

Abstract

This research was conducted to produce the competency model required by surgery nurses. This competency model will be use as a reference for selection process, performance appraisal, and training and development surgery nurse.

Methodology used in this research is descriptive study and survey as a technique to collect data. This research used one variable that is competency model with 27 surgery nurses "X" Hospital in Tasikmalaya city as a respondent. As a reference researcher used generic competency model from Spencer & Spencer, 1993. Interview and job description analysis have been done at the beginning of the research, head for encompass competencies required by surgery nurse and included to interim competency model. Based on interim model, the questionnaire that consist of 56 items made.

The data obtained were processed using the average scores for each items and matrices as the guidance for determining competency to enter or not in the competency model. Based on the analysis data, the obtained results that surgery nurse "X" hospital in Tasikmalaya city has ten competencies that consist of a Concern for Order, Quality, and Accuracy (CO), Flexibility (FLX), Customer Service Orientation (CSO), Achievement Orientation (ACH), Expertise (EXP), Self-control (SCT), Teamwork and Cooperation (TW), Information Seeking (INFO), Self Confidence (SCF), and Building relationship (RB).

Researcher proposes suggestion to "X" hospital to socialization competency model to all surgery nurse for work in accordance with that competency in order to achieve the superior performance.

Abstrak

Penelitian dilaksanakan untuk menghasilkan model kompetensi yang dibutuhkan perawat bedah RS “X” di kota Tasikmalaya. Model kompetensi ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan untuk proses seleksi, penilaian kinerja, serta pelatihan dan pengembangan perawat bedah.

Metodologi penelitian yang dipakai adalah studi deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan survei berupa wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu model kompetensi dengan 27 orang perawat bedah RS “X” di kota Tasikmalaya sebagai responden. Peneliti menggunakan generic competency model dari Spencer & Spencer, 1993 sebagai acuan. Wawancara dan analisis job description yang dilakukan diawal penelitian, bertujuan untuk menjaring kompetensi – kompetensi yang dibutuhkan perawat bedah dan dimasukkan ke dalam model kompetensi sementara. Berdasarkan model kompetensi sementara yang diperoleh, selanjutnya dibuat kuesioner model kompetensi yang terdiri dari 56 item.

Pengolahan data menggunakan skor rata – rata untuk setiap item dan matriks sebagai landasan untuk menentukan sebuah kompetensi masuk atau tidak ke dalam model kompetensi. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil bahwa perawat bedah RS “X” di kota Tasikmalaya memiliki 10 kompetensi yaitu Concern for Order, Quality, and Accuracy (CO), Flexibility (FLX), Customer Service Orientation (CSO), Achievement Orientation (ACH), Expertise (EXP), Self-control (SCT), Teamwork and Cooperation (TW), Information Seeking (INFO), Self Confidence (SCF), dan Building relationship (RB).

Peneliti mengajukan saran kepada RS “X” di kota Tasikmalaya untuk mensosialisasikan model kompetensi kepada seluruh perawat bedah untuk kemudian bekerja sesuai dengan kompetensi tersebut agar mencapai kinerja terbaiknya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR GRAFIK.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Kerangka Pemikiran.....	12
1.6 Asumsi.....	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22

2.1	<i>Competency</i>	22
2.1.1	Definisi <i>Competency</i>	22
2.1.2	Karakteristik <i>Competency</i>	24
2.1.3	Keterkaitan antara Kompetensi dengan Kinerja Kerja	27
2.1.4	Kategori Kompetensi	28
2.1.5	Pengelompokan Kompetensi.....	28
2.2	Daftar Kompetensi	30
2.2.1	<i>Competence at Work (Spencer & Spencer, 1993)</i>	30
2.3	Model Kompetensi	35
2.3.1	Definisi Model Kompetensi	35
2.3.2	<i>Generic Model of Helping and Human Service Workers</i>	35
2.3.3	Pendekatan dalam Merancang Model Kompetensi (Spencer & Spencer, 1993)	37
2.3.3.1	<i>The Classic Competency Study Design</i>	37
2.3.3.2	<i>A Short Competency Model Based on Expert Panel</i>	37
2.3.3.3	Mengembangkan Model Kompetensi dari Model yang Sudah Ada	37
2.3.4	Pengaplikasian Model Kompetensi.....	42
2.4	Analisis Jabata.....	42
2.4.1	Pengertian Analisis Jabatan	43
2.4.2	Langkah – Langkah Analisis Jabatan.....	44
2.4.3	Hasil Analisis Jabatan	45
2.5	Penilaian Kinerja	46

2.5.1	Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja.....	46
2.5.2	Syarat – syarat Indikator Standar Penilaian Kinerja	47
2.5.3	Implementasi Model Kompetensi dalam Penilaian Kinerja	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		49
3.1	Rancangan dan Prosedur Penelitian	49
3.2	Bagan Rancangan Penelitian.....	50
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	51
3.3.1	Variabel Penelitian.....	51
3.3.2	Definisi Konseptual.....	51
3.3.3	Definisi Operasional	51
3.4	Alat Ukur.....	55
3.4.1	Wawancara.....	55
3.4.2	Kuesioner Derajat Kepentingan dan Derajat Frekuensi.....	56
3.4.3	Data Pribadi dan Penunjang.....	60
3.4.3.1	Data Pribadi	60
3.4.3.2	Data Penunjang.....	60
3.4.4	Validitas Model Kompetensi	61
3.5	Populasi dan Karakteristik Populasi.....	61
3.5.1	Populasi Sasaran	61
3.5.2	Karakteristik Populasi	61
3.6	Teknik Analisis Data.....	62
3.6.1	Wawancara.....	62

3.6.2 Kuesioner Derajat Kepentingan dan Derajat Frekuensi.....	62
BAB IV PEMBAHASAN	66
4.1 Hasil Penelitian	66
4.1.1 Hasil Kuesioner.....	67
4.2 Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	76
5.2.1 Saran Teoreti	76
5.2.2 Saran Praktis	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78
DAFTAR RUJUKAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor untuk Derajat Kepentingan dan Derajat Frekuensi	57
Tabel 3.2	Kompetensi, <i>Key Behavior</i> , dan Nomor Item Kuesioner Derajat Kepentingan Dan Derajat Frekuensi.....	58
Tabel 3.3	Cara Perhitungan Total Skor Setiap Item	62
Tabel 3.3	Kriteria Penilaian Model Kompetensi	63
Tabel 3.4	Perhitungan Pemberian Bobot Pada Matriks.....	64
Tabel 4.1	Tabel Analisis Kompetensi Berdasarkan Derajat Kepentingan dan Derajat Frekuensi Dengan Menggunakan Matriks.....	67

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1	Kerangka Pemikiran	20
Bagan 2.1	Keterkaitan antara Kompetensi dengan Kinerja	27
Bagan 3.1	Bagan Rancangan Penelitian	50

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Profil Model Kompetensi Kerja Perawat Bedah RS “X” di kota Tasikmalaya.....	68
------------	--	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 *Job Description* Perawat Bedah RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 2 Kerangka Wawancara Dokter Bedah RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 3 Kerangka Wawancara Perawat Bedah RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 4 Hasil Wawancara Dokter Bedah RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 5 Hasil Wawancara Perawat Bedah A RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 6 Hasil Wawancara Perawat Bedah B RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 7 Analisis *Job Description* Perawat Bedah RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 8 Analisis Hasil Wawancara Dokter Bedah RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 9 Analisis Hasil Wawancara Perawat Bedah A RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 10 Analisis Hasil Wawancara Perawat Bedah B RS “X” Tasikmalaya
- Lampiran 11 Kuesioner Model Kompetensi Berdasarkan Derajat Kepentingan dan Frekuensi
- Lampiran 12 Hasil Perhitungan Kuesioner Berdasarkan Derajat Kepentingan
- Lampiran 13 Hasil Perhitungan Kuesioner Berdasarkan Derajat Frekuensi
- Lampiran 14 Tabel Analisis Item Berdasarkan Matriks
- Lampiran 15 Tabel Analisis Kompetensi Berdasarkan Matriks