

**EVALUASI PELAKSANAAN ANALISIS KEBUTUHAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI DI RUMAH
SAKIT UMUM PUSAT NASIONAL DR. CIPTO
MANGUNKUSUMO**

Disusun Oleh

**NAMA : MUHAMAD LUTPI FARIDDUDIN
NPM : 1933050117
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik
(S.Tr.A.P)**



**SKRIPSI
PROGRAM SARJANA TERAPAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2021**

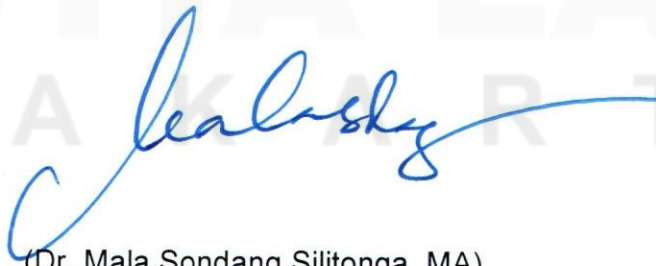
LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Muhamad Lutpi Fariddudin
NPM : 1933050117
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Analisis Kebutuhan
Pengembangan Kompetensi Pegawai di
RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 2 November 2021

Pembimbing,



(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Diploma Empat/Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN di Jakarta pada 2 November 2021.

Ketua merangkap anggota,



Dr. Hamka, MA.

Sekretaris merangkap anggota,



Saut Gracer Sijabat, S.Psi, MM.

Anggota,



Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Muhamad Lutpi Fariddudin
NPM : 1933050117
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini dengan judul **“Evaluasi Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo”** merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 2 November 2021

Penulis,



Muhamad Lutpi Fariddudin
NPM. 1933050117

ABSTRAK

MUHAMAD LUTPI FARIDDUDIN, 1933050117

EVALUASI PELAKSANAAN ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PEGAWAI DI RSUP NASIONAL DR. CIPTO
MANGUNKUSUMO

89 halaman, 5 Bab, 5 tabel, 2 gambar, 6 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi (AKPK) pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini yaitu kepala subinstalasi manajemen talenta dan budaya, Kepala subinstalasi penyelenggaraan peningkatan kompetensi, Kepala subinstalasi bidang profesi keperawatan, Kepala subinstalasi mutu dan pengembangan, penanggung jawab mutu bagian diklat dan Penanggung jawab diklat unit yang memiliki peran dalam penyusunan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data menggunakan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, kompetensi yang dinilai antara lain kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural dan kompetensi teknis. Pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo menggunakan skala prioritas yaitu Analisis DIF (*Difficulty, Importance and Frequency*). Hambatan dalam pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yaitu belum ada katalog kompetensi pegawai belum ditetapkan sehingga para penanggung jawab pendidikan dan pelatihan unit kerja kesulitan menentukan jenis pengembangan kompetensi pegawai dikarenakan belum dikelompokkan secara detail dan hal tersebut belum mewakili dari kemampuan setiap individu pegawai. Rekomendasi yang dilakukan adalah perlu adanya standarisasi kompetensi teknis dibuat berdasarkan item kompetensi yang tersusun dalam katalog kompetensi.

Kata kunci : kompetensi, pengembangan kompetensi, Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai (AKPK), standar kompetensi

ABSTRACT

MUHAMAD LUTPI FARIDDUDIN, 1933050117

EVALUATION OF IMPLEMENTATION NEEDS ANALYSIS FOR
EMPLOYEE COMPETENCY DEVELOPMENT AT DR. CIPTO
MANGUNKUSUMO NATIONAL CENTRAL GENERAL HOSPITAL

89 page, 5 chapter, 5 table, 2 image, 6 attachment

This study aims to determine how the implementation of competency development needs analysis for employees at Dr. Cipto Mangunkusumo National Central General Hospital. The method used in this research is descriptive qualitative. The subjects of this research are the head of the sub-installation of talent and cultural management, the head of the sub-installation for implementing competency improvement, the head of the sub-installation for the nursing profession division, the head of the sub-installation for quality and human resource development, the person in charge of education and training quality and the person in charge of the training unit who has a role in the preparation of the analysis employee competency development needs. The technique of collecting data was by using interview and documentation techniques. The technique of checking the validity of the data was using triangulation of sources and methods. The data analysis technique uses four stages, namely data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions/verification.

The results showed that the implementation of the needs analysis of employee competency development, the competencies assessed included managerial competence, socio-cultural competence and technical competence. Implementation of needs analysis of employee competency development at the Dr. National General Hospital. Cipto Mangunkusumo uses a priority scale, namely DIF (Difficulty, Importance and Frequency) analysis. The obstacle in implementing the needs analysis for employee competency development is that there is no employee competency catalog that has not been determined so that the person in charge of education and training of work units has difficulty determining the type of employee competency development because it has not been grouped in detail and it does not yet represent the capabilities of each individual employee. The recommendation made is the need for standardization of technical competencies based on competency items arranged in the competency catalog.

Keywords: competence, competency development, Needs Analysis of Employee Competency Development, competency standar

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Evaluasi Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai Di Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr Cipto Mangunkusumo”** ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dan diajukan guna memenuhi persyaratan dalam tugas akademik akhir Program Sarjana Terapan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta, serta tanggung jawab penulis sebagai bagian dari pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.

Proposal Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta, yang telah memberikan motivasi dan memberikan iklim pembelajaran yang kondusif.
2. Dr. Mala Sondang Silitonga, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingannya selama penulis menyelesaikan skripsi
3. Dr. Hamka, MA dan Saut Gracer Sijabat, S.Psi, MM selaku Dosen Penguji yang telah mendedikasikan waktu, tenaga, dan pikiran selama proses penyelesaian skripsi.
4. Bapak/Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta dari berbagai mata kuliah yang selama ini memberikan banyak ilmu dan waktunya kepada penulis.
5. Endar Kusuma Yudiati, SKM, MARS selaku Kasubinstalasi Mutu dan Pengembangan SDM, Dina Maylinda, SE, M.Tr.Ap selaku Kasubinstalasi Manajemen Talenta dan Budaya, Ns. Yuni Azizah,

S.Kep selaku Kasubinstalasi Penyelenggaraan Peningkatan Kompetensi, Ns. Hendra Firmansyah, S.Kep selaku Kasubinstalasi Bidang Profesi Keperawatan, Witri Komariyah selaku Penanggung Jawab Mutu Bagian Diklat, dan Ns. Neni Triana, S.Kep, M.Kep selaku Penanggung Jawab Diklat Unit yang telah memberikan dukungan dan masukan kepada penulis dalam melakukan penelitian.

6. Rekan-rekan pegawai di Instalasi Gawat Darurat khususnya Tim Mutu dan Pengembangan IGD RSCM yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini.
7. Orangtua tercinta Ibu Irna Yuliana dan kedua adik Muhammad Choerudin dan Zahra Putri yang tulus memberikan doa, dorongan dan pengorbanan yang tak terhingga.
8. Saudara dan teman-teman tercinta yang telah mendoakan dan memberi dukungan baik material maupun spiritual.
9. Pihak-pihak terkait yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang memotivasi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kami khususnya berguna bagi semua pihak.

Jakarta, 2 November 2021

Muhamad Lutpi Fariddudin

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I Permasalahan Penelitian	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pokok Permasalahan	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II Tinjauan Pustaka	10
A. Tinjauan Teori dan Kebijakan.....	10
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Konsep Kunci.....	40
D. Model Berpikir	42
E. Pertanyaan Penelitian	43
BAB III Metodologi Penelitian	45
A. Metode Penelitian	45
B. Teknik Pengumpulan Data	46
C. Instrumen Penelitian	48
D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	48
BAB IV Hasil Penelitian	51
BAB V Kesimpulan dan Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Berpikir42

Gambar 2 Struktur Organisasi RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo55



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Pemenuhan Pelatihan Pegawai 20 Jam Pelajaran di RSCM tahun 2017 s.d 2019	6
Tabel 2 1 Sumber data yang dipakai dalam analisis kebutuhan diklat	37
Tabel 3 1 Informan Penelitian	47
Tabel 4.1 Moto RSCM	54
Tabel 4.2 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Tenaga	60

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Ia merupakan penentu jalan tidaknya ataupun maju mundurnya sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektivitas dari sumber daya lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti modal/ dana, peralatan, teknologi organisasi, struktur, dan lain-lain. Sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi dan apapun sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai untuk mengelolanya, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi. Seperti dikatakan oleh Sedarmayanti (2009) bahwa kompetensi SDM merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi (Sudarmanto, 2009).

Pegawai yang bekerja dalam organisasi-organisasi khususnya dalam pemerintahan Negara Indonesia disebut juga dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara, ditegaskan bahwa aparatur sipil negara merupakan bagian penting dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Negara Indonesia, maka dari itu dibutuhkan aparatur sipil negara yang memiliki pemahaman yang baik mengenai kewajiban dan mengembangkan dirinya, serta mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Pemerintah telah mencanangkan Visi Indonesia 2025 yaitu menjadi negara sehat pada tahun 2025. Namun pemerintah juga sepenuhnya menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia dirumah sakit masih menjadi suatu tantangan dalam mewujudkan visi yang dimaksud. SDM dirumah sakit yang dinyatakan memenuhi kualifikasi hanya 30-40% dari seluruh fasilitas Kesehatan yang ada di Indonesia (BPSDM Kesehatan, 2018).

Berdasarkan Rencana Aksi Program Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPSDMK) Kementerian Kesehatan Tahun 2020–2024 didapat bahwa masih adanya gap dan belum optimalnya kompetensi atau kualitas SDM kesehatan dan kinerja SDM kesehatan, sehingga hal tersebut menjadi salah satu fokus dalam rencana aksi BPPSDM dalam peningkatan pengembangan kompetensi SDM kesehatan.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kementerian Kesehatan, 2010). Peningkatan mutu di rumah sakit sangat

penting dalam melayani dan menerapkan fungsi utama dari rumah sakit, peningkatan mutu di rumah sakit yang tentunya berhubungan dengan SDM yang pada akhirnya mengarah kepada pengembangan kompetensi SDM yang ada. Sebagai pusat rujukan Kesehatan utama, rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif adalah berbagai bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multi disiplin sesuai kebutuhan pasien. Sumber daya manusia di rumah sakit menjadi hal penting yang mendukung berkembangnya rumah sakit dan menjadi tolak ukur penting dalam penilaian pengembangan mutu pelayanan dan kompetensi SDM di rumah sakit (Maylinda, 2020).

Pengembangan Kompetensi pada umumnya dapat dipahami sebagai kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap/perilaku (*attitude*) seorang pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya; pengetahuan dan keterampilan merupakan *hard competency* sedangkan sikap dan perilaku sebagai *soft competency*. (Utomo, 2014).

Pengembangan kompetensi SDM ini tidak terbentuk dengan otomatis. Kompetensi harus dikembangkan secara terencana sesuai dengan pengembangan usaha agar menjadi kekuatan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di rumah sakit diperlukan pegawai yang selalu meningkatkan kompetensinya karena teknologi, ilmu pengetahuan tentang pelayanan kesehatan berkembang sangat pesat dari waktu ke

waktu. Adanya peralatan baru, metode perawatan yang berubah merupakan contoh betapa perlunya pengembangan kompetensi.

Dalam melakukan program pengembangan kompetensi diperlukan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) karena sangat berkaitan erat (BPSDMD, 2020). Target atas keberhasilan pelaksanaan pengembangan kompetensi merupakan parameter keberhasilan demi mewujudkan sumber daya aparatur yang kompeten.

Hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi kesenjangan antara standar kompetensi dan kinerja aktual, dan identifikasi akar permasalahan kesenjangan (BPSDMD, 2020), dari hasil identifikasi tersebut maka dapat diambil keputusan jenis-jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh unit kerja pengguna Diklat.

Jenis-jenis pelatihan di rumah sakit perlu memperhatikan standar akreditasi yang ada seperti KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit) dan JCI (*Joint Commision Internasional*) karena akan menentukan kualitas mutu dan layanan baik sarana prasarana dan kualitas dari SDM nya sendiri, secara umum pelatihan yang diterapkan sesuai akreditasi Rumah Sakit antara lain Pelatihan Jabatan Fungsional Kesehatan, Pelatihan Manajemen Kesehatan, Pelatihan Manajemen Non Kesehatan dan Pelatihan Teknis Profesi Kesehatan.

Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo (RSCM) merupakan rumah sakit pusat rujukan nasional yang terletak di

wilayah Jakarta Pusat serta berfungsi sebagai rumah sakit pendidikan. RSCM merupakan salah satu rumah sakit vertikal milik kementerian kesehatan yang terakreditasi JCI (*Joint Commision International*) dan telah menerapkan jenis pelatihan Jabatan Fungsional Kesehatan, Pelatihan Manajemen Kesehatan, Pelatihan Manajemen Non Kesehatan dan Pelatihan Teknis Profesi Kesehatan untuk pegawainya.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan pelatihan pegawai, Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) merupakan bagian awal dari perencanaan kegiatan pengembangan kompetensi yang diperlukan oleh pegawai. Di RSCM proses AKPK, dilakukan berdasarkan 3 aspek yaitu analisis organisasional, analisis pekerjaan dan analisis individu. Permasalahan yang terjadi dalam tahapan AKPK di RSCM menunjukkan masih belum optimalnya pelaksanaan AKPK berdasarkan 3 aspek tersebut. Hal itu dapat diindikasikan oleh beberapa kenyataan bahwa pengembangan kompetensi yang ada di RSCM belum sepenuhnya sesuai dengan target capaian kompetensi pegawai.

Berdasarkan capaian *Key Performance Indicator* (KPI) Bagian Diklat RSCM tentang indikator persentase unit kerja yang mengirimkan hasil AKPK pada tahun 2019 didapat 91% dari total 74 unit kerja, 7 unit kerja belum mengumpulkan AKPK (9%). Capaian indikator kesesuaian pelaksanaan pelatihan dengan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pada tahun 2019 didapat 86,03% dari 74 unit kerja terdapat beberapa pelatihan yang diajukan oleh masing-masing unit kerja di

lingkungan RSCM tidak ada dalam AKPK, akan tetapi dibutuhkan oleh unit kerja dalam mengatasi gap kompetensi.

Adapun kondisi lainnya yang terjadi di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo saat penyusunan AKPK pegawai adalah para PIC Diklat unit kerja sejumlah 74 orang belum paham tentang cara menganalisis kebutuhan dan mengusulkan kegiatan pengembangan kompetensi dalam satu tahun (Maylinda, 2020).

Selain masih banyaknya penanggung jawab penyusun kebutuhan pengembangan kompetensi belum paham tentang cara menganalisis kebutuhan, terdapat juga kendala yang dihadapi yaitu belum terpenuhinya batas minimal pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran dalam satu tahun bagi setiap ASN. Berdasarkan data dari KPI bagian Diklat (2019) didapat persentase pemenuhan pelatihan pegawai lebih sama dengan 20 jam pelajaran sebagai berikut :

Tabel 1.1 Pemenuhan Pelatihan Pegawai 20 Jam Pelajaran di RSCM tahun 2017 s.d 2019

No	Tahun	Persentase Pegawai yang memenuhi 20 JP (%)
1	2017	73,18
2	2018	79,03
3	2019	80,78

Sumber Data sekunder KPI Bagian Diklat 2017-2019

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas meskipun terdapat peningkatan dalam pengembangan kompetensi pegawai, namun batas minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran setiap pegawai dalam satu tahun belum terpenuhi.

Hal ini dapat menggambarkan bahwa secara keseluruhan pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural belum sepenuhnya dicakupi yang akan dapat menyebabkan pegawai terlambat dalam penentuan kebutuhan pengembangan kompetensi sehingga mempengaruhi dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi pegawai.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk mengetahui proses pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di RSCM. Sehingga Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan tersebut oleh sebab itu penulis memilih judul **“EVALUASI PELAKSANAAN ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT NASIONAL DR CIPTO MANGUNKUSUMO”**.

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka perumusan yang dikembangkan pada penelitian ini adalah bagaimana evaluasi pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk evaluasi pelaksanaan dalam kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.

2. Tujuan Khusus

1. Diketuinya pelaksanaan kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo dari aspek analisis organisasional
2. Diketuinya pelaksanaan kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo dari aspek analisis pekerjaan
3. Diketuinya pelaksanaan kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo dari aspek analisis individu

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis mendapatkan kesempatan untuk mempelajari tentang pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai aparatur. Penulis juga mendapatkan kesempatan untuk mendalami permasalahan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam menghambat pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo sehingga memperoleh nilai belajar berupa intervensi yang dapat dilakukan sebagai solusi untuk menanggulangi permasalahan tersebut.

2. Manfaat bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sumber informasi tentang gambaran pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas, mutu dalam mengevaluasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai.