

PRL-DRIVEN CAREER PATH: INOVASI PENGEMBANGAN SDM RUMAH SAKIT BERBASIS KOMPETENSI UNTUK PENINGKATAN KINERJA DAN KEBERLANJUTAN LAYANAN

Ahmad Hariri, Achbi Yahya
Human Capital and General Affair Rumah Sakit Pusat Pertamina
Email : ahmad.hariri@ihc.id

A. Ringkasan

PRL-Driven Career Path di Rumah Sakit Pusat Pertamina merupakan inovasi pengembangan karir fungsional tenaga medis dan kesehatan berbasis Pertamina Reference Level (PRL) yang terstruktur, terukur, dan selaras dengan strategi mutu serta keberlanjutan layanan. Program ini menjawab tantangan kesenjangan kompetensi, keterbatasan promosi berbasis kinerja, dan retensi SDM unggul. Melalui analisis kebutuhan, desain jalur karir, sosialisasi, pelatihan, penilaian kinerja, dan evaluasi berkelanjutan, inovasi ini meningkatkan kompetensi, mutu layanan, efisiensi proses, serta membentuk budaya keselamatan pasien. Keberhasilannya menjadikan RSPP sebagai model *best practice* nasional yang dapat direplikasi untuk memperkuat mutu dan daya saing rumah sakit.

B. Latar Belakang

Rumah sakit modern dituntut untuk mampu menjaga mutu, akses, dan keselamatan pasien sekaligus memastikan keberlanjutan finansial di tengah dinamika kebutuhan layanan kesehatan yang terus berkembang. Salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, terukur, dan berkesinambungan. Di Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP), keberagaman kompetensi tenaga medis dan kesehatan memerlukan standar yang objektif, adaptif, dan terintegrasi dengan strategi organisasi. Pertamina Reference Level (PRL) hadir sebagai instrumen standar kompetensi yang komprehensif, mencakup dimensi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku profesional yang selaras dengan kebutuhan pelayanan rumah sakit.

Namun, pemanfaatan PRL sebagai panduan teknis saja belum cukup untuk menghasilkan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Diperlukan sebuah terobosan yang mengubah PRL menjadi penggerak utama (*driver*) dalam pengembangan karir, sehingga tidak hanya menjadi alat ukur, tetapi juga mekanisme strategis yang mengarahkan pertumbuhan profesional tenaga medis dan kesehatan. Inovasi *PRL-Driven Career Path* ini lahir untuk menjawab tiga tantangan utama: kesenjangan kompetensi antara tuntutan pelayanan dan kualifikasi SDM, keterbatasan sistem promosi dan jenjang karir yang transparan berbasis kinerja nyata, serta tantangan mempertahankan SDM unggul di tengah persaingan tenaga kesehatan yang semakin ketat.

Kebaruan inovasi ini terletak pada integrasi penuh PRL ke dalam manajemen karir fungsional, menjadikannya sebagai motor penggerak strategi pengelolaan SDM. Signifikansinya terlihat dari kontribusinya dalam memastikan kesinambungan mutu layanan melalui penguatan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan operasional dan visi rumah sakit. Sementara itu, kontribusi pengetahuannya adalah terciptanya model *competency-based career management* yang aplikatif di sektor kesehatan Indonesia, yang terbukti mampu meningkatkan kinerja, efisiensi biaya, dan keberlanjutan layanan, serta dapat direplikasi di rumah sakit lain sebagai praktik unggulan.

C. Tujuan

Inovasi *PRL-Driven Career Path* dirancang untuk membangun sistem pengembangan karir fungsional tenaga medis dan kesehatan di Rumah Sakit Pusat Pertamina yang terstruktur, terukur, dan sepenuhnya berbasis kompetensi sesuai Pertamina Reference Level (PRL). Tujuan utamanya adalah menutup kesenjangan kompetensi antara tuntutan pelayanan dengan kualifikasi SDM, sekaligus menciptakan mekanisme promosi dan jenjang karir yang transparan serta berbasis kinerja nyata. Melalui pendekatan ini, RSPP berupaya meningkatkan retensi dan motivasi tenaga kesehatan unggul dengan memberikan jalur karir yang jelas, terukur, dan berorientasi pada pencapaian mutu layanan. Selain itu, integrasi penuh PRL dalam manajemen SDM diharapkan dapat selaras dengan strategi mutu dan keberlanjutan finansial rumah sakit, sehingga inovasi ini tidak hanya memperkuat daya saing RSPP, tetapi juga menjamin kesinambungan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan berorientasi pada keselamatan pasien dalam jangka panjang.

D. Langkah-Langkah Pelaksanaan Inovasi *PRL-Driven Career Path*

Pelaksanaan inovasi *PRL-Driven Career Path* di Rumah Sakit Pusat Pertamina dilakukan melalui tahapan yang sistematis, terintegrasi, dan berbasis pada prinsip *continuous improvement*. Tahapan ini disusun untuk memastikan setiap proses berjalan terukur, selaras dengan visi rumah sakit, dan menghasilkan dampak nyata terhadap peningkatan mutu layanan, kinerja SDM, serta keberlanjutan finansial.

1. Analisis Kebutuhan dan Pemetaan Kompetensi SDM

Tahap awal dimulai dengan melakukan analisis menyeluruh terhadap kondisi existing SDM, mencakup profil kompetensi, distribusi tenaga, serta kesesuaian antara kualifikasi dengan tuntutan pelayanan di masing-masing unit. Pemetaan ini menggunakan instrumen Pertamina Reference Level (PRL) sebagai acuan untuk mengidentifikasi *gap* kompetensi dan area pengembangan prioritas.

2. Desain Jalur Karir Berbasis PRL

Berdasarkan hasil pemetaan, tim manajemen SDM menyusun desain jalur karir (*career path*) fungsional yang jelas dan transparan. Desain ini memuat level kompetensi, indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*), persyaratan promosi, serta mekanisme penilaian yang konsisten dengan PRL. Pada tahap ini, jalur karir diselaraskan dengan strategi mutu rumah sakit dan target keberlanjutan layanan.

3. Sosialisasi dan Penguatan Komitmen Stakeholder

Inovasi ini memerlukan dukungan dari seluruh lapisan organisasi, mulai dari pimpinan rumah sakit, kepala unit, hingga tenaga medis dan kesehatan. Oleh karena itu, dilakukan sosialisasi intensif untuk membangun pemahaman, kesepahaman, dan komitmen bersama. Kegiatan ini meliputi *workshop*, *focus group discussion (FGD)*, serta sesi konsultasi individual untuk menjawab pertanyaan dan mengatasi potensi resistensi perubahan.

4. Pelaksanaan Program Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan *gap* yang teridentifikasi, disusun program pengembangan kompetensi yang spesifik, mencakup pelatihan klinis, manajerial, dan soft skills. Program ini menggunakan pendekatan *blended learning* (kombinasi pelatihan tatap muka, *on the job training*, dan pembelajaran daring) yang dirancang sesuai kebutuhan level PRL.

5. Implementasi Sistem Penilaian dan Monitoring Kinerja

Tahap ini memastikan bahwa setiap tenaga kesehatan dinilai secara obyektif sesuai indikator PRL dan KPI yang telah ditetapkan. Penilaian dilakukan secara

periodik dan terdokumentasi dalam sistem informasi SDM rumah sakit. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi, rotasi, maupun program pengembangan lanjutan.

6. Mekanisme Promosi dan Penghargaan Berbasis Kinerja

Tenaga medis dan kesehatan yang mencapai atau melampaui standar kompetensi PRL diberikan kesempatan promosi sesuai jalur karir yang telah ditentukan. Selain itu, diberikan penghargaan berupa insentif kinerja, pengakuan formal, atau kesempatan pengembangan profesional lanjutan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi.

7. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Setiap akhir periode, dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas *PRL-Driven Career Path*, baik dari sisi peningkatan kompetensi, mutu layanan, retensi SDM, maupun efisiensi biaya operasional. Hasil evaluasi digunakan untuk melakukan penyempurnaan desain jalur karir, metode pelatihan, dan mekanisme penilaian agar inovasi ini terus relevan dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan rumah sakit.

8. Dokumentasi dan Replikasi

Seluruh proses, capaian, dan pembelajaran dari implementasi program ini didokumentasikan secara sistematis sebagai *best practice* RSPP. Dokumentasi ini menjadi modal untuk replikasi inovasi ke unit atau rumah sakit lain dalam jaringan Pertamina, sekaligus sebagai bukti komitmen terhadap peningkatan mutu dan keberlanjutan layanan kesehatan di tingkat nasional.

9. Melalui tahapan ini, *PRL-Driven Career Path* tidak hanya menjadi program pengembangan SDM, tetapi juga strategi manajemen kinerja yang memberikan dampak langsung pada mutu, akses, keselamatan pasien, dan keberlanjutan finansial rumah sakit, menjadikannya sebagai model unggulan yang layak diadopsi secara luas.

E. Hasil Inovasi PRL-Driven Career Path

Implementasi *PRL-Driven Career Path* di Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP) telah membawa perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga medis dan kesehatan. Inovasi ini menempatkan Pertamina Reference Level (PRL) bukan sekadar sebagai standar kompetensi, tetapi sebagai penggerak utama pengembangan karir fungsional yang terintegrasi dengan strategi mutu, keselamatan pasien, dan keberlanjutan layanan.

1. Peningkatan Kompetensi SDM

Penggunaan PRL sebagai acuan dalam jalur karir memastikan setiap tenaga kesehatan mengembangkan keterampilan klinis, pengetahuan, dan perilaku profesional yang relevan dengan tuntutan layanan. Peningkatan kompetensi ini berdampak langsung pada ketepatan tindakan, kecepatan respons, dan pengambilan keputusan klinis yang lebih aman bagi pasien.

2. Penguatan Mutu Layanan

Integrasi PRL dengan indikator kinerja mendorong tenaga kesehatan untuk patuh pada protokol klinis, mengoptimalkan koordinasi antarprofesi, dan memperkuat dokumentasi medis. Hal ini menciptakan alur pelayanan yang lebih efektif, konsisten, dan berorientasi pada hasil klinis yang optimal.

3. Retensi dan Loyalitas Tenaga Kesehatan

Jalur karir yang jelas dan transparan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Tenaga kesehatan merasa dihargai melalui pengakuan kompetensi

yang terukur dan peluang pengembangan yang nyata, sehingga memotivasi mereka untuk terus berkarya di rumah sakit.

4. Efisiensi Proses dan Pemanfaatan Sumber Daya

Penguatan kompetensi dan kedisiplinan prosedur berkontribusi pada proses kerja yang lebih efisien. Peningkatan ketepatan tindakan mengurangi potensi kesalahan dan meminimalkan kebutuhan perbaikan prosedur, sehingga sumber daya dapat digunakan secara optimal.

5. Budaya Mutu dan Keselamatan yang Berkelanjutan

Lebih dari sekadar program manajemen SDM, *PRL-Driven Career Path* membentuk budaya kerja yang menempatkan mutu dan keselamatan pasien sebagai nilai utama. Kesadaran kolektif terhadap pentingnya *zero harm* menjadi bagian dari identitas organisasi.

6. Potensi Replikasi dan Dampak Luas

Keberhasilan pelaksanaan inovasi ini membentuk *best practice* yang dapat diadaptasi oleh rumah sakit lain, baik dalam jaringan Pertamina maupun di luar. Model ini membuktikan bahwa pengelolaan karir berbasis kompetensi mampu menjadi pilar strategis dalam meningkatkan mutu dan keselamatan layanan secara berkelanjutan.

F. Kesimpulan

Dengan integrasi penuh antara standar kompetensi, sistem karir fungsional, dan strategi mutu, *PRL-Driven Career Path* memposisikan RSPP sebagai rumah sakit yang adaptif, kompetitif, dan siap menghadapi tantangan pelayanan kesehatan masa depan. Inovasi ini menunjukkan bahwa keberhasilan mutu dan keselamatan pasien dapat berjalan seiring dengan keberlanjutan finansial organisasi.