



# PENGARUH IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN TALENTA BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RSUD KABUPATEN MAMUJU

Rismayanti<sup>1)</sup>, Agus Halim<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia  
Email: [rismayantinasaruddin@gmail.com](mailto:rismayantinasaruddin@gmail.com)

<sup>2)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia  
Email: [agushalim1510@gmail.com](mailto:agushalim1510@gmail.com)

## Abstract

Competency-based talent development is an important way of managing human resources that can improve the performance of employees in the health sector, especially in regional hospitals. Mamuju District Hospital, which is a health referral center in West Sulawesi, must have competent, professional employees who are able to adapt to changes in the health care system. This study aims to analyze the impact of implementing competency-based talent development on the performance of healthcare workers at Mamuju District Hospital. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. Informants involved include hospital leaders, department heads, health workers (including doctors, nurses, and other health workers), and HR management staff. Data collection techniques were conducted through in-depth interviews, observation, and document study. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study indicate that the implementation of competency-based talent development has a positive impact on improving the performance of health workers, as seen from improvements in service quality, discipline, professional abilities, and teamwork spirit. However, there are still several obstacles, such as limited funds, heavy workloads, and unequal opportunities for competency development. The conclusion of this study confirms that the development of competency-based talent development has a positive impact on improving the performance of health workers at Mamuju District General Hospital.

**Keywords:** Talent Development, Competence, Performance of Health Workers, Mamuju Regional General Hospital, Qualitative Research.

## Abstrak

Pengembangan talenta berdasarkan kompetensi adalah cara penting dalam mengelola sumber daya manusia yang bisa meningkatkan kinerja para pegawai di bidang kesehatan, terutama di rumah sakit daerah. RSUD Kabupaten Mamuju yang merupakan pusat rujukan kesehatan di Sulawesi Barat harus memiliki pegawai yang kompeten, profesional, dan mampu beradaptasi dengan perubahan dalam sistem pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari penerapan pengembangan talenta berbasis kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan yang terlibat mencakup pemimpin rumah sakit, kepala instalasi, pegawai kesehatan (termasuk dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya), serta staf manajemen SDM. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara mendalam, observasi, serta studi dokumen. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pengembangan talenta berbasis kompetensi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai kesehatan, yaitu terlihat dari peningkatan kualitas pelayanan, kedisiplinan, kemampuan profesional, serta semangat kerja sama tim. Meskipun demikian, masih ada beberapa hambatan seperti keterbatasan dana, beban kerja yang berat, serta ketidakmerataan kesempatan untuk berkembang secara kompetensi. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan talenta berbasis kompetensi perlu diterapkan secara terus menerus dan terpadu agar kinerja pegawai kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju dapat terus meningkat.

**Kata Kunci:** Pengembangan Talenta, Kompetensi, Kinerja Tenaga Kesehatan, RSUD Mamuju, Penelitian Kualitatif.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran sangat penting dalam keberlangsungan dan kualitas pelayanan organisasi pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu tidak hanya ditentukan oleh kecukupan sarana dan prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, serta kinerja tenaga kesehatan yang dimilikinya. Tenaga kesehatan dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, baik kompetensi teknis dalam pelayanan medis, kompetensi manajerial dalam pengelolaan layanan, maupun kompetensi sosial dan komunikasi dalam berinteraksi dengan pasien dan keluarga pasien. Kompetensi yang seimbang tersebut menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang aman, efektif, berorientasi pada pasien, dan sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku.

RSUD Kabupaten Mamuju sebagai rumah sakit umum daerah memiliki peran strategis dalam menyediakan pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat di Provinsi Sulawesi Barat. Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan kesehatan, RSUD Kabupaten Mamuju dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga kesehatannya. Rumah sakit dituntut tidak hanya mampu memberikan pelayanan medis yang cepat dan tepat, tetapi juga menjamin keselamatan pasien, meningkatkan kepuasan pengguna layanan, serta mematuhi standar akreditasi rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara profesional dan berkelanjutan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Salah satu strategi pengelolaan SDM yang relevan untuk diterapkan di lingkungan rumah sakit adalah pengembangan talenta berbasis kompetensi. Pendekatan ini menitikberatkan pada identifikasi dan pemetaan kompetensi individu, pengenalan potensi dan bakat tenaga kesehatan, serta penyusunan program pengembangan yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan tujuan karier individu. Pengembangan talenta berbasis kompetensi tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis medis, tetapi juga mencakup pengembangan sikap profesional, etika kerja, kemampuan kepemimpinan, kerja sama tim, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan sistem pelayanan kesehatan.

Penerapan pengembangan talenta berbasis kompetensi diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang mendapatkan pengembangan sesuai dengan kompetensi dan potensinya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, tingkat produktivitas yang lebih tinggi, serta kepuasan kerja yang meningkat. Selain itu, pengembangan talenta yang terencana dengan baik dapat membantu rumah sakit dalam menyiapkan kader-kader pemimpin masa depan, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan loyalitas dan komitmen tenaga kesehatan terhadap organisasi.

Namun demikian, implementasi pengembangan talenta berbasis kompetensi di rumah sakit daerah, termasuk RSUD Kabupaten Mamuju, tidak terlepas dari berbagai

kendala. Keterbatasan anggaran, kurangnya perencanaan pengembangan SDM yang terstruktur, minimnya sistem penilaian kompetensi yang objektif, serta tingginya beban kerja tenaga kesehatan sering menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan program pengembangan talenta. Kondisi ini menyebabkan pengembangan SDM belum berjalan secara optimal dan belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian yang mendalam untuk mengkaji bagaimana implementasi pengembangan talenta berbasis kompetensi di RSUD Kabupaten Mamuju serta dampaknya terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai praktik pengembangan talenta yang telah dilakukan, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju secara khusus dan rumah sakit daerah pada umumnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Kesehatan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi, termasuk dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan pelayanan. Dalam konteks rumah sakit, kualitas pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kesehatan yang secara langsung berinteraksi dengan pasien dan bertanggung jawab terhadap keselamatan serta kualitas hidup manusia.

Rumah sakit memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi lainnya karena pelayanan yang diberikan bersifat kompleks, berisiko tinggi, dan menyangkut aspek kemanusiaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit harus dilakukan secara profesional, sistematis, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi. MSDM di rumah sakit mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan dan pengembangan karier yang adil dan berkelanjutan.

Tenaga kesehatan dituntut untuk memiliki kemampuan klinis yang memadai, menjunjung tinggi etika profesi, serta mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim multidisiplin. Apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan secara efektif, maka akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya beban kerja, serta berkurangnya kepuasan pasien. Oleh karena itu, rumah sakit, termasuk RSUD Kabupaten Mamuju, membutuhkan penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berorientasi pada pengembangan kualitas tenaga kesehatan.



### Konsep Pengembangan Talenta

Pengembangan talenta merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi dan kemampuan unggul dalam organisasi. Pengembangan talenta tidak hanya difokuskan pada individu tertentu, tetapi juga diarahkan untuk membangun sistem pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

Dalam organisasi modern, pengembangan talenta dipandang sebagai investasi jangka panjang yang berperan penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Organisasi yang mampu mengelola talenta secara efektif akan didukung oleh tenaga kerja yang profesional, adaptif, dan siap menghadapi perubahan lingkungan kerja. Kegiatan pengembangan talenta meliputi pelatihan, pendidikan lanjutan, *coaching*, *mentoring*, serta perencanaan sukses jabatan.

Di sektor kesehatan, pengembangan talenta memiliki peran yang sangat krusial karena pelayanan kesehatan bersifat kompleks dan terus mengalami perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tenaga kesehatan harus mampu beradaptasi dengan perubahan regulasi, kemajuan teknologi medis, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa tenaga kesehatan memperoleh kesempatan yang memadai untuk mengembangkan kompetensi dan potensi diri secara optimal.

### Pengembangan Talenta Berbasis Kompetensi

Pengembangan talenta berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada peningkatan kemampuan individu agar sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Kompetensi dipahami sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang tercermin dalam perilaku kerja seseorang.

Pendekatan ini menekankan kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan. Proses pengembangan talenta berbasis kompetensi diawali dengan identifikasi kompetensi yang dibutuhkan organisasi, kemudian membandingkannya dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja. Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, organisasi menyusun program pengembangan yang tepat sasaran.

Program pengembangan dapat berupa pelatihan teknis, pelatihan keterampilan non-teknis (*soft skills*), pendidikan lanjutan, serta pengembangan kemampuan kepemimpinan. Dalam konteks tenaga kesehatan, kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan klinis, tetapi juga kemampuan komunikasi, sikap profesional, manajemen waktu, serta kerja sama tim. Pengembangan talenta berbasis kompetensi di rumah sakit bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tenaga kesehatan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan standar pelayanan dan menjamin keselamatan pasien.

### Kompetensi Tenaga Kesehatan

Kompetensi tenaga kesehatan merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Kompetensi ini mencakup tiga aspek utama, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam mendukung kualitas pelayanan kesehatan.

Kompetensi teknis berkaitan dengan kemampuan klinis dan penguasaan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidang profesi masing-masing tenaga kesehatan. Kompetensi manajerial mencakup kemampuan dalam mengelola pekerjaan, mengambil keputusan, serta beradaptasi dengan sistem dan prosedur kerja di rumah sakit. Sementara itu, kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, serta memberikan pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan dan keselamatan pasien.

Peningkatan kompetensi tenaga kesehatan menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari di tengah kompleksitas tantangan pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan dituntut untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi kesehatan. Selain itu, tuntutan akreditasi rumah sakit juga mengharuskan tenaga kesehatan memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional maupun internasional. Pengembangan talenta berbasis kompetensi diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

### Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga dari kualitas layanan, ketepatan waktu, disiplin, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional standar yang berlaku di rumah sakit.

Kinerja tenaga kesehatan yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Tenaga kesehatan yang berkinerja tinggi mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan kesalahan medis, menurunnya kepuasan pasien, serta merusak citra dan reputasi rumah sakit.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, antara lain kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan oleh rumah sakit. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan harus dilakukan secara menyeluruh melalui peningkatan kompetensi, pemberian motivasi, serta perbaikan sistem kerja dan manajemen SDM.

### Pengaruh Pengembangan Talenta Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Pengembangan talenta berbasis kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Melalui program pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan, tenaga kesehatan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja

profesional. Peningkatan tersebut berdampak positif terhadap kualitas pelayanan, efisiensi kerja, serta kepuasan pasien.

Selain meningkatkan kemampuan teknis, pengembangan talenta berbasis kompetensi juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen tenaga kesehatan terhadap organisasi. Tenaga kesehatan yang diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, pengembangan talenta yang sistematis membantu rumah sakit dalam menyiapkan tenaga kesehatan yang siap mengisi posisi strategis di masa depan.

Di RSUD Kabupaten Mamuju, penerapan pengembangan talenta berbasis kompetensi diharapkan menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

### Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa pengembangan talenta berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pengembangan talenta dipandang sebagai variabel independen yang mendorong peningkatan kompetensi tenaga kesehatan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Dengan demikian, penelitian ini difokuskan untuk memahami bagaimana implementasi pengembangan talenta berbasis kompetensi di RSUD Kabupaten Mamuju serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kerangka pemikiran ini menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis dan model penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris.

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, rinci, dan mendalam mengenai penerapan pengembangan talenta berbasis kompetensi serta dampaknya terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara komprehensif dengan menggali pengalaman, pandangan, serta persepsi para informan yang terlibat langsung dalam proses pengembangan talenta dan pelaksanaan pelayanan kesehatan.

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kabupaten Mamuju, yang merupakan rumah sakit rujukan utama di wilayah Provinsi Sulawesi Barat. Lokasi penelitian dipilih karena RSUD Kabupaten Mamuju memiliki peran strategis dalam penyediaan pelayanan kesehatan masyarakat dan telah menerapkan berbagai program pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi tenaga kesehatan. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025, dengan mempertimbangkan kondisi aktual pelaksanaan pengembangan talenta dan kinerja tenaga kesehatan pada periode tersebut.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dipilih karena memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan serta pelaksanaan pengembangan talenta berbasis kompetensi. Informan dalam penelitian ini meliputi pimpinan rumah sakit, kepala instalasi atau unit kerja, staf bagian sumber daya manusia, serta tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Penentuan jumlah informan dilakukan hingga mencapai titik kejemuhan data (*data saturation*), yaitu ketika informasi yang diperoleh tidak lagi memberikan temuan baru.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, serta dampak pengembangan talenta berbasis kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung situasi kerja, perilaku tenaga kesehatan, interaksi pelayanan, serta penerapan kompetensi dalam aktivitas pelayanan sehari-hari. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan untuk melengkapi dan memperkuat data hasil wawancara dan observasi melalui penelaahan dokumen resmi rumah sakit, seperti laporan kinerja, data pelatihan dan pengembangan, serta kebijakan dan pedoman pengelolaan sumber daya manusia.

Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis secara berkesinambungan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang berkaitan dengan implementasi pengembangan talenta berbasis kompetensi serta hubungannya dengan kinerja tenaga kesehatan. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil studi menunjukkan bahwa penerapan pengembangan bakat yang berfokus pada kompetensi di RSUD Kabupaten Mamuju memberikan efek positif terhadap kinerja staf medis. Ini dapat dilihat dari adanya peningkatan dalam kualitas pelayanan untuk pasien, disiplin kerja, kemampuan profesional, serta kerja sama tim di antara tenaga kesehatan. Pengembangan bakat yang disesuaikan dengan keterampilan masing-masing individu membantu staf memahami peranan dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga layanan kesehatan dapat diberikan dengan lebih efektif dan efisien.

Pengembangan bakat yang berbasis kompetensi juga memberikan kontribusi dalam meningkatkan profesionalisme staf medis. Melalui pelatihan, bimbingan, dan penugasan yang relevan dengan kompetensi, staf medis dapat meningkatkan keterampilan baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan kerja tim. Penemuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa



pengembangan kompetensi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan sejumlah tantangan dalam pelaksanaan pengembangan bakat berdasarkan kompetensi. Terbatasnya anggaran menjadi hambatan utama dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan. Selain itu, beban kerja yang tinggi membuat tenaga kesehatan memiliki waktu yang terbatas untuk mengikuti program pengembangan kompetensi. Ketidakmerataan akses pengembangan juga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi sebagian pegawai.

Oleh karena itu, diperlukan komitmen manajemen rumah sakit untuk mengintegrasikan pengembangan bakat berbasis kompetensi ke dalam perencanaan strategis sumber daya manusia. Penyusunan program pengembangan yang terencana, adil, dan berkelanjutan diharapkan dapat mengatasi kendala yang ada dan mendukung peningkatan kinerja tenaga kesehatan secara optimal. Dengan cara ini, RSUD Kabupaten Mamuju dapat terus meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan memenuhi perannya sebagai rumah sakit rujukan di Sulawesi Barat.

### Gambaran Umum RSUD Kabupaten Mamuju

RSUD Kabupaten Mamuju adalah sebuah rumah sakit umum yang dimiliki oleh daerah. Tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di Kabupaten Mamuju dan sekitarnya. Rumah sakit ini menyediakan berbagai jenis pelayanan, seperti pemeriksaan di luar kamar rawat, perawatan di kamar rawat, penanganan darurat, serta layanan tambahan yang mendukung pengobatan dan keperawatan. Sebagai rumah sakit milik daerah, RSUD Mamuju memiliki peran penting dalam mewujudkan program-program pemerintah setempat di bidang kesehatan dan meningkatkan kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, RSUD Kabupaten Mamuju memiliki berbagai tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, apoteker, tenaga laboratorium, dan tenaga kesehatan lainnya.

Kehadiran tenaga profesional ini sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, rumah sakit terus berusaha meningkatkan kapasitas dan kemampuan para staf melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan bakat.

### Implementasi Pengembangan Talenta Berbasis Kompetensi di RSUD Kabupaten Mamuju

Hasil penelitian menunjukkan bahwa RSUD Kabupaten Mamuju sudah menerapkan pengembangan talenta berbasis kompetensi sebagai bagian dari kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Penerapan ini dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan teknis sesuai bidang kerja masing-masing tenaga kesehatan, pelatihan soft skill, workshop pelayanan prima, serta pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen dan staf bagian sumber daya manusia, pengembangan talenta dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan

kompetensi tenaga kesehatan. Identifikasi ini dilakukan dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, standar pelayanan rumah sakit, serta hasil evaluasi kinerja tenaga kesehatan. Setelah itu, rumah sakit membuat program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Namun, penerapan pengembangan talenta berbasis kompetensi belum berjalan sempurna. Beberapa sumber informasi menyatakan bahwa kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan tidak merata bagi seluruh tenaga kesehatan. Hal ini terjadi karena keterbatasan dana, jumlah tenaga kesehatan yang terbatas, serta beban kerja yang tinggi. Akibatnya, tidak semua tenaga kesehatan bisa mengikuti program pengembangan secara rutin.

Meski demikian, tenaga kesehatan yang sudah mengikuti program pengembangan talenta merasa manfaatnya cukup besar, terutama dalam meningkatkan kemampuan profesional dan kepercayaan diri dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pengembangan talenta berbasis kompetensi memiliki peluang besar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Mamuju, jika dilakukan secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

### Kompetensi Tenaga Kesehatan Implementasi Pengembangan Talenta

Setelah mengikuti program pengembangan talenta berbasis kompetensi, tenaga kesehatan menunjukkan peningkatan dalam kemampuan kerja mereka. Peningkatan ini terlihat dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mereka. Mereka lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya serta mampu menerapkan prosedur standar dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Dari hasil pengamatan, tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan kemampuan berkomunikasi dengan pasien, ketepatan dalam melakukan tindakan medis dan perawatan, serta kepatuhan terhadap prosedur pelayanan.

Selain itu, mereka juga lebih baik dalam bekerja sama dalam tim, terutama dalam pelayanan yang membutuhkan kerja sama antarprofesi. Penurunan kompetensi ini juga memengaruhi sikap profesional tenaga kesehatan. Mereka lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan menyadari pentingnya meningkatkan kualitas pelayanan.

Hal ini sesuai dengan tujuan pengembangan talenta berbasis kompetensi, yaitu menciptakan tenaga kesehatan yang profesional dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

### Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju

Kinerja para tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju semakin meningkat seiring dengan penerapan pengembangan talenta yang didasarkan pada kompetensi.

Peningkatan tersebut terlihat dari beberapa indikator, seperti kualitas pelayanan, disiplin kerja, produktivitas, dan kerja sama dalam tim. Para tenaga kesehatan menjadi lebih



taat aturan dalam menjalankan tugas, lebih tepat waktu dalam memberikan layanan, serta lebih tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merasa lebih percaya diri dalam melakukan tugas setelah mengikuti program pengembangan kompetensi. Kepercayaan diri ini memengaruhi kinerja dengan positif, karena para tenaga kesehatan menjadi lebih berani mengambil keputusan sesuai dengan wewenang dan kompetensinya. Selain itu, peningkatan kompetensi juga membantu mereka dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan.

Meski ada peningkatan, masih ada beberapa masalah yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, seperti beban kerja yang berat dan keterbatasan jumlah tenaga. Kondisi ini membuat tenaga kesehatan bekerja dalam tekanan yang cukup besar, yang akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja tenaga kesehatan tidak hanya bergantung pada pengembangan kompetensi, tetapi juga pada perbaikan sistem kerja dan manajemen rumah sakit.

### Dampak Penerapan Pengembangan Talenta Berdasarkan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan pengembangan talenta yang didasarkan pada kompetensi berdampak positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju. Tenaga kesehatan yang diberi kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang belum terlibat dalam program pengembangan.

Pengembangan talenta berbasis kompetensi mendukung tenaga kesehatan untuk meningkatkan keahlian profesional, memahami standar layanan, serta menambah motivasi dalam bekerja. Dengan kompetensi yang lebih tinggi, tenaga kesehatan dapat memberikan layanan yang lebih berkualitas, efisien, dan fokus pada keselamatan pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di dalam konteks rumah sakit, pengembangan talenta yang berbasis kompetensi menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

### Tantangan dalam Pelaksanaan Pengembangan Talenta Berbasis Kompetensi

Walaupun memberikan hasil yang positif, pelaksanaan pengembangan talenta berdasarkan kompetensi di RSUD Kabupaten Mamuju masih mengalami beberapa masalah. Masalah utama yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah keterbatasan dana untuk pelatihan dan pengembangan, beban kerja yang berat bagi tenaga kesehatan, dan juga kurangnya rencana pengembangan talenta yang sistematis dan berkelanjutan.

Selain itu, minimnya penilaian terhadap efektivitas program pengembangan juga menjadi penghalang dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Penilaian yang belum maksimal membuat rumah sakit kesulitan untuk mengetahui seberapa besar pengembangan talenta berdampak pada kinerja tenaga kesehatan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan talenta yang berfokus pada kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Mamuju. Pelaksanaan pengembangan talenta melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan telah terbukti meningkatkan kemampuan dan profesionalisme tenaga kesehatan.

Namun, untuk memastikan bahwa pengembangan talenta berbasis kompetensi memberikan hasil yang optimal, perlu adanya komitmen dari manajemen rumah sakit dalam menyediakan dukungan yang layak, baik dari sisi anggaran, kebijakan, maupun sistem evaluasi. Di samping itu, pengembangan talenta harus dilakukan secara adil dan berkelanjutan agar semua tenaga kesehatan mendapatkan kesempatan yang setara untuk meningkatkan kompetensinya.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan dan analisis tentang dampak penerapan pengembangan bakat yang berfokus pada kompetensi terhadap kinerja staf medis di RSUD Kabupaten Mamuju, dapat disimpulkan bahwa pengembangan bakat berdasarkan kompetensi adalah strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan performa tenaga kesehatan. Penerapan pengembangan bakat yang meliputi pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta peningkatan keterampilan teknis dan nonteknis telah menunjukkan efek positif terhadap kualitas layanan kesehatan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa staf medis yang mengikuti program pengembangan bakat berbasis kompetensi mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Kenaikan kompetensi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan, yang terlihat dari kualitas layanan yang lebih baik, peningkatan disiplin kerja, kerjasama tim yang lebih efisien, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar rumah sakit.

Namun, penerapan pengembangan bakat yang berfokus pada kompetensi di RSUD Kabupaten Mamuju belum mencapai potensi maksimum. Masih ada beberapa tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan dana, beban kerja yang tinggi bagi tenaga kesehatan, dan ketidakmerataan peluang untuk mengikuti program pengembangan. Tantangan ini berpotensi menghambat keberlangsungan dan efektivitas pengembangan bakat dalam jangka panjang. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya yang lebih sistematis dan berkelanjutan agar pengembangan bakat berdasarkan kompetensi dapat memberikan dampak yang maksimal terhadap kinerja tenaga kesehatan.

## Saran

Bagi Manajemen RSUD Kabupaten Mamuju: Diharapkan manajemen rumah sakit dapat meningkatkan perencanaan serta pelaksanaan pengembangan keterampilan berdasarkan kompetensi secara lebih teratur dan berkelanjutan.

Penyusunan program pengembangan sebaiknya berlandaskan pada pemetaan kompetensi dari tenaga kesehatan dan disesuaikan dengan kebutuhan layanan rumah sakit. Di samping itu, manajemen perlu meningkatkan anggaran serta memberikan dukungan kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia.

Bagi Tenaga Kesehatan: Para tenaga kesehatan diharapkan dapat aktif mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi yang ditawarkan oleh rumah sakit. Peningkatan kompetensi secara berkelanjutan perlu disadari agar mereka dapat memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas, serta berfokus pada keselamatan pasien.

Bagi Pemerintah Daerah: Pemerintah daerah diharapkan memberikan dukungan terhadap pengembangan sumber daya manusia kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju melalui kebijakan dan bantuan dana. Dukungan ini penting untuk menjamin keberlangsungan program pengembangan talenta dan peningkatan kualitas layanan kesehatan di daerah.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Dalam penelitian yang akan datang, disarankan untuk menyelidiki pengembangan talenta berdasarkan kompetensi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran agar dapat mengukur pengaruh dengan lebih objektif. Selain itu, penelitian bisa diperluas ke aspek lain, seperti kepuasan kerja tenaga kesehatan dan kepuasan pasien, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2014). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 67(9), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0018726714525234>
- Fritz, C., Lam, C. F., & Spreitzer, G. M. (2011). It's the little things that matter: An examination of knowledge workers' energy management. *Academy of Management Perspectives*, 25(3), 28–39. <https://doi.org/10.5465/amp.25.3.28>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Smith, K. T. (2008). The moderating effects of organizational justice on the relationship between cyberloafing and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77(2), 187–198. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9308-4>
- Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM*, 45(1), 60–63. <https://doi.org/10.1145/502269.502271>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. On the Horizon, 9(5), 1–6. <https://doi.org/10.1108/10748120110424816>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Rosen, L. D., Lim, A. F., Smith, J., & Smith, A. (2011). The distracted student: Does multitasking during class influence learning? *Computers & Education*, 56(2), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2010.09.003>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). Generation Z goes to college. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Tarafdar, M., Gupta, A., & Turel, O. (2015). The dark side of information technology use. *Information Systems Journal*, 25(3), 161–170. <https://doi.org/10.1111/isj.12045>
- Van Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A multidimensional construct placed in a theoretical framework. Eindhoven: Eindhoven University of Technology.