

Analisis Pengembangan SDM Dalam Optimalisasi Pelayanan Gizi di RSU Syifa Medina Tasikmalaya

✉ Dita Nurfadila & Heddy Setiawan
Politeknik LP3I, Indonesia

DOI: [10.21107/kompetensi.v19i1.29661](https://doi.org/10.21107/kompetensi.v19i1.29661)

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Rsu Syifa Medina Tasikmalaya memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan gizi yang berkualitas. Pelayanan gizi yang baik sangat mempengaruhi pada kesehatan pasien dan proses pemulihan, sehingga diperlukan SDM yang kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hasil dari kajian ini untuk menganalisis dampak pengembangan SDM terhadap optimalisasi pelayanan gizi di Rsu Syifa Medina Tasikmalaya. Adapun Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang fokus pada gambaran atau deskripsi data secara numerik. Untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali wawasan langsung dari para staff rumah sakit yang terlibat dalam proses pengembangan SDM dan implementasi pelayanan gizi. Pengembangan SDM yang berfokus pada kompetensi dan pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan pelayanan di Rsu Syifa Medina Tasikmalaya, dengan dampak yang signifikan terhadap kepuasan pasien dan efisiensi pelayanan.

Kata Kunci: Efisiensi Pelayanan, Kepuasan Pasien, Kualitas Pelayanan, Pengembangan SDM, Pelayanan Gizi, Pelatihan Berkelanjutan

ABSTRACT

Human resource development (HRD) at Syifa Medina Tasikmalaya Hospital plays an important role in improving the quality of nutrition services. Good nutrition services greatly affect the health of patients and the recovery process, so competent human resources are needed and have high morale. The result of this study is to analyze the impact of HR development on the optimization of nutrition services at RSU Syifa Medina Tasikmalaya. The method used in this study uses a descriptive quantitative approach, which focuses on the description or description of numerical data. To gain an in-depth understanding of the phenomenon under study. This approach allows researchers to explore insights directly from hospital staff involved in the HR development process and the implementation of nutrition services. Competency-focused HR development and continuous training can improve services at RSU Syifa Medina Tasikmalaya, with a significant impact on patient satisfaction and service efficiency

Keywords: Service Efficiency, Patient Satisfaction, Quality of Service, Human Resource Development, Nutrition Services, Continuous Training



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

✉ **Corresponding Author**

Email : dnurfadila627@gmail.com
Address : Jl. Kramat Raya No.7-9 4, RT.4/RW.2, Kramat,
Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10450

Page: 1-7

PENDAHULUAN

Dalam upaya memahami dan menganalisis pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Rsu Syifa Medina Tasikmalaya, diperlukan pendekatan yang terstruktur dan sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, pemaparan materi oleh Kepala Unit Gizi, serta penyebaran kuesioner kepada staf gizi. Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji bagaimana pengembangan SDM berperan dalam meningkatkan keterampilan dan efisiensi pelayanan gizi di rumah sakit.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah sakit sangat penting untuk meningkatkan standar kesehatan setiap orang. Di Rsu Syifa Medina Tasikmalaya, optimalisasi proses kerja adalah prioritas utama, dan ini membutuhkan karyawan yang ahli, tekun, dan mampu memberikan layanan yang baik serta efektif. Demi kemajuan Rumah sakit harus memastikan bahwa tenaga kerja termasuk tenaga gizi dan staf lainnya memiliki kesempatan belajar dan pengembangan yang menyenangkan dalam bidang ilmu pengetahuan dan pelayanan. Salah satu contohnya yaitu bagaimana pelayanan gizi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan pasien dalam penyembuhan. Namun, tantangan yang dihadapi dalam pelatihan SDM di Rsu Syifa Medina Tasikmalaya yaitu minimnya dukungan fasilitas yang ada.

Sebelumnya telah ada beberapa penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Penelitian yang pertama membahas tentang “Manajemen talenta yang ikut juga memberikan kontribusi besar terhadap pengembangan strategi pengelolaan SDM yang efektif. Dengan mengetahui bagaimana hal itu bisa berdampak pada kinerja perusahaan, perusahaan dapat membuat kebijakan yang mendorong pertumbuhan jangka panjang melalui peningkatan kemampuan dan produktivitas karyawan.”. (Sentoso et al., 2024). Pengembangan SDM di sektor kesehatan, khususnya di rumah sakit, memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan. Hal ini tercermin dalam penelitian yang menyebutkan bahwa manajemen talenta yang baik berkontribusi besar terhadap pengelolaan SDM yang efektif. Hal ini juga relevan dalam konteks rumah sakit, di mana pengembangan SDM yang berfokus pada kompetensi tenaga medis dan gizi dapat meningkatkan kinerja dan kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan.

Sedangkan peneliti lain menyebutkan, pelatihan penilaian kinerja juga sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melakukan penilaian kinerja. Kelompok Program dan Evaluasi untuk tetap mempertahankan proses penilaian kinerja dan meningkatkan efektivitas dengan melakukan evaluasi ulang terhadap kehandalan SKP sehingga dapat menjadi satu-satunya alat untuk menilai kinerja pegawai. Peningkatan pengetahuan melalui pelatihan berkelanjutan memungkinkan tenaga gizi di rumah sakit untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif. (Mulkika & Rialmi, 2024).

Berdasarkan kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang efektif dan evaluasi ulang terhadap sistem penilaian kinerja tidak hanya penting dalam konteks pemerintah, tetapi juga sangat relevan dalam sektor pelayanan kesehatan. Dengan merancang sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan berbasis pada kompetensi, rumah sakit dapat mengoptimalkan pelayanan gizi dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Selain itu, Pelayanan gizi yang optimal menjadi salah satu elemen penting dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, khususnya di rumah sakit. Kualitas pelayanan gizi yang optimal berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan pasien. Optimalisasi pelayanan gizi tidak hanya berfokus pada penyediaan makanan yang sesuai dengan kebutuhan pasien, tetapi juga pada proses pengelolaan, penyajian, dan evaluasi gizi

pasien yang berstandar. Pelayanan yang baik dapat meningkatkan kepuasan layanan dan memperkuat reputasi rumah sakit. Salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pasien adalah kualitas pelayanan kesehatan. Menurut penelitian terdahulu, penyedia layanan kesehatan harus memusatkan perhatian pada peningkatan kualitas pelayanan, mencakup aspek penyediaan layanan yang aman, efektif, berpusat pada pasien, tepat waktu, efisien dan adil. (Awwalia Abdul Latif & Djasri, 2023).

Namun, optimalisasi pelayanan bentuk dari upaya meningkatkan kualitas, efisiensi, dan efektivitas suatu layanan supaya mencapai hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan. Dalam konteks pelayanan gizi optimalisasi mencakup 3 hal:

- a) Kualitas: Memastikan makanan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pasien dan standar kesehatan.
- b) Efisiensi: mengelola sumber daya (bahan makanan, waktu, dan tenaga) yang tepat agar pelayanan baik.
- c) Efektivitas: Memberikan dampak positif terhadap kesehatan pasien melalui pelayanan gizi. Dengan pelayanan yang optimal, pelayanan akan lebih terstruktur, terukur, dan mampu memberikan pelayanan yang bermutu baik untuk pasien maupun pihak rumah sakit.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Familta et al., 2019) Pelayanan gizi rumah sakit merupakan salah satu jenis pelayanan makanan yang diberikan kepada pelanggan dari mulai perencanaan menu sampai dengan pendistribusian dalam kisaran gizi yang dapat dicapai dengan pemeliharaan diet yang tepat.

METODE PENELITIAN

Persiapan

Kegiatan dimulai dengan meminta izin kepada Direktur Rsu Syifa Medina untuk pengambilan data, kemudian dilanjutkan dengan koordinasi bersama pihak terkait, seperti Kepala Instalasi Gizi dan Manajer SDM, guna merencanakan analisis terkait pengembangan SDM melalui Pelatihan. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan mengumpulkan data tentang pengalaman tenaga gizi dalam mengikuti pelatihan dan dampaknya terhadap pelayanan gizi.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 6 tenaga gizi, mencakup pertanyaan mengenai jenis, frekuensi, pelatihan yang diikuti, serta dampaknya terhadap pelayanan gizi. Data ini memberikan gambaran lengkap tentang pengalaman dan pemahaman untuk pelayanan.

Analisis

Setelah data terkumpul, dilakukan analisis untuk mengetahui jumlah tenaga gizi yang mengikuti pelatihan tertentu serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan. Tingkat perubahan dievaluasi dalam kategori seperti meningkat, sedikit meningkat atau tidak ada perubahan. Evaluasi ini bertujuan menganalisis kontribusi pelatihan dalam meningkatkan kualitas pelayanan gizi.

Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pengembangan SDM melalui pelatihan dengan menilai dampak peningkatan kualitas pelayanan gizi, kesesuaian jenis pelatihan dengan kebutuhan tenaga gizi, serta memberikan rekomendasi perbaikan atau penambahan pelatihan.

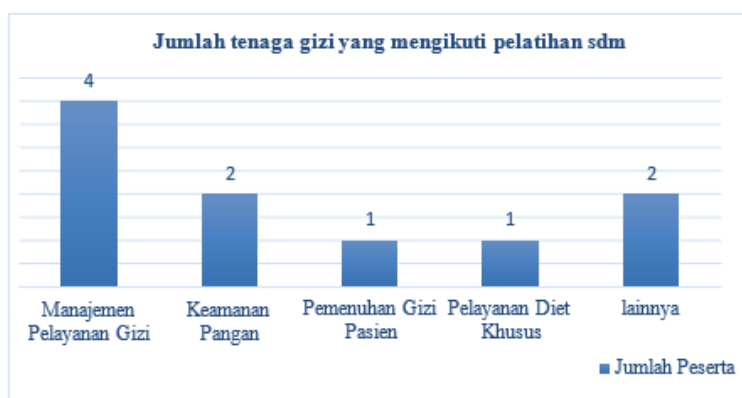
HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Sebelum menganalisis lebih lanjut, dilakukan terlebih dahulu tahapan Pengembangan SDM melalui pemaparan materi oleh Ahli gizi terkait sinergi manajemen serta pengolahan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) kepada seluruh staff di unit gizi. Setelah pemaparan, kuesioner disebarikan kepada staff gizi untuk mengidentifikasi pelatihan yang telah mereka ikuti sebelumnya serta melihat peningkatan yang dirasakan setelah mengikuti pemaparan. Penelitian ini berfokus pada analisis pengembangan SDM dalam meningkatkan efisiensi pelayanan gizi.

Pengembangan SDM dalam pelayanan gizi di Rsu Syifa Medina dilaksanakan melalui berbagai program pelatihan berkelanjutan, yang hanya difokuskan pada peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis tenaga gizi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting untuk memberi pengetahuan mengenai pelayanan yang lebih optimal kepada pasien. Para tenaga gizi juga menekankan pentingnya komunikasi dan kolaborasi dengan tim medis lainnya untuk menghindari kesalahan diet pasien. Dalam hal ini, teori pengembangan SDM menurut (Elmanisar & Alkadri, 2024) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Di rumah sakit, pelatihan yang difokuskan pada pengelolaan gizi, keamanan pangan, dan pelayanan diet khusus dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga gizi. Pengalaman praktis dari tenaga gizi di RSU Syifa Medina menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan kepuasan pasien. Sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang diisi oleh 6 tenaga gizi di Rsu Syifa Medina Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan gizi. Pelatihan yang paling banyak diikuti adalah Manajemen Pelayanan Gizi, dengan 4 orang responden (66,67%) yang berpartisipasi, menunjukkan bahwa pelatihan ini dianggap sangat relevan dan penting bagi tenaga gizi. Pelatihan mengenai Keamanan Pangan diikuti oleh 2 orang (33,33%), sedangkan Pemenuhan Gizi Pasien dan Pelatihan Pelayanan Diet Khusus hanya diikuti oleh 1 orang (16,67%) yaitu hanya diikuti oleh Ahli gizi, namun diharapkan dapat berkembang agar dapat diikuti oleh staf lainnya. Selain itu, terdapat 2 orang yang mengikuti pelatihan lainnya seperti seminar dan workshop (33,33%) yang menunjukkan keberagaman minat terhadap pelatihan yang ada. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan guru dan tenaga kependidikan, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan tugas.

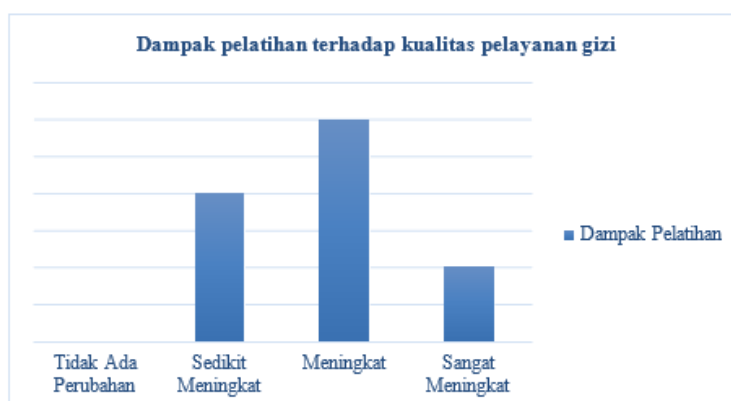
Dari segi dampak, sebagian besar responden merasakan peningkatan kualitas pelayanan gizi setelah mengikuti pelatihan. Sebanyak 50% responden merasa pelayanan gizi mereka meningkat, dan 33,33% merasa sedikit meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti memberikan kontribusi positif yang cukup besar terhadap kinerja tenaga gizi. Hanya 1 orang (16,67%) yang merasa bahwa pelayanan gizi mereka sangat meningkat, menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memberikan dampak positif, masih ada potensi untuk mencapai hasil yang lebih optimal dengan pelatihan yang lebih lanjut. Secara keseluruhan, pelatihan SDM terbukti berpengaruh dalam optimalisasi pelayanan gizi, namun terdapat peluang untuk meningkatkan partisipasi dalam pelatihan lainnya dan memastikan pelatihan yang lebih merata dan menyeluruh di kalangan tenaga gizi.

Namun terdapat beberapa keluhan meskipun tenaga gizi sudah cukup terlatih, mereka tidak memiliki kemampuan untuk mengelola makanan secara khusus bagi pasien dengan kebutuhan gizi tertentu (seperti pasien penyakit kronis atau pascaoperasi) masih di anggap perlu ditingkatkan. Para karyawan gizi juga mengatakan bahwa salah satu tantangan terbesar yaitu kurangnya dukungan fasilitas untuk pengolahan makanan yang lebih efisien dan efektif. Misalnya, kemampuan mereka untuk memasak makanan sesuai dengan standar yang diinginkan dipengaruhi oleh penggunaan peralatan yang sangat terbatas. Setelah evaluasi ini, manajemen rumah sakit mulai merencanakan untuk meningkatkan beberapa fasilitas dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan gizi. Secara keseluruhan, hasil evaluasi kinerja pelayanan gizi menunjukkan bahwa meskipun sudah ada pencapaian yang positif, terutama dalam hal kepuasan pasien dan variasi menu, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kompetensi tenaga gizi dan peningkatan fasilitas yang mendukung kegiatan gizi.



Sumber: Data Diolah, (2025)

Gambar 1
Jumlah tenaga gizi yang mengikuti pelatihan SDM



Sumber: Data Diolah, (2025)

Gambar 2
Dampak pelatihan SDM

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pengembangan SDM melalui pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan gizi di Rsu Syifa Medina Tasikmalaya. Hasil observasi dan kuesioner menunjukkan bahwa pelatihan yang paling banyak diikuti adalah Manajemen Pelayanan Gizi, yang memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Meskipun sebagian besar responden merasakan peningkatan kualitas pelayanan gizi, ada potensi untuk lebih meningkatkan partisipasi dan variasi pelatihan, terutama dalam pelatihan Pelayanan Diet khusus, supaya pihak manajemen menyediakan fasilitas pendukung untuk meningkatkan kompetensi dan pelayanan di lingkungan kerja untuk memastikan pelatihan yang lebih merata dan menyeluruh di kalangan tenaga gizi guna mengoptimalkan pelayanan gizi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyka, N., & Machmud, R. (2020). Upaya Peningkatan Pelayanan Pengolahan Makanan Di Instalasi Gizi RSUD X Kota Solok. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 5(2), 149. <https://doi.org/10.34008/jurhesti.v5i2.203>.
- Aroni, H., Kusnanto, H., & Fuad, A. (2013). Pengembangan Sistem Informasi Berbasis Komputer Untuk Efisiensi Penyelenggaraan Makanan Di Instalasi Gizi RS Militer Malang. *Jurnal Gizi dan Dietik Indonesia*, 1(1), 22-30.
- Latif, P. A. A., & Djasri, H. (2023). The Correlation Between The Quality Of Dental And Oral Health Services And The Level Of Patient Satisfaction And Disparities In Patient Satisfaction At Public Health Centers In Pematang Regency. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 26(2).
- Elmanisar, V., Nellitawati, & Alkadri, H. (2024). Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pahlawan*, 8(1).
- Familta, Z., Elfindri, E., & Yunita, J. (2019). Analisis Analisis Manajemen Pelayanan Instalasi Gizi Di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 5(3), 218-226. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol5.iss3.460>.
- Mulkika, A. F., & Rialmi, Z. (2024). Effectiveness Of Performance Assessment For Civil Servants At The Agricultural Extension Center, Agricultural Extension And Human Resource Development Agency, Ministry Of Agriculture Of The Republic Of Indonesia. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 263-270.
- Rahmi, N., Imbaruddin, A., & Kamariah, N. (2023). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Untuk Meningkatkan Efisiensi Penyelenggaraan Makanan Pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Prof.Dr.H.M.Anwar Makkatutu Bantaeng. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 238-261. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.165>.

- Palijama, F. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Dr. Haulussy Provinsi Maluku. *Hipotesa: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 1-10.
- Sentoso, A., Mon, M. D., & Annisah, T. (2024). Analysis Of The Impact Of Talent Management Practices On Organizations And Human Resources In Batam City. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 413–421.
- Tangel, P. T., Manampiring, A. E., & Kapantow, N. H. (2023). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Di RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano. *E-CliniC*, 12(2), 121-133. <https://doi.org/10.35790/ecl.v12i2.52755>.