

## **Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kota Bima)**

**Indah Kurniati<sup>1\*</sup>, Mukhlis<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi (STIE) Bima  
indahkurniati232@gmail.com\*; emukhlis@gmail.com\*

Received 9 Juli 2022 | Revised 30 Agustus 2022 | Accepted 30 September 2022

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Sumber daya manusia ialah salah satu aset terpenting bagi organisasi/perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu organisasi/perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Bima yang berjumlah sebanyak 315 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner, dan Studi Pustaka. Uji analisa yang digunakan diantaranya Uji Validitas, Uji Relibilitas, Uji t (t-test one sampel). Hasil penelitian diperoleh pengembangan sumber daya manusia studi kasus pada Rumah Sakit Umum Kota Bima tidak baik 75% dengan taraf nilai thitung  $\leq$  ttabel ( $-76,454 \leq 1,993$ ) maka dengan ini menyatakan  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya tidak signifikan maka dapat diambil keputusan yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Keywords:** Pengembangan Sumber Daya Manusia

### **Abstract**

*Human resources are one of the most important assets for organizations / companies. The role of human resources for organisation / companies is not only seen from the results of work productivity but also seen from the quality of work produced, even further the advantages of an organization / company are also determined by the advantages of human competitiveness, not determined anymore by its natural resources. This research is a descriptive study. The research population is all employees at the Bima City General Hospital, which amounts to 315 people. The data collection techniques in this study are Observation, Questionnaire, and Literature Study. The analytical tests used include validity test, reliability test, t test (t-test one sample). The results of the study obtained the development of human resources case study at the Bima City General Hospital were not good 75% with a calculated value level of  $\leq$  ttabel ( $-76.454 \leq 1.993$ ) then hereby declare  $H_a$  rejected and  $H_0$  accepted and a significant value of  $0.000 < 0.05$  meaning insignificant then a decision can be made, namely  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected.*

*Keywords: Human Resource Development*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia ialah salah satu aset terpenting bagi organisasi/perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga

dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu organisasi/perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Mengingat besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap tercapainya tujuan perusahaan/organisasi, maka penting bagi perusahaan /organisasi untuk memberikan perlakuan yang istimewa kepada pegawai/karyawannya, sumber daya manusia yang potensial akan memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan/organisasi sehingga potensi itu perlu di jaga dan dikembangkan untuk menjaga stabilitas kinerja suatu organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Kota Bima didasarkan pada konsep sistem SDM berbasis kompetensi yang bertujuan untuk mencapai misi SDM Rumah Sakit Kota Bima yaitu "All Out Performance". Dalam "All Out Performance" merupakan bekerja semaksimal guna dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk para pasien, dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Sebagai salah Rumah Sakit Kota Bima yang sedang berkembang, Pentingnya penerapan dan pengembangan sistem Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat di sebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi, Nawawi (dalam M. Yani, 2012).

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang di selenggarakan untuk mencapai menguasai skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi, Weksley dan Yukl (dalam M.Yani, 2012). Pengembangan lebih di fokuskan pada peningkatan kemampuan dan pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (Human Relation) bagi manajemen tingkat menengah

Objek penelitian ini berada pada Rumah Sakit Kota Bima. Rumah sakit ini awal nya merupakan puskesmas setempat sebelum mekar menjadi sebuah rumah sakit umum sampai sekarang, rumah sakit ini mekar pada tahun 2019 . Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Rumah Sakit Kota Bima, peneliti menemukan beberapa kendala diantaranya Kurangnya pengembangan pelayanan yang diberikan oleh petugas/pegawai Rumah Sakit Umum Kota Bima dalam hal pemberian pengobatan yang sigap pada pasien yang berobat sehingga pelayanannya tidak maksimal, serta kurangnya pelatihan khusus untuk meningkatkan pengetahuan dari segi pemberian pelatihan terhadap para pegawai untuk petugas kebersihan dalam hal kebersihan lingkungan rumah sakit sehingga menyebabkan kurangnya pengembangan pengetahuan dalam lingkungan kebersihan petugas Rumah Sakit Umum Kota Bima. Dan kurangnya penerapan fungsi manajemen seperti perencanaan organisasi koordinasi serta pengendalian SDM terhadap petugas/pegawai.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu maupun lebih (independen) tanpa menghubungkan atau membuat perbandingan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016), skala likert merupakan alat untuk mengukur prespsi, pendapat dan sikap kelompok ataupun seseorang tentang fenomena sosial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Rumah Sakit Umum Kota Bima. Yang berjumlah sebanyak 315 orang dengan rincian ASN sebanyak 83 dan kontrak sebanyak 152 orang dan sukarela 80 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 83 ASN. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan Non Probability Sampling dengan jenis

(*Porpusive Sampling*). Menurut Sugiyon (2019), mengemukakan bahwasannya teknik sampling porpusive merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji statistika diantaranya: uji validitas, uji reliabilitas, dan uji t (t-test one sampel).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Suatu data dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel begitupun sebaliknya apabila nilai r hitung < r tabel maka data dinyatakan tidak valid. Diketahui nilai standar r tabel sebesar 0,300, berikut data selengkapnya:

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	X.1	0,668	0,300	Valid
	X.2	0,795		Valid
	X.3	0,740		Valid
	X.4	0,631		Valid
	X.5	0,345		Valid
	X.6	0,765		Valid
	X.7	0,660		Valid
	X.8	0,644		Valid
	X.9	0,506		Valid

Dapat diketahui pada tabel diatas bahwasannya seluruh indikator pernyataan bernilai lebih dari (>) 0,300. Maka data dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Instrumen dinyatakan handal apabila koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Status
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,818	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel pengembangan sumber daya manusia lebih dari standar Cronbach's Alpha, maka data penelitian dinyatakan reliabel dan handal. Sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut.

#### Uji t (t-test one sampel)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui penilaian pengembangan sumber daya manusia studi kasus Rumah Sakit Umum Kota Bima, pada analisis ini untuk menguji signifikan (*test value*). *Test value* pada penelitian ini sebesar 75. Selengkapnya dapat dilihat seperti tabel berikut:

**Tabel 3.** Uji t (t-test one sampel)

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengembangan Sumber Daya Manusia	83	38.0120	4.40757	.48379

Dari tabel diatas dapat dilihat pada variabel jumlah sampel (N) sebanyak 83 orang, rata-rata (mean) secara keseluruhan sebesar 38,0120 atau jika dibulatkan menjadi 38, standar deviasi yang menunjukkan keheterogenan yang terjadi pada data sebesar 4,40757 dan standar error mean yaitu 0,48379.

**Tabel 4.** Uji t (t-test one sampel)  
**One-Sample Test**

	Test Value = 75					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pengembangan Sumber Daya Manusia	-76.454	82	.000	-36.98795	-37.9504	-36.0255

Untuk menentukan nilai  $t_{hitung}$  dari tabel diatas, diperoleh sebesar -76,454 sedangkan untuk tabel distribusi dapat dicari dengan koordinat  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-1$  atau  $83-1 = 82$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,993. Dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $-76,454 \leq 1,993$ ) maka dengan ini menyatakan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan untuk hipotesis nilai signifikan  $\alpha$  pada kolom *sig.(2-tailed)* dengan taraf nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diambil keputusan yaitu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Yang berarti variabel pengembangan sumber daya manusia bernilai negatif dalam studi kasus pada Rumah Sakit Umum Kota Bima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kusdiah (2012), yang menyatakan Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PDAM Kabupaten Gowa sudah mendapatkan respon yang baik dari karyawan namun masih perlu peningkatan yang lebih maksimal, karena kuantitas pelatihan yang dilakukan masih kurang dengan keterbatasan anggaran yang dimiliki dan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang diberikan masih mengarah pada hal yang formal dan umum.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwasannya pengembangan sumber daya manusia studi kasus pada Rumah Sakit Umum Kota Bima tidak baik dari 75% dengan taraf nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $76,454 > 1,993$ ) dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya tidak signifikan maka dapat diambil keputusan pengembangan sumber daya manusia sudah baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ernianti. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi." : 158–72.
- Kinas, Arni Anti. 2018. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Swasta Di Kota Semarang)." *Jurnal Ilmiah Pena* 1(2): 7.
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- Nawawi, Hidari and M. Martini. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Putra, Yohan Dwi, and Ade Sobandi. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4(1): 127.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT.Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabet CV

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta Zulkifli.
- Yosepa, Hendita, Acep Samsudin, and Asep Muhamad Ramdan. 2020. “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(3): 742.
- Yusran, Ahmad, Sodik. 2018. “Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(3): 1–11.