

# PROFESIONALISME PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR SOEKARDJO KOTA TASIKMALAYA

**Reszy Rayna Rizani**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*

E-mail : ecirayna@gmail.com

## ABSTRAK

*Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya masih rendah, hal ini terlihat dari indikator seperti rendahnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya. 2) Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya. 3) Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis.. Teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi dan wawancara) dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa : 1) profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya masih rendah dan kurang sesuai dengan pendapat Priansa (2016:259) tentang karakteristik pegawai yang berkompeten dan profesional. 2) Adanya hambatan-hambatan seperti kurangnya koordinasi dari para pegawai untuk mengetahui posisi masing-masing pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. 3) adanya upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan seperti melakukan komunikasi dan diskusi dengan pimpinan agar dapat mengetahui secara jelas dan terperinci posisi masing-masing pegawai, memberikan dorongan dan motivasi terhadap para pegawai untuk turut serta dalam program pelatihan, meningkatkan saling kepercayaan dalam pelaksanaan pekerjaannya,*

**Kata Kunci :** *Profesionalisme, Pegawai*

## PENDAHULUAN

Pengembangan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu agenda nasional dalam pendayagunaan aparatur pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang professional diharapkan dapat

mendukung kelancaran pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sikap profesionalisme kerja pegawai negeri sipil (PNS) akan menunjang keberhasilan penyelenggaraan pemerintah. Walaupun masih banyak

kekurangan, tetapi apabila terus ditingkatkan maka akan tercipta kinerja pegawai yang maksimal dan berimbang pada kualitas pelayanan publik yang bisa berjalan dengan baik dan kembalinya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, sehingga masyarakat mau berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dan demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan sikap profesionalisme dari setiap pegawai.

Profesionalisme kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi.

Pegawai yang dikelola secara profesional akan menjadi motor penggerak bagi suatu kegiatan organisasi, profesionalisme aparatur dengan internalisasi nilai-nilai di atas diperlukan sebagai upaya menanggapi keadaan lingkungan yang terus berubah. Profesionalisme sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan seseorang yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam suatu organisasi, tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Pegawai dalam sebuah organisasi, memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan

kontribusi terhadap maju dan mundurnya sebuah organisasi. Oleh karena itu, seorang pegawai dituntut untuk memiliki profesionalisme kerja, sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi organisasinya.

Masalah profesionalisme kerja pegawai menjadi salah satu bahan pembicaraan yang ramai dan serius di masyarakat. Pembicaraan tersebut kerap kali disertai oleh rasa keprihatinan, jika bangsa kita tidak dapat menumbuhkan kualitas kerja yang baik.

## KAJIAN PUSTAKA

Istilah *profesionalisme* erat berhubungannya dengan istilah profesi dan profesional. Hamalik, (2008:2) mengungkapkan bahwa, “Profesi adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.

Kurniawan (2010:73), menyatakan bahwa:

Profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*)

Muhibbin (2011:230) mengemukakan bahwa, "Profesionalisme dapat dipahami sebagai kualitas dan tindak tanduk khusus yang merupakan ciri orang profesional". Hal ini dapat diasumsikan bahwa yang harus dipertanggungjawabkan oleh orang profesional itu adalah mutu dari kinerjanya". Selanjutnya Menurut Agung (2007:103) Profesionalisme merupakan "karakteristik yang mendasari seseorang mencapai profesionalisme tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku".

Sementara itu menurut pendapat Siagian (2014:116) menyatakan bahwa :

Profesionalisme itu dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja dari suatu profesi. Hal itu mengandung implikasi bahwa seorang profesional yang kompeten itu harus dapat menunjukkan karakteristik utamanya sehingga dapat diakui keberadaannya dalam organisasi.

Moeljono (2013:107), menyatakan bahwa "Profesionalisme terdiri dari atas tiga unsur, yaitu knowledge, skill, integrity, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus".

Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan

seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, artinya keahlian yang dimiliki dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

## **METODE**

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lamanya penelitian yang penulis lakukan kurang lebih 9 bulan. Informan dalam penelitian ini sebanyak 8 orang yang terdiri dari Sub Bagian Kepegawaian, Sub Bagian Pendidikan dan Pelatihan dan Pegawai Rumah Sakit.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya, seperti :

#### **a. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi secara rasional,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa masih ada sebagian pegawai yang kurang memahami dan kurang mampu memposisikan dirinya dalam pelaksanaan pekerjaannya, hal ini akan mempersulit dalam

penyelesaian pekerjaannya dan masih ada sebagian pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan masih kurangnya pengalaman dan pemahaman dari sebagian pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

**b. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kurangnya perhatian dari sebagian pegawai terhadap pembinaan dan bimbingan untuk meningkatkan pemahaman terhadap proses pelaksanaan pekerjaannya, seperti kurang memberikan perhatian terhadap program pembinaan di bidang administrasi perkantoran sehingga kurang memahami proses penyelesaian pekerjaan di bidang administrasi dan kurangnya perhatian dari sebagian pegawai sehingga masih ada kesalahan dalam penyelesaian dalam pelaksanaan pekerjaannya.

**c. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa selama ini pimpinan sudah menekankan dan memberikan arahan agar dapat membangun team kerja yang kompak dan kreatif agar dapat dapat

menyelesaikan pekerjaan secara optimal, namun yang terlihat kurangnya membangun komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja sehingga kesulitan untuk melakukan kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaannya dan kurangnya didukung dengan kesadaran yang tinggi dari para pegawai sehingga terlihat masih kurang memiliki komitmen dalam pelaksanaan pekerjaannya.

**d. Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa selama ini pemahaman pegawai terhadap job description dalam pelaksanaan pekerjaannya sangat penting agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, walaupun terkadang masih ada sebagian pegawai yang kurang peduli terhadap job description dalam pelaksanaan pekerjaannya dan kurangnya koordinasi dari para pegawai sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang sesuai dengan aturan dan keputusan dari organisasi yang telah ditetapkan.

**e. Memiliki daya tahan dan konsistensi yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaannya,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa selama ini komitmen dari

pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya merupakan merupakan tugas dan kewajiban serta konsekwensi dari seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya karena hal ini menyangkut terhadap penilaian kinerja dari pegawai, tetapi yang terlihat selama ini masih adanya pegawai yang kurang serius dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama terhadap pegawai yang sudah senior yang terkadang sudah jenuh dalam pelaksanaan pekerjaannya.

**f. Memiliki kewenangan yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensi yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan dari pihak berwenang,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa selama ini pendelegasian wewenang yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai sangat baik, selain untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan juga untuk menambah pengalaman dan mengembangkan kemampuan dan keahliannya, namun yang terjadi justru sebagian pegawai kurang merespon apabila mendapat tugas dari pimpinan, hal ini dikarenakan kurangnya kepercayaan diri dari pegawai terhadap kemampuan dan

keahliannya dan kurangnya didukung dengan keinginan yang tinggi dari para pegawai sehingga kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

**g. Menjadi dan memiliki relasi yang tergabung dalam organisasi profesi,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa selama ini kegiatan seminar & workshop sangat bermanfaat untuk para pegawai agar mempunyai perbandingan dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaannya, namun kurangnya kesadaran dari para pegawai untuk turut serta dalam kegiatan seminar & workshop sehingga yang terlihat kurang mampu mengikuti perkembangan baru dalam bidang administrasi perkantoran dan terkadang adanya sebagian pegawai yang menjadi lupa terhadap tugas utamanya sehingga menghambat terhadap waktu penyelesaian pekerjaannya.

**h. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa selama ini sudah memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan yang diselenggarakan organisasi lain,

selama hal itu bermanfaat dan dapat meningkatkan keterampilan yang mendukung terhadap pelaksanaan pekerjaannya dan pimpinan sudah memberikan ruang secara terbuka untuk mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal, walaupun belum secara rutin dan berkelanjutan dan hanya terhadap beberapa orang pegawai saja.

**2. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hambatan-hambatan yang di hadapi dalam profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya, seperti :

- a. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi secara rasional,**  
Berdasarkan hasil penelitian, bahwa masih ada sebagian pegawai yang kurang memahami dan kurang mampu memposisikan dirinya dalam pelaksanaan pekerjaannya, hal ini akan mempersulit dalam penyelesaian pekerjaannya dan masih ada sebagian pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah di tetapkan, hal ini dikarenakan masih kurangnya

pengalaman dan pemahaman dari sebagian pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

**b. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kurangnya keinginan dari para pegawai untuk mengikuti bimbingan dan pelatihan terkait dengan pemahaman tentang proses pelaksanaan pekerjaannya sehingga kurang memahami terhadap proses dalam pelaksanaan pekerjaannya, hal ini akan bersampak terhadap penyelesaian pekerjaannya dan kurangnya dilakukan pembahasan terkait dengan tupoksi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga terkadang belum semua pegawai terutama yang masih baru memahaminya, hal ini akan mempersulit dalam penyelesaian pekerjaannya.

**c. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaanya dengan lebih efektif dan efisien,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kurangnya membangun saling kepercayaan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang mampu bekerjasama dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang kurang

peduli dan kurang mempunyai kesadaran sendiri terhadap pelaksanaan pekerjaannya sehingga terkadang kurang memiliki konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini menyebabkan masih adanya pekerjaan yang terbengkalai dan tidak selesai sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

**d. Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kurangnya pemahaman pegawai terhadap petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis terhadap job description dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga menyulitkan dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya dan pegawai kurang koordinasi untuk memahami aturan dan keputusan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mempersulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**e. Memiliki daya tahan dan konsistensi yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaannya,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa masih adanya sebagian pegawai yang kurang serius dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama terhadap

pegawai yang sudah senior yang terkadang sudah jenuh dalam pelaksanaan pekerjaannya, hal ini akan menghambat dalam penyelesaian pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai terutama pegawai yang masih baru yang kurang memiliki pengalaman yang mumpuni dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga terkadang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya.

**f. Memiliki kewenangan yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensi yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan dari pihak berwenang,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kurangnya kepercayaan diri dari sebagian pegawai terhadap kemampuan dan keahlian dirinya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kurang mampu diberi wewenang untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan menurunkan tingkat kepercayaan dari pimpinan terhadap kemampuan dan keahlian dari para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya dan kurangnya pegawai menunjukkan kreativitas dan terobosan baru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang menunjukkan hasil kerja yang efektif dan

efisien, hal ini akan berpengaruh terhadap penilaian prestasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

**g. Menjadi dan memiliki relasi yang tergabung dalam organisasi profesi,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa belum adanya penyusunan agenda yang jelas terkait dengan program untuk mengikutsertakan pegawai dalam program seminar & workshop, hal ini akan menghambat terhadap peningkatan pemahaman dan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaannya dan kurangnya koordinasi dari para pegawai untuk turut serta mengikuti kegiatan-kegiatan komunitasnya sehingga pimpinan kurang mengetahui maksud dan tujuan serta manfaat dari komunitas kerjanya.

**h. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal,**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pelaksanaan pelatihan kurang menyesuaikan jenis pelatihan yang harus diikuti oleh pegawai sehingga pelatihan yang diikuti kurang mendukung untuk meningkatkan keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaannya dan kurangnya motivasi dari pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih

tinggi sehingga belum mampu memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

**3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang di hadapi dalam profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya, seperti :

**a. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi secara rasional**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa adanya upaya yang dilakukan oleh pegawai dengan melakukan komunikasi dan diskusi dengan pimpinan agar dapat mengetahui secara jelas dan terperinci posisi masing-masing pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kesempatan terhadap para pegawai terutama para pegawai baru agar dapat lebih berperan dalam pelaksanaan pekerjaannya agar dapat menambah pengalaman dan dapat menguasai dalam pelaksanaan pekerjaannya,

hal ini akan mempermudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

**b. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa melakukan komunikasi agar dapat memberikan dorongan dan motivasi terhadap para pegawai untuk turut serta dalam program pendidikan dan pelatihan agar dapat lebih memahami proses pelaksanaan pekerjaannya sehingga dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan adanya forum diskusi dan briefing yang dilakukan secara rutin dan selalu membahas terkait dengan tufoksi pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat selalu memahami dan dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**c. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa meningkatkan saling kepercayaan dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga dapat mempermudah untuk membangun kerjasama yang baik dalam pelaksanaan pekrjaannya, dan hal ini akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan adanya arahan

dari pimpinan untuk meningkatkan tanggung jawab dan konsistensi dari para pegawai terhadap kewajiban untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

**d. Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa adanya arahan dan bimbingan untuk memahami petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang jelas dan terperinci dalam *job description* untuk para pegawai sehingga dapat mempermudah dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dan sudah interaksi dan komunikasi yang baik dalam pelaksanaan briefing sehingga dapat mempermudah untuk memahami aturan dan keputusan yang telah ditetapkan oleh pimpinan sehingga dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**e. Memiliki daya tahan dan konsistensi yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaannya**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pimpinan sudah memberikan peringatan dan arahan terhadap pegawai agar selalu serius dan berkomitmen dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kesempatan terhadap para pegawai terutama yang kurang berpengalaman untuk lebih berperan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga dapat lebih memberikan pengalaman dalam pelaksanaan pekerjaannya.

**f. Memiliki kewenangan yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensi yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan dari pihak berwenang**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa adanya komunikasi yang baik sehingga dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepercayaan diri dari pegawai terhadap keahlian dan kemampuannya dalam pelaksanaan pekerjaannya dan hal ini akan mempermudah untuk melaksanakan perintah pekerjaan dari pimpinan dan memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk mengeluarkan ide kreatif dan terobosan baru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menunjukkan hasil kerja yang efektif dan efisien, hal ini akan berpengaruh terhadap

penilaian prestasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

**g. Menjadi dan memiliki relasi yang tergabung dalam organisasi profesi**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa adanya pembahasan untuk mengikutsertakan pegawai dalam program seminar & workshop, sehingga dapat lebih mempermudah untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaannya dan adanya komunikasi yang baik dari pegawai dapat mempermudah untuk melakukan koordinasi dengan pimpinan agar dapat melaporkan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan komunitasnya.

**h. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal**

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pimpinan sudah membahas dan menyesuaikan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai yang dapat menunjang terhadap peningkatan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan saran dan dorongan serta motivasi terhadap pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga dapat memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya masih rendah yang dirumuskan dari dimensi profesionalisme belum terpenuhi terutama dalam dimensi mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi secara rasional dan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya, seperti sebagian pegawai yang kurang memahami dan kurang mampu memposisikan dirinya dalam pelaksanaan pekerjaannya, kurangnya terhadap pembinaan dan bimbingan untuk meningkatkan pemahamannya, komunikasi yang kurang baik dengan sesama rekan kerja untuk melakukan kerjasama, kurang serius dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya kepercayaan diri dari pegawai terhadap kemampuan dan keahliannya, program pendidikan dan pelatihan belum dilakukan secara rutin dan berkelanjutan dan hanya terhadap beberapa orang pegawai saja.
2. Hambatan-hambatan dalam Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya yaitu antara lain kurangnya komunikasi para pegawai untuk mengetahui posisi masing-masing pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, rendahnya motivasi dari para pegawai untuk mengikuti bimbingan dan pelatihan terkait dengan pemahaman tentang proses pelaksanaan pekerjaannya, kurangnya membangun saling kepercayaan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, masih adanya sebagian pegawai yang kurang serius dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama terhadap pegawai yang sudah senior, kurangnya kepercayaan diri dari sebagian pegawai terhadap kemampuan dan keahlian dirinya dalam melaksanakan pekerjaan, pelaksanaan pelatihan kurang menyesuaikan jenis pelatihan yang harus diikuti oleh pegawai.
3. Upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr Soekardjo Kota Tasikmalaya yang antara lain upaya yang dilakukan oleh pegawai dengan melakukan komunikasi dan diskusi dengan pimpinan agar dapat mengetahui secara jelas dan terperinci posisi masing-

masing pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, komunikasi agar dapat memberikan dorongan dan motivasi terhadap para pegawai untuk turut serta dalam program pelatihan, meningkatkan saling kepercayaan dalam pelaksanaan pekerjaannya, Pimpinan sudah memberikan peringatan dan arahan terhadap pegawai agar selalu serius dan berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya, adanya komunikasi yang baik.

Kurniawan Saifullah. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat

Agung, A.M., Lilik. (2007). *Dari Budaya Perusahaan ke Budaya Kerja, dalam buku. Corporate Culture, Challenge to Excellence*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Moeljono. (2013). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Muhibbin Syah. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Hamalik, Oemar. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan, Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.