



## PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan komponen utama dalam sistem pelayanan kesehatan yang berperan langsung dalam menentukan kualitas layanan kepada masyarakat. Pada tingkat pelayanan primer seperti puskesmas, tenaga kesehatan yang terdiri dari perawat, bidan, dokter, serta tenaga kesehatan lainnya dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan pasien. Kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kompetensi individu tenaga kesehatan, baik dari aspek teknis maupun non-teknis seperti komunikasi, etika, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Robbins et al., 2017).

Dalam upaya meningkatkan kompetensi tersebut, tenaga kesehatan perlu melakukan evaluasi dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang relevan adalah melalui self-assessment atau penilaian diri. Self-assessment merupakan proses reflektif yang dilakukan individu untuk menilai kemampuan, kinerja, serta sikap yang dimiliki secara sadar dan sistematis. Menurut Gibbs (1988), proses refleksi diri merupakan bagian penting dalam pembelajaran pengalaman (*experiential learning*) yang memungkinkan individu untuk memahami kekuatan dan kelemahan diri, serta merencanakan perbaikan di masa mendatang.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, self-assessment menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Tenaga kesehatan seperti perawat dan bidan di puskesmas dituntut untuk mampu mengevaluasi tindakan yang telah dilakukan, kesesuaian dengan standar operasional prosedur (SOP), serta efektivitas komunikasi dengan pasien. Melalui self-assessment, tenaga kesehatan dapat mengidentifikasi kesenjangan antara kinerja aktual dengan standar yang diharapkan, sehingga dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan (Dessler, 2020).

Secara empiris, praktik self-assessment di lingkungan puskesmas dilakukan melalui berbagai cara, seperti evaluasi setelah tindakan medis, membandingkan hasil kerja dengan SOP, serta melakukan diskusi atau sharing dengan rekan kerja. Selain itu, tenaga kesehatan juga melakukan refleksi terhadap aspek komunikasi interpersonal, ketepatan tindakan, serta manajemen waktu dalam menjalankan tugas. Bagi profesi bidan, misalnya, self-assessment sangat penting dalam memastikan kualitas pelayanan kesehatan ibu dan anak, termasuk dalam hal ketepatan diagnosis, komunikasi dengan pasien, serta ketelitian dalam pencatatan medis. Hal ini mengindikasikan bahwa self-assessment tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup aspek profesionalisme secara menyeluruh.

Namun demikian, penerapan self-assessment dalam praktiknya masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu tantangan utama adalah subjektivitas dalam penilaian diri, di mana individu cenderung sulit menilai dirinya secara objektif. Selain itu, perbedaan persepsi terhadap standar kinerja serta pengaruh kondisi emosional seperti suasana hati (*mood*) juga dapat mempengaruhi hasil self-assessment. Kondisi ini berimplikasi pada kurang optimalnya pemanfaatan self-assessment sebagai alat pengembangan diri. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari organisasi, seperti adanya pedoman yang jelas, pelatihan, serta budaya evaluasi yang konstruktif untuk meningkatkan efektivitas self-assessment.

Di sisi lain, pengembangan karir tenaga kesehatan merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan. Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan peningkatan jabatan, tetapi juga mencakup peningkatan kompetensi, keterampilan, serta pengalaman kerja yang mendukung profesionalisme individu. Menurut Dessler (2020), pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan perencanaan dan pengelolaan karir individu agar

selaras dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini, self-assessment dapat berperan sebagai alat strategis yang membantu individu dalam merencanakan arah pengembangan karir secara lebih terarah.

Penelitian terdahulu pada umumnya telah membahas pengembangan karir tenaga kesehatan dari perspektif pelatihan, motivasi kerja, dan dukungan organisasi. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji peran self-assessment dalam pengembangan karir tenaga kesehatan masih terbatas, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan primer seperti puskesmas. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga belum mampu menggali secara mendalam pengalaman subjektif tenaga kesehatan dalam melakukan self-assessment. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu diisi, khususnya dalam memahami bagaimana self-assessment dipraktikkan dan berkontribusi terhadap pengembangan karir tenaga kesehatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) karena berfokus pada analisis peran self-assessment dalam pengembangan karir tenaga kesehatan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini tidak hanya mengkaji aspek konseptual, tetapi juga menggali pengalaman langsung tenaga kesehatan, termasuk perawat dan bidan, dalam melakukan penilaian diri serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur mengenai self-assessment, serta kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di puskesmas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran self-assessment dalam pengembangan karir tenaga kesehatan di Puskesmas Meutulang. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana tenaga kesehatan memaknai self-assessment, bagaimana praktik self-assessment dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari, serta bagaimana self-assessment berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan pengembangan karir mereka.

Sejalan dengan tujuan tersebut, penelitian ini dirancang untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian, yaitu: (1) bagaimana pemahaman tenaga kesehatan mengenai konsep self-assessment; (2) bagaimana praktik self-assessment dilakukan dalam lingkungan kerja puskesmas; (3) bagaimana peran self-assessment dalam mendukung pengembangan karir tenaga kesehatan; dan (4) apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan self-assessment. Pertanyaan-pertanyaan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya self-assessment dalam meningkatkan kualitas tenaga kesehatan.

Adapun sistematika penulisan artikel ini terdiri dari beberapa bagian utama. Bagian pertama adalah pendahuluan yang menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kontribusi penelitian. Bagian kedua membahas kerangka teoritis yang relevan dengan topik penelitian. Bagian ketiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan. Bagian keempat menyajikan hasil penelitian dan pembahasan. Terakhir, bagian kelima berisi kesimpulan, keterbatasan, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Self-Assessment dalam Konteks Tenaga Kesehatan**

Self-assessment merupakan proses penilaian diri yang dilakukan individu secara sadar untuk mengevaluasi kemampuan, kinerja, serta sikap dalam menjalankan tugas. Dalam konteks organisasi, self-

assessment menjadi bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia karena memungkinkan individu untuk memahami posisi dirinya terhadap standar yang telah ditetapkan. Menurut Gibbs (1988), self-assessment merupakan bagian dari proses refleksi yang melibatkan pengalaman, evaluasi, analisis, serta perencanaan tindakan perbaikan. Proses ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran berkelanjutan yang mendorong individu untuk meningkatkan kualitas dirinya secara sistematis.

Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, self-assessment memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Tenaga kesehatan dituntut untuk mampu melakukan evaluasi terhadap tindakan medis maupun non-medis yang dilakukan, sehingga dapat memastikan bahwa pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan etika profesi. Robbins et al., (2017) menyatakan bahwa kesadaran diri (*self-awareness*) merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Dengan demikian, kemampuan melakukan self-assessment menjadi kompetensi penting bagi tenaga kesehatan dalam menjaga profesionalisme dan mutu pelayanan.

Secara praktis, self-assessment dalam tenaga kesehatan mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, seperti kemampuan teknis dalam melakukan tindakan medis dan penggunaan alat kesehatan, kemampuan komunikasi dalam berinteraksi dengan pasien dan keluarga, manajemen waktu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur sebagai pedoman utama dalam pelayanan. Keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa self-assessment tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup dimensi interpersonal dan profesional yang sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan.

Bagi tenaga kesehatan di puskesmas, seperti perawat, bidan, dan dokter, self-assessment menjadi sarana penting untuk menjaga kualitas pelayanan secara berkelanjutan. Seorang dokter, misalnya, perlu mengevaluasi ketepatan diagnosis dan terapi yang diberikan kepada pasien sebagai bentuk tanggung jawab profesional. Sementara itu, bidan perlu menilai kualitas pelayanan kesehatan ibu dan anak, termasuk ketepatan tindakan serta komunikasi dengan pasien. Di sisi lain, perawat dituntut untuk melakukan evaluasi terhadap aspek perawatan, ketelitian dalam tindakan, serta efektivitas komunikasi dengan pasien dan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa self-assessment memiliki peran yang luas dan relevan bagi seluruh profesi tenaga kesehatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Namun demikian, self-assessment juga memiliki keterbatasan, terutama terkait dengan subjektivitas individu dalam menilai dirinya sendiri. Menurut Dessler (2020), individu cenderung memiliki bias dalam melakukan penilaian diri, baik dalam bentuk penilaian yang terlalu tinggi (*overestimate*) maupun terlalu rendah (*underestimate*). Selain itu, faktor lain seperti perbedaan persepsi terhadap standar kinerja serta kondisi emosional individu juga dapat mempengaruhi hasil self-assessment. Oleh karena itu, agar self-assessment dapat memberikan hasil yang lebih objektif dan akurat, diperlukan dukungan dari sistem organisasi, seperti adanya supervisi, pelatihan, serta mekanisme evaluasi eksternal yang dapat membantu mengurangi bias dalam penilaian diri. Dengan dukungan tersebut, self-assessment dapat berfungsi secara optimal sebagai alat pengembangan diri dan peningkatan kualitas kinerja tenaga kesehatan.

## **Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan**

Pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta pengalaman kerja individu dalam rangka mencapai tujuan profesional. Dalam konteks organisasi, pengembangan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Dessler (2020), pengembangan karir melibatkan upaya yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan kemampuan individu agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini maupun di masa depan. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya berfokus pada peningkatan posisi atau jabatan, tetapi juga mencakup peningkatan kualitas diri secara menyeluruh.

Dalam sektor kesehatan, pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, dan bidan dituntut untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dalam bidang kesehatan bersifat dinamis dan membutuhkan komitmen yang tinggi dari individu maupun organisasi. Proses pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti mengikuti pelatihan, seminar, pendidikan lanjutan, serta pengalaman kerja yang berkelanjutan dalam praktik pelayanan kesehatan.

Selain itu, pengembangan karir tenaga kesehatan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor internal meliputi motivasi, minat, serta kesadaran individu untuk terus berkembang, sedangkan faktor eksternal meliputi dukungan organisasi, ketersediaan fasilitas pelatihan, serta kebijakan manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks puskesmas, keterbatasan fasilitas dan tingginya beban kerja sering kali menjadi hambatan dalam pengembangan karir tenaga kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang dapat dilakukan secara mandiri oleh individu, salah satunya melalui self-assessment sebagai alat untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri secara lebih terarah.

## **Peran *Self-Assessment* dalam Pengembangan Karir**

Self-assessment memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan karir individu, khususnya dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti sektor kesehatan. Melalui self-assessment, individu dapat memahami secara lebih mendalam mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, sehingga dapat menentukan langkah perbaikan yang tepat dalam meningkatkan kompetensinya. Robbins et al., (2017) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik serta lebih mampu mengelola karirnya secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa self-assessment merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pengembangan karir secara berkelanjutan.

Dalam praktiknya, self-assessment berkontribusi terhadap pengembangan karir melalui beberapa mekanisme yang saling berkaitan. Pertama, self-assessment meningkatkan kesadaran diri individu terhadap kemampuan dan keterbatasannya, sehingga mendorong individu untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Kedua, self-assessment mendorong pembelajaran sepanjang hayat karena individu menyadari pentingnya peningkatan kompetensi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Ketiga, self-assessment dapat meningkatkan motivasi kerja karena individu memiliki tujuan

yang jelas dalam pengembangan karirnya. Keempat, self-assessment membantu individu dalam merencanakan karir secara lebih sistematis dengan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri yang spesifik.

Dalam konteks tenaga kesehatan di puskesmas, self-assessment telah menjadi bagian dari praktik kerja sehari-hari, meskipun belum dilakukan secara formal dan terstruktur. Tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, dan bidan secara tidak langsung melakukan self-assessment melalui evaluasi terhadap tindakan yang telah dilakukan, kesesuaian dengan SOP, serta refleksi terhadap interaksi dengan pasien. Namun demikian, efektivitas self-assessment sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melakukan refleksi secara objektif serta dukungan dari organisasi. Oleh karena itu, diperlukan integrasi antara self-assessment dengan sistem manajemen kinerja yang lebih luas agar dapat memberikan dampak yang optimal terhadap pengembangan karir tenaga kesehatan.

### **Tenaga Kesehatan di Puskesmas**

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara menyeluruh. Dalam menjalankan fungsinya, puskesmas didukung oleh berbagai tenaga kesehatan yang memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing, seperti dokter, perawat, bidan, serta tenaga kesehatan lainnya. Setiap profesi memiliki kontribusi yang berbeda, namun saling melengkapi dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Dokter memiliki peran utama dalam melakukan diagnosis dan menentukan terapi yang tepat bagi pasien. Dalam menjalankan tugasnya, dokter dituntut untuk memiliki kemampuan analisis yang tinggi serta ketelitian dalam mengambil keputusan medis. Oleh karena itu, self-assessment menjadi penting bagi dokter untuk mengevaluasi ketepatan diagnosis, efektivitas terapi, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan melakukan self-assessment secara berkelanjutan, dokter dapat meningkatkan kompetensinya serta memastikan bahwa pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan standar klinis yang berlaku.

Perawat memiliki peran dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, termasuk pemantauan kondisi pasien, pemberian tindakan keperawatan, serta komunikasi dengan pasien dan keluarga. Dalam hal ini, self-assessment membantu perawat dalam mengevaluasi kualitas pelayanan yang diberikan, baik dari aspek teknis maupun interpersonal. Sementara itu, bidan memiliki peran khusus dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak, termasuk pemeriksaan kehamilan, persalinan, serta pelayanan pasca persalinan. Dalam menjalankan tugasnya, bidan perlu melakukan self-assessment untuk memastikan ketepatan tindakan, kualitas komunikasi, serta ketelitian dalam pencatatan medis.

Keberagaman peran tenaga kesehatan di puskesmas menunjukkan bahwa self-assessment merupakan kebutuhan yang penting bagi setiap profesi. Meskipun memiliki tugas yang berbeda, seluruh tenaga kesehatan memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, self-assessment dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara menyeluruh melalui peningkatan kompetensi individu.

### **Kerangka Pemikiran Penelitian**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini didasarkan pada hubungan konseptual antara self-assessment dan pengembangan karir tenaga kesehatan. Self-assessment dipandang sebagai proses refleksi

diri yang memungkinkan individu untuk mengevaluasi kemampuan, kinerja, serta sikap yang dimiliki. Hasil dari proses self-assessment tersebut kemudian menjadi dasar bagi individu dalam melakukan perbaikan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Pengembangan karir dalam penelitian ini dipahami sebagai proses peningkatan kompetensi, motivasi, serta kualitas kinerja tenaga kesehatan yang berdampak pada peningkatan profesionalisme. Dengan demikian, self-assessment memiliki peran sebagai alat yang mendorong individu untuk mengenali kebutuhan pengembangan diri serta merencanakan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan karir. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin efektif self-assessment yang dilakukan, maka semakin besar peluang individu untuk mengembangkan karirnya secara optimal.

Dalam pendekatan kualitatif, hubungan antara self-assessment dan pengembangan karir tidak diuji dalam bentuk hipotesis, melainkan dianalisis berdasarkan pengalaman dan persepsi tenaga kesehatan sebagai informan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai bagaimana self-assessment dipraktikkan dalam lingkungan kerja puskesmas serta bagaimana peranannya dalam mendukung pengembangan karir tenaga kesehatan, termasuk dokter, perawat, dan bidan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam peran self-assessment dalam pengembangan karir tenaga kesehatan di Puskesmas Meutulang. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali pengalaman, persepsi, serta makna yang diberikan oleh individu terhadap fenomena yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai praktik self-assessment yang dilakukan oleh tenaga kesehatan serta dampaknya terhadap pengembangan karir mereka.

Desain penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif kualitatif, yang berfokus pada penggambaran fenomena secara sistematis berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Meutulang Jl. Meulaboh-Tutut dengan melibatkan tenaga kesehatan sebagai informan utama, yaitu dokter, perawat, dan bidan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti pengalaman kerja dan keterlibatan langsung dalam pelayanan kesehatan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara, serta data sekunder berupa dokumen pendukung seperti standar operasional prosedur (SOP) dan kebijakan terkait pengembangan sumber daya manusia di puskesmas. Data primer menjadi sumber utama dalam penelitian ini karena memberikan informasi langsung mengenai pengalaman dan persepsi tenaga kesehatan dalam melakukan self-assessment.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur. Metode ini dipilih agar peneliti memiliki fleksibilitas dalam menggali informasi lebih dalam sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh informan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter, perawat, dan bidan, dengan fokus pada pemahaman mereka mengenai self-assessment, praktik yang dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari, serta peran self-assessment dalam pengembangan karir. Selain itu, peneliti juga melakukan dokumentasi terhadap data yang relevan untuk mendukung hasil wawancara.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang berperan dalam mengumpulkan, mengolah, serta menganalisis data. Dalam pelaksanaannya, peneliti menggunakan pedoman wawancara sebagai alat bantu untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan fokus penelitian. Pedoman wawancara disusun berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikembangkan, sehingga mampu menggali informasi yang relevan dengan konsep self-assessment dan pengembangan karir.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis sehingga memudahkan dalam memahami hasil penelitian. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pola, tema, dan hubungan yang ditemukan dalam data.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan, seperti dokter, perawat, dan bidan. Selain itu, peneliti juga melakukan pengecekan ulang terhadap data yang diperoleh melalui proses klarifikasi kepada informan (*member check*) untuk memastikan bahwa data yang digunakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang tinggi.

Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian, seperti menjaga kerahasiaan identitas informan, meminta persetujuan sebelum melakukan wawancara, serta menggunakan data hanya untuk kepentingan penelitian. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa penelitian berjalan secara etis dan tidak merugikan pihak yang terlibat.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran self-assessment dalam pengembangan karir tenaga kesehatan di Puskesmas Meutulang, serta menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di sektor kesehatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan tenaga kesehatan di Puskesmas Meutulang yang terdiri dari dokter, perawat, dan bidan sebagai informan utama. Ketiga profesi ini memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh informan menunjukkan bahwa mereka telah mengenal dan melakukan self-assessment dalam pekerjaan sehari-hari, meskipun dengan tingkat pemahaman dan cara penerapan yang berbeda-beda. Secara umum, self-assessment dipahami sebagai proses penilaian diri terhadap kemampuan, kinerja, dan sikap dalam menjalankan tugas. Salah satu informan menyatakan bahwa self-assessment merupakan proses penilaian secara sadar terhadap diri sendiri, baik dari segi sikap maupun kemampuan. Pemahaman ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan telah memiliki kesadaran awal mengenai pentingnya refleksi diri dalam pekerjaan, meskipun masih belum sepenuhnya dilakukan secara sistematis. Temuan ini sejalan dengan pendapat Gibbs (1988) yang menyatakan bahwa self-assessment merupakan bagian dari proses refleksi yang memungkinkan individu untuk belajar dari pengalaman kerja yang telah dilakukan.

Dalam praktiknya, self-assessment dilakukan secara informal melalui evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Tenaga kesehatan, khususnya perawat, melakukan penilaian diri dengan membandingkan hasil kerja dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Selain itu, mereka juga mengevaluasi aspek komunikasi dengan pasien, ketepatan tindakan, serta manajemen waktu dalam menyelesaikan tugas. Praktik ini menunjukkan bahwa self-assessment telah menjadi bagian dari rutinitas kerja, meskipun belum diformalkan dalam sistem organisasi. Kegiatan diskusi atau sharing dengan rekan kerja juga menjadi salah satu cara dalam melakukan evaluasi diri, sehingga memungkinkan terjadinya pertukaran pengalaman dan pengetahuan. Temuan ini mendukung teori Dessler (2020) yang menyatakan bahwa evaluasi diri yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi.

Pada profesi dokter, self-assessment dilakukan dengan mengevaluasi ketepatan diagnosis dan terapi yang diberikan kepada pasien. Dokter juga melakukan refleksi terhadap keputusan medis yang diambil dengan mempertimbangkan kesesuaian tindakan dengan standar klinis serta kondisi pasien. Proses ini menunjukkan bahwa self-assessment memiliki peran penting dalam menjaga kualitas pelayanan medis serta meningkatkan kompetensi profesional dokter. Sementara itu, bidan melakukan self-assessment dengan fokus pada pelayanan kesehatan ibu dan anak, seperti mengevaluasi ketepatan tindakan dalam pemeriksaan kehamilan, proses persalinan, serta pelayanan pasca persalinan. Selain itu, aspek komunikasi dengan pasien juga menjadi perhatian penting bagi bidan, mengingat hubungan interpersonal yang baik sangat mempengaruhi keberhasilan pelayanan. Di sisi lain, perawat lebih menekankan pada evaluasi terhadap aspek perawatan, komunikasi dengan pasien, serta ketelitian dalam dokumentasi. Salah satu informan menyatakan bahwa dirinya cukup baik dalam komunikasi dengan pasien, namun masih perlu meningkatkan kecepatan dan ketelitian dalam dokumentasi. Hal ini menunjukkan bahwa self-assessment membantu individu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sebagai dasar perbaikan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang menekankan bahwa kesadaran diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa self-assessment memiliki peran yang signifikan dalam mendukung pengembangan karir tenaga kesehatan. Informan menyatakan bahwa self-assessment sangat berperan dalam membantu mereka berkembang secara maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kesehatan menyadari pentingnya evaluasi diri sebagai bagian dari proses pengembangan profesional. Self-assessment berkontribusi dalam meningkatkan kesadaran diri yang menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi. Dengan melakukan penilaian diri, tenaga kesehatan dapat mengetahui aspek-aspek yang perlu ditingkatkan, sehingga mendorong terjadinya perbaikan secara berkelanjutan. Selain itu, self-assessment juga berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena individu memiliki gambaran yang lebih jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai dalam karirnya. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa individu yang memiliki self-awareness tinggi cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih baik dalam organisasi.

Dalam konteks pengembangan karir, self-assessment membantu tenaga kesehatan dalam merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi. Individu yang menyadari kekurangan dalam dirinya akan lebih terdorong untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau kegiatan lain yang mendukung peningkatan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa self-assessment tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana perencanaan karir yang efektif. Temuan

ini memperkuat teori Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses yang melibatkan perencanaan dan pengelolaan diri secara berkelanjutan. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa peran self-assessment dalam pengembangan karir tidak dapat berjalan secara optimal tanpa adanya dukungan dari organisasi. Dukungan tersebut meliputi penyediaan pelatihan, supervisi, serta kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional.

Meskipun memiliki banyak manfaat, penelitian ini menemukan bahwa terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan self-assessment. Salah satu kendala utama adalah kesulitan dalam menilai diri secara objektif. Informan menyatakan bahwa perbedaan persepsi dan kondisi emosional, seperti suasana hati, dapat mempengaruhi hasil penilaian diri. Hal ini menunjukkan bahwa subjektivitas merupakan tantangan utama dalam self-assessment. Temuan ini sejalan dengan Dessler (2020) yang menyatakan bahwa individu cenderung memiliki bias dalam menilai dirinya sendiri. Selain itu, kurangnya panduan yang jelas juga menjadi kendala dalam pelaksanaan self-assessment. Meskipun terdapat SOP sebagai pedoman kerja, tidak semua tenaga kesehatan memiliki instrumen khusus untuk melakukan penilaian diri, sehingga proses self-assessment cenderung dilakukan secara tidak terstruktur.

Kendala lainnya adalah keterbatasan waktu dan tingginya beban kerja yang dihadapi oleh tenaga kesehatan di puskesmas. Dalam kondisi pelayanan yang padat, tenaga kesehatan sering kali kesulitan untuk meluangkan waktu khusus dalam melakukan refleksi diri secara mendalam. Hal ini berimplikasi pada kurang optimalnya pelaksanaan self-assessment sebagai alat pengembangan diri. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan sistem yang mendukung pelaksanaan self-assessment secara lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Dari sisi organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan puskesmas telah memberikan dukungan dalam pengembangan karir tenaga kesehatan, baik melalui motivasi maupun kesempatan untuk berkembang. Selain itu, adanya kegiatan sharing bersama serta penggunaan SOP juga menjadi sarana dalam meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan. Namun demikian, informan mengharapkan adanya peningkatan dukungan, seperti penyelenggaraan pertemuan rutin, pelatihan, serta pembiayaan untuk mengikuti seminar. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang, namun membutuhkan fasilitasi yang lebih optimal dari organisasi.

Secara lebih luas, temuan penelitian ini juga memiliki implikasi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Self-assessment yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain itu, penerapan self-assessment yang terstruktur juga dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara keseluruhan. Dengan demikian, self-assessment tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi dan masyarakat sebagai penerima layanan kesehatan.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa self-assessment memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan karir tenaga kesehatan di Puskesmas Meutulang. Praktik self-assessment yang dilakukan secara rutin, meskipun masih bersifat informal, telah membantu tenaga kesehatan dalam meningkatkan kesadaran diri, motivasi kerja, serta kualitas pelayanan. Namun, efektivitas self-assessment masih dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melakukan refleksi diri serta dukungan dari organisasi. Oleh karena itu, diperlukan integrasi antara self-assessment dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih luas agar dapat memberikan dampak yang optimal terhadap pengembangan karir tenaga kesehatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa self-assessment memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan karir tenaga kesehatan di Puskesmas Meutulang. Self-assessment dipahami oleh tenaga kesehatan sebagai proses penilaian diri terhadap kemampuan, kinerja, serta sikap dalam menjalankan tugas. Praktik self-assessment telah dilakukan secara rutin dalam pekerjaan sehari-hari, meskipun masih bersifat informal dan belum terstruktur secara sistematis. Tenaga kesehatan, baik dokter, perawat, maupun bidan, melakukan self-assessment melalui evaluasi terhadap kesesuaian tindakan dengan standar operasional prosedur (SOP), refleksi terhadap pengalaman kerja, serta diskusi dengan rekan kerja.

Self-assessment terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*), yang menjadi dasar penting dalam pengembangan kompetensi dan profesionalisme tenaga kesehatan. Dengan adanya self-assessment, tenaga kesehatan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, sehingga mendorong terjadinya perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, self-assessment juga berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja, karena individu memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan dan arah pengembangan karirnya. Dalam konteks ini, self-assessment tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana perencanaan karir yang membantu tenaga kesehatan dalam menentukan langkah-langkah pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan, seminar, atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa pelaksanaan self-assessment masih menghadapi berbagai kendala, seperti kesulitan dalam menilai diri secara objektif, adanya bias subjektivitas, serta pengaruh kondisi emosional individu. Selain itu, kurangnya panduan atau instrumen khusus dalam melakukan self-assessment menyebabkan proses penilaian diri dilakukan secara tidak terstruktur. Keterbatasan waktu dan tingginya beban kerja juga menjadi faktor yang menghambat tenaga kesehatan dalam melakukan refleksi diri secara mendalam. Oleh karena itu, efektivitas self-assessment dalam mendukung pengembangan karir masih sangat bergantung pada kemampuan individu serta dukungan dari organisasi.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa puskesmas perlu mengembangkan sistem self-assessment yang lebih terstruktur dan terintegrasi dengan manajemen sumber daya manusia. Penyediaan panduan atau instrumen penilaian diri, pelaksanaan evaluasi rutin, serta pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas self-assessment. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung refleksi dan evaluasi diri, sehingga self-assessment dapat menjadi bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan bagi tenaga kesehatan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu puskesmas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh fasilitas pelayanan kesehatan. Kedua, jumlah informan yang terbatas menyebabkan hasil penelitian lebih bersifat eksploratif dan menggambarkan pengalaman subjektif individu. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan metode wawancara tanpa didukung oleh observasi langsung, sehingga terdapat kemungkinan adanya bias dalam penyampaian informasi oleh informan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melibatkan lebih banyak informan dari berbagai fasilitas kesehatan, seperti rumah sakit atau klinik, sehingga hasil penelitian dapat lebih komprehensif dan representatif. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode yang lebih beragam, seperti observasi dan dokumentasi, untuk memperkuat validitas data. Dari sisi praktis, disarankan agar puskesmas dapat mengembangkan program pengembangan karir yang lebih sistematis dengan mengintegrasikan self-assessment sebagai bagian dari evaluasi kinerja. Dengan demikian, self-assessment tidak hanya menjadi aktivitas individu, tetapi juga menjadi bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Dan penelitian ini juga menegaskan bahwa self-assessment merupakan strategi penting dalam meningkatkan profesionalisme dan pengembangan karir tenaga kesehatan di tingkat pelayanan primer.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods*. Oxford Polytechnic.
- Khairunnisa, A. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi (Kemendes) Di Kalibata* (Doctoral dissertation, UNUSIA).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Beh*
- Wardhani, T. E., & Harjito, A. (2020). Peran assesment dalam promosi jabatan karyawan pada Perusahaan PT. Sempana Pratama. *Jurnal Mitra Manajemen*, 11(2).
- Zahrah, A. M. (2022). *Hubungan Antara Self-assessment dan Capaian Nilai Skill Practice Blok Introduksi 1.1 Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Islam Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).