

**KARYA TULIS ILMIAH**

**GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM  
IBNU SINA PADANG PANJANG  
TAHUN 2024**



**DISUSUN OLEH :**

**ZAKIA OKTAVIA**

**21190030**

**PRORGAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
BUKITTINGGI  
2024**

**KARYA TULIS ILMIAH**

**GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM  
IBNU SINA PADANG PANJANG  
TAHUN 2024**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli Madya  
Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit  
Di Fakultas Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**



**DISUSUN OLEH :**

**ZAKIA OKTAVIA**

**21190030**

**PRORGAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
BUKITTINGGI  
2024**



**KARYA TULIS ILMIAH**

**GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG  
TAHUN 2024**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**ZAKIA OKTAVIA**  
**21190030**

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan didepan  
Tim Penguji Ujian Seminar Hasil  
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit  
Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, 30 Agustus 2024

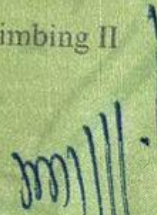
Dosen Pembimbing

Pembimbing I



**Elsi Susanti, S.E., M.M**  
**NIDN: 1018097801**

Pembimbing II



**Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb., C.Herbs**  
**NIDN: 1014018601**



# KARYA TULIS ILMIAH

## GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG TAHUN 2024

Dipersiapkan dan disusun oleh :

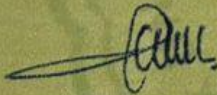
**ZAKIA OKTAVIA**

21190030

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Hasil Karya Tulis Ilmiah  
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat  
Bukittinggi pada tanggal, 30 Agustus 2024  
Dan dinyatakan **Lulus**

**Tim Penguji Mengetahui,**

Penguji I,



(Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes)

NIDN:1027108603

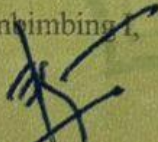
Penguji II



(Rantih Fadhlva Adri, S.Si., M.Si)

NIDN:1010048706

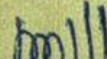
Pembimbing I,



(Elsi Susanti, S.E., M.M)

NIDN:1018097801

Pembimbing II,



(Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb., C.Herbs)

NIDN: 1014018601

**Mengesahkan,**

Dekan Fakultas Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

(Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb., C.Herbs)

NIDN:1014018601





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama : Zakia Oktavia  
Tempat, Tanggal Lahir : Koto Laweh, 02 Oktober 2001  
Alamat : Jorong Koto Laweh Kecamatan Tilatang  
Kamang Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah/Mahasiswa  
No. Hp : +628 821-6980-3487  
E-mail : zakiaoktavia0210@gmail.com  
Instagram : @zakiaoktaviia

### DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Mulziondri  
Tempat & Tanggal Lahir : Kalung, 30 Desember 1962  
Nama Ibu : Zulhelmi  
Tempat & Tanggal Lahir : Koto Laweh, 04 Maret 1967

### RIWAYAT PENDIDIKAN

TK ALHIDAYAH SITUMBUAK (2007 – 2008)  
SD NEGERI 02 TILATANG KAMANG (2008 – 2014)  
MTS S ASY SYARIF KOTOLAWEH (2014 – 2017)  
SMA NEGERI 02 TILATANG KAMANG (2017 – 2020)  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT (2021 – 2024)  
Program Studi : D-III Administrasi Rumah Sakit

## PESEMBAHAN

*Alhamdulillah Rabbil Aalamin, sujud serta syukur kepada Allah SWT.*

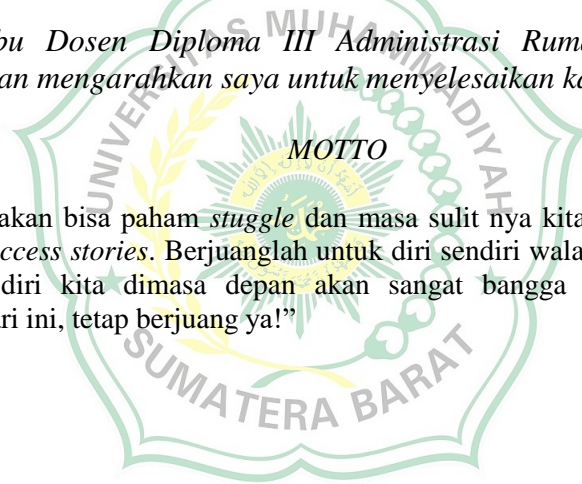
*Terimakasih atas karunia-Mu yang telah memberikan nikmat dan karunia pertolongan yang tiada henti-hentinya hingga saat ini.*

*Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis yang tersayang Ayahanda Mulzondri terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis hingga saat ini, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik dan memotivasi, memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi ini hingga akhir. Dan pintu surgaku, ibunda Zulhelmi tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta serta melangitkan doa-doanya demi kemudahan dan kelancaran penulis dalam menjalankan kehidupan perkuliahan. Dan saudara-saudaraku terkasih yang senantiasa memberikan semangat hingga akhir.*

*Bapak dan Ibu Dosen Diploma III Administrasi Rumah Sakit yang telah membimbing dan mengarahkan saya untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.*

### MOTTO

*“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tau hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangakan hari ini, tetap berjuang ya!”*



**Program Studi D-III Administrasi Rumah sakit  
Fakultas Kesehatan UM Sumatera Barat  
Karya Tulis Ilmiah**

**ABSTRAK**

**Oleh : Zakia Oktavia**

**Gambaran Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok. Tuntunan organisasi untuk memperoleh pengembangan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan banyak perawat di rumah sakit yang masih berpendidikan diploma dan didapatkan juga masih kurangnya pelatihan yang diberikan kepada perawat yang dibuktikan dengan minimnya kegiatan pelatihan per bulannya sehingga kurang efektifnya kinerja perawat. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 12 April - 12 Mei 2024 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan populasi seluruh perawat yang berjumlah 39 serta menggunakan analisis data univariat dengan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil pada pendidikan menunjukkan bahwa 31 orang dengan pendidikan rendah dan 8 orang dengan pendidikan tinggi, 34 orang dengan pelatihan rendah dan 5 orang dengan pelatihan tinggi dan 36 orang dengan promosi jabatan tinggi dan 3 orang dengan promosi rendah. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ditemukan gambaran pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang terdapat lebih dari separuh responden pendidikan dan pelatihannya rendah, serta didapatkan gambaran pengembangan sumber daya manusia melalui promosi jabatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang terdapat lebih dari separuh responden promosi jabatannya tinggi. Adapun saran yaitu Diharapkan pihak manajemen rumah sakit membuat rencana pengembangan sumber daya manusia dan program pendidikan berkelanjutan serta dapat memberikan pelatihan kepada perawat terkait pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.

**Kata Kunci :** Pendidikan, Pelatihan, Promosi Jabatan

## **ABSTRACT**

**By: Zakia Oktavia**

***Overview of the Implementation of Nursing Human Resources Development at Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang in 2024***

*Human resources play a major role in every organizational activity. As the main key. The demands of the organization to obtain development and maintain quality human resources are increasingly urgent in accordance with the dynamics of the ever-changing environment. Based on the results of observations, it was found that many nurses in hospitals still have diploma education and it was also found that there was still a lack of training given to nurses as evidenced by the lack of training activities per month so that the performance of nurses was less effective. This study was conducted on April 12 - May 12, 2024 using a descriptive quantitative research method with a population of all nurses totaling 39 and using univariate data analysis using observation, questionnaires and documentation. Based on the results of the study, the results of education showed that 31 people had low education and 8 people had higher education, 34 people had low training and 5 people had high training and 36 people had high job promotions and 3 people had low promotions. The conclusion of this study is that a description of human resource development through education and training at the Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital is found, more than half of the respondents have low education and training, and a description of human resource development through job promotion at the Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital is found, more than half of the respondents have high job promotion. The suggestion is that the hospital management is expected to make a human resource development plan and continuing education program and can provide training to nurses related to the implementation of human resource development.*

**Keywords:** *Education, Training, Position Promotion*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya dan shalawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya tulis ilmiah dengan judul “Gambaran Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang”.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan sebagai pembimbing II yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan Proposal Penelitian ini.
3. Ibu Rantih Fadhlya Adri, M.Si selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
4. Ibu Elsi Susanti, SE. M.M, Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan Proposal Penelitian ini.

5. Ibu Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan selama ini.
6. Orang tua yang telah memberikan dukungan, semangat, kasih sayang serta selalu mendoakan penulis.
7. Teman seperjuangan Erissa Firdaus terimakasih atas dedikasinya selama ini kebersamaan penulis hingga detik ini, telah bersedia menjadi pendamping dalam segala hal, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah serta memberi apresiasi dan semangat untuk menulis karya tulis ilmiah ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ilmiah yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Terakhir, untuk diri saya sendiri Zakia Oktavia terimakasih sudah bertahan sejauh ini terimakasih sudah memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai detik ini, walaupun kadang merasa putus asa atas apa yang telah diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan karya tulis ilmiah ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan capaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, apapun kurang dan lebihmu mari merayakan dan menerima diri sendiri



Penulis menyadari bahwa penulisan karya tulis ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semuanya.

Bukittinggi, Agustus 2024

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISTILAH</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Kajian Teori .....	8
B. Kerangka Teori .....	23
C. Definisi Operasional.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
A. Metode Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	25
C. Populasi Data Sampel .....	25
D. Sumber Data .....	26
E. Metode Pengumpulan Data.....	27
F. Intrumen Penelitian .....	28
G. Analisis Data.....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>30</b>
A. Hasil Penelitian.....	30
B. Pembahasan.....	33
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>39</b>
A. Kesimpulan.....	39
B. Saran .....	39
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>41</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>44</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional.....	25
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Karakteristik Responden .....	32
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Pendidikan .....	33
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pelatihan .....	34
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan.....	34



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....23





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	43
Lampiran 2 Master Tabel.....	46
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	47
Lampiran 4 Dokumentasi.....	50



## DAFTAR ISTILAH

- SDM : Sumber Daya Manusia
- MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia
- WHO : Organisasi kesehatan dunia (*World Health Organization*)



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi penyedia layanan kesehatan yang berwenang memberikan pelayanan kesehatan dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat dalam rangka menyediakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna (Kementrian Kesehatan RI, 2019).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntunan organisasi untuk memperoleh pengembangan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Di setiap rumah sakit sangat dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu rumah sakit. Semua orang yang menduduki jabatan manajerial atau pejabat negara sekalipun merupakan sumber daya manusia. Sistem pengendalian internal merupakan sebagai suatu proses untuk menentukan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilai dan mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Efektifitas pegawai dapat diukur dengan menilai hasil yang dicapai, tingkah laku yang ditampilkan berdasarkan dengan tugasnya.

Efektifitas kerja dimulai dengan tingkat pencapaian target inspirasi dan kerjasama yang baik dalam kelompok dengan kesadaran akan pengembangan diri untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan baik. Faktor lain yang bisa dapat mendukung keberhasilan kerja pegawai adalah seorang pemimpin yang bisa memberikan dorongan, motivasi kepada pegawai untuk bisa bekerja dengan baik dibawah pengawasannya (Hertati et al., 2021).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan secara rutin dapat membantu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin cepat karyawan dapat mempelajari hal baru, hal tersebut menjadi bonus tersendiri bagi perusahaan sehingga mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnisnya. Melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan lebih baik dan menghemat anggaran dibandingkan melatih dan mengembangkan karyawan baru karena pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membuat pegawai menjadi lebih percaya diri dan merasa bahwa perusahaan sangat peduli terhadap pegawainya tersebut dengan memperhatikan keterampilan mereka dalam bekerja (Saulian, 2022).

Pengembangan mengacu pada, pelatihan dan Pendidikan, pengalaman kerja, hubungan dan penilaian kepribadian keterampilan dan kemampuan membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan masa yang akan mendatang (Gustiana et al., 2022).



Menurut Jackson, pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi. Untuk itu, kegiatan pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan.

Keperawatan merupakan profesi unik yang memiliki fokus utama, yaitu bagaimana memberikan, dan mengelola asuhan yang dibutuhkan pasien. Hal ini menjadikan perawat memiliki peran baik pemberi asuhan sebagai kemampuan klinis dan juga koordinator sebagai kemampuan manajerial. Kemampuan dan keterampilan perawat yang kuat dalam kepemimpinan dan administratif sangat penting bagi pasien dan keselamatannya serta sistem layanan dan aksesnya. Mutu asuhan yang unggul dapat memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap Kesehatan. Tuntutan tersebut membuat perawat perlu dipersiapkan dengan baik untuk membuat dan memelopori strategi perubahan dan mengelola secara efektif koordinasi dan integrasi dari tim interdisipliner, kebutuhan masyarakat, dan sistem asuhan yang berkelanjutan (Koerniawan et al., 2020).

Pelayanan keperawatan mempunyai arti penting bagi pasien. Seiring dengan perkembangannya, permintaan menjadi lebih kompleks dan kritis dalam pemberian pelayanan keperawatan. Pelayanan yang di berikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat dan pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang buruk akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien akan merasa tidak nyaman dan tidak puas (Bayu, 2021).

Perawat adalah tenaga kesehatan yang merupakan SDM di rumah sakit, apabila memiliki kualitas kerja kurang, mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan kesehatan (Bayu, 2021). Salah satu SDM yang berhubungan langsung dengan pasien adalah perawat yang memiliki tanggungjawab terhadap perawatan pasien selama di rumah sakit (Retnaningsih & Dwiantoro, 2020).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat lebih berguna dan menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan (Fadili et al., 2020).

Penelitian Niken Soherhartia (2020), menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih. Implikasi praktis penelitian ini sebagai pertimbangan manajemen rumah sakit untuk memberikan pelatihan secara berkala sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nurul Femila Sari (2020), penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Selasih Kabupaten Palalawan menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Selasih Kabupaten Palalawan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 09 januari 2024 di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang terdapat 39 orang perawat.

Dimana tingkat Pendidikan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tersebut, perawat dominan berpendidikan D-III dan masih sedikit yang berprofesi Ners yang mengakibatkan kurang efektifnya pekerjaan yang dilakukan para perawat. Didapatkan juga masih kurangnya pelatihan yang diberikan kepada perawat yang dibuktikan dengan minimnya kegiatan pelatihan per bulannya sehingga kurang efektifnya kinerja perawat di RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Hasil dari pengembangan tersebut belum bisa dikatakan berhasil atau efektif karena masih dalam proses pengembangan. Ini berarti masih harus adanya kesempatan yang seluas-luasnya untuk dapat mengembangkan diri mereka dalam hal pendidikan dan pelatihan sehingga memberikan dampak yang lebih baik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dan didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul Gambaran Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah Proposal Penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

### C. Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan umum

Diketuainya pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya gambaran pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
- b. Diketuainya gambaran pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
- c. Diketuainya gambaran pengembangan sumber daya manusia melalui promosi jabatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

#### 1. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi salah satu informasi penting bagi penentuan kebijakan dalam mengembangkan pegawai di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

#### 2. Bagi Fakultas

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai gambaran hasil studi mahasiswa selama mengikuti perkuliahan dengan hasil penelitian yang telah dipertanggung jawabkan, sehingga dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan keilmuan.



### 3. Bagi Peneliti

Merupakan pengalaman yang sangat berharga dalam rangka memperluas wawasan keilmuan dengan penelitian dan pengalaman tentang pengembangan sumber daya manusia kesehatan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Rumah Sakit**

###### **a. Pengertian Rumah Sakit**

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yang memberdayakan berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik yang memberikan jasa pelayanan medis jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri atas Tindakan terapeutik observasi dan *rehabilitative* untuk orang-orang yang menderita sakit, terluka dan untuk mereka yang melahirkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (2021), yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara peripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat,

###### **b. Fungsi Rumah Sakit**

Rumah sakit menurut (Kementrian Kesehatan RI, 2019), menjelaskan bahwa fungsi rumah sakit adalah sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui

pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;

3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan;
4. Penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

**c. Klasifikasi Rumah Sakit**

Berdasarkan (Kementrian Kesehatan RI, 2019), rumah sakit di Indonesia di klasifikasikan menjadi 4 macam yaitu :

- a. Rumah Sakit Umum kelas A
- b. Rumah Sakit Umum kelas B
- c. Rumah Sakit Umum kelas C
- d. Rumah Sakit Umum kelas D

**2. Sumber Daya Manusia**

**a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya nya yang ada.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Sering dikatakan bahwa organisasi sebaik orangnya. Yaitu,

kualitas organisasi amat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Organisasi semua jenis dan ukuran, yang meliputi sekolah, toko retail, lembaga pemerintahan, restoran, pabrik memiliki sekurang-kurangnya 1 persamaan.

### 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan

#### a. Pengertian

Pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan (Aulianti et al., 2021).

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (2008:1 Luther Gulick, 2019).

Jadi pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia atau *Human Resources Development* dapat didefinisikan sebagai inisiatif bersama antara pekerja dan pemberi kerja (atau manajemen perusahaan) untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang ada.

Sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan (Kemenkes, 2019)



**b. Tujuan**

Tujuan SDM kesehatan, secara khusus bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia kesehatan yang memiliki kompetensi sebagai berikut :

Mampu mengembangkan dan memutakhirkan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang promosi kesehatan dengan cara menguasai dan memahami pendekatan, metode dan kaidah ilmiahnya disertai dengan keterampilan penerapannya didalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia kesehatan.

Mampu mengidentifikasi dan merumuskan pemecahan masalah pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia kesehatan melalui kegiatan penelitian.

Mengembangkan kinerja profesional yang ditunjukkan dengan ketajaman analisis permasalahan kesehatan, merumuskan dan melakukan program dan kebijakan kesehatan dalam rangka pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia Kesehatan.

**c. Prinsip**

Menurut Malayu Hasibuan tahun 2016 prinsip pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Agar pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan

sasaran, kebijaksanaan, prosedur, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing (Saulian, 2022).

**d. Jenis**

Jenis pengembangan dikelompokkan atas : pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal Hasibuan dalam Saulian (2022) :

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku *literature* yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan

perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang, yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

**e. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Malayu Hasibuan terdiri atas:

1. Pendidikan

**a. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan adalah proses yang terus menerus (abadi) dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada Tuhan, seperti termanifestasi (terwujud) dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia. Setiap negara maju tidak akan pernah terlepas dengan dunia pendidikan. Semakin tinggi kualitas pendidikan suatu negara, maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dapat memajukan dan mengharumkan negaranya.

**b. Indikator Pendidikan**

Menurut (F. Nurul, 2020) Indikator Pendidikan adalah sebagai berikut :

- 1) Pengembangan sikap
- 2) Wawasan
- 3) Pengalaman sikap

### c. Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Menurut (Hasibuan, 2016) factor yang mempengaruhi pelaksanaan pendidikan adalah :

- 1) Peserta
- 2) Instruktur
- 3) Fasilitas pendidikan dan pelatihan
- 4) Kurikulum
- 5) Dana pendidikan dan pelatihan

## 2. Pelatihan

### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Pelatihan merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi. Baik dari pemerintah maupun lembaga masyarakat atau perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi. Untuk memperkaya pemahaman para pembaca tentang konsep pelatihan, berikut ini beberapa konsep pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli.

**b. Pentingnya Pelatihan**

Pelatihan semakin penting saat ini karena persaingan untuk mendapatkan talenta terbaik lebih ketat dari sebelumnya. Adapun pelatihan menjadi penting karena beberapa alasan berikut :

1) Meningkatkan kinerja melalui pelatihan, perusahaan berupaya membuat karyawannya lebih produktif dalam menjalankan tugasnya. Paling penting adalah untuk mendukung operasi bisnis yang sukses.

2) Memperbarui keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis dan persaingan. Lingkungan bisnis bersifat dinamis, yang menuntut perusahaan untuk beradaptasi, termasuk dalam hal seperti sumber daya manusianya. Misalnya, ketika pengecer mengubah strategi mereka dari saluran konvensional ke saluran online, mereka harus melatih karyawan agar terbiasa dengan proses kerja yang berubah.



3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar efektif dalam bekerja. Mereka seringkali kurang mengenal proses kerja di tempat baru. Dengan demikian, agar mereka dapat mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan, diperlukan pelatihan.

4) Membantu karyawan memecahkan masalah operasional. Pelatihan tersebut membuka wawasan yang baru dan membuka wawasan yang lebih luas dari pihak eksternal perusahaan.

5) Mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi merupakan salah satu cara untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Hal itu tentu saja menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan posisi baru secara efektif.

### 3. Promosi Jabatan

#### a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar otoritas serta tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, dimana hal ini berdampak pada kewajiban, hak, status serta penghasilan karyawan yang semakin besar

## b. Tujuan dan Mamfaat Promosi Jabatan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Yusri (2020), tujuan dan mamfaat promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- 1) Promosi jabatan bertujuan untuk perbaiki dan meningkatkan semangat kinerja karyawan. Jika promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi maka hal itu bisa menambah motivasi untuk meningkatkan semangat kerja sehingga diharapkan tercapai produktivitas tinggi diperusahaan.
- 2) Promosi jabatan bertujuan memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya ketingkat lebih tinggi. Hal ini diharapkan dapat memberikan daya dorong atau suntikan semangat bagi karyawan lainnya.
- 3) Promosi jabatan bertujuan untuk menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian-pencapaian tujuan perusahaan, diantaranya seringnya mengadakan penarikan tenaga kerja, pelatihan bagi karyawan, atau memberikan pesangon kepada karyawan yang berhenti.
- 4) Promosi jabatan bertujuan untuk memberikan kemampuan, jabatan, dan imbalan jasa yang lebih besar kepada karyawan berprestasi tinggi sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan serta peningkatan status sosial.

- 5) Promosi jabatan dimaksud untuk meningkatkan karir. Bagi karyawan yang mendapatkan promosi, ia akan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karirnya sekaligus meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan bisa memperoleh manfaat dari perkembangan karyawan tersebut.
- 6) Promosi jabatan dimaksud untuk mengisi kekosongan jabatan karena ditinggalkan atau pejabat sebelumnya berhenti sehingga stabilitas perusahaan tetap terjaga.
- 7) Promosi jabatan diharapkan dapat memotivasi karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja, meningkatkan kedisiplinan, sekaligus mendongkrak produktivitas kerjanya.
- 8) Promosi jabatan bertujuan mempermudah penarikan tenaga kerja. Sebab, bila perusahaan terbiasa menerapkan promosi jabatan bagi karyawannya maka hal itu bisa menjadi pendorong bagi tenaga-tenaga baru untuk memasukkan lamaran.

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Sumber Daya Manusia dalam menurut (Saulian, 2022) :

- a. Motivasi.

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar

orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

b. Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

c. Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

#### 4. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat (2008:1 Luther Gulick, 2019).

Kemampuan suatu organisasi sebenarnya secara tidak langsung dipengaruhi oleh pegawainya. Kondisi pegawai yang lemah menghasilkan struktur dan prosedur yang lemah pula sehingga tidak mampu menjalankan organisasinya dengan baik, meskipun struktur dan prosedurnya telah bagus.

Peranan petugas kesehatan di Rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat terhadap penyelenggaraan otonomi daerah kiranya dapat dipahami atas dasar pendapat umum yang menyatakan bahwa faktor yang paling menentukan dalam setiap kehidupan organisasi adalah manusia sebagai pelaksananya. Kemampuan sumber daya manusia ini dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu :

- a. Masa kerja pegawai
- b. Golongan kepegawaian



- c. Pendidikan formal yang dicapai
- d. Pendidikan teknis fungsional.

## 5. Perawat

### a. Pengertian Perawat

Perawat adalah seseorang yang mampu dan berwenang dalam melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dalam pelayanan kesehatan. Keperawatan adalah ilmu terapan yang menggunakan keterampilan interpersonal dan proses keperawatan membantu klien mencapai derajat kesehatan yang optimal (Rumbo, 2021).

### b. Peran Perawat

1. Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan

Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan sehingga dapat ditentukan diagnosis keperawatan agar bisa direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar.

2. Peran koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan,

merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

### 3. Peran perawat sebagai pendidik

Peran dalam membantu pasien untuk meningkatkan pengetahuan tentang kesehatan melalui pendidikan kesehatan. Pendidikan dalam perawatan kesehatan dewasa ini, baik pendidikan bagi pasien maupun pendidikan bagi staf dan mahasiswa keperawatan merupakan topik yang paling diminati di setiap lingkungan tempat perawat berpraktik (Rumbo, 2021).

### 4. Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan

Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan sehingga dapat ditentukan diagnosis keperawatan agar bisa direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar manusia (Rumbo, 2021).

### 5. Peran koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan

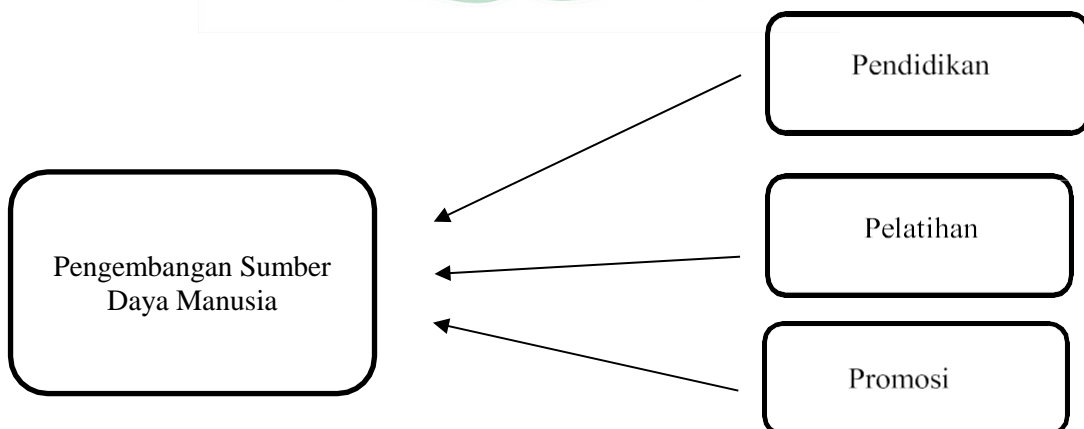
dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

6. Peran perawat sebagai pendidik

Peran dalam membantu pasien untuk meningkatkan pengetahuan tentang Kesehatan melalui pendidikan kesehatan. Pendidikan dalam perawatan kesehatan dewasa ini, baik pendidikan bagi pasien maupun pendidikan bagi staf dan mahasiswa keperawatan merupakan topik yang paling diminati di setiap lingkungan tempat perawat berpraktik (Rumbo, 2021).

**B. Kerangka Teori**

Kerangka teori dapat di peroleh peneliti melalui pemikiran dasar teori dari buku, jurnal dan sumber lainnya. Kerangka teori tidak selalu kalimat, diagram atau tabel (Sawitri, 2018).



Sumber : Hasibuan 2020  
 Gambar 2.1 Kerangka Teori

### C. Definisi Operasional

**Tabel 2.1 Definisi Operasional**

No	Variabel	Devenisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Pendidikan	Segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat, sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku Pendidikan	Angket	Kuesioner	Ya apabila pernah melanjutkan pendidikan Tidak apabila tidak melanjutkan pendidikan	Ordinal
2	Pelatihan	Penerapan ilmu dan keterampilan yang memberikan pengaruh terhadap prestasi (mengikuti Pendidikan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan perawat)	Angket	Kuesioner	Ya apabila pernah mengikuti pelatihan Tidak apabila tidak pernah mengikuti pelatihan	Ordinal
3	Promosi	Pemindahan jabatan yang diterima oleh pegawai sipil atau naiknya jabatan seorang PNS setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya	Angket	Kuesioner	Ya apabila pernah mendapatkan promosi Tidak apabila tidak	Ordinal

					pernah mendapa tkan promosi	
--	--	--	--	--	--------------------------------------	--





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan yang dilakukan dengan menganalisis data ordinal dari hasil jawaban kuesioner responden dan data-data angka rasio yang diperoleh dalam pengumpulan data. Setelah data dianalisis kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif (Sugiyono, 2019).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

a. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

b. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April tahun 2024

#### **C. Populasi Data Sampel**

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan dari pengertian di atas dapat ditetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebanyak 39 orang.

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan Teknik *Total Sampling*. *Total sampling* adalah Teknik pengambilan sampel Dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 orang perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu sina Padang Panjang.

## D. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Sugiyono, 2019).

## E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena merupakan tujuan utama dari penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu :

### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini, penulis akan melihat dan mengamati aktivitas yang terjadi untuk mengetahui kegiatan apa saja yang dilakukan tanpa terlibat dalam kegiatan tersebut.

### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif, jika penelitian mengetahui secara pasti variabel yang diukur dan apa yang dapat diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga layak digunakan jika jumlah responden cukup banyak dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat bersifat tertutup atau terbuka melalui pertanyaan atau pernyataan, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirimkan melalui internet (Nugraha, 2020).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan daftar pertanyaan yang sudah dilengkapi pilihan jawaban sekaligus.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan, pemilihan, pengolahan dan penyimpanan informasi dalam bidang ilmu pengetahuan dan pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan (seperti gambar, kutipan, guntingan koran dan bahan referensi lain) (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data yang belum didapatkan peneliti dengan metode kuesioner

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data supaya pekerjaannya lebih gampang serta hasilnya akan lebih baik bisa juga disebut lebih lengkap sehingga gampang diolah (Sugiyono, 2019).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kuesioner
- b. Dukumentasi

## **G. Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2019), teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dan dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. *Coding*, memberikan kode pada setiap jawaban dalam kuesioner yang diisi oleh responden untuk memudahkan dalam entri data.
2. *Editing*, melakukan pemeriksaan pada setiap kuesioner yang diisi oleh responden untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam pengisian kuesioner
3. *Entry*, memastikan data yang didapatkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden kedalam program komputer.
4. *Cleaning*, memeriksa kembali data yang ada didalam komputer untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam entry data.
5. *Tabulating*, usaha penyajian data dengan bentuk tabel. Pengolahan data yang berbentuk tabel ini dapat berbentuk tabel distribusi frekwensi maupun dapat berbentuk tabel silang. Tabulating merupakan penyajian yang banyak digunakan karena lebih efisien.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian tentang gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang melalui observasi awal dan penyebaran kuesioner secara langsung, peneliti mencapai hasil sebagai berikut :

##### 1. Responden berdasarkan Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan karakteristik responden Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024**

No	Karakteristik responden	Jumlah (f)	Presentase (%)
<b>1</b>	<b>Usia</b>		
a	20 – 30 Tahun	8	20,5
b	31 – 40 Tahun	22	56,4
c	41 – 50 Tahun	9	23,1
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	<b>Lama Kerja</b>		
a	1-10 tahun	13	33,3
b	11-20 tahun	20	51,3
c	21-30 tahun	6	15,4
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
a	Laki-Laki	13	33,3
b	Perempuan	26	66,7
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100</b>
<b>4</b>	<b>Pendidikan</b>		
a	Diploma 3	23	59,0
b	Sarjana/Ners	16	41,0
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 39 orang responden yang diteliti dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan

usia, 8 orang (20,5%) berusia 20-30 tahun, 22 orang (56,4%) berusia 31-40 tahun dan 9 orang (23,1%) berusia 41-50 tahun, 13 orang (33,3 %) dengan lam kerja 1-10 tahun, 20 orang (51,3 %) dengan lama kerja 11-20 tahun dan 6 orang (15,4 %) dengan lama kerja 21-30 tahun, 13 orang (33,3 %) berjenis kelamin laki-laki dan 26 orang (66,7%) berjenis kelamin perempuan, 23 orang (59%) dengan jenjang pendidikan Diploma 3 dan 16 orang (41%) dengan jenjang pendidikan Sarjana/Ners.

## 2. Tujuan Khusus

a. Distribusi frekuensi pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi pengembangan**  
**sumber daya manusia melalui**  
**Pendidikan Rumah Sakit Ibnu Sina**  
**Padang Panjang**  
**Tahun 2024**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (f)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Ya	31	79,5
Tidak	8	20,5
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 39 orang responden dapat diketahui bahwa 31 orang (79,5 %) pernah melakukan pendidikan, dan 8 orang (20,5%) dengan tidak pernah melakukan pendidikan

## b. Distribusi frekuensi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi**  
**pengembangan sumber daya manusia**  
**melalui Pelatihan Rumah Sakit Ibnu**  
**Sina Padang Panjang**  
**Tahun 2024**

<b>Pelatihan</b>	<b>Jumlah (f)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Ya	34	87,2
Tidak	5	12,6
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4.6 distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan diperoleh gambaran bahwa dari 39 orang responden diketahui 34 orang (87,2%) dengan tidak pernah mengikuti pelatihan, dan 5 orang (12,6%) dengan pernah melakukan pelatihan.

## c. Distribusi frekuensi pengembangan sumber daya manusia melalui promosi jabatan

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi pengembangan sumber daya**  
**manusia melalui Promosi Jabatan Rumah Sakit**  
**Ibnu Sina Padang Panjang**  
**Tahun 2024**

<b>Promosi Jabatan</b>	<b>Jumlah (f)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Pernah	36	92,3
Tidak	3	7,7
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas distribusi frekuensi responden berdasarkan promosi jabatan diketahui gambaran dari 39 orang responden diketahui, 36 orang (92,2%) pernah mendapatkan promosi jabatan dan,3 orang (7,7%) tidak pernah mendapatkan promosi jabatan.

## B. Pembahasan

### 1. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat melalui pendidikan di peroleh bahwa 31 orang (79,5 %) tidak pernah melakukan pendidikan dan 8 orang (20,5%) pernah melakukan pendidikan dan juga dapat dilihat dari karakteristik pendidikan perawat terdapat 23 orang (59%) dengan jenjang pendidikan Diploma 3 dan 16 orang (41%) dengan jenjang pendidikan Sarjana/Ners.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, Pendidikan adalah proses yang terus menerus (abadi) dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada Tuhan, seperti termanifestasi (terwujud) dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia. Setiap negara maju tidak akan pernah terlepas dengan dunia pendidikan. Semakin tinggi kualitas pendidikan suatu negara, maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dapat memajukan dan mengharumkan negaranya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Sofya Anggraini tahun 2022 tentang gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat di RSUD Prof.Dr.Hanafiah SM. Batusangkar yang mana dari 45 orang

responden diketahui 13 orang (28,9 %) dengan Pendidikan tinggi dan 32 orang (71,1%) dengan Pendidikan rendah.

Penelitian sejalan juga pernah dilakukan oleh Ceng Muhidin Ardi (2019) yang menyatakan bahwa tingkat motivasi pendidikan rendah sebanyak 24 perawat (57.1%) dan tingkat motivasi pendidikan tinggi sebanyak 18 perawat (42.9%). Pada penelitian ini agar manajer rumah sakit membuat rencana pengembangan SDM yang jelas dan mengalokasikan dana untuk pendidikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan suatu pelayanan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian dilapangan peneliti berasumsi bahwa rendahnya indikator pendidikan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, pada faktor pendidikan tidak mampu meningkatkan kinerja rumah sakit dimana dari 39 responden didapat 79,5% menyatakan rendah, dan juga pada faktor pendidikan yang diikuti tidak berhasil meningkatkan pengetahuan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien dimana dari 39 responden didapat 74,4% menyatakan rendah, sedangkan dari faktor rumah sakit memfasilitasi perawat untuk melanjutkan jenjang pendidikan dan juga faktor perawat dipersiapkan untuk mengambantu tugas dalam jabatan struktural menyatakan tinggi dengan persenan masing-masing 87,2% dan 76,9%. Adapun asumsi lain peneliti terhadap keseluruhan indikator pendidikan terdapat 31 orang (79,5 %) dikatakan rendah

menunjukkan bahwa perlunya rumah sakit melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia perawatnya dimana dapat diketahui pada indikator pendidikan terdapat nilai rata-rata rendah pada pertanyaan nomor 2 yaitu “pendidikan yang diperoleh perawat tidak mampu meningkatkan kinerja rumah sakit” yang mana hanya 8 orang. Dan juga sesuai dengan karakteristik dimana tingkat pendidikan yang terbanyak adalah Diploma 3, Karena perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang melakukan pendidikan harus dengan biaya sendiri

## 2. Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat melalui pelatihan dapat dilihat bahwa dari 39 orang responden diketahui 34 orang (87,2%) tidak pernah mengikuti pelatihan dan 5 orang (12,6%) sudah pernah mengikuti pelatihan.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan tahun 2016, Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.



Penelitian sejalan juga pernah dilakukan oleh Kurniawan tahun 2019 pada RSUD dr. Zainoel Abiding Banda Aceh menyimpulkan bahwa 108 orang perawat, 95 orang (88%) tidak pernah mengikuti pelatihan dikarenakan kegiatan pelatihan keperawatan tidak dimanfaatkan secara baik dan kurangnya perhatian perawat terhadap kegiatan pelatihan yang mendukung kemampuan karirnya sebagai perawat dan 13 orang (12%) pernah mengikuti pelatihan.

Penelitian sejalan juga pernah dilakukan oleh Kiki Sofya, (2022) mengatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM batusangkar terhadap pelaksanaan pengembangan SDM perawat melalui pelatihan diperoleh bahwa 45 responden, 15 orang (33.3%) pernah mengikuti pelatihan yaitu pelatihan BTCLS, BHD, Perawatan Luka, Broncoscopy dan Resusitasi Neonstus dan 30 orang (66.7%) tidak pernah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan dan hasil penelitian dilapangan maka peneliti berasumsi bahwa rendahnya indikator pelatihan disebabkan oleh faktor pelatihan tidak berhasil meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien dimana dari 39 responden didapat 74,4% menyatakan rendah, dan faktor-faktor lainnya seperti rumah sakit memfasilitasi perawat untuk mengikuti pelatihan diluar rumah sakit, materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan perawat, dan

pelatihan yang diberikan berhasil memotivasi perawat dalam bekerja menyatakan tinggi dengan persenan masing-masing 79,5%, 89,7% dan 87,2%. Adapun asumsi lain peneliti terhadap keseluruhan indikator pelatihan disebabkan oleh perlunya perhatian khusus terhadap kegiatan yang dilakukan agar dapat memberikan pengaruh dan manfaat yang signifikan terhadap peserta yang mengikuti pelatihan serta juga dapat dilihat pada indikator pelatihan terdapat nilai rata-rata terendah pada pertanyaan nomor 5 yaitu “pelatihan tidak berhasil meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien” dimana dari semua responden hanya 10 orang. Didapatkan juga masih kurangnya pelatihan yang diberikan kepada perawat yang dibuktikan dengan minimnya kegiatan pelatihan per bulannya sehingga kurang efektifnya kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

### 3. Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat melalui pelatihan dapat dilihat bahwa gambaran dari 39 orang responden diketahui, 36 orang (92,2%) pernah mendapatkan promosi jabatan dan 3 orang (7,7%) tidak pernah mendapatkan promosi jabatan.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan tahun 2016, Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar otoritas serta tanggung jawab karyawan ke jabatan yang

lebih tinggi didalam suatu organisasi, dimana hal ini berdampak pada kewajiban, hak, status serta penghasilan karyawan yang semakin besar (Faried Ma' et al., 2022).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganda Perwira (2019) didapat dari 132 orang responden perawat terdapat 130 orang (98,5%) mendapat promosi jabatan dengan baik dan 2 orang (1,5%) promosi jabatan tidak baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faried, (2022) mengatakan bahwa dengan promosi jabatan yang didapatkan oleh perawat sebagai reward dari hasil kerjanya, ada 83.7% perawat yang terseleksi untuk mendapatkan promosi jabatan didalam rumah sakit ini membuktikan bahwa pihak pengelola rumah sakit melakukan beberapa seleksi yang dilihat dari kinerja perawat untuk mendapatkan promosi jabatan.

Maka berdasarkan teori yang ada dan penelitian yang dilakukan dilapangan, peneliti berasumsi bahwa rendahnya indikator pro,osi jabatan disebabkan oleh beberapa faktor seperti promosi jabatan yang dilakukan terhadap perawat tidak berhasil meningkatkan kinerja perawat dengan persenan 59%, dan faktor lainnya oleh promosi jabatan tidak berhasil memotivasi perawat untuk bekerja dengan baik dengan persentase 51,3%, dan faktor-faktor lainnya seperti setelah melakukan promosi jabatan, jabatan dan gaji karyawan akan naik, dan faktor promosi jabatan berhasil meningkatkan kinerja perawat menyatakan tinggi dengan persentase masing-masing 51,3% dan

69,2%. Adapun asumsi lain dari peneliti yaitu promosi jabatan yang dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang dikatakan tinggi yang mana berarti promosi jabatan memberikan dampak yang baik terhadap sumber daya manusia, dimana dapat diketahui pada indikator ini terdapat nilai rata-rata tertinggi pada nomor 5 yaitu “ promosi jabatan berhasil meningkatkan kinerja perawat” dimana terdapat 27 orang.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan tentang gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat di rumah sakit Ibnu Sina Padang Panjang maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada gambaran pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang terdapat lebih dari separuh responden dengan pendidikan rendah.
2. Diketahui gambaran pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang terdapat lebih dari separuh responden dengan pelatihan rendah.
3. Ditemukan gambaran pengembangan sumber daya manusia lewat promosi jabatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang terdapat lebih dari separuh responden dengan promosi jabatan tinggi.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka dapat disampaikan saran sesuai dengan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi rumah sakit

Diharapkan kepada pihak manajemen /rumah sakit dapat membuat rencana pengembangan sumber daya manusia dan program pendidikan berkelanjutan dan dapat memberikan pelatihan kepada

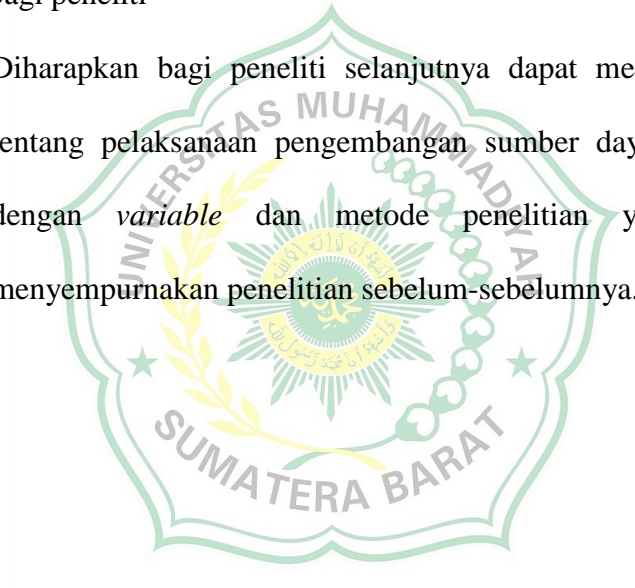
perawat terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat.

2. Bagi pendidikan/kampus

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau referensi bagi mahasiswa fakultas kesehatan universitas muhammadiyah sumatera barat untuk materi pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat.

3. Bagi peneliti

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian tentang pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat dengan *variable* dan metode penelitian yang berbeda dan menyempurnakan penelitian sebelum-sebelumnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, K. S. (2022). *Gambaran Pelaksanaan Pengembangan SDM Perawat Di RSUD Prof. Dr. Ma. Hanafiah Sm.Batusangkar Tahun 2022. 8.5.2017, 2003–2005.*
- Aulianti, W. D., Karim, S. A., & Riska, M. (2021). Pengembangan Game Pendidikan Anti Korupsi Berbasis Android. *Jurnal MediaTIK: Jurnal Media Pendidikan Teknik Informatika Dan Komputer*, 4(2), 27–32.
- Bayu, P. (2021). *Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu Konsep Penyakit Anemia. 7–17.*
- Ceng, M. A (2019), *Gambaran Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Pendidikan. 1-53. Skripsi, Fakultas Keperawatan. Universitas Bhakti Kencana Bandung.*
- Depkes RI. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor RI Tentang Rumah Sakit. *Permenkes Ri*, 3, 1–80.
- Derajat, M. G. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. 1–23.
- Fadili, D. A. ., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 80–85.
- Faried Ma', Muhammad Saleh, Ahri, R. A., & Multazam, A. . (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* , 3(1), 55–67.
- Ganda P. (2019). *Studi Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Karel Sadsuitubun Langgur Kabupaten Maluku Tenggara.*
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara*
- Hertati, L., Gantino, R., Puspitawati, L., Ilyas, M., & Safkaur, O. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia guna Meningkatkan Sistem Pengendalian Internal Pasien Rumah Sakit Era Covid-19. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 178–195.

- Kementrian Kesehatan RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Perizinan Rumah Sakit. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 65(879)*, 2004–2006.
- Kiki S.A. (2022). *Gambaran Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perawat Di RSUD Prof.Dr.Hanafiah SM. Batusangkar.*
- Kurniawan. (2019) *Gambaran Pengembangan Sumber Daya Manusia pada RSUD dr. Zainoel Abiding Banda Aceh.*
- Koerniawan, D., Daeli, N. E., & Srimiyati, S. (2020). Aplikasi Standar Proses Keperawatan: Diagnosis, Outcome, dan Intervensi pada Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 3(2), 739–751.
- Mendoza, S. D., Nieweglowska, E. S., Govindarajan, S., Leon, L. M., Berry, J. D., Tiwari, A., Chaikeeratisak, V., Pogliano, J., Agard, D. A., Bondy-Denomy, J., Chatterjee, P., Jakimo, N., Lee, J., Amrani, N., Rodríguez, T., Koseki, S. R. T., Tysinger, E., Qing, R., Hao, S., ... Wang, H. (2020). S. *Nature Microbiology*, 3(1), 641.
- Nugraha, B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung : Pena Persada*
- Peraturan Pemerintah. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan. 086146.*
- Ranggraeta, A. (2013). *Kuesioner hubungan persepsi perawat mengenai pengembangan karir dan kinerja perawat di bagian rawat inap rs prikasih jakarta. 3–5.*
- Retnaningsih, D., & Dwiantoro, L. (2020). Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap: Systematic Review. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 169–175.
- richard oliver (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Tahun 2021. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Rumbo, H. (2021). Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Healthy Tadulako Journal(Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 7(2), 109–117.
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Goresa Pena, 186.
- Saulian, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawargi. *Productivity*, 1(4), 1–23.

- Sawitri, E. (2020). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Public (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah*. 1– 78.
- Soehartia, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayu Agung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DanR&D*. Bandung: Alfabeta Bandung



## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

#### GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG

Kepada Responden yang terhormat

Saya menyadari dan memahami bahwa waktu bapak/ibu sangat berharga. Namun begitu saya memohon ketersediaan bapak/ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini berjudul “Gambaran Pengembangan Sumber Daya Manusia Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang”.

Saya berharap bapak/ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun terimakasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

#### **Petunjuk Pengisian**

1. Berikan tanda ceklis pada table yang paling sesuai menurut bapak/ibu.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.
3. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Lama Bekerja :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Jabatan :

Ruang :

### 1. KUESIONER PENGEMBANGAN SDM

No	Pertanyaan	Hasil		Keterangan
		Ya	Tidak	
A	Pendidikan			
1	Perawat telah melakukan pendidikan untuk meningkatkan kualitas kerja			
B	Pelatihan			
2	Perawat selalumengikuti pelatihan yang diadakan di rumah sakit			
C	Promosi Jabatan			
3	Bentuk apresiasi terhadap perawat yang memiliki kinerja yang baik adalah melalui promosi jabatan			

**Sumber** : Ranggraeta, 2013 dan dimodifikasi oleh Zakia Oktavia

### 2. KUESIONER PENGEMBANGAN SDM

No	Pertanyaan	Hasil		Keterangan
		Ya	Tidak	
A	Pendidikan			
1	Pendidikan yang diperoleh perawat tidak mampu meningkatkan kinerja rumah sakit			
2	Pendidikan yang diikuti tidak berhasil meningkatkan pengetahuan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien			
3	Rumah sakit memfasilitasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi			
4	Dengan meningkatkan tingkat pendidikan, perawat dipersiapkan untuk membantu tugas dalam jabatan structural			
B	Pelatihan			
5	Rumah sakit memfasilitasi perawat untuk mengikuti pelatihan yang diadakan diluar rumah sakit			
6	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan perawat			
7				

8	Pelatihan yang diberikan berhasil memotivasi perawat dalam bekerja Pelatihan tidak berhasil meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien			
C	Promosi Jabatan			
9	Promosi jabatan yang dilakukan terhadap perawat tidak berhasil meningkatkan kinerja perawat			
10	Promosi jabatan tidak berhasil memotivasi perawat untuk bekerja dengan baik			
11	Setelah dilakukan promosi jabatan, jabatan dan gaji kariawan yang dipromosikan akan naik			
12	Promosi jabatan berhasil meningkatkan kinerja perawat			

**Sumber** : Ranggraeta, 2013 dan dimodifikasi oleh Zakia Oktavia





LAMPIRAN 2  
Master Tabel 1

NO	USIA	LAMA BEKERJA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	INDIKATOR PENDIDIKAN	INDIKATOR PELATIHAN	INDIKATOR PROMOSI KESEHATAN
					1	1	2
1	3	2	1	1	1	1	0
2	2	2	2	1	1	1	0
3	2	2	2	1	1	1	0
4	2	1	1	2	1	1	0
5	3	3	2	2	1	1	1
6	2	2	2	2	1	1	0
7	3	3	2	2	1	1	0
8	3	2	2	1	1	1	0
9	2	1	2	2	1	1	0
10	2	2	2	2	1	1	1
11	3	3	1	2	1	0	1
12	2	2	2	2	1	1	0
13	2	1	2	2	1	1	0
14	2	1	1	1	1	1	1
15	2	2	1	1	1	1	1
16	2	2	2	1	1	1	1
17	1	1	2	1	1	1	1
18	2	1	1	1	1	0	0
19	3	3	2	1	1	1	0
20	3	3	1	1	1	1	0
21	1	1	1	2	1	1	1
22	3	2	2	1	1	1	1
23	2	2	2	1	1	1	1
24	2	2	2	1	1	1	0
25	2	2	1	2	1	1	1
26	1	1	2	1	1	1	1
27	1	1	2	1	1	1	0
28	1	1	2	2	1	1	0
29	2	2	2	2	1	1	0
30	1	1	1	2	1	0	1
31	3	3	1	2	1	0	1
32	1	1	1	1	1	0	1
33	1	1	1	2	1	0	1
34	2	2	2	1	1	1	1
35	2	2	2	1	1	1	1
36	2	2	2	1	1	1	0
37	2	2	2	1	1	1	0
38	2	2	2	1	1	1	1
39	2	2	2		1	1	1
					39	33	20



**LAMPIRAN 3**  
**HASIL OLAH DATA SPSS**

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	8	20.5	20.5	20.5
31-40 tahun	22	56.4	56.4	76.9
41-50 tahun	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Lama\_Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 tahun	13	33.3	33.3	33.3
11-20 tahun	20	51.3	51.3	84.6
21-30 tahun	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Jenis\_Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	13	33.3	33.3	33.3
perempuan	26	66.7	66.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid diploma 3	23	59.0	59.0	59.0
sarjana/ners	16	41.0	41.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Indikator\_Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	31	79.5	79.5	79.5
tinggi	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Pelatihan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	34	87.2	87.2	87.2
tinggi	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Promosi\_Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	36	92.3	92.3	92.3
tinggi	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 4**  
**DOKUMENTASI**

