

**LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI  
BULAN FEBRUARI 2020**



**UPTD RUMAH SAKIT JIWA DAERAH  
DINAS KESEHATAN PROVINSI KEPULAUAN BANGKA  
BELITUNG  
TAHUN 2020**

## **KATA PENGANTAR**

Pengembangan karir dilakukan berdasarkan pemetaan potensi masing-masing pegawai. Pemetaan potensi adalah peta dan uraian kualitas individu, kekuatan, kelemahan seorang pegawai agar ia dapat bekerja secara maksimal. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat member kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk pengembangan pegawai dan pelatihan.

Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku bagi pegawai di setiap unit kerja, melalui pendidikan dan pelatihan yang proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi setelah peserta kembali ke tempat kerjanya. Hasil monitoring dan evaluasi ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap hasil pengembangan kompetensi khususnya terkait tentang perbaikan kinerja yang dilaksanakan di UPTD Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Kasubbag Umum dan Kepegawaian,

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai. Jadi pengembangan pegawai adalah merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk kemajuan dikemudian hari, di mana kegiatan pengembangan juga menjamin pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Dalam tahap pengembangan pegawai terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan.

Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

## **B. Tujuan**

Tujuan monitoring dan evaluasi hasil pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh Subbag Umum dan Kepegawaian UPTD Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk mengetahui sejauh mana pengembangan kompetensi melalui keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan pada Tahun 2020 sesuai dengan rencana kebutuhan diklat. Pencapaian monitoring dan evaluasi yang diperoleh dalam laporan ini akan dapat memberikan manfaat berupa masukan dan rekomendasi untuk mendukung pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

## **C. Ruang Lingkup**

Agar laporan dapat fokus sesuai tujuan dimaksud, maka ruang lingkup kegiatan meliputi antara lain: melakukan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, melakukan analisis serta melaksanakan tindak lanjut/ menyelesaikan rekomendasi atau saran yang segera ditindaklanjuti.

## **D. Dasar Hukum**

1. Undang-Undang ASN No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

## **BAB II**

### **PELAKSANAAN KEGIATAN**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu inventasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang. UPTD Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung setiap tahunnya mengikutsertakan pegawainya dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat dalam peningkatan kompetensi baik berupa Diklat fungsional atau diklat teknis serta berbagai pelatihan, bimtek atau workshop lainnya yang dilaksanakan oleh pihak luar atau kegiatan mandiri yang dilaksanakan oleh UPTD Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk menunjang pekerjaan keseharian organisasi.

Monitoring kegiatan keikutsertaan pegawai dalam upaya peningkatan kompetensi dilakukan setiap bulan. Hasil monitoring kegiatan peningkatan kompetensi untuk bulan Februari 4 kegiatan Inhouse Training.

#### **1. PANSS-EC**

Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 7 Februari 2020, bertempat di aula It.2 RS Jiwa Daerah Prov.Kep.Bangka Belitung. Kegiatan diikuti oleh kepala ruangan rawat inap.

#### **2. Basic Life Support**

Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 11 – 12 Februari 2020, bertempat di aula It.2 RS Jiwa Daerah Prov.Kep.Bangka Belitung. Kegiatan diikuti oleh tenaga medis dan non medis sebanyak 30 orang.

3. Ews dan Code Blue

Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 13 – 14 Februari 2020, bertempat di aula It.2 RS Jiwa Daerah Prov.Kep.Bangka Belitung. Kegiatan diikuti oleh tenaga medis dan non medis sebanyak 40 orang

4. Komunikasi Efektif

Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 19 Februari 2020, bertempat di aula It.2 RS Jiwa Daerah Prov.Kep.Bangka Belitung. Kegiatan diikuti oleh tenaga medis dan non medis sebanyak 100 orang.

### **BAB III**

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kegiatan Inhouse Training yang dilakukan pada bulan Februari 2020 berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Selain sebagai pelatihan yang harus diadakan oleh rumah sakit, kegiatan ini juga merupakan elemen penilaian dalam penilaian Akreditasi Rumah Sakit.

#### **B. Saran/Rekomendasi**

Agar pelaksanaan kegiatan pelatihan diutamakan untuk pelatihan-pelatihan yang diwajibkan bagi seluruh pegawai, baik yang medis maupun non medis, dan pelaksanaan dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan ketersediaan anggaran rumah sakit.