

# Analisis Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok Tahun 2017

## *Analysis of Competency Standard of Healthcare Provider in Bhakti Yudha Hospital Depok 2017*

Syifa Silviana<sup>1</sup>, Ede Surya Darmawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Pasca Sarjana Kajian Administrasi Rumah Sakit Indonesia Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia

<sup>2</sup>Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia

\*Email: dokter.syifa@gmail.com

---

### ABSTRAK

Kompetensi tenaga kesehatan adalah faktor yang sangat berpengaruh pada pencapaian kinerja rumah sakit. Pengukuran kompetensi tenaga kesehatan sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kompetensi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha dengan menggunakan standar kompetensi organisasi tenaga kesehatan nasional Indonesia kepada delapan unit tenaga kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok belum memenuhi ekspektasi manajemen. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa lama kerja dan banyaknya jumlah pelatihan yang diterima merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi tenaga kesehatan.

**Kata kunci:** kompetensi; tenaga kesehatan; rumah sakit.

### ABSTRACT

*Competency of healthcare provider has significant impact on performance of the hospital. Measuring competency of healthcare provider are essential to improve better quality of service provisioned. The study evaluates competency of healthcare provider at Bhakti Yudha Hospital by using the competency standards established by multiple organizations of Indonesian national healthcare provider association mapped against eight units of health provider. The result stated that competency level of healthcare providers at Bhakti Yudha Hospital have had not met the expectations. It is concluded that working experiences and number of relevant training received has significant impact on competency level of healthcare provider.*

**Keyword:** competency; healthcare provider; hospital.

---

### PENDAHULUAN

Sistem pelayanan kesehatan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat. Wibowo mengemukakan (2014) bahwa seluruh negara di dunia berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Hal tersebut dikarenakan kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat

hidup masyarakat. Menurut Adisasmito (2012) pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan baik perseorangan, kelompok, maupun masyarakat.

Dalam hal ini, Ilyas (2004) pun mengemukakan bahwa untuk dapat memberikan pelayanan prima pada jasa kesehatan, salah satu komponen pentingnya adalah pengetahuan dan keterampilan untuk setiap profesi kesehatan haruslah prima juga. Sejalan dengan Ilyas, Adisasmito (2012) juga berpendapat bahwa salah satu faktor dan indikator baiknya sistem pelayanan kesehatan adalah pembangunan sumber daya manusia kesehatan atau tenaga kesehatannya. Sumber daya manusia Indonesia dalam bidang kesehatan masih tertinggal dibanding negara lain.

Dalam memberikan pelayanan prima pada jasa kesehatan, Moehariono (2012) berpendapat bahwa sistem kompetensi setiap organisasi kesehatan wajib dan harus dikembangkan seluas-luasnya, terutama pada perusahaan modern. Menurut Armstrong (2012) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, di mana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Di sisi lain, McClelland mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.

National Center for Biotechnology Information (2014) pun mengemukakan hal yang sama dalam jumlanya yang berjudul *The Core Competencies Needed for Health Care Professionals*, bahwa terdapat kompetensi-kompetensi utama yang dibutuhkan oleh tenaga pelayanan kesehatan. Kompetensi utama tersebut adalah semua profesional kesehatan harus dididik untuk memberikan perawatan berpusat pada pasien sebagai anggota tim interdisipliner, menekankan praktik berbasis bukti, pendekatan peningkatan kualitas, dan informatika. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan tenaga atau profesional kesehatan haruslah berkembang sebagai salah satu cara dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok memiliki perhatian terhadap kompetensi sumber daya manusianya. Hal ini sebagaimana tertera pada salah satu misinya yang berbunyi “Meningkatkan sumber daya manusia yang

berkualitas secara berkesinambungan”. Namun demikian, terdapat masalah yang timbul dalam pelaksanaannya, yaitu diantaranya tenaga –tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok mengeluhkan terbatasnya peningkatan kompetensi yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Misalnya tenaga perawat yang sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun tetapi tidak diberikan perbaharuan-perbaharuan ilmu, tindakan maupun pelatihan.

Terkait dengan hal tersebut diatas, pihak manajerial Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok mempunyai perhatian untuk mengetahui kompetensi tenaga kesehatan rumah sakit saat ini yang selanjutnya dicocokkan dengan kompetensi rumah sakit yang diharapkan. Namun demikian Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok saat ini belum memiliki instrumen implementasi dalam bentuk alat pengukuran kompetensi tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab dua pertanyaan penelitian, yaitu bagaimana peta kompetensi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok dengan mengacu pada standar kompetensi tenaga kesehatan. Selain itu, apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui ketepatan standar kompetensi berdasarkan standar kompetensi profesi di Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok. Sementara itu, terdapat dua tujuan khusus dalam penelitian ini. Pertama untuk mengetahui peta kompetensi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok yang mengacu pada standar kompetensi tenaga kesehatan. Kedua, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok.

Penelitian ini difokuskan pada tenaga kesehatan di lingkungan Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok. Tenaga kesehatan yang dimaksud meliputi dokter, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik biomedika, dan

tenaga analis kesehatan. Penelitian diadakan selama 3 bulan, sejak bulan November 2016, Januari dan Februari 2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan antara deskriptif kuantitatif dengan kualitatif.

## TINJAUAN TEORITIS

Berdasarkan Undang-Undang No. 36 tahun 2014, tenaga kesehatan adalah 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. Tenaga kesehatan dikelompokkan ke dalam 13 kelompok, tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lainnya.

Menurut Wibowo (2012), pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2007). Kumiadi A. (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: (1) Kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktivitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis, (2) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

Moehariono (2012) mengemukakan bahwa pengukuran kompetensi dasar pada setiap individu seseorang telah memudahkan pihak pengelola manajemen dan manajer sumber daya manusia untuk lebih mudah menempatkan orang yang tepat dan tepat pada pekerjaannya. Pada awalnya, para psikolog melakukan pendekatan psikologi terhadap kompetensi individu seseorang dengan mengidentifikasi aktivitas yang diperlukan dalam pekerjaan orang tersebut.

Kemudian melakukan tes-tes untuk mengukur kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ternyata dari hasil pendekatan tersebut, dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam memprediksi performansi seseorang, namun dirasakan masih kurang memberikan hasil optimal dan memadai untuk memprediksi performansi pada pekerjaan yang mempunyai jabatan level tinggi, sehingga dalam hal ini standar kompetensi sangat dibutuhkan untuk mengukur kemampuan pekerja.

Sejalan dengan Moehariono, Patricia Benner (Sitzman, 2011) juga mengemukakan bahwa pengetahuan yang bersifat teoritik dan pengalaman atau pengetahuan yang diperoleh saling menunjang dan memperkuat satu sama lain. Patricia Benner berkeyakinan bahwa pengembangan kompetensi yang berdasarkan pengalaman klinik yang mengacu pada proses pendidikan akan memberikan hasil yang lebih cepat dan berkualitas. Sehingga Patricia Benner mendefinisikan ke lima level kompetensi klinis atau *clinical judgement* yang disusun oleh Dreyfus besaudara sebagai berikut:

1) *Novice* /pemula

*Novice* /pemula adalah tenaga kesehatan yang belum memiliki latar belakang pengalaman klinik. Tenaga kesehatan pada level pemula perlu untuk selalu diarahkan dan diberi petunjuk yang jelas.

2) *Advanced Beginner* /pemula tingkat lanjut

Pada level ini tenaga kesehatan telah memiliki pengalaman klinik dan mampu menangkap makna dari aspek-aspek dalam suatu situasi medis. Pada tahap ini tenaga kesehatan masih memerlukan bimbingan dan arahan secara berlanjut (*continue*) karena belum mampu memandang situasi secara luas dan holistik

3) *Competent* /mampu

Pada level ini tenaga kesehatan telah mampu memilih aspek tertentu dari suatu situasi klinik yang sangat penting dan kurang perlu dipertimbangkan lebih lanjut. Kriteria utama dari level ini adalah tenaga kesehatan harus mampu membuat perencanaan dan memprediksikan hal-hal yang mungkin terjadi selanjutnya.

4) *Proficient* /handal

Pada level ini tenaga kesehatan dapat memandang situasi secara holistik, tidak hanya per aspek dari situasi tersebut. Tenaga kesehatan mampu bertindak bagi

pasien tanpa terlebih dahulu melalui tahapan-tahapan penetapan tujuan dan penyusunan rencana tindakan. Pada level ini juga tenaga kesehatan telah lebih banyak berinteraksi dengan pasien dan keluarganya.

##### 5) *Expert/pakar*

Pada level ini tenaga kesehatan telah dapat menentukan inti masalah yang dialami oleh pasien dan segera mengetahui intervensi apa yang paling tepat diberikan tanpa harus melalui serangkaian tahap berpikir analitis. Secara intuitif tenaga kesehatan *expert* dapat menentukan masalah dan tindakan tanpa dibingungkan dengan berbagai alternatif.

Berdasarkan Undang-undang nomor 36 tahun 2014 pada pasal 21 ayat (4) yang menyatakan bahwa standar kompetensi kerja disusun oleh organisasi profesi dan konsil masing-masing tenaga kesehatan dan ditetapkan oleh Menteri Kesehatan. Terdapat delapan standar kompetensi tenaga kesehatan yang diacu dalam penelitian ini. Standar kompetensi pertama adalah Standar Kompetensi Dokter Indonesia, disahkan oleh Konsil Kedokteran Indonesia (KKI) pada tahun 2006. Standar Kompetensi Dokter Indonesia terdiri atas 7 (tujuh) area kompetensi yang diturunkan dari gambaran tugas, peran, dan fungsi dokter layanan primer. Tujuh area kompetensi tersebut adalah profesionalitas yang luhur, mawas diri, dan pengembangan diri serta komunikasi efektif, dan ditunjang oleh pilar berupa pengelolaan informasi, landasan ilmiah ilmu kedokteran, keterampilan klinis, dan pengelolaan masalah kesehatan.

Standar kompetensi perawat disusun oleh Persatuan Perawat Indonesia dengan harapan perawat dapat menghadapi era globalisasi, dengan standar kompetensi yang ekuivalen dengan standar-standar yang berlaku pada sektor industri kesehatan di negara lain serta dapat berlaku secara internasional. Terdapat tiga area kompetensi utama untuk perawat, yaitu praktik profesional, etis, legal dan peka budaya, pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan, serta pengembangan profesional.

Standar kompetensi bidan diatur dalam Kepmenkes RI Nomor: 369/Menkes/SK/111/2007 tentang standar profesi bidan. Terdapat sembilan area kompetensi yang perlu dimiliki seorang bidan di Indonesia. Kesembilan area kompetensi tersebut terkait kompetensi area ilmu

sosial, kesehatan masyarakat dan etik, asuhan terhadap budaya dan pelayanan, asuhan pada keluarga dan masyarakat, asuhan antenatal selama kehamilan, asuhan selama persalinan, asuhan pada ibu nifas dan menyusui, asuhan bayi baru lahir hingga 1 bulan, asuhan balita sehat, serta asuhan kebidanan pada wanita dengan gangguan sistem reproduksi.

Standar kompetensi apoteker disusun oleh Ikatan Apoteker Indonesia pada tahun 2011. Dalam praktik kefarmasian, apoteker harus teregistrasi oleh Komite Farmasi Nasional dan harus memiliki Sertifikat Kompetensi sebagai pengakuan kompetensinya. Terdapat sembilan area kompetensi apoteker Indonesia, yaitu mampu melakukan praktik kefarmasian secara profesional dan etik, mampu menyelesaikan masalah terkait dengan penggunaan sediaan farmasi, mampu melakukan dispensing sediaan farmasi dan alat kesehatan, mampu memformulasi dan memproduksi sediaan farmasi dan alat kesehatan sesuai standar yang berlaku, mempunyai keterampilan komunikasi dalam pemberian informasi sediaan farmasi dan alat kesehatan, mampu berkontribusi dalam upaya preventif dan promotif kesehatan masyarakat, mampu mengelola sediaan farmasi dan alat kesehatan sesuai standar yang berlaku, mempunyai keterampilan organisasi dan mampu membangun hubungan interpersonal dalam melakukan praktik profesional kefarmasian, serta mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berhubungan dengan kefarmasian.

Standar kompetensi ahli teknologi laboratorium memiliki lima area kompetensi yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 370/Menkes/SK/III/2007. Kelima area kompetensi tersebut adalah menguasai ilmu pengetahuan, kemampuan membuat perencanaan / perancangan proses, pelaksanaan proses teknis operasional, kemampuan pemberian penilaian / *judgement*, serta kemampuan dalam mengambil keputusan.

Standar kompetensi fisioterapi ditetapkan oleh Menteri Kesehatan berupa Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 376 tahun 2007, dalam meningkatkan kinerja profesi fisioterapi, salah satunya diperlukan standar profesi sebagai dasar setiap fisioterapis dalam menjalankan profesinya. Terdapat sepuluh area kompetensi dalam

standar kompetensi fisioterapi, yaitu analisa ilmu sebagai dasar praktik, analisis dan sintesis kebutuhan pasien / klien, merumuskan diagnosa fisioterapi, perencanaan tindakan fisioterapi, intervensi fisioterapi, evaluasi dan revaluasi, kemampuan komunikasi dan koordinasi yang efisien dan efektif, pendidikan, penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam praktik fisioterapi, pelaksanaan penelitian, serta tanggung jawab terhadap masyarakat dan profesi.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 374 tahun 2007, standar kompetensi ahli gizi disusun berdasarkan jenis ahli gizi yang ada saat ini yaitu ahli gizi dan ahli madya gizi. Keduanya mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda. Dalam penelitian ini standar kompetensi yang diacu adalah ahli gizi madya, sesuai dengan kondisi lingkup penelitian. Terdapat lima standar kompetensi ahli madya gizi, yaitu pelaku praktek kegizian yang bekerja secara profesional dan etis, pendidik / penyuluh / pelatih / konsultan gizi, pelaku tatalaksana/asuhan/pelayanan gizi klinik, penyelia sistem penyelenggaraan makanan institusi / massal pelaksana pelayanan gizi masyarakat.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif-kualitatif yang dilakukan secara *sequent* atau bertahap. Peneliti melakukan penilaian dan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi bagi sumber daya manusia, khususnya tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok.

Peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner atas sekitar lima puluh persen dari total tenaga kesehatan termasuk dalam ruang lingkup penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 104 responden atau setengah dari populasi yang termasuk di dalam ruang lingkup penelitian. Kuesioner bersifat *self-assesment* disebarkan kepada tenaga kesehatan yang terjaring dalam sampel, yang mana responden diminta untuk menilai sendiri derajat profisiensi, atau kompetensi dalam melakukan suatu pekerjaan, sesuai dengan pernyataan instrumen. Saat penyebaran kuesioner, peneliti langsung menyebarkan ke setiap bagian unit dan menjelaskan cara mengisi kuesioner dengan cara mendeskripsikan setiap pertanyaan

dengan deskripsi yang tertera di setiap standar kompetensi tenaga kesehatan. Data hasil kuesioner selanjutnya divalidasi oleh kepala pelayanan medis dan kepala penunjang medis. Validasi dilakukan dengan bentuk wawancara atas validitas data, agar memiliki pemahaman yang lebih baik atas data yang tersedia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat tiga area kompetensi dokter umum yang termasuk dalam kategori *soft skill*, yaitu profesionalitas yang luhur, mawas diri dan pengembangan diri, serta komunikasi efektif. Ketiga area kompetensi tersebut memiliki nilai *competent* dengan rentang 3,13 hingga 3,39. Sementara itu, terdapat empat area kompetensi dokter umum yang masuk dalam kategori *hard skill*. Keempat area kompetensi tersebut adalah pengelolaan informasi, landasan ilmiah ilmu kedokteran, keterampilan klinis, dan pengelolaan masalah kesehatan. Area kompetensi yang termasuk kategori ini berada pada level *advanced beginner* hingga *competent* dengan rentang nilai 2,86 hingga 3,42. Sementara itu, manajemen Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok memiliki ekspektasi yang relatif lebih tinggi dibanding dengan kondisi kompetensi saat ini, yakni di level *proficient*.

Dalam Standar Kompetensi Dokter Indonesia (2014) dijelaskan bahwa setiap area dari ketujuh area dalam kompetensi tersebut saling mendukung satu sama lain. Area satu, dua dan tiga yang termasuk kategori *soft skill* merupakan pondasi dari bangunan kompetensi keseluruhan. Sementara itu, keempat area kompetensi lainnya yang masuk dalam kategori *hard skill* merupakan pilar dari bangunan kompetensi. Dari gambaran tersebut, ketujuh area kompetensi tersebut haruslah seimbang antara *soft skill* dan *hard skill*. Sedangkan pada penelitian ini, diperoleh hasil yang memiliki nilai lebih rendah dibanding area lainnya, yakni area mawas diri dan pengembangan diri, serta landasan ilmiah ilmu kedokteran.

Berdasarkan lima orang responden dokter umum yang ada, responden yang memiliki nilai paling tinggi diantara responden yang lain adalah dokter umum yang memiliki pengalaman kerja paling tinggi, yakni sekitar 6 tahun kerja, serta memperoleh pelatihan yang paling banyak.

Berdasarkan Patricia Benner (1984) tentang lama kerja yang memengaruhi kompetensi menjelaskan adanya perbandingan lurus antara kompetensi dengan lamanya waktu kerja. Hal ini selaras juga dengan Kak, Burkhalter dan Cooper (2001) tentang jumlah pelatihan yang mempengaruhi level kompetensi. Sementara itu, responden yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dokter umum yang memiliki pengalaman kerja terkecil serta jumlah pelatihan yang paling sedikit diantara responden yang lain. Seluruh dokter umum memiliki latar belakang pendidikan S-1 profesi kedokteran (ditampilkan dalam tabel 1).

Terdapat satu area kompetensi perawat yang termasuk dalam kategori soft skill, yaitu praktek profesionalitas, etis, legal dan peka budaya. Area kompetensi tersebut memiliki nilai *competent* dengan rentang 3,46. Sementara itu, manajemen Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok memiliki ekspektasi yang relatif lebih tinggi dibanding dengan kondisi kompetensi saat ini, yakni di level *proficient*.

Pada hasil uji kompetensi perawat ini, menunjukkan bahwa lama tahun bekerja dapat mempengaruhi nilai kompetensi perawat secara individu. Hal tersebut dibuktikan bahwa perawat yang memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun bekerja dapat mencapai level *competent* yang mana tetap berada di bawah ekspektasi rumah sakit yaitu *proficient*. Adapun pelatihan yang didapatkan oleh perawat tersebut relatif sedikit.

Meskipun kurangnya standar atau alat ukur dalam penempatan posisi pada sistem rekrutmen, akan tetapi proses rekrutmen dilakukan secara langsung oleh komite keperawatan yang sudah berpengalaman. Sehingga dalam proses tersebut didapatkan karyawan baru yang telah mencapai *advanced beginner*. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya, sistem rekrutmen pada perawat sudah baik, namun kurang dalam pengembangan sumber daya manusianya (ditampilkan dalam tabel 2).

Terdapat tiga area kompetensi bidan yang termasuk dalam kategori soft skill, yaitu terkait ilmu sosial, kesehatan masyarakat dan etik, asuhan terhadap budaya dan pelayanan, serta asuhan pada keluarga dan masyarakat. Ketiga area kompetensi tersebut memiliki

nilai *competent* dengan rentang 3,7 hingga 3,85. Sementara itu, ekspektasi kondisi ideal yang disampaikan oleh manajemen berada pada level *proficient*. Enam area kompetensi bidan lainnya termasuk dalam kategori hard skill, yaitu terkait asuhan antenatal selama kehamilan, asuhan selama persalinan, asuhan pada ibu nifas dan menyusui, asuhan bayi baru lahir hingga 1 bulan, asuhan balita sehat, serta asuhan kebidanan pada wanita dengan gangguan sistem reproduksi. Keenam area kompetensi tersebut memiliki nilai *advanced beginner* hingga *proficient* dengan nilai 2,31 hingga 4,0.

Berdasarkan data yang ada, responden yang memiliki nilai paling tinggi diantara responden yang lain adalah bidan dengan pengalaman lebih dari 10 tahun kerja, serta telah mendapatkan sejumlah pelatihan baik hard skill maupun soft skill. Sementara itu, responden yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah bidan yang memiliki pengalaman kerja terkecil, sekitar enam tahun dengan jumlah pelatihan yang paling sedikit di antara responden yang lain (ditampilkan dalam tabel 3).

Terdapat tiga area kompetensi apoteker yang termasuk dalam kategori soft skill, yaitu terkait praktik kefarmasian secara profesional dan etik, berkontribusi dalam upaya preventif dan promotif kesehatan masyarakat, serta ketrampilan organisasi dan membangun hubungan interpersonal. Ketiga area kompetensi tersebut memiliki nilai *competent* dengan rentang 3,15 hingga 3,60. Sementara itu, ekspektasi kondisi ideal yang disampaikan oleh manajemen berada pada level *proficient*.

Dalam hal kategori hard skill, apoteker memiliki enam area kompetensi yang dikategorikan ke dalam kelompok ini. Keenam area kompetensi tersebut adalah menyelesaikan masalah penggunaan sediaan farmasi, melakukan dispensing sediaan farmasi dan alat kesehatan, memformulasi dan memproduksi sediaan farmasi dan alat kesehatan, keterampilan komunikasi pemberian informasi sediaan farmasi dan alat kesehatan, mampu mengelola sediaan farmasi dan alat kesehatan sesuai dengan standar yang berlaku, serta mengikuti perkembangan IPTEK kefarmasian. Keenam area kompetensi tersebut memiliki nilai *competent* dengan rentang 3,15 hingga 3,71. Sementara itu, ekspektasi kondisi ideal yang disampaikan oleh manajemen berada pada level *proficient* (ditampilkan dalam tabel 4).

Terdapat dua area kompetensi ahli teknologi kesehatan yang termasuk dalam kategori soft skill, yaitu terkait kemampuan memberikan penilaian / judgement, dan kemampuan mengambil keputusan. Area kompetensi tersebut memiliki nilai *proficient* dengan rentang 4,17 hingga 4,27. Hal ini sudah dianggap memenuhi kebutuhan ideal manajemen Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok memiliki ekspektasi yang membutuhkan analisis laboratorium berada di level *proficient*.

Terdapat tiga area kompetensi ahli teknologi kesehatan yang termasuk dalam kategori hard skill, yaitu terkait penguasaan ilmu pengetahuan, kemampuan membuat perencanaan / perancangan proses, hingga kemampuan melaksanakan proses teknis operasional. Area kompetensi tersebut memiliki nilai pada rentang yang cukup besar, mulai dari *advanced beginner* hingga *proficient* dengan rentang nilai 2,45 hingga 4,86. Manajemen Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok memiliki ekspektasi yang membutuhkan analisis laboratorium berada di level *proficient*.

Sementara itu, pada tahap rekrutmen masih belum ada standar yang telah ditentukan. Semua analisis laboratorium memiliki nilai kompetensi yang relatif sama walaupun memiliki pengalaman kerja yang bervariasi, yaitu dengan rentang satu hingga dua belas tahun. Hal ini dikarenakan adanya SOP yang ditetapkan pada setiap tindakan yang dilakukan di Rumah Sakit Bhakti Yudha (ditampilkan dalam tabel 5).

Standar Kompetensi Keterampilan Fisik (2007) yang disusun mengacu pada standar internasional World Confederation for Physical Therapy (WCPT) mencakup pelayanan yang seimbang antara promotif, preventif, serta kuratif dan rehabilitatif, termasuk keseimbangan antara *hardskill* dan *softskill* untuk mendukung area kompetensi satu dengan yang lainnya. Oleh karenanya, perlunya pelatihan yang memadai untuk mencapai target yang diinginkan, serta mendapatkan keseimbangan antara *hardskill* dan *softskill*.

Berdasarkan jumlah responden yang ada, responden yang memiliki nilai paling tinggi diantara responden yang lain adalah yang memiliki pengalaman kerja paling tinggi, serta memperoleh pelatihan yang paling banyak. Responden

tersebut merupakan ketua Ikatan Fisioterapi Indonesia cabang Depok. Manajemen Rumah Sakit Bhakti Yudha menilai saat ini kompetensi yang dimiliki sudah memenuhi kebutuhan yang ada. Bahkan, manajemen menganggap bahwa nilai *self-assessment* yang diberikan cukup konservatif dan seharusnya bisa mendapatkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai yang ada (ditampilkan dalam tabel 6 dan 7).

Terdapat dua area kompetensi ahli gizi yang termasuk dalam kategori soft skill, yaitu terkait pelaku praktek kegizian yang bekerja secara profesional dan etis, dan pendidik / penyuluh / pelatih / konsultan gizi. Dengan kemampuan melakukan praktek kegizian yang bekerja secara profesional dan etis dan kemampuan menjadi pendidik/penyuluh/pelatih atau konsultan gizi. Area kompetensi tersebut memiliki berada pada level *competent* dengan 3,17 dan 3,75. Tiga area kompetensi lainnya yang dimiliki ahli gizi termasuk dalam kategori hard skill. Yang termasuk didalam kategori hard skill tersebut yaitu kemampuan melakukan tatalaksana /asuhan ataupun pelayanan gizi klinik, penyalah sistem penyelenggaraan makanan institusi/massal dan pelaksana pelayanan gizi di masyarakat. Dua area berada pada level *competent* dan satu area terakhir berada pada level *advanced beginner*. Pada area terakhir yaitu pelaksana pelayanan gizi masyarakat, responden berada pada *advanced beginner* karena memang responden tidak melakukan pelayanan gizi pada masyarakat.

Berdasarkan lama kerja, responden memiliki lama kerja lebih dari 20 tahun, tetapi selama bekerja responden hanya mengikuti 2 pelatihan saja yaitu pelatihan pencegahan infeksi dan BHD yang diadakan secara internal. Menurut Patricia Benner, peningkatan nilai kompetensi dari novice sampai expert, bisa dilakukan dalam sekitar 5 tahun dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang relevan (ditampilkan dalam tabel 8).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari seluruh hasil penilaian kompetensi di atas, menunjukkan bahwa kompetensi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha masih di bawah ekspektasi atau target yang ditentukan oleh rumah sakit. Terkecuali

pada analisis laboratorium yang sudah mencapai level yang ditentukan oleh rumah sakit.

Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kompetensi pada tenaga kesehatan yang ada di Rumah Sakit Bhakti Yudha yaitu lama kerja dan jumlah pelatihan yang relevan yang diikuti tiap unit tenaga kesehatan.

Pada proses rekrutmen seluruh tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha bersifat situasional atau sesuai kebutuhan. Saat ini belum ada acuan standar baku minimal rekrutmen yang terkait dengan kompetensi. Pengambilan keputusan tenaga kesehatan baru diserahkan sepenuhnya kepada manager pelayanan medis dan manager penunjang medis.

Penelitian ini telah mengacu pada standar kompetensi tenaga kesehatan nasional yang telah ditetapkan, serta

acuan dari Patricia Benner yang paling umum dirujuk terkait level kompetensi di lingkungan tenaga kesehatan. Namun demikian, terdapat potensi ketidakcocokan / *incompatible* antara standar kompetensi tenaga kesehatan dengan level kompetensi yang diacu. Perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait keterbatasan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito Ph.D, Wiku. 2012. *Sistem Kesehatan*. PTR Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mocheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Press.
- RI. 2009. *Keputusan Menteri Kesehatan Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan 2005-2025*.
- Standar Kompetensi Dokter Indonesia. 2012. Konsil Kedokteran Indonesia.
- Standar Kompetensi Perawat Indonesia. 2005. Pengurus Pusat PPNI.
- Standar Kompetensi Apoteker Indonesia. 2011. Pengurus Pusat Ikatan Apoteker Indonesia.
- Standar Kompetensi Ahli Gizi Indonesia. 2007. Persagi.
- Standar Kompetensi Bidan Indonesia. 2012. Ikatan Bidan Indonesia.
- Standar Kompetensi Fisioterapi Indonesia. 2007. Ikatan Fisioterapi Indonesia.
- Standar Kompetensi Radiografer Indonesia. 2007. Ikatan Ahli Radiografi Indonesia.
- Undang-undang no 36 tahun 2014. Available at [www.pdpersico.id/diknakes/data/undang\\_undang/uu.362014.pdf](http://www.pdpersico.id/diknakes/data/undang_undang/uu.362014.pdf) (Diunduh pada 7 oktober 2016).
- Wibowo, Adik. 2015. *Kesehatan Masyarakat di Indonesia*. Rajawali Press.

**Tabel 1. Kompetensi Responden Dokter Umum**

No	Area Kompetensi (SKDI)	Tipe Skill	Responden					Rata-Rata
			1	2	3	4	5	
1	Profesionalitas yang luhur, berketuhanan Yang Maha Esa, bermoral, beretika, dan disiplin, sadar dan taat hukum; berwawasan sosial budaya, berperilaku profesional.	Soft Skill	3.26	3.26	3.75	3.24	3.68	3.44
2	Mawas diri dan pengembangan diri; menerapkan mawas diri; serta mempraktikkan belajar sepanjang hayat.		2.25	3.13	2.88	3.63	3.75	3.13
3	Komunikasi efektif, pasien dan keluarga, mitra kerja, masyarakat.		2.93	3.75	3.27	3.17	3.83	3.39
4	Pengelolaan informasi; serta mengakses, mendiseminasikan dan menilai informasi dan pengetahuan secara efektif.	Hard Skill	2.00	3.00	3.00	3.50	4.00	3.10
5	1. Landasan ilmiah ilmu kedokteran. 2. Menerapkan ilmu biomedik, ilmu humaniora, ilmu kedokteran klinik dan ilmu kesehatan masyarakat.		1.00	3.60	3.50	3.00	3.20	2.86
6	Keterampilan klinis serta melakukan prosedur diagnosis, penatalaksanaan yang holistik dan komprehensif.		2.88	3.55	3.38	3.75	3.56	3.42
7	1. Pengelolaan masalah kesehatan; 2. Melaksanakan promosi kesehatan, pencegahan dan deteksi dini; 3. Mengelola sumber daya secara efektif dan efisien; serta 4. Mengakses dan menganalisis serta menerapkan kebijakan kesehatan.		2.58	3.67	3.13	3.10	3.13	3.12

**Tabel 2. Kompetensi Perawat**

No	Area Kompetensi (PPNI)	Kompetensi	Jumlah Responden Dalam Level Kompetensi				
			1	2	3	4	5
1	Praktik Profesional, Etis, Legal, dan Peka Budaya	Menerapkan prinsip etik dalam keperawatan sesuai dengan Kode Etik Perawat Indonesia	0	7	56	6	0
		Menghormati hak privasi dan martabat klien.					
		Menjaga kerahasiaan dan keamanan informasi tertulis.					
		Melakukan praktik keperawatan profesional sesuai dengan peraturan perundangan.					
2	Pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan.	Melaksanakan pengumpulan data kesehatan sesuai aspek yang didelegasikan, kemudian berkontribusi data dan informasi tersebut untuk pengkajian yang dibuat oleh perawat teregistrasi.	0	7	55	7	0
		Berperan serta dalam promosi kesehatan.					
		Mengidentifikasi masalah kesehatan yang umum, aktual dan potensial serta mencatat temuan yang menyimpang.					
		Membantu Perawat Teregistrasi dalam merencanakan asuhan klien berdasarkan hasil pengkajian.					
		Berkoordinasi dengan Perawat Teregistrasi, mengkaji kembali dan merevisi rencana asuhan secara reguler.					
		Mendokumentasikan intervensi dan respon klien secara akurat dan tepat waktu.					
		Mengidentifikasi dan melaporkan situasi perubahan yang tidak diharapkan.					
		Memonitor dan mendokumentasikan kemajuan hasil asuhan yang diharapkan secara akurat dan lengkap.					
		Mengkomunikasikan secara jelas, konsisten dan akurat informasi baik verbal, tertulis maupun elektronik, sesuai tanggung jawab profesionalnya.					
Memberikan umpan balik dan saran untuk perubahan di lingkungan praktiknya sendiri secara efektif.							

No	Area Kompetensi (PPNI)	Kompetensi	Jumlah Responden Dalam Level Kompetensi				
			1	2	3	4	5
		Memahami dan menghargai peran, pengetahuan dan ketrampilan anggota tim kesehatan yang berkaitan dengan tanggung jawabnya.					
		Bekerjasama untuk mempertahankan kerja tim multi disiplin secara efektif.					
		Menerima kegiatan yang didelegasikan sesuai dengan tingkat keahlian dan lingkup praktik legal.					
		Menyimpan bahan-bahan pengobatan dengan memperhatikan keamanan dan keselamatan.					
		Memberikan dan mencatat obat dibawah pengawasan seorang Perawat Teregistrasi bila secara hukum diijinkan.					
		Memenuhi prosedur pencegahan infeksi.					
3	Pengembangan Professional	Meningkatkan dan mempertahankan citra keperawatan yang positif.	0	11	48	10	0
		Bertindak sebagai model peran yang efektif bagi mahasiswa keperawatan ( <i>enrolled nurse students</i> ) dan staf pendukung.					
		Bertindak sebagai nara sumber baagi mahasiswa keperawatan ( <i>enrolled nurse students</i> ) dan staf pendukung.					
		Ikut serta dalam kegiatan advokasi melalui organisasi profesi untuk mempengaruhi kebijakan pelayanan kesehatan dan sosial serta masuk ke dalam pelayanan.					
		Bertanggung jawab untuk belajar seumur hidup, pengembangan profesional dan mempertahankan kompetensi yang dimilikinya.					

**Tabel 3. Kompetensi Responden Bidan**

No	Area Kompetensi (IBI)	Tipe Skill	Responden			Rata-rata
			1	2	3	
1	Bidan mempunyai persyaratan pengetahuan dan keterampilan dari ilmu-ilmu sosial, kesehatan masyarakat dan etik yang membentuk dasar dari asuhan yang bermutu tinggi.	Soft Skill	3.80	3.80	3.80	3.80
2	Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi, pendidikan kesehatan yang tanggap terhadap budaya dan pelayanan menyeluruh di masyarakat dalam rangka untuk meningkatkan kehidupan keluarga yang sehat, perencanaan kehamilan dan kesiapan menjadi orang tua.		3.70	3.70	3.70	3.70
3	Bidan memberi asuhan antenatal bermutu tinggi untuk mengoptimalkan kesehatan selama kehamilan yang meliputi: deteksi dini, pengobatan atau rujukan dari komplikasi tertentu.	Hard Skill	3.90	3.90	3.90	3.90
4	Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi, tanggap terhadap kebudayaan setempat selama persalinan, memimpin selama persalinan yang bersih dan aman, menangani situasi kegawatdaruratan tertentu untuk mengoptimalkan kesehatan wanita dan bayinya yang baru lahir.		3.60	3.60	2.80	3.33
5	Bidan memberikan asuhan pada ibu nifas dan menyusui yang bermutu tinggi dan tanggap terhadap budaya setempat.		3.90	3.90	3.30	3.70
6	Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi, komprehensif pada bayi baru lahir sehat sampai dengan 1 bulan.		4.00	4.00	4.00	4.00
7	Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi, komprehensif pada bayi dan balita sehat (1 bulan – 5 tahun).		4.00	4.00	4.00	4.00
8	Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi dan komprehensif pada keluarga, kelompok dan masyarakat sesuai dengan budaya setempat.	Soft Skill	4.00	4.00	3.54	3.85
9	Melaksanakan asuhan kebidanan pada wanita/ibu dengan gangguan sistem reproduksi.	Hard Skill	2.55	2.55	1.82	2.31

**Tabel 4. Kompetensi Responden Apoteker**

No	Area Kompetensi (IAI)	Tipe Skill	Responden		Rata-Rata
			1	2	
1	Mampu melakukan praktik kefarmasian secara profesional dan etik.	Soft skill	3.86	3.33	3.60
2	Mampu menyelesaikan masalah terkait dengan penggunaan sediaan farmasi.	Hard skill	3.95	3.21	3.58
3	Mampu melakukan <i>dispensing</i> sediaan farmasi dan alat kesehatan.		4.17	3.17	3.67

No	Area Kompetensi (IAI)	Tipe Skill	Responden		Rata-Rata
			1	2	
4	Mampu memformulasi dan memproduksi sediaan farmasi dan alat kesehatan sesuai standar yang berlaku.		3.90	3.07	3.48
5	Mempunyai keterampilan komunikasi dalam pemberian informasi sediaan farmasi dan alat kesehatan.		3.33	3.00	3.17
6	Mampu berkontribusi dalam upaya preventif dan promotif kesehatan masyarakat.	Soft skill	3.29	3.00	3.15
7	Mampu mengelola sediaan farmasi dan alat kesehatan sesuai standar yang berlaku.	Hard skill	3.29	3.00	3.15
8	Mempunyai keterampilan organisasi dan mampu membangun hubungan interpersonal dalam melakukan praktik profesional kefarmasian.	Soft skill	3.65	3.00	3.33
9	Mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berhubungan dengan kefarmasian.	Hard skill	3.71	3.71	3.71

**Tabel 5. Kompetensi Responden Ahli Teknologi Kesehatan**

No	Area Kompetensi (PATELKI)	Tipe Skill	Responden						Rata-Rata
			1	2	3	4	5	6	
1	Menguasai ilmu pengetahuan.	Hard Skill	2.45	2.45	2.45	2.45	2.45	2.45	2.45
2	Mampu membuat perencanaan/perancangan proses.		4.86	4.86	4.86	4.86	4.86	4.86	4.86
3	Mampu melaksanakan proses teknis operasional.		4.38	4.62	4.62	4.62	4.38	4.62	4.54
4	Mampu memberikan penilaian/judgement.	Soft Skill	4.50	4.13	4.25	4.13	4.50	4.13	4.27
5	Mampu dalam mengambil keputusan.		4.33	4.00	4.33	4.00	4.33	4.00	4.17

**Tabel 6. Kompetensi Responden Keterampilan Fisik**

No	Area Kompetensi (SPF)	Tipe Skill	Responden		Rata-Rata
			1	2	
1	Analisa ilmu sebagai dasar praktik	Hard Skill	3.22	2.67	2.94
2	Analisis dan sintesis kebutuhan pasien/klien	Soft Skill	3.43	3.14	3.29
3	Merumuskan diagnosa fisioterapi	Hard Skill	3.50	2.75	3.13
4	Perencanaan tindakan fisioterapi	Soft Skill	4.00	4.00	4.00
5	Intervensi fisioterapi		4.00	4.00	4.00
6	Evaluasi dan revaluasi	Hard Skill	2.50	3.50	3.00
7	Kemampuan komunikasi dan koordinasi yang efisien dan efektif	Soft Skill	3.75	3.88	3.81
8	Pendidikan	Hard Skill	3.00	3.00	3.00
9	Penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam praktik fisioterapi	Soft Skill	3.20	3.20	3.20
10	Melaksanakan penelitian	Hard Skill	2.17	2.17	2.17
11	Tanggung jawab terhadap masyarakat dan profesi	Soft Skill	3.60	3.60	3.60

**Tabel 7. Kompetensi Responden Tenaga Radiografi**

No	Area Kompetensi (PARI)	Tipe Skill	Responden			Rata-Rata
			1	2	3	
1	Kelompok Unit Kompetensi Radiodiagnostik Konvensional	Hard Skill	2.1	3.55	3	2.88
2	Kelompok Unit Kompetensi Imej CT Scan		1.77	3.54	3.00	2.77

**Tabel 8. Kompetensi Responden Ahli Gizi**

No	Area Kompetensi (PERSAGI)	Kompetensi	Tipe Skills	Responden	Rata-rata
1	pelaku praktek kegizian yang bekerja secara profesional dan etis	berpenampilan (unjuk kerja) sesuai dengan kode etik	Soft Skills	4	3.17
		merujuk klien/pasien kepada ahli lain pada saat situasinya berada di luar kompetensinya		3	
		ikut aktif dalam kegiatan kegiatan profesi gizi		3	
		melakukan pengkajian diri menyiapkan portofolio untuk pengembangan profesi dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan berkelanjutan		3	
		berpartisipasi dalam proses kebijakan legislatif dan kebijakan publik yang berdampak pada pangan, gizi dan pelayanan kesehatan		3	
		menggunakan teknologi terbaru dalam kegiatan informasi dan komunikasi		3	
2	pendidik/penyuluh/pelatih/konsultan gizi	melakukan pendidikan gizi dalam kegiatan praktek tersupervisi	Soft Skills	4	3.75
		mendidik klien/pasien dalam rangka promosi kesehatan, pencegahan penyakit dan terapi gizi untuk kondisi tanpa komplikasi		4	
		melaksanakan pendidikan dan pelatihan gizi untuk kelompok sasaran		4	
		ikut serta dalam pengkajian dan pengembangan bahan pendidikan untuk kelompok sasaran		3	
3	pelaku tatalaksana/asuhan/pelayanan gizi klinik	mendokumentasikan kegiatan pelayanan gizi	Hard Skills	3	3.10
		menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam kegiatan pelayanan gizi		3	
		ikut serta dalam peningkatan kualitas pelayanan atau praktek dietetik untuk kepuasan konsumen		4	
		berpartisipasi dalam pengembangan dan pengukuran kinerja dalam pelayanan gizi		4	
		berpartisipasi dalam proses penataan dan pengembangan organisasi		3	
		ikut serta dalam penyusunan rencana operasional dan anggaran institusi		3	
		berpartisipasi dalam penetapan biaya pelayanan gizi		3	
		ikut serta dalam pemasaran produk pelayanan gizi		2	
		ikut serta dalam manajemen sarana dan prasarana pelayanan gizi		3	
		menyelia sumberdaya dalam unit pelayanan gizi meliputi keuangan, sumber daya manusia, sarana prasarana dan pelayanan gizi		3	
4		menyelia produksi makanan yang memenuhi kecukupan gizi, biaya dan daya terima		4	3.19

	penyelia sistem penyelenggaraan makanan institusi/massal	mengembangkan dan atau memodifikasi resep/formula (mengembangkan dan meningkatkan mutu resep dan makanan formula)	4	
		menyusun standar makanan (menerjemahkan kebutuhan gizi ke bahan makanan/menu) untuk kelompok sasaran	4	
		menyusun menu untuk kelompok sasaran	3	
		melakukan uji citarasa/ uji organoleptik makanan	2	
		menyelia pengadaan dan distribusi bahan makanan serta transportasi makanan	3	
		mengawasi/menyelia masalah keamanan dan sanitasi dalam penyelenggaraan makanan (industri pangan)	3	
		melakukan penapisan gizi (nutrition screening) pada klien/pasien secara individu	3	
		melakukan pengkajian gizi (nutritional assesment) pasien tanpa komplikasi (dengan kondisi kesehatan umum, misalnya hipertensi, jantung, obesitas)	3	
		membantu dalam pengkajian gizi (nutritional assesment) pada pasien dengan komplikasi (kondisi kesehatan yang kompleks, misalnya penyakit ginjal, multi-sistem organ failure, trauma)	3	
		membantu merencanakan dan mengimplementasikan rencana asuhan gizi pasien	3	
		melakukan monitoring dan evaluasi asupan gizi/makan pasien	3	
		berpartisipasi dalam pemilihan formula enteral serta monitoring dan evaluasi penyediannya	4	
		melakukan rencana perubahan diit	3	
		berpartisipasi dalam konferensi tim kesehatan untuk mendiskusikan terapi dan rencana pemulangan klien/pasien	3	
merujuk pasien/klien ke pusat pelayanan kesehatan lain	3			
5	pelaksana pelayanan gizi masyarakat	melaksanakan penapisan gizi/screening status gizi populasi dan atau kelompok masyarakat	2	2.29
		membantu menilai status gizi populasi dan/atau kelompok masyarakat	2	
		melaksanakan asuhan gizi untuk klien sesuai kebudayaan dan kepercayaan dari berbagai golongan umur (tergantung level asuhan gizi kelompok umur)	3	
		berpartisipasi dalam program promosi kesehatan/pencegahan penyakit manusia	3	
		berpartisipasi dalam pengembangan dan evaluasi program pangan dan gizi di masyarakat	2	
		melaksanakan dan mempertahankan kelangsungan program pangan dan gizi masyarakat	2	
		berpartisipasi dalam penetapan biaya pelayanan gizi	2	