat dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa pejabat struktural di tingkatan *low* telah memiliki kompetensi yang cukup bagus terhadap kompetensi yang disyaratkan pada posisinya yang dinyatakan sudah dalam kategori tinggi sebesar 86,1%. Kondisi ini didukung karena tingkat pendidikan pada tingkatan ini rata-rata telah berpendidikan DIII dan dasar pendidikannya telah sesuai dengan posisi yang diberikan.

Pada latar belakang penelitian seperti yang telah diungkapkan dalam Permenkes No. 971 Tahun 2009 tentang maraknya pengangkatan dan penempatan sumber daya manusia dalam jabatan struktural dibidang kesehatan baik di rumah sakit yang tidak sesuai kompetensinya utamanya di daerah menjadi terbukti.¹ Sebab, berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Kabupaten Pangkep yang merupakan salah satu rumah sakit daerah di Kabupaten Pangkep menunjukkan bahwa dari 25 pejabat struktural pada tiga tingkatan manajemen yang berbeda sebagian besar belum memenuhi kompetensi yang disyaratkan pada

posisi jabatannya utamanya pada tingkatan *top* dan *middle* manajer. Padahal pada tingkatan ini diharapkan memiliki kompetensi yang tepat dengan posisi jabatannya sebab akan melakukan pengambilan-pengambilan keputusan yang sangat *fundamen* untuk rumah sakit. Kendala utamanya adalah dasar pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga menyebabkan kompetensi menjadi rendah.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lisa yang menganalisis hubungan antara pendidikan yang sesuai bidang pekerjaan memiliki hubungan dengan kepemimpinan (*leadership*) para manajer. Penelitian ini dilakukan dengan pendidikan deskriptif dan kesimpulannya adalah diperoleh bahwa adanya hubungan yang erat antara pendidikan terhadap gaya kepemimpinan dan pembentukan kompetensi lain yang baik untuk para manajer dalam melaksanakan kegiatannya.⁶ Penelitian lain oleh Perry juga menyatakan bahwa setiap jenjang pendidikan dapat menciptakan individu dengan kemampuan yang berbeda yang mampu mempengaruhi seseorang dalam mempersepsikan suatu objek.⁷ Selain itu, penelitian oleh Eric juga menyatakan bahwa pendidikan seseorang berpengaruh terhadap kesadaran dan pengetahuannya dalam menentukan suatu sikap.⁸ Pengetahuan dan kesadaran seseorang dalam melihat dan menentukan suatu keputusan akan banyak mempengaruhi proses dalam setiap keputusan yang diambil. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Tjiptono yang menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin besar kemampuan menyerap, menerima dan mengadopsi informasi yang dapat berpengaruh pada meningkatnya kompetensi mereka pada beberapa hal yang sering dilakukan.⁹

Penelitian lain oleh Elliot menyatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah tindakan (*action*) yang dapat mendorong seseorang untuk menghasilkan *output* dan *outcome* di dalam kehidupannya. Tetapi menurutnya pembentukan kompetensi seseorang akan lebih terkait dengan psikologinya. Dalam hal ini, Elliot juga menyatakan bahwa motivasi menjadi dorongan psikologi yang mampu mendorong dari dalam diri seseorang agar terus mampu meningkatkan semangat dirinya dalam melakukan sebuah tindakan.¹⁰

Pada hasil penelitian yang telah saya lakukan menunjukkan bahwa pendidikan memang memberi pengaruh yang jauh lebih besar terhadap terciptanya kompetensi seseorang terhadap suatu bidang ilmu tertentu yang dapat berdampak pada terciptanya perilaku dan tindakan yang tepat. Kompetensi *top* dan *middle* manajer yang disyaratkan bagi posisi mereka menjadi tidak tepat sesuai dengan posisi jabatan mereka disebabkan karena dasar pendidikan mereka yang tidak sesuai dengan jabatannya. Sementara, pada pejabat struktural pada tingkatan *low* manajer justru memiliki kompetensi yang dikategorikan tinggi sebesar 86,1% pada posisi

yang disyaratkan karena memiliki dasar pendidikan yang sesuai di bidang pekerjaan yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Gambaran kompetensi manajerial pejabat struktural di RSUD Kabupaten pangkep sebagian besar masih berada dalam kategori rendah yaitu pada tingkatan *top* manajer sebesar (77%), tingkatan *middle* manajer sebesar (100%) dan tingkatan low manajer sebesar (83,4%). Gambaran kompetensi manajerial pejabat struktural ini masih banyak berada dalam kategori rendah karena banyaknya kompetensi manajerial yang dikuasai namun tidak terlalu dibutuhkan pada bidang dan posisi jabatannya.

Disarankan kepada pihak rumah sakit agar dapat memperhatikan kemampuan para pejabat struktural yang sesuai dengan bidang atau posisi jabatan yang akan diberikan. Sehingga, Para pejabat struktural dapat bertugas dengan baik karena posisi yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan dan bidang pekerjaannya. Karena akan berdampak pada sistem manajemen yang akan diterapkan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

1. UU No.44 tahun 2009. *Tentang Penyelenggaraan Rumah Sakit*. Jakarta: Kementrian Kesehatan
2. *Permenkes No. 971 tahun 2009 tentang kompetensi pejabat struktural*. Jakarta; Kementrian Kesehatan
3. Rosidah, Analisis Pengaruh pengetahuan dan pelaksanaan manajerial pimpinan rumah sakit terhadap kinerja manajemen (Studi Kasus di RSUD Am. Parkesit Tenggara dan RSUD Aji Batara Agung Dewa Sakti [Tesis]. Samboja: Universitas Lambung Mangkura; 2003
4. Griffin, Lindsay. Beyond The Frame of Managrment Compotencies; Towards a Contextually Embedded Framework of Managerial Competence in Organizizations. *Journal of European Industrial training*. 1997; 21(1): 26-33
5. Soewarno. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung*. Jakarta: 1993. Pp. 45-47
6. Lisa. Pengaruh Pengalaman dan Motivasi terhadap Profesionalisme terhadap Hasil Kerja (Outcomes): Studi Empiris pemeriksa Pajak Jawa Tiur II Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi*. 2009; 9(3):87-96
7. Perry, Alberto. Motivation Strategis for knowledge Workers: Evidance and Challenges. *Journal Technology Management & Inovation*. 2001; 6: 10-12

8. Eric, Chong. Managerial Competency Appraisal: A cross-cultural study of American and East Asian managers. *Journal of Business Research*. 2008; 61(3): 191-200
9. Tjiptono, Henry. Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja. *Jurnal Akademika*. 2000; 8(16): 89-103
10. Elliot, Dweck. 2005. *Managerial* Competencies: Fact or fiction? *Business Strategy Review. Journal of Management*. 2005; 6(3):1-12

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di RSUD Kabupaten Pangkep

Karakteristik	n	%
Kategori Umur		
20-26 tahun	3	4
26-30 tahun	5	6,7
31-35 tahun	24	32
36-40 tahun	22	29,3
41-45 tahun	12	16
>45 tahun	19	12
Jenis Kelamin		
Laki-laki	32	42,7
Perempuan	43	57,3
Tingkat Pendidikan		
SLTA	13	17,3
D3	27	36
S1	32	42,7
S2	2	2,7
Masa Kerja		
1-3 tahun	5	6,7
4-6 tahun	14	18,7
7-9 tahun	24	32
>10 tahun	32	42,7
Total	75	100

Sumber: Data Primer, 2014

Tabel 2. Proporsi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi Manajerial Pejabat Struktural di RSUD Kabupaten Pangkep

Kompetensi Manajerial	Kategori Kompetensi						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Direktur	1	25	3	75	0	0	4	100
Kabag. Tata Usaha	3	100	0	0	0	0	3	100
Kabid. Pelayanan dan Askep	2	100	0	0	0	0	2	100
Kabid. RM, Pengawasan dan Pengendalian	2	100	0	0	0	0	2	100
Kabid. Perencanaan dan Pemeliharaan sarana	2	100	0	0	0	0	2	100
Kasubag. Administrasi Kepegawaian	4	100	0	0	0	0	4	100
Kasubag. Adum, Diklat dan Akreditasi	4	100	0	0	0	0	4	100
Kasubag. Keuangan	3	100	0	0	0	0	3	100
Kasek. Pelayanan dan Penunjang Medik	4	100	0	0	0	0	4	100
Kasek. Keperawatan	3	100	0	0	0	0	3	100
Kasek. Rekam Medik	2	100	0	0	0	0	2	100
Kasek. Pengawasan dan Pengendalian Pelayanan	2	100	0	0	0	0	2	100
Kasek. Penyusunan Program, Pengawasan dan Evaluasi	2	100	0	0	0	0	2	100
Kasek. Kesehatan Lingkungan	2	100	0	0	0	0	2	100
Kepala Instalasi UGD	2	100	0	0	0	0	2	100
Kepala Instalasi Rawat Jalan	4	50	4	50	0	0	8	100
Kepala Instalasi Rawat Inap	0	0	6	100	0	0	6	100
Kepala Instalasi Rawat Intensif	0	0	2	100	0	0	2	100
Kepala Instalasi OK	0	0	3	100	0	0	3	100
Kepala Instalasi Radiologi	0	0	2	100	0	0	2	100
Kepala Instalasi Gizi	0	0	3	100	0	0	3	100
Kepala Instalasi Farmasi	0	0	3	100	0	0	3	100
Kepala Instalasi <i>Ambulance</i>	0	0	1	100	0	0	1	100
Kepala Instalasi Laboratorium	0	0	2	100	0	0	2	100
Kepala Instalasi Laundry	0	0	4	100	0	0	4	100
Total	45	60	30	40	0	0	75	100

Sumber: Data Primer, 2014