

**LAMPIRAN I  
TRANSKRIP WAWANCARA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI 20 JAM  
PELAJARAN / TAHUN PADA TENAGA KESEHATAN LAIN DI  
RSUPN DR.CIPTO MANGUNKUSUMO**

**Transkrip Wawancara 1**

Waktu Wawancara : 5 Desember 2023  
Lokasi Wawancara : RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo

**Profil Narasumber**

Nama : Agususilo Rulianto, SMIP, SH  
Umur : 51 Tahun  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Jabatan : Subkoordinator Pendidikan dan Penelitian

Penulis	:	Selamat siang pak
Narasumber	:	Selamat siang bu.
Penulis	:	Mohon maaf mengganggu waktunya, sebelumnya izin memperkenalkan diri saya Santi Meilan dari Universitas Esa Unggul dan saat ini sedang melakukan penelitian terkait pengembangan kompetensi 20 jam per tahun pada tenaga kesehatan lain di RSCM. Apakah Bapak/Ibu berkenan untuk dilakukan wawancara?
Narasumber	:	Baik, saya bersedia bu.
Penulis	:	Terima kasih atas kesediaannya pak/bu. Bagaimana peran Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan untuk mewujudkan kualitas tenaga kesehatan lain di RSCM yang berkompeten?
Narasumber	:	Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan memiliki peran untuk menyelenggarakan kegiatan pelayanan administrasi pendidikan dan pelatihan rumah sakit meliputi pelatihan medis, keperawatan, ketenisanian medik, non medis dan pelatihan lainnya yang dilaksanakan secara internal dan eksternal sehingga dapat tercapai perencanaan, evaluasi serta mutu pendidikan dan pelatihan rumah sakit.
Penulis	:	Bagaimana struktur organisasi dalam Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan
Narasumber	:	Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan berada dan bertanggung jawab kepada Direktur Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Penelitian RSCM. Berdasarkan SOTK RSCM yang terbaru, susunan organisasi di Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan RSCM terdiri dari Sub Tim Kerja Perencanaan, Evaluasi dan Mutu, Sub Tim Kerja Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan serta Sub Tim Kerja Administrasi dan Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan.
Penulis	:	Apa saja tugas yang dilakukan oleh Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi bagi tenaga kesehatan lain di RSCM?
Narasumber	:	Tugas Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan diantaranya menyusun rencana pelaksanaan, merumuskan dan menyelaraskan rencana program pengelolaan pendidikan dan pelatihan, menyusun rancangan standar pelayanan, menyusun

		indikator, melakukan monitoring, evaluasi dan mutu pengelolaan serta menyusun laporan hasil pemantauan, data dan evaluasi pelaksanaan.
Penulis	:	Apakah terdapat SOP dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi bagi tenaga kesehatan lain di RSCM?
Narasumber	:	Tentu saja ada Standar Operasional Prosedur terkait pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi bagi seluruh pegawai di RSCM.
Penulis	:	Apa pedoman atau kebijakan yang menjadi acuan dalam pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM?
Narasumber	:	Peraturan Direktur tahun 2021 tentang pengembangan kompetensi bagi pegawai di RSCM yang menyatakan bahwa setiap pegawai RSCM memiliki hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi yang dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Lalu, pengembangan kompetensi untuk tenaga kesehatan juga masuk ke dalam standar akreditasi JCI chapter SQE ( <i>Staff Qualification and Education</i> ). Jadi peraturan direktur dan standar JCI tersebut yang menjadi acuan kami dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi bagi tenaga kesehatan lain di RSCM.
Penulis	:	Apa saja proses yang harus dilalui dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi bagi tenaga kesehatan lain di RSCM?
Narasumber	:	Tentu saja, prosesnya diawali dengan perencanaan. Dalam tahap perencanaan, kami berkoordinasi dengan unit kerja dalam menyusun kebutuhan dan rencana pendidikan atau pelatihan untuk pengembangan kompetensi. Lalu, kami menyusun rancangan standar dan indikator kinerja dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Setelah itu, masuk tahap pelaksanaan baru dapat dilaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi dan secara simultan dilakukan monitoring serta pengawasan. Lalu, dari Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan bersama unit kerja terkait akan melakukan evaluasi dan pelaporan kegiatan.
Penulis	:	Bagaimana bentuk dukungan dari Direksi, Kelompok Fungsional lainnya dan Unit/Instalasi dalam proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi tenaga kesehatan lain di RSCM?
Narasumber	:	Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan berada di bawah tanggung jawab Direktur SDM, Pendidikan dan Pelatihan, sehingga dari Direktur SDM selalu memberikan dukungan dengan arahan dan masukan terkait pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kelompok fungsional lainnya juga mendukung dari segi pemenuhan kebutuhan biaya dan sarana prasarana serta unit kerja lainnya yang telah berpartisipasi dalam mengisi form analisa kebutuhan kegiatan pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi.
Penulis	:	Baik Bapak/Ibu, terima kasih banyak atas keluangannya waktu dan informasi yang telah diberikan.
Narasumber	:	Iya sama sama bu Santi.

## Transkrip Wawancara 2

Waktu Wawancara : 15 Desember 2023  
 Lokasi Wawancara : RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo

### Profil Narasumber

Nama : Witri Kodariyah, SKM  
 Umur : 36 Tahun  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Jabatan : Penanggung Jawab Mutu Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian

Penulis	:	Selamat siang pak/bu
Narasumber	:	Selamat siang bu
Penulis	:	Mohon maaf mengganggu waktunya ya pak/bu, izin memperkenalkan diri saya Santi Meilan dari Universitas Esa Unggul. Saat ini saya sedang melakukan penelitian terkait pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM. Apakah Bapak/Ibu berkenan untuk dilakukan wawancara mengenai topik penelitian tersebut?
Narasumber	:	Boleh bu Santi, dipersilahkan.
Penulis	:	Sebelumnya terima kasih ya pak/bu. Saat ini Bapak/Ibu sedang menjabat sebagai PJ Mutu di Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian. Apa saja peran PJ Mutu dalam kegiatan pengembangan kompetensi bagi tenaga kesehatan lain di RSCM?
Narasumber	:	Peranannya adalah melaksanakan pemantauan, evaluasi mutu dan pengawasan pengelolaan pendidikan dan pelatihan sehingga dapat diperoleh laporan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan.
Penulis	:	Sudah berapa lama pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM dilaksanakan?
Narasumber	:	Kurang lebih sudah 2,5 tahun berjalan, setelah peraturan direktur keluar tahun 2021
Penulis	:	Apakah terdapat kebijakan atau SOP yang menjadi acuan dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi tersebut?
Narasumber	:	Ada, peraturan direktur tahun 2021 yang mengatur pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi pegawai di RSCM. SOPnya juga sudah ada dan kami jadikan acuan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pendidikan.
Penulis	:	Kegiatan pengembangan kompetensi apa saja yang diikuti oleh tenaga kesehatan lain? dan seperti apa pelaksanaannya?
Narasumber	:	Pengembangan kompetensi berupa Pendidikan dan Pelatihan. Untuk pendidikan, usulannya sesuai dengan perundang-undangan yang ada, sedangkan untuk Pelatihan tenaga kesehatan lain diperoleh dari kompetensi teknis secara umum dan kekhususan.
Penulis	:	Ijin bu bisa diperjelas maksud kompetensi teknis umum dan kekhususan ?
Narasumber	:	Jadi sesuai standar akreditasi rumah sakit yang terintegrasi dengan program peningkatan mutu dan keselamatan pasien, semua pegawai termasuk tenaga kesehatan lain wajib mengikuti pelatihan yang diselenggarakan RS dengan satuan nilai Jam Pelajaran (JP) yaitu Pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD), Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) dan Pelatihan Alat Pemadam Api Ringan (APAR). Sedangkan kompetensi kekhususan diperoleh dengan mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi seperti Pelatihan, workshop, seminar, webinar yang diselenggarakan oleh Organisasi Profesi (OP). Adapun satuan nilainya adalah Satuan Kredit Profesi (SKP)

Penulis	:	Kemudian bagaimananya cara nya Bagian Pendidikan dan Penelitian bisa memonitoring pengembangan kompetensi yang diikuti oleh tenaga kesehatan lain?
Narasumber	:	Pendokumentasian pelaksanaan pengembangan kompetensi yang diikuti oleh seluruh pegawai termasuk tenaga kesehatan lain di dokumentasikan di sistem aplikasi RS namanya Electronic Health Record (EHR). Jadi pegawai menginput kegiatan pengembangan kompetesni yang sudah diikuti dan mengupload sertifikat kegiatan tersebut di sistem tersebut. Untuk hal ini kami bekerjasama dengan Tim Kerja Pelayanan Penunjang selakuk pengelola profesi tenaga kesehatan lain.
Penulis	:	Terkait sumber dana, untuk pengembangan kompetensi diperoleh dari mana bu?
Narasumber	:	Sumber biaya pendidikan dan pelatihan dapat berasal dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Rencana Alokasi Anggaran Diklat, Pribadi dan Pihak ketiga yang tidak mengikat.
Penulis	:	Apakah terdapat hambatan atau kendala yang terjadi selama pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi 20 jam per tahun?
Narasumber	:	Hambatannya adalah sosialisasi terkait pelaksanaan kegiatan yang kurang efektif dan pegawai khususnya tenaga kesehatan memiliki kesibukan di pelayanan sehingga menjadi kendala dalam pencapaian tingkat pesertanya.
Penulis	:	Apakah dilakukan monitoring dan evaluasi setiap tahunnya?
Narasumber	:	Untuk tahun 2021 dan 2022 selalu dilakukan monitoring dan evaluasi sehingga dapat diketahui besaran capaian yang telah diperoleh. Sementara tahun 2023 masih dalam proses.
Penulis	:	Bagaimana hasil dari kegiatan yang telah berjalan dalam rangka pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM?
Narasumber	:	Capaian pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM tertinggi pada tahun 2022 sebanyak 50%. Sementara untuk data tahun 2021 jumlahnya belum terlalu banyak karena pada tahun tersebut baru diberlakukannya peraturan direktur, sedangkan tahun 2023 masih sedang proses monitoring dan evaluasi. Masih kurangnya capaian tersebut karena adanya hambatan dari sosialisasi dan kesibukan tenaga kesehatan lain di layanan. Selain itu, pengembangan kompetensi dengan JP yang dilaksanakan di RSCM bersifat untuk kompetensi umum, jadi tidak khusus yang disesuaikan dengan kompetensi tenaga kesehatan lain.
Penulis	:	Apakah terdapat saran atau masukan untuk pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi pada tahun selanjutnya?
Narasumber	:	Lebih ditingkatkan lagi dalam sosialisasinya dan menentukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan capaian pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM dengan cara menambah pelatihan kompetensi khusus profesi dengan JP yang dilaksanakan secara fleksibel dan melakukan monitoring serta evaluasi secara rutin.
Penulis	:	Baik Bapak/Ibu, cukup sekian wawancara kita pada siang hari ini. Terima kasih banyak atas kesediaan dan informasi yang telah diberikan.
Narasumber	:	Baik sama sama bu.

### Transkrip Wawancara 3

Waktu Wawancara : 15 Desember 2023  
 Lokasi Wawancara : RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo

#### Profil Narasumber

Nama : Yuliana Budi Astuti, SKM  
 Umur : 44 Tahun  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Jabatan : Plt. Asisten Manajer Pengembangan Profesi dan Integrasi Pelayanan Nakes Lain

Penulis	:	Selamat pagi Ibu
Narasumber	:	Selamat pagi juga bu
Penulis	:	Maaf mengganggu waktunya ya bu. Mohon izin perkenalkan saya Santi Meilan, saya berdinasi di Tim Kerja pelayanan Penunjang, saat ini sedang melakukan penelitian untuk keperluan tugas akhir di Universitas Esa Unggul. Penelitian saya terkait pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM. Sebelumnya, apakah Ibu berkenan untuk diwawancarai?
Narasumber	:	Baik bu Santi.
Penulis	:	Di RSCM ada 3 kelompok tenaga kesehatan, salah satunya kelompok tenaga kesehatan lain. Untuk tenaga kesehatan lain profesi/tenaga apa saja yang dikelola oleh Tim Kerja Pelayanan Penunjang?
Narasumber	:	Untuk tenaga kesehatan lain cukup banyak ya profesinya tidak seperti kelompok medis dan keperawatan. Untuk tenaga kesehatan lain ada 7 penggolongan tenaga dengan 24 profesi, yaitu tenaga keteknisian medik, keterampilan fisik, teknik biomedik, tenaga gizi, tenaga kefarmasian, kesehatan lingkungan, psikologis klinis dan biologi.
Penulis	:	Wah banyak ya bu, kemudian bagaimana koordinasi yang dilakukan oleh Tim Kerja Pelayanan Penunjang dengan tenaga kesehatan lain?
Narasumber	:	Jadi disetiap profesi kami mempunyai PIC Pofesi/PJ Profesi, sehingga kami berkoordinasi melalui mereka terkait pelayanan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan lain dan kegiatan pengembangan keprofesian, selain itu juga kami berkoordinasi dengan unit kerja di tempat nakes lain tersebut bekerja.
Penulis	:	Kemudian terkait Pengembangan kompetensi 20 JP yang tertuang dalam Perdirut RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo apa yang dilakukan Tim Kerja Pelayanan penunjang selaku pengelola tenaga kesehatan lain?
Narasumber	:	Sesuai SOTK yang terbaru ya, Sub Tim Kerja Pengembangan Keprofesian dan Pelayanan Terintegrasi Nakes Lain yatiu memiliki tugas diantaranya mempersiapkan data, melakukan kajian, mengelola nakes lain, melakukan monitoring, evaluasi, pengendalian serta bimbingan dalam pengembangan kompetensi profesi dan integrasi pelayanan nakes lain. Terkait pengembangan kompetensi sudah pasti kami melakukan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan dan pencapaiannya.
Penulis	:	Pengembangan kompetensi apa saja yang diikuti oleh tenaga kesehatan lain?
Narasumber	:	Untuk tenaga kesehatan, ada 2 kompetensi teknis yang diikuti oleh nakes lain yaitu umum dan kekhususan. Arti umum adalah kompetesni teknis yang secara umum yang diselenggarakan internal ataupun eksternal. Sedangkan untuk kompetensi teknis secara khusus adalah kompetensi yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill sesuai dengan profesinya. Untuk kompetensi teknis khusus penyelenggaraannya dilakukan oleh Organisasi Profesi (OP) masing-masing. Kompetensi teknis umum yang dihasilkan nilai Jam pelajaran (JP), sedangkan

		kompetensi teknis khusus yang dihasilkan nilai Satuan Kredit Profesi (SKP)
Penulis	:	Apakah Tim Kerja Pelayanan Penunjang berkoordinasi dengan Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan terkait pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM?
Narasumber	:	Tentu saja, kami berkoordinasi dengan Diklat dalam proses perencanaan analisis kebutuhan pelatihan dan pendidikan bagi profesi nakes lain, lalu pada saat pelaksanaannya serta proses monitoring, evaluasi dan pelaporan
Penulis	:	Apakah terdapat hambatan dalam melakukan koordinasi dengan tenaga kesehatan lain maupun Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan?
Narasumber	:	Sampai dengan saat ini tidak ada kendala yang menghambat. Koordinasi dengan tenaga kesehatan lain maupun Diklat berjalan baik dan cukup komunikatif.
Penulis	:	Apakah ada usul atau saran dalam rangka untuk meningkatkan kegiatan pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran per tahun bagi tenaga kesehatan lain di RSCM?
Narasumber	:	Diperlukan persiapan dan perencanaan yang lebih matang berkoordinasi dengan Unit/Instalasi layanan terkait penyusunan program pelatihan untuk pengembangan kompetensi 20 jam per tahun bagi profesi nakes lain dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan juga perlu adanya Pedoman yang dibuat untuk mengkonversi kegiatan pengembangan kompetensi yang dihasilkan dalam SKP menjadi JP, karena SKP juga merupakan kegiatan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan.
Penulis	:	Baik wawancaranya sudah selesai bu. Terima kasih banyak atas kesediaan dan informasi yang telah diberikan ya bu.
Narasumber	:	Iya sama sama bu Santi

## LAMPIRAN 2

Sistem Electronic Health System (EHR) RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo

The screenshot displays the 'PEGAWAI' (Staff) section of the EHR system. The user is identified as 'Glory Victoria Gumansalangi' with ID 'NPS147258'. The interface includes a navigation menu with options like 'Identitas Pribadi', 'Kepegawaian', 'Dokumen Elektronik', 'Kepangkatan', 'Jabatan', 'Pendidikan', 'Pelatihan', 'Sertifikat Tanda Registrasi', 'Kompetensi', 'Presensi', 'Absensi', 'Lemburan', 'Cuti', 'Kinerja', 'Kartu Identitas', 'Keluarga', and 'Kesehatan'. The 'Pelatihan' (Training) tab is highlighted with a red box. Below the menu, there is a table of training records for the year 2023. The table has columns for 'Tanggal Pelatihan' (Training Date), 'Kategori' (Category), 'Nama Pelatihan' (Training Name), and 'Durasi' (Duration). Two training records are listed: one on 16 October 2023 and another on 6 October 2023. A red box highlights the total training duration for 2023, which is 14 hours.

Tanggal Pelatihan	Kategori	Nama Pelatihan	Durasi
16 Oktober 2023	Peserta/moderator [Nasional]	Sosialisasi Fungsi dan Peran Komite Etik dan Hukum Melalui Perilaku Yang Diharapkan (Code of Conduct)	10 Jam Pelajaran   0
6 Oktober 2023	Peserta/moderator [Nasional]	Resertifikasi Pelatihan POCT bagi Tenaga Kesehatan	04 Jam Pelajaran   0
Total Pelatihan Tahun 2023 =			14 Jam Pelajaran   0