

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Peran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Peran juga dapat diartikan sebagai tugas atau fungsi seseorang dalam suatu situasi, organisasi, atau kelompok. Soerjono Soekanto (2002), seorang sosiolog terkemuka di Indonesia, senada dengan Linton, mengemukakan bahwa peran adalah aspek dinamis dari kedudukan (status). Ini berarti, apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia sedang menjalankan suatu peranan. Ia juga menegaskan bahwa peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki suatu status. Sedangkan, konsep tentang peran atau role menurut Komarudin (1994; 768) dalam buku “Ensiklopedia Manajemen” mengungkapkan sebagai berikut:

1. Bagian tugas utama yang harus dilakukan oleh manajemen.
2. Pola perilaku yang diharapkan dapat menyertai suatu status.
3. Bagian suatu fungsi seseorang dalam kelompok atau pranata.
4. Fungsi yang diharapkan dari seseorang atau menjadi karakteristik yang apa adanya.
5. Fungsi setiap variabel dalam hubungan sebab-akibat.

Dari berbagai definisi yang telah diuraikan, sebuah pemahaman komprehensif tentang peran mulai terbentuk. Pada intinya, peran dapat disimpulkan

sebagai seperangkat perilaku atau tindakan yang diharapkan dan dijalankan oleh individu atau suatu entitas berdasarkan status atau kedudukannya dalam sebuah sistem atau kelompok. Secara kolektif, definisi-definisi ini menyiratkan bahwa peran adalah konsep multidimensional yang melibatkan ekspektasi sosial, perilaku yang diwujudkan, dan kontribusi fungsional yang dilakukan oleh seseorang atau sebuah entitas, seperti UPTD BKOM-PELKES, sesuai dengan posisinya dalam suatu sistem yang lebih besar. Ini adalah sebuah konsep aktif yang beresonansi dengan dinamika interaksi dan kontribusi dalam sebuah organisasi.

2.1.1 Jenis-jenis Peran Dalam Organisasi

Menurut Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. Harper & Row. Henry Mintzberg mengklasifikasikan peran organisasi (khususnya manajerial) menjadi tiga kategori utama:

1. Peran Interpersonal: seperti figurehead (simbol organisasi), leader (pemimpin), dan liaison (penghubung).
2. Peran Informasional: seperti monitor (pemantau informasi), disseminator (penyebarnya informasi), dan spokesperson (juru bicara).
3. Peran Pengambilan Keputusan (Decisional): seperti entrepreneur (pengembang), disturbance handler (penyelesai masalah), resource allocator (pengelola sumber daya), dan negotiator (perunding).

Sedangkan Menurut Meredith Belbin (2010) Fokus pada **implementasi, menjaga momentum, dan menyelesaikan pekerjaan.**

1. Shaper (Pembentuk): Pendorong yang dinamis dan berani, berkembang di bawah tekanan, punya dorongan dan keberanian untuk mengatasi hambatan.

2. Implementer (Pelaksana): Disiplin, dapat diandalkan, konservatif, efisien, dan mengubah ide-ide menjadi tindakan praktis.
3. Completer Finisher (Penyelesai Akhir): Teliti, cermat, mencari kesalahan dan kelalaian, memastikan pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan dengan standar tinggi.

Berbagai ahli dan literatur modern secara konsisten mengklasifikasikan jenis-jenis peran dalam organisasi, meskipun dengan penekanan yang beragam. Namun, benang merah yang menghubungkan semua pandangan ini adalah bahwa peran merupakan kumpulan perilaku, tugas, dan tanggung jawab yang melekat pada posisi tertentu dan secara fundamental berkontribusi pada fungsi dan tujuan keseluruhan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa peran dalam organisasi bersifat sangat kompleks dan multifaset. Peran tidak hanya mencakup tugas-tugas yang ditetapkan secara resmi, tetapi juga melibatkan ekspektasi perilaku yang luas, dinamika interaksi sosial, dan kontribusi yang terarah pada pencapaian tujuan strategis organisasi. Pemahaman mendalam tentang berbagai jenis peran ini merupakan kunci untuk menganalisis bagaimana sebuah unit atau individu berfungsi, berinteraksi, dan berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan keseluruhan organisasi.

2.1.2 Peran Lembaga Pemerintah dalam Pengembangan SDM

Secara umum, peran lembaga pemerintah dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada segala tindakan, kebijakan, dan program yang dijalankan oleh instansi pemerintah di berbagai tingkatan (pusat hingga daerah) untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan produktivitas sumber daya manusia di suatu negara atau wilayah. Peran ini bersifat komprehensif, mencakup upaya-

upaya sistematis untuk memastikan SDM memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan kebutuhan pembangunan, baik di sektor publik maupun swasta.

Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, & Patrick M. Wright (2020) dalam buku *Human Resource Management*, menggarisbawahi bagaimana pemerintah, melalui berbagai departemen atau badan, dapat menjadi fasilitator bagi pengembangan tenaga kerja. Ini bisa melalui pendanaan program pelatihan, pemberian insentif bagi organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan, atau penyediaan infrastruktur pendidikan yang mendukung pengembangan SDM.

John R. Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, & Christina M. Martin (2022) dalam *Organizational Behavior*, menunjukkan bahwa pemerintah memiliki peran strategis dalam perencanaan tenaga kerja nasional. Ini termasuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan mengoordinasikan upaya antara sektor pendidikan, industri, dan lembaga pelatihan untuk memastikan pasokan SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Michael E. Porter (1990), dalam teorinya tentang keunggulan kompetitif nasional yang disajikan dalam *The Competitive Advantage of Nations*, secara implisit menggarisbawahi peran pemerintah dalam menciptakan "faktor produksi canggih," termasuk tenaga kerja terampil. Ini dicapai melalui investasi dalam pendidikan dan pelatihan, menjadikan pemerintah sebagai arsitek lingkungan yang mendukung pengembangan SDM berkualitas tinggi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pandangan para ahli ini konsisten dalam menempatkan pemerintah sebagai aktor sentral dalam pengembangan SDM. Dari peran sebagai fasilitator yang menyediakan dukungan

dan insentif, perencana strategis yang mengidentifikasi kebutuhan dan menyelaraskan seluruh ekosistem, hingga arsitek lingkungan yang menciptakan fondasi keunggulan kompetitif melalui investasi pendidikan dan pelatihan, pemerintah adalah pilar utama yang menentukan kualitas dan kapabilitas tenaga kerja suatu bangsa.

2.2 Definisi Pelatihan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah "pelatihan" merujuk pada beberapa makna yang saling terkait dan berpusat pada proses pengembangan kemampuan. Pertama, pelatihan diartikan sebagai "proses, cara, atau perbuatan melatih," yang menekankan pada tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk membentuk atau meningkatkan keahlian seseorang.

KBBI juga menjelaskan pelatihan sebagai "proses belajar mengajar yang melibatkan keterampilan, biasanya kegiatan nonakademis." Definisi ini memperjelas bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk pembelajaran yang secara spesifik berfokus pada perolehan dan penguasaan keterampilan praktis atau keahlian tertentu, seringkali di luar konteks pendidikan formal atau akademik.

Menurut **Raymond A. Noe (2010)** dalam bukunya *Employee Training & Development*, **pelatihan** adalah "**upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi terkait pekerjaan karyawan.**" Definisi ini menyoroti dua aspek penting: pelatihan harus merupakan usaha yang sengaja dirancang dan tujuannya adalah untuk mengembangkan keahlian spesifik yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Senada dengan itu, Gary Dessler (2011), melalui *Human Resource Management*, menjelaskan pelatihan sebagai "proses mengajarkan karyawan baru

atau yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka." Dessler menekankan fungsi praktis pelatihan sebagai alat untuk membekali karyawan dengan keterampilan inti, baik bagi mereka yang baru bergabung maupun yang sudah lama berkarya.

Dapat disimpulkan bahwa menurut beberapa pandangan para ahli, **Pelatihan adalah jantung dari kemampuan adaptif suatu organisasi.** Ini adalah sebuah **investasi strategis yang terencana secara sistematis, dirancang untuk menghasilkan perubahan perilaku yang berkelanjutan dan peningkatan kompetensi yang terukur.** Pelatihan menjembatani kesenjangan antara kapasitas SDM saat ini dengan kebutuhan kinerja di masa depan. Sebuah organisasi yang gagal berinvestasi secara serius dalam pelatihan bukan hanya statis, tetapi juga secara aktif merancang keagalannya sendiri di tengah persaingan global yang tak kenal ampun. Melalui pelatihan, pengetahuan menjadi keterampilan, keterampilan menjadi perilaku, dan perilaku menjadi kinerja yang mendorong keberhasilan organisasi.

2.2.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah sebuah proses transformatif yang dirancang untuk secara sengaja dan sistematis **meningkatkan kapabilitas individu**, sehingga mereka dapat berkontribusi secara lebih efektif pada tujuan organisasi. Ini jauh melampaui sekadar transfer informasi, melainkan sebuah investasi strategis untuk membentuk SDM yang kompeten dan berdaya saing.

Dalam *International Journal of Management Science and Business Research* (2022), menguraikan bahwa pelatihan bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengisi perbedaan antara kemampuan yang dimiliki karyawan saat ini dengan

yang dibutuhkan untuk mencapai standar kinerja yang diinginkan atau untuk menghadapi tantangan di masa depan. Ini berarti pelatihan adalah solusi yang ditargetkan untuk mengembangkan area yang kurang atau perlu ditingkatkan.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (edisi 2017).Sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai di perusahaan.
- b. Meningkatkan kualitas kerja.
- c. Meningkatkan perencanaan SDM yang sudah ada.
- d. Memberikan motivasi agar pegawai dapat bersaing dan mampu berprestasi secara maksimal.
- e. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai.
- f. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan menjadi sarana strategis untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan, terutama dalam menghadapi dinamika pelayanan kesehatan. Bagi tenaga kesehatan, pelatihan memastikan kesesuaian praktik kerja dengan standar profesional dan perkembangan ilmu terkini.

Selain meningkatkan produktivitas dan efisiensi, pelatihan juga membentuk perilaku kerja yang positif, memperkuat motivasi, serta membantu adaptasi terhadap perubahan regulasi dan teknologi. Dengan demikian, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan tidak hanya menunjang kinerja individu, tetapi juga memperkuat pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

2.2.2 Manfaat Pelatihan

Manfaat Pelatihan adalah dapat mengembangkan kemampuan yang sebelumnya belum dikuasai, serta memperdalam pemahaman terhadap tugas atau tanggung jawab yang dijalankan. Selain meningkatkan kompetensi, pelatihan juga membantu dalam menumbuhkan rasa percaya diri. Ketika seseorang memiliki keterampilan yang memadai, maka ia akan lebih siap dan yakin dalam menghadapi berbagai tantangan. Hal ini tentu berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, pelatihan memberikan manfaat seperti meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, mempermudah adaptasi terhadap teknologi baru, meningkatkan kepuasan kerja, serta mempersiapkan karyawan untuk jenjang karier yang lebih tinggi. Berikut Manfaat Menurut Simamora, H:

- a. Meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja (Produktivitas, Mengurangi Kesalahan, Kualitas Pelayanan).
- b. Memastikan adaptabilitas terhadap perubahan (Perkembangan Teknologi).
- c. Membangun motivasi dan loyalitas karyawan (Kepuasan dan Motivasi Kerja).
- d. Mempersiapkan masa depan organisasi (Promosi Jabatan, Mengembangkan Potensi Individu).
- e. Mengoptimalkan manajemen (Mengurangi Kebutuhan Akan Pengawasan).

Jadi manfaat pelatihan terwujud dalam berbagai aspek krusial. Peningkatan kompetensi individu secara langsung mendorong **produktivitas dan kualitas kerja** yang lebih tinggi, sekaligus **mengurangi kesalahan** dalam operasional.

Organisasi menjadi lebih adaptif dan gesit dalam merespons perubahan teknologi atau pasar, karena tenaga kerjanya sudah dibekali. Lebih dari itu, pelatihan berperan vital dalam **membangun motivasi dan loyalitas karyawan**. Ketika perusahaan berinvestasi pada pengembangan stafnya, karyawan merasa dihargai, yang meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka, sekaligus menekan tingkat *turnover*.

2.3 Definisi Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan adalah setiap individu yang berdedikasi atau mengabdikan dirinya dalam bidang kesehatan. Mereka memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan formal di bidang kesehatan. Peran mereka mencakup berbagai upaya untuk memelihara, meningkatkan, mencegah, menyembuhkan, dan memulihkan kesehatan individu maupun masyarakat. Mereka bisa ditemukan di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan, mulai dari rumah sakit dan puskesmas hingga klinik, laboratorium, dan komunitas.

Definisi tenaga kesehatan sering kali dispesifikasikan dalam peraturan perundang-undangan atau oleh organisasi kesehatan untuk memberikan batasan dan kualifikasi yang jelas:

Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Pasal 1 ayat 1) mendefinisikan tenaga kesehatan sebagai: "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." Definisi ini

menekankan tiga aspek kunci: pengabdian, kompetensi melalui pendidikan, dan kewenangan (legalitas/izin) untuk praktik.

Permenkes Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat (Pasal 1 ayat 6), sejalan dengan RPP SDM Kesehatan 2024, menyatakan: "Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan Upaya Kesehatan." Definisi ini mempertegas unsur "sikap profesional" dan secara spesifik menyebut "pendidikan tinggi" sebagai jalur perolehan kompetensi, sejalan dengan standar pendidikan tenaga kesehatan di Indonesia.

Sedangkan menurut WHO tidak memiliki satu definisi tunggal yang sangat kaku, secara umum mereka mendefinisikan "Health Workforce" (tenaga kerja kesehatan) sebagai:

"All people engaged in actions whose primary intent is to enhance health." (Semua orang yang terlibat dalam tindakan yang tujuan utamanya adalah meningkatkan kesehatan.) Definisi WHO ini sangat luas dan inklusif, mencakup tidak hanya tenaga medis dan paramedis formal, tetapi juga siapa pun yang berkontribusi pada peningkatan kesehatan, termasuk pekerja kesehatan komunitas, manajer layanan kesehatan, dan personel pendukung lainnya, selama tujuan utama kegiatan mereka adalah meningkatkan kesehatan.

Dapat disimpulkan Tenaga kesehatan adalah pilar fundamental dan kompleks dalam masyarakat, mencakup individu yang tereduksi, berdedikasi, berwenang, dan profesional dalam upaya kesehatan. Definisi mereka bervariasi dari yang terstruktur dan legalistik di tingkat nasional hingga yang inklusif dan berbasis

fungsi di tingkat global, namun esensinya tetap sama: mereka adalah agen vital yang bertugas memelihara dan meningkatkan kesehatan komunitas.

2.3.1 Tantangan Dalam Peningkatan Kapasitas Tenaga Kesehatan

Tantangan dalam peningkatan kapasitas tenaga kesehatan sangat terasa di lapangan dan seringkali menjadi keluhan masyarakat serta kendala bagi penyedia layanan kesehatan. Tantangan ini meliputi:

- a. **Kesenjangan Distribusi dan Ketersediaan:** Salah satu tantangan paling mencolok adalah ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan, terutama di daerah 3T (Terdepan, Terpencil, Tertinggal). Daerah-daerah ini seringkali kekurangan tenaga medis dan spesialis yang memadai, membuat akses terhadap layanan kesehatan berkualitas sangat terbatas. Meskipun jumlah lulusan kesehatan meningkat, penempatan dan retensi di daerah sulit masih menjadi masalah besar.
- b. **Kualitas dan Kompetensi yang Belum Merata:** Kualitas lulusan institusi pendidikan kesehatan seringkali bervariasi. Meskipun ada upaya uji kompetensi nasional, masih ada kesenjangan antara kompetensi yang diajarkan di institusi pendidikan dengan kebutuhan riil di lapangan, terutama dalam menghadapi penyakit kompleks atau pola penyakit baru.
- c. **Keterbatasan Akses Pelatihan Berkelanjutan:** Tenaga kesehatan di daerah terpencil sering menghadapi hambatan geografis dan finansial untuk mengakses pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan. Kurangnya dukungan finansial dan teknis dari pemerintah daerah juga menjadi kendala.

- d. **Infrastruktur dan Sarana Prasarana yang Kurang Memadai:** Keterbatasan fasilitas kesehatan, peralatan, dan infrastruktur penunjang (seperti akses internet untuk *e-learning*) menghambat upaya peningkatan kapasitas dan penerapan keterampilan baru.
- e. **Motivasi dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan:** Kondisi kerja yang kurang ideal, insentif yang tidak memadai, serta kurangnya dukungan sosial dan profesional, dapat menurunkan motivasi tenaga kesehatan untuk mengembangkan diri atau bahkan bertahan di daerah penugasan.
- f. **Birokrasi dan Regulasi:** Proses birokrasi yang panjang atau regulasi yang belum sepenuhnya mendukung pengembangan dan pendayagunaan tenaga kesehatan secara optimal juga bisa menjadi hambatan.

Sedangkan menurut beberapa ahli Tantangan Dalam Peningkatan Kapasitas Tenaga Kesehatan, sebagai berikut:

a. Keterbatasan Sumber Daya dan Infrastruktur

WHO (2020) menyatakan bahwa salah satu tantangan utama adalah kurangnya fasilitas pelatihan yang memadai dan tidak meratanya akses terhadap teknologi kesehatan di daerah terpencil.

b. Distribusi Tenaga Kesehatan yang Tidak Merata

Menurut **Effendy (2009)** dalam bukunya *Keperawatan Kesehatan Komunitas*, tenaga kesehatan cenderung terkonsentrasi di kota besar, sementara daerah pedesaan dan terpencil mengalami kekurangan.

c. Kurangnya Pelatihan Berkelanjutan

Depkes RI (2008) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan sering tidak mendapatkan pelatihan berkelanjutan, sehingga keterampilan mereka tidak mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu kesehatan.

d. **Tingginya Beban Kerja**

Menurut penelitian **Harun dan Julaeha (2017)**, beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan, yang berdampak pada rendahnya partisipasi dalam program peningkatan kapasitas.

e. **Kurangnya Insentif dan Motivasi**

Robinson et al. (2013) dalam *Human Resources for Health* menyebutkan bahwa minimnya insentif bagi tenaga kesehatan menjadi penghambat besar dalam pengembangan profesional mereka.

2.4 Meningkatkan Kemampuan Tenaga Kesehatan

Meningkatkan kemampuan tenaga kesehatan merupakan proses strategis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk memperkuat kompetensi profesional tenaga kesehatan melalui pendidikan, pelatihan, supervisi, dan pengembangan kapasitas. Upaya ini tidak hanya mencakup peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup penguatan etika kerja, komunikasi interpersonal, manajemen pelayanan, serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan. Peningkatan kemampuan ini esensial untuk menjamin mutu layanan kesehatan, keselamatan pasien, dan pencapaian standar pelayanan kesehatan nasional maupun global.

Menurut regulasi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, peningkatan kompetensi tenaga kesehatan merupakan proses yang dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk menjamin mutu pelayanan kesehatan. Hal ini tercermin dalam berbagai kebijakan seperti *Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan*, yang menegaskan bahwa tenaga kesehatan wajib mengikuti pelatihan atau pendidikan berkelanjutan melalui lembaga yang terakreditasi. Selain itu, pedoman teknis Kemenkes juga menyebut bahwa pengembangan kompetensi harus mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, serta dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan, standar kompetensi jabatan, dan rencana pengembangan karier. Tujuannya adalah agar tenaga kesehatan mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika sistem pelayanan kesehatan yang terus berubah.

Menurut Notoatmodjo (2003) *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, “peningkatan kemampuan tenaga kesehatan adalah suatu proses pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga kesehatan agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab.”

2.4.1 Strategi Pengembangan Kompetensi

Strategi pengembangan kompetensi adalah **cetak biru terencana yang membimbing individu dan organisasi dalam menumbuhkan, mengasah, dan memanfaatkan sepenuhnya pengetahuan, keterampilan, serta perilaku esensial**. Ini bukan sekadar program sporadis, melainkan sebuah **pendekatan sistematis** untuk memastikan baik individu maupun organisasi mencapai

puncaknya. Proses ini dimulai dengan **identifikasi kebutuhan kompetensi** yang cermat, ibarat seorang arsitek yang merancang bangunan, kita perlu memahami fondasi dan struktur yang dibutuhkan. Ini berarti menganalisis secara mendalam kompetensi apa saja yang krusial untuk setiap peran, serta kompetensi yang akan mendorong organisasi meraih tujuan strategisnya. Langkah kunci di sini adalah **analisis kesenjangan** membandingkan apa yang sudah ada dengan apa yang seharusnya ada di masa depan.

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi secara konsisten menyoroti esensi strategi pengembangan kompetensi sebagai sebuah keniscayaan. Hasibuan (2002: 69), misalnya, melihat pengembangan ini sebagai upaya fundamental untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan bahkan moral pegawai guna memenuhi kebutuhan jabatan dan, pada akhirnya, mendongkrak produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya bicara soal keterampilan keras (*hard skills*) tetapi juga dimensi kepribadian yang lebih luas.

Lebih lanjut, Schuler dan Jackson (1997: 323) mempertegas bahwa strategi pengembangan kompetensi merupakan kegiatan proaktif dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk kemajuan di kemudian hari. Bagi mereka, pengembangan ini adalah jaminan bahwa karyawan akan memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan, sebuah investasi strategis untuk masa depan individu dan kesinambungan organisasi.

Puncaknya, pemikiran dari Spencer & Spencer (1993), yang merupakan pionir dalam teori kompetensi, memberikan landasan filosofis yang kuat. Mereka melihat kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan

cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung kinerja unggul secara konsisten. Bagi Spencer & Spencer, strategi pengembangan kompetensi berarti mengidentifikasi dan mengasah karakteristik fundamental ini, yang menjadi pendorong utama keberhasilan jangka panjang.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kemampuan

Menurut Notoatmodjo, S. (2003). Pendidikan dan Perilaku Kesehatan peningkatan. Kemampuan tenaga kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

- a. Pendidikan formal yang membentuk dasar pengetahuan dan keterampilan.
- b. Pelatihan sebagai sarana penyegaran dan pengembangan keahlian.
- c. Motivasi kerja yang mendorong keinginan untuk terus belajar.
- d. Pengalaman kerja sebagai media penerapan kompetensi.
- e. Dukungan organisasi yang mencakup kebijakan, fasilitas, dan sistem kerja.

Menurut Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

- a. Pendidikan dan pelatihan yang terstruktur: Memberikan dasar teori dan praktik yang jelas dalam pengembangan kompetensi.
- b. Pengalaman kerja serta praktik lapangan: Membantu tenaga kesehatan mengaplikasikan pengetahuan dalam situasi nyata.
- c. Budaya organisasi yang mendukung proses pengembangan: Lingkungan kerja yang mendorong inovasi, pembelajaran, dan kerja sama.

- d. Sistem penghargaan dan evaluasi kinerja yang adil: Meningkatkan motivasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap perkembangan individu.

Peningkatan kemampuan tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling melengkapi. Faktor internal meliputi **pendidikan formal, motivasi kerja, dan pengalaman lapangan**, yang membentuk dasar pengetahuan, keterampilan, serta semangat untuk terus belajar. Sementara itu, faktor eksternal mencakup **pelatihan yang terstruktur, budaya organisasi yang mendukung pengembangan, serta sistem penghargaan dan evaluasi kinerja yang adil**, yang menciptakan lingkungan kerja kondusif dan mendorong peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

2.5 Hubungan antara Peran UPTD BKOM-PELKES dan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kesehatan

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Kesehatan Olahraga Masyarakat dan Pelatihan Kesehatan (BKOM-PELKES), khususnya UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat, memiliki peran krusial dalam peningkatan kemampuan tenaga kesehatan. Peran ini sangat penting untuk memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan.

UPTD BKOM-PELKES berperan sebagai lembaga penyelenggara pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi tenaga kesehatan. Hubungannya dengan peningkatan kemampuan tenaga kesehatan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi:

- a. UPTD BKOM-PELKES merancang dan melaksanakan berbagai jenis pelatihan kesehatan yang relevan dengan kebutuhan dan perkembangan terkini di bidang kesehatan. Pelatihan ini diselenggarakan berdasarkan panduan kurikulum yang terstandar nasional, sehingga menghasilkan tenaga kesehatan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang teruji.
 - b. Contohnya, UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat secara rutin menyelenggarakan pelatihan seperti "Pelatihan Tenaga Kesehatan Terpadu Kesehatan Jiwa", "Pelatihan Penanggulangan TB bagi petugas di FKTP", dan "Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan (TPK)".
 - c. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kesehatan dalam deteksi dini, penatalaksanaan, hingga manajemen program kesehatan tertentu.
2. Peningkatan Mutu SDM Kesehatan:
- a. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, UPTD BKOM-PELKES membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) kesehatan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan Pasal 61 yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi untuk meningkatkan mutu dan karier tenaga kesehatan perlu dilakukan melalui pendidikan berkelanjutan dan pelatihan.
 - b. Peningkatan mutu SDM kesehatan ini berujung pada pelayanan kesehatan yang lebih baik, efisien, dan sesuai standar bagi masyarakat.
3. Akreditasi dan Standarisasi:

- a. UPTD BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat, misalnya, telah terakreditasi A dan berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Status ini menunjukkan bahwa UPTD ini memiliki standar yang tinggi dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Akreditasi ini memberikan jaminan bahwa pelatihan yang diselenggarakan berkualitas dan diakui secara nasional.
 - b. Dengan status BLUD, UPTD BKOM-PELKES memiliki fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya, memungkinkan mereka untuk lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan pelatihan tenaga kesehatan.
4. Dukungan terhadap Program Kesehatan Nasional dan Daerah:
- a. Pelatihan yang diselenggarakan oleh UPTD BKOM-PELKES seringkali mendukung program-program kesehatan prioritas, baik di tingkat nasional maupun daerah. Sebagai contoh, pelatihan kesehatan jiwa dan penanggulangan TB secara langsung berkontribusi pada pencapaian target eliminasi penyakit dan peningkatan kesehatan mental masyarakat.
 - b. UPTD BKOM-PELKES juga berperan dalam melakukan "pengampu" atau *support* pelatihan tenaga kesehatan bagi kabupaten/kota di wilayahnya, bahkan ke provinsi tetangga.
1. Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan:
- a. UPTD BKOM-PELKES memfasilitasi "pendidikan berkelanjutan" bagi tenaga kesehatan, memastikan bahwa mereka terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan seiring dengan perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi medis. Ini adalah bagian penting dari upaya menjaga dan meningkatkan mutu tenaga medis dan tenaga kesehatan.

2.5.1 Kontribusi BKOM-PELKES terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan

Kontribusi UPTD Balai Kesehatan Olahraga Masyarakat dan Pelatihan Kesehatan (BKOM-PELKES) terhadap **mutu pelayanan kesehatan** sangatlah signifikan. Peran utama UPTD BKOM-PELKES adalah meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, yang secara langsung berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

1. Peningkatan Kompetensi Tenaga Kesehatan

Kontribusi BKOM-PELKES paling menonjol adalah dalam peningkatan kapasitas dan kapabilitas tenaga kesehatan. Ini dilakukan melalui berbagai pelatihan yang mencakup:

- a. Peningkatan pengetahuan (Knowledge): BKOM-PELKES menyelenggarakan pelatihan yang membekali tenaga kesehatan dengan informasi terbaru mengenai penyakit, metode penanganan terkini, teknologi medis, dan kebijakan kesehatan yang berlaku. Ini memastikan bahwa tenaga kesehatan selalu up-to-date dengan perkembangan ilmu kedokteran dan kesehatan.
- b. Pengembangan Keterampilan (Skills): Melalui pelatihan praktis, simulasi, dan lokakarya, tenaga kesehatan dilatih untuk menguasai prosedur medis, penggunaan alat kesehatan yang canggih, serta teknik penanganan pasien yang efektif dan aman. Misalnya, pelatihan penanggulangan TB atau penanganan gawat darurat (PONEK) bertujuan untuk meningkatkan kemampuan praktis mereka.

- c. Pembentukan Sikap (Attitude): Pelatihan juga sering mencakup aspek etika profesional, komunikasi interpersonal, dan profesionalisme. Ini membantu membentuk sikap tenaga kesehatan agar lebih empati, responsif, dan berorientasi pada pasien, yang sangat penting untuk menciptakan pengalaman pelayanan yang positif dan humanis.

2. Standardisasi dan Efisiensi Pelayanan

BKOM-PELKES berperan dalam menstandarisasi praktik pelayanan kesehatan. Dengan mengikuti kurikulum dan standar pelatihan yang ditetapkan, mereka membantu menyeragamkan cara tenaga kesehatan memberikan layanan di berbagai fasilitas. Ini penting agar pasien menerima tingkat pelayanan yang konsisten, terlepas dari lokasi atau fasilitas kesehatan yang mereka kunjungi.

Selain itu, tenaga kesehatan yang lebih kompeten akan memberikan pelayanan yang lebih efisien dan efektif. Mereka mampu melakukan diagnosis lebih cepat, penanganan yang lebih tepat, dan mengurangi risiko kesalahan medis. Hal ini pada akhirnya menghemat biaya dan sumber daya, serta menghasilkan (outcome) kesehatan yang lebih baik bagi pasien. Kemampuan deteksi dini dan penanganan yang cepat juga dapat mencegah komplikasi serius dan mengurangi kebutuhan akan perawatan intensif yang mahal.

3. Dukungan Program Prioritas Kesehatan

Kontribusi BKOM-PELKES juga terlihat dari dukungan mereka terhadap program-program kesehatan prioritas baik di tingkat nasional maupun daerah. Mereka menyelenggarakan pelatihan yang secara spesifik dirancang untuk mendukung inisiatif ini, seperti:

- a. Penanggulangan Tuberkulosis (TB): Pelatihan bagi petugas di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) untuk meningkatkan kemampuan penjarangan kasus TB, yang krusial untuk mencapai target eliminasi TB.
- b. Kesehatan Ibu dan Anak (KIA): Pelatihan Penanganan Obstetri Neonatal Emergensi Komprehensif (PONEK) dan pelayanan neonatus untuk mengurangi angka kematian ibu dan bayi.
- c. Kesehatan Jiwa: Pelatihan terpadu untuk tenaga kesehatan dalam penanganan dan rujukan kasus kesehatan jiwa.

Dengan meningkatkan kapasitas tenaga kesehatan di bidang-bidang ini, BKOM-PELKES secara langsung berkontribusi pada keberhasilan program kesehatan dan pada akhirnya, peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

4. Peningkatan Kepuasan Pasien

Pada akhirnya, semua kontribusi ini bermuara pada peningkatan kepuasan pasien. Pelayanan yang berkualitas tinggi, yang diberikan oleh tenaga kesehatan yang kompeten, terampil, dan profesional, akan membangun kepercayaan masyarakat terhadap sistem pelayanan kesehatan. Pasien akan merasa lebih aman, didengarkan, dan mendapatkan perawatan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan pengalaman positif mereka selama berinteraksi dengan fasilitas kesehatan.

Secara keseluruhan, BKOM-PELKES adalah pilar penting dalam ekosistem kesehatan, yang melalui dedikasinya terhadap pengembangan sumber daya manusia kesehatan, secara fundamental berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh.