

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SDM
PERAWAT DI RSUD PROF. DR. MA. HANAFIAH
SM. BATUSANGKAR
TAHUN 2022**



Oleh:

KIKI SOFYA ANGGRAINI
191000213461033

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS `MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
TAHUN 2022**

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SDM PERAWAT DI
RSUD PROF. DR. MA. HANAFIAH
SM. BATUSANGKAR
TAHUN 2022**

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

Oleh:

**KIKI SOFYA ANGGRAINI
191000213461033**

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022**

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SLM PERAWAT DI
RSUD PROF. DR. MA. HANAFIAH
SM. BATUSANGKAR
TAHUN 2022

Dipersiapkan dan disusun oleh:

KIKI SOFYA ANGGRAINI
191000213461033

Telah memenuhi persyaratan untuk di pertahankan
di depan Tim Penguji Komprehensif
Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, 10 September 2022

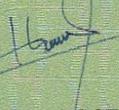
Dosen Pembimbing

Pembimbing 1



(Elsi Susanti, SE, M.M)

Pembimbing 2



(Mega Ade Nugrahmi, S.ST., M.Keb)

Diketahui/Disetujui

Ka. Prodi D-III Administrasi Rumah Sakit



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

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SDM PERAWAT DI
RSUD PROF. DR. MA. HANAFIAH
SM. BATUSANGKAR
TAHUN 2022

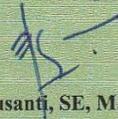
Dipersiapkan dan disusun oleh:

KIKI SOFYA ANGGRAINI
191000213461033

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Bukittinggi
pada tanggal 11 September 2022
dan dinyatakan **Lulus**

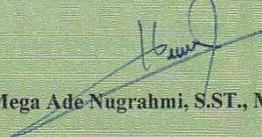
Tim Penguji
Mengetahui,

Pembimbing 1



(Elsi Susanti, SE, M.M)

Pembimbing 2



(Mega Ade Nugrahmi, S.ST., M.Keb)

Penguji 1



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

Penguji 2



(Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes)

Mengesahkan

Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



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

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : KIKI SOFYA ANGGRAINI
Nim 191000213461033
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl Lahir : Bukittinggi, 09 Juli 2001
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Kubang Putih

NAMA ORANG TUA

Ayah : ZETRIAL HUSEIN
Ibu : NURAINI
Alamat : Kubang Putih

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2007 - 2013 : SD N 04 Kubang Putih
2013 - 2016 : SMP N 7 Bukittinggi
2016 - 2019 : SMA N 3 Bukittinggi
2019 - 2022 : D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Universitas
Muhammadiyah Sumatera Barat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSEMBAHAN

Rasullullah SAW bersabda:

"Barang siapa yang menempuh perjalanan dalam rangka menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan jalannya menuju surga".

(H.R. Muslim)

"Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat".

(QS:Al-Mujadilah 11)

Yaa Allah,.....

Syukurku atas semua rahmat dan karunia-Mu disetiap waktu yang sudah kujalani, dengan hidup yang sudah menjadi takdirku dalam menyelesaikan tugas akhir ini, Kubersujud dihadapan Mu

Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai dipenghujung awal perjuanganku, dan aku selalu mengharapakan ampunan dan ridho-Mu disetiap jalan yang akan kujalani nantinya. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-citaku.

Kupersembahkan setitik keberhasilan ini kepada papa dan mama tercinta, titisan doa, air mata, semua perjuangan yang telah engkau lakukan untukku.

Tidak banyak yang bisa kulakukan untuk membalas semua pengorbanan engkau, tapi aku akan selalu berusaha menjadi yang terbaik untukmu paa maa. Terima kasih selama ini telah memberikan semangat, doa, dorongan, nasehat, perjuangan, pengorbanan yang tak tergantikan sehingga aku kuat menjalani setiap rintangan yang aku hadapi.

Terima kasih untuk kakak dan abangku (Novi, Af, Debbi, Rahmat) yang telah memberikan motivasi, semangat dan melindungi adik bungsumu ini.

Terima kasih kepada Muhammad Najib Farhan yang telah menemani dan berjuang bersama, terimakasih telah menjadi tempat berkeluh kesah, menjadi sandaran ternyaman, thank you so much for teaching me many things, don't go

Terima kasih kepada ibuk Elsi Susanti, SE, M.M dan Mega Ade Nugrahmi, S.ST., M.Keb yang telah membimbing dalam penulisan Karya Tulis ilmiah ini. Banyak suka dan duka yang saya lalui dalam proses pembuatan Karya Tulis ilmiah, berkat bimbingan dari ibuk akhirnya saya bisa menyelesaikan Karya Tulis ilmiah ini.

Terima kasih kepada semua sahabat-sahabatku, terutama kepada grup Ratu Bucin (Tika, Nana, Tia) yang selalu ada selama 3 tahun ini, terlalu banyak cerita yang kita ukir, suka dan duka kita lalui bersama.

Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan D-III Administrasi Rumah Sakit Angkatan 2019, terimakasih atas perjuangan yang telah kita lalui bersama, canda, tawa, bahagia, kejahilannya, kebersamaannya, semoga kita bertemu dengan keadaan yang jauh lebih baik. Terima kasih atas warna-warni dunia kehidupan yang telah kalian berikan.

Terima kasih kepada diri sendiri yang selalu semangat, sabar, kuat bertahan hingga sejauh ini dalam menghadapi lika-liku hidup, sungguh rasa syukur yang tak henti-hentinyaku ucapkan kepada diri sendiri, terima kasih telah kuat dan sabar selama ini.

*Akhir kata semoga Karya Tulis Ilmiah ini bisa bermanfaat untuk orang banyak
Terima kasih.....*

ABSTRAK

Oleh : Kiki Sofya Anggraini
Gambaran Pelaksanaan Pengembangan SDM Perawat di
RSUD Prof. Dr. MA. HANAFIAH SM. Batusangkar

Hasil survei awal tanggal 25 Maret 2022 di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar tidak melakukan pelatihan disebabkan kurangnya pemasukan rumah sakit karena pandemi Covid-19. Jumlah perawat pada tahun 2020 sebanyak 178 perawat sedangkan tahun 2021 terjadi penurunan menjadi 173, penurunan perawat dikarenakan adanya pemindahan tugas dan pensiun, sementara perekrutan atau penambahan karyawan belum ada. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan SDM perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar.

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 7 Juni – 13 Juni 2022 dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian semua perawat dan sampel dalam penelitian 45 perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar.

Hasil penelitian ini diperoleh gambaran bahwa dari 32 orang (71.1%) tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan dan 13 orang (28.9%) pernah mengikuti pendidikan lanjutan, 15 orang (33.3%) pernah mengikuti pelatihan dan 30 orang (66.7%) tidak pernah mengikuti pelatihan, 16 orang (35.6%) pernah di mutasi dan 29 orang (64.4%) tidak pernah di mutasi, 21 orang (46.7%) pernah ditempatkan setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan 24 orang (53.3%) tidak pernah mendapatkan promosi jabatan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengembangan SDM perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar sebagian besar responden pernah melakukan pendidikan lanjutan sebanyak 13 orang (28,9%), yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 15 orang (33,3%), yang pernah dimutasi sebanyak 16 orang (35,6%), yang pernah ditempatkan setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya sebanyak 21 orang (46,7%).

Kata Kunci: Pelaksanaan SDM, pengembangan SDM

ABSTRACT

By: Kiki Sofya Anggraini

**Overview of the Implementation of Nurse HR Development in
Prof. Hospital. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar**

The results of the initial survey on March 25, 2022 at the Prof General Hospital. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar did not conduct training due to the lack of hospital income due to the Covid-19 pandemic. The number of nurses in 2020 was 178 nurses, while in 2021 there was a decrease to 173, the decrease in nurses was due to job transfers and retirements, while there were no recruitment or addition of employees. The purpose of this study was to determine the implementation of human resource development for nurses in Prof General Hospital. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar.

This study uses quantitative methods. The population in the study were all nurses and the sample in the study was 45 nurses at the Prof General Hospital. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar.

The results of this study show that out of 32 people (71.1%) have never attended further education and 13 people (28.9%) have attended further education, 15 people (33.3%) have attended training and 30 people (66.7%) have never attended training , 16 people (35.6%) have been transferred and 29 people (64.4%) have never been transferred, 21 people (46.7%) have been placed at a higher level than their previous position and 24 people (53.3%) have never received a promotion.

The conclusion of this study is the development of human resources for nurses in Prof General Hospital. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar. The cage has not been reached. This is because many nurses do not attend training. The hospital is expected to provide training to nurses on the implementation of nurse HR development.

Keywords: HR implementation, HR development

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, dan sholawat beriringan salam Nabi besar Muhammad SAW, yang telah diberikan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul “Gambaran Pelaksanaan Pengembangan SDM Perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari Karya Tulis Ilmiah ini adalah untuk mempelajari cara pembuatan Karya tulis ilmiah pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan guna sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Muhammadiyah Sumatera Barat.

Peneliti menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibuk Yuliza anggraini, S.ST., M.Keb selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibuk Silvia Adi Putri, SKM.,M.Kes Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

4. Ibuk Elsi Susanti, SE, M.M. Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan selaku Pembimbing 1 yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
5. Ibuk Mega Ade Nugrahmi, S.ST.,M.Keb selaku Pembimbing 2 yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
6. Bapak/Ibuk dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan selama ini.
7. Teristimewa untuk orang tua tersayang, saudara dan keluarga yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat selama penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
8. Kepada teman dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Karya Tulis Ilmiah ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan Karya Tulis ilmiah ini sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca, semoga Karya Tulis Ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semuanya.

Bukittinggi, September 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
ABSTRAK	ii
ABSTRACK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Rumah Sakit.....	8
1. Pengertian Rumah Sakit.....	8
2. Fungsi Rumah Sakit	9
B. Pengembangan Sdm Tenaga Kesehatan.....	10
1. Pengertian Sdm Kesehatan.....	11
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
C. Perawat.....	14
1. Pengertian Perawat.....	14
2. Profil Perawat Profesional.....	14
D. Indikator Pengembangan SDM Perawat	16
1. Pendidikan.....	16
2. Pelatihan.....	17
3. Mutasi.....	17
4. Promosi	18
E. Kerangka Teori.....	18
F. Kerangka Konsep	19
G. Defenisi Operasional.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Metode Penelitian.....	22
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	22
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	22
1. Populasi	22
2. Sampel.....	22
D. Sumber Data.....	25
1. Data Primer	25
2. Data Sekunder	25
E. Metode Pengumpulan Data	25

1. Kuesioner	25
F. Instrumen Penelitian.....	26
G. Analisis Data	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Lokasi Penelitian	28
B. Hasil Penelitian	37
C. Pembahasan.....	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Defenisi Operasional.....	20
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden	38
Tabel 4.2 Distribus Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4. 3 Distribus Frekuensi Responden Berdasarkan Pelatihan.....	40
Tabel 4.4 Distribus Frekuensi Responden Berdasarkan Mutasi	41
Tabel 4.5 Distribus Frekuensi Responden Berdasarkan Promosi	41



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	18
Gambar 2.2 : kerangka konsep.....	19



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Surat Izin Pengambilan Data Awal

Lampiran 4 Surat Selesai Penelitian

Lampiran 5 Master Tabel

Lampiran 6 Frequency Tabs

Lampiran 7 Pie Char



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut WHO (*World Health Organization*) Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan Kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), menyembuhkan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat (WHO, 2019).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran yang permanen, pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (Supartiningsih, 2017).

Dalam menjelaskan pelayanan di 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, menilainya dan juga suatu mengoneksi dengan maksud supaya

pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Efektifitas kerja pegawai dapat diukur dengan menilai hasil yang dicapai, tingkah laku yang ditampilkan berdasarkan dengan tugasnya. Efektifitas kerja dimulai dari tingkat pencapaian target, nisiatif, inspirasi dan kerjasama yang baik dalam kelompok dengan kesadaran akan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia yang baik. Faktor lain yang dapat mendukung keberhasilan kerja pegawai adalah seorang pemimpin yang bisa memberikan dorongan, nilai, dan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik dibawah pengawasannya (Hertati et al., 2021)

Keperawatan merupakan profesi unik yang memiliki fokus utama caring, 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 komponen manajerial. Peran perawat sebagai pemberi asuhan merupakan komponen penting yang esensial dalam sistem pemberian pelayanan kesehatan. 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)

Perawat adalah tenaga kesehatan yang merupakan SDM di RS, apabila memiliki kualitas kerja kurang, mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan kesehatan (Fahlevi, 2017). Salah satu SDM yang berhubungan langsung dengan pasien adalah perawat yang memiliki tanggungjawab terhadap perawatan pasien selama di RS (Retnaningsih & Dwiantoro, 2020)

Penelitian Niken Soherhartia (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih 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 (MEGAWATI et al., 2020)

Penelitian Nurul Femila Sari (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner bahwasannya perawat berpendapat bahwa pengalaman akademik yang mereka miliki membantu dalam bekerja dan dengan wawasan yang ada membuat penyelesaian dalam bekerja menjadi lebih efektif dan efisien dan bekerja menjadi lebih profesional. Sehingga

dapat meningkatkan kinerja perawat RSUD Selasih kabupaten Pelalawan (Budiarti, 2020)

Penelitian Kurniawan (2016) dengan judul Proses Pengembangan Staf Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh yang menyimpulkan bahwa, terhadap 108 orang perawat menunjukkan bahwa 54 orang (50%) perawat di ruang rawat inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2015 mempunyai kinerja yang kurang baik, 21 orang (19,4%) perawat masih berpendidikan rendah, dan 95 orang (88%) perawat 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. (Uli & Ardia Putra, 2018)

Hasil survei awal pada tanggal 25 Maret 2022 di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar terdapat 133 orang perawat, 91 perawat berpendidikan DIII dan 42 perawat berpendidikan Ners. Perawat 100% setuju mengalami peningkatan pengetahuan di bidang pekerjaannya dan semakin meningkatnya kompetensi perawat setelah mengikuti pelatihan. Sedangkan di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar tidak melakukan pelatihan disebabkan oleh kurangnya pemasukan rumah sakit karena pandemi Covid-19. Jumlah perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar pada tahun 2020 sebanyak 178 perawat, terdiri dari 135 perawat berpendidikan DIII dan 43 berpendidikan SI. Tahun 2021 terjadi penurunan menjadi 173 orang perawat, terdiri dari 131 perawat yang berpendidikan DIII dan 42

berpendidikan SI. Penurunan perawat ini dikarenakan adanya pemindahan tugas dan pensiun, sementara perekrutan atau penambahan karyawan belum ada.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari Karya Tulis Ilmiah penelitian ini adalah pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar.

C. Batasan masalah

Agar peneliti dapat dilakukan dengan optimal, maka peneliti membatasi variabel penelitian hanya sebatas mengetahui permasalahan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan maka rumusan masalah Karya Tulis Ilmiah penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketuinya pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar
- b. Diketuainya gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar
- c. Diketuainya gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar
- d. Diketuainya gambaran pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui promosi di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi penting bagi penentuan kebijakan dalam pengembangan pegawai di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar.

2. Bagi Fakultas

Sebagai bahan referensi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat untuk penelitian berikutnya dalam menerapkan dan mengembangkan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti

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



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Menurut WHO (*World Health Organization*) Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan Kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), menyembuhkan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat (WHO, 2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat

Beberapa pengertian rumah sakit yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

- a. (Supartiningsih, 2017) juga mendefinisikan rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis professional yang terorganisir baik dari sarana dan prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.
- b. (Bramantoro, 2017) juga menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan Kesehatan yang melaksanakan upaya Kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna pada upaya

penyembuhan dan pemulihan yang terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

2. Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 tentang Rumah Sakit, menjelaskan bahwa fungsi rumah sakit adalah sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan;
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

3. Klasifikasi Rumah Sakit

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan secara berjenjang dan fungsi rujukan, rumah sakit umum dan rumah sakit khusus diklasifikasikan berdasarkan kriteria bangunan dan prasarana, kemampuan pelayanan, sumber daya manusia, dan peralatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 tentang Klasifikasi Rumah Sakit, terdiri atas :

- a. Rumah Sakit Umum kelas A : adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit empat spesialis dasar, lima penunjang medic spesialis, dua belas spesialis lain selain spesialis dasar, dan tiga belas subspecialis.
- b. Rumah Sakit Umum kelas B : adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit tempat spesialis dasar, empat penunjang medic spesialis, delapan spesialis lain selain spesialis dasar, dan dua subspecialis dasar.
- c. Rumah Sakit Umum kelas C : adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit empat spesialis dasar dan empat penunjang medik spesialis.
- d. Rumah Sakit Umum kelas D : adalah merupakan Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit dua spesialis dasar.

B. Pengembangan SDM Tenaga Kesehatan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), 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 (Robbins, 2019). Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi (Sciences, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia ini sangat penting bagi organisasi/perusahaan dan juga bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan perlu mengikuti perkembangan terbaru dalam industri untuk dapat bertahan dari persaingan yang ketat. Sedangkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasinya. Sumber daya manusia atau karyawan harus dikembangkan dan dipersiapkan untuk menghadapi situasi dan tantangan dimasa mendatang bahkan untuk menghadapi situasi terburuk sekalipun. 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.

1. Pengertian SDM Kesehatan

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 (Badan PPSDM kesehatan, 2017).

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

- a. 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.
- b. Mampu mengidentifikasi dan merumuskan pemecahan masalah pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia kesehatan melalui kegiatan penelitian.
- c. Mengembangkan kinerja profesional yang ditunjukkan dengan ketajaman analisis permasalahan kesehatan, merumuskan dan melakukan advokasi program dan kebijakan kesehatan dalam rangka pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia Kesehatan.

2. 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 (Robbins, 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.

C. Perawat

1. Pengertian Perawat

Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dengan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, 2016) dan memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat sebagai profesi adalah pekerjaan yang ditujukan untuk kepentingan masyarakat dan bukan untuk kepentingan golongan atau kelompok tertentu. Seorang perawat dikatakan profesional jika ilmu pengetahuan, keterampilan skills perawat dalam melakukan aktifitas keperawatan meliputi peran dan fungsi pembina, pelaksana pelayanan keperawatan, pendidikan klien 18 serta kegiatan penelitian dibidang keperawatan.

2. Profil Perawat Profesional

Pengembangan karir profesional perawat dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Jenjang karir mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Adanya jenjang karir perawat dapat meningkatkan pelayanan profesional perawat (Permenkes, 2017).

Bahwa keterampilan keperawatan bukan sekedar keterampilan dalam melakukan prosedur keperawatan, tetapi mencakup keterampilan interpersonal dan keterampilan teknis. Sehingga perawat memiliki beberapa peran, yaitu:

1) 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.(Ginting, 2020).

2) Peran perawat sebagai pengelola

Perawat mengoordinasi aktivitas anggota tim kesehatan lain, misalnya ahli gizi dan ahli terapi fisik, ketika mengatur kelompok yang memberikan perawatan pada klien. Selain itu perawat juga mengatur waktu kerja dan sumber yang tersedia di tempat kerjanya. Berkembangnya model praktik memberikan perawat kesempatan untuk membuat pilihan jalur karir yang ingin ditempuhnya. Adanya berbagai tempat kerja, perawat dapat memilih antara peran sebagai manajer asuhan keperawatan atau sebagai perawat asosiat yang melaksanakan keputusan manajer.(Riskhy, 2019).

3) Peran perawat sebagai peneliti

Peran perawat ini sangat penting yang harus dimiliki oleh semua perawat pasien. Sebagai peneliti perawat harus melakukan kajian-kajian keperawatan pasien, yang dapat dikembangkan untuk perkembangan teknologi keperawatan. Peran perawat sebagai peneliti dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan pasien (Widiyana, 2019).

D. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia Perawat

Menurut Malayu Hasibuan (2006:96) indikator pengembangan sumber daya manusia terdiri atas:

1. 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. (Erica et al., 2019).

unsur-unsur pendidikan yakni :

- a) Input adalah sasaran pendidikan (individu, kelompok, masyarakat) dan pendidik (pelaku pendidikan)

- b) Proses (upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain)
- c) Output (melakukan apa yang diharapkan atau perilaku)

2. 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 (Ginting, 2020).

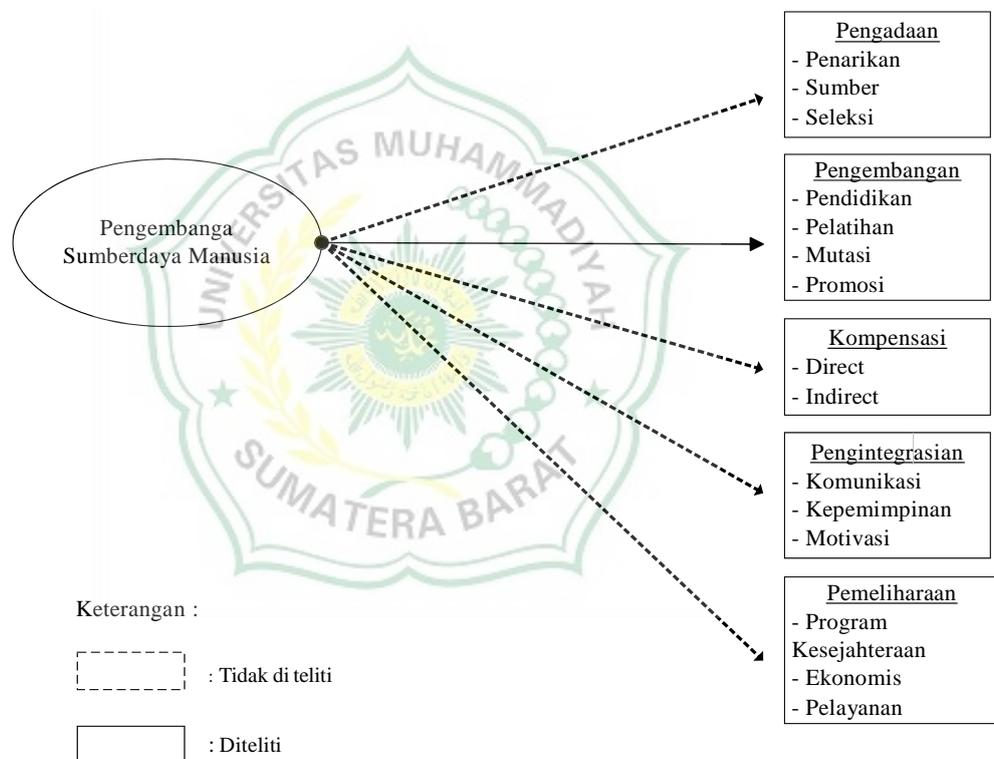
3. Mutasi

Mutasi merupakan pelaksanaan pemindahan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ketempat kerja lain atau pemindahan jabatan dari jabatan rendah menjadi lebih tinggi atau sebaliknya. Motivasi merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan pekerja bagi para pegawai (Angguni A, 2017).

4. Promosi

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 (DIKRIANSYAH, 2018)

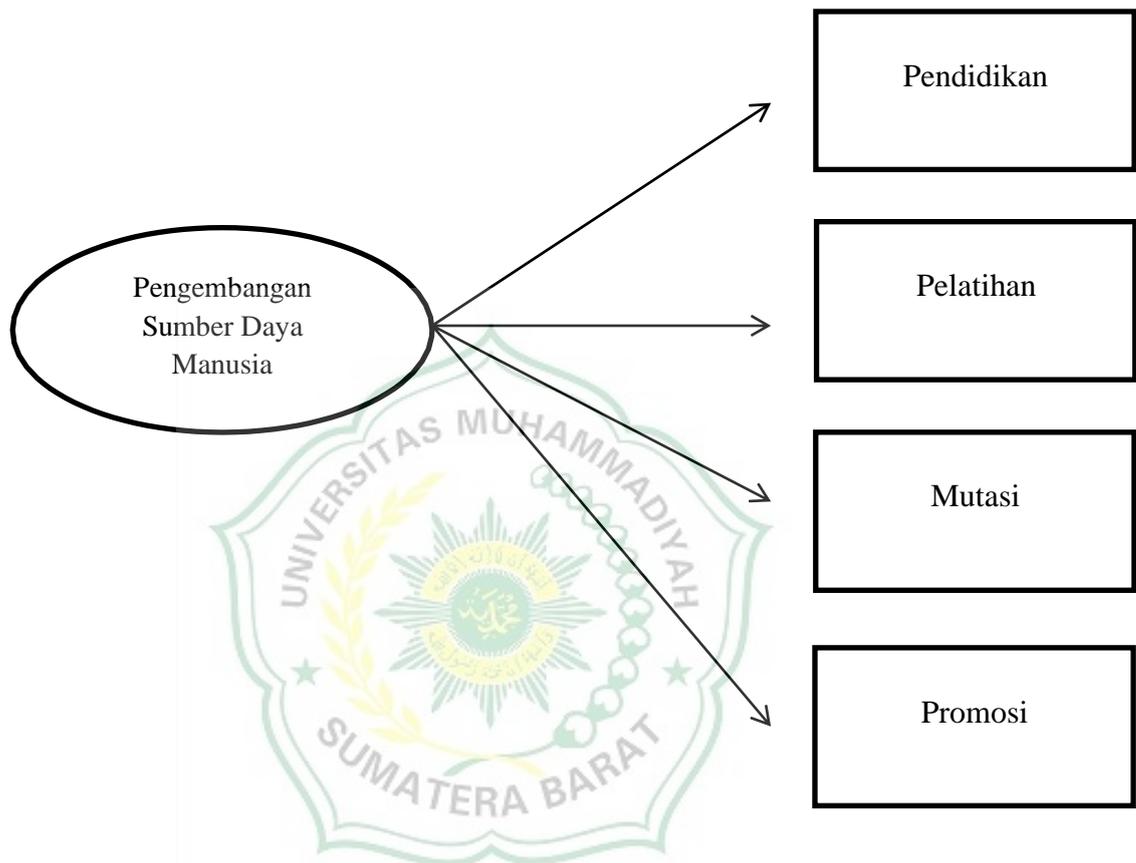
E. Kerangka teori



Gambar 2.1
Pengembangan Sumberdaya Manusia
Sumber :Hasibuan 2006

F. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori dan uraian tersebut diatas, maka disusunlah kerangka konsep yang disederhanakan sebagai berikut:



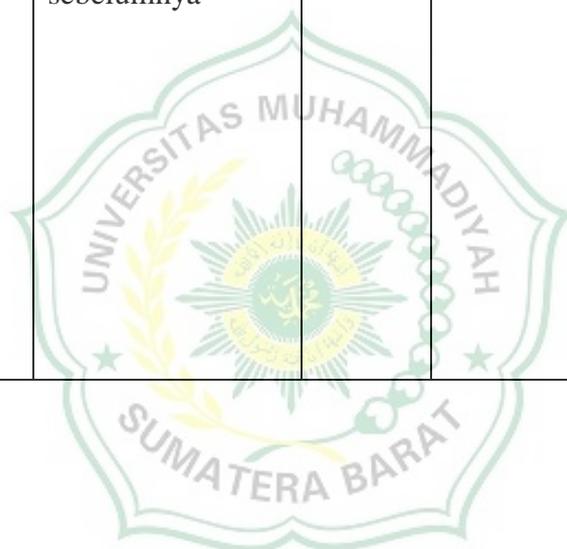
Gambar 2.2 : kerangka konsep

G. Defenisi Operasional

Tabel 2.1
Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur	Hasil 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 (tingkat ijazah terakhir yang dimiliki responden)	Lembar ceklis	Dengan cara menyebarkan lembar ceklis kepada responden	Ordinal	Pernah: Bila perawat mengikuti pendidikan lanjutan Tidak pernah: Bila perawat tidak mengikuti pendidikan lanjutan
2.	Pelatihan	Penerapan ilmu dan keterampilan yang memberikan pengaruh terhadap prestasi (mengikuti Pendidikan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan perawat)	Lembar ceklis	Dengan cara menyebarkan lembar ceklis kepada responden	Ordinal	Pernah: Bila perawat mengikuti pelatihan Tidak pernah Bila perawat tidak mengikuti pelatihan
3.	Mutasi	Pemindahan tugas bagi perawat baik mutasi ruangan maupun mutasi jabatan	Lembar ceklis	Dengan cara menyebarkan lembar ceklis kepada respon	Ordinal	Pernah: Bila perawat mengalami mutasi Tidak pernah:

						Bila perawat tidak pernah mengalami mutasi
4.	Promosi	Pemindahan jabatan yang diterima oleh pegawai sipil atau naiknya jabatan seorang PNS setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya	Lembar ceklis	Dengan cara menyebarkan lembar ceklis kepada responden	Ordinal	<p>Pernah: Bila perawat pernah ditempatkan pada tempat yang setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya</p> <p>Tidak Pernah: Bila perawat tidak pernah naik jabatan</p>



BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Pratama, 2019)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar pada tanggal 7 Juni – 13 Juni 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Susilana, 2015)

Berdasarkan dari pengertian di atas dapat ditetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar sebanyak 173 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian (Devi & Jatisidi, 2020).

a. Teknik pengambilan sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *Random Sampling*. Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Hakim, 2017).

a. Rumus Sampel

Adapun pengambilan sampel dalam proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha/2})^2 \times P (1 - P)N}{d^2 (N - 1) + (Z_{1-\alpha/2})^2 \times P (1 - P)}$$

Keterangan:

n = besar sampel

N = besar populasi (173)

P = Proporsi Kasus (0,21)

$(Z_{1-\alpha/2})^2$ = Confidence Inteval (95%=1,96)

d = Presisi/ tingkat ketepatan (10% = 0,1)

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha/2})^2 \times P (1 - P)N}{d^2 (N - 1) + (Z_{1-\alpha/2})^2 \times P (1 - P)}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,21 (1 - 0,21) 173}{(0,1)^2 (173 - 1) + (1,96)^2 \times 0,21 (1 - 0,21)}$$

$$= \frac{3,84 \times 0,21 (0,79)173}{(0,01)(172) + 3,84 \times 0,21 (0,79)}$$

$$= \frac{3,84 \times 0,165 \times 173}{1,79 + 3,84 \times 0,165}$$

$$= \frac{109,61}{2,42}$$

$$= 45,2 = 45 \text{ responden}$$

Jadi, jumlah sampel pasien yang dibutuhkan dalam proposal penelitian ini adalah sebanyak 45 responden.

b. Kriteria Pengambilan Sampel

1) Kriteria Inklusi :

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau dan akan diteliti (Sumartawan, 2019)

Maka kriteria inklusi sebagai berikut :

- a. Perawat yang bekerja di RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM. Batusangkar
- b. Perawat yang hadir di saat melakukan penelitian
- c. Bersedia menjadi responden

2) Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan kriteria dimana subyek penelitian tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian (HAYATI, 2020) yang penyebabnya antara lain adalah :

- a. Perawat yang sementara cuti atau sedang mengikuti Pendidikan
- b. Tidak bersedia menjadi responden.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. 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 (Iii, 2017).

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. (Abdullah, 2017)

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. 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 (Fendya & Wibawa, 2018)

Kuesioner sering menggunakan daftar periksa (checklis) dan skala penelitian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur

perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (checklis) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti.

2. 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) (Fitriani, 2018). Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data yang belum didapatkan peneliti dengan metode kuesioner.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sebagai berikut: “instrument penelitian adalah alat yang dibuat dan disusun mengikuti prosedur langkah-langkah pengembangan instrumen berdasarkan teori serta kebutuhan penelitian lalu digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. (Adib, 2015). Instrument penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu:

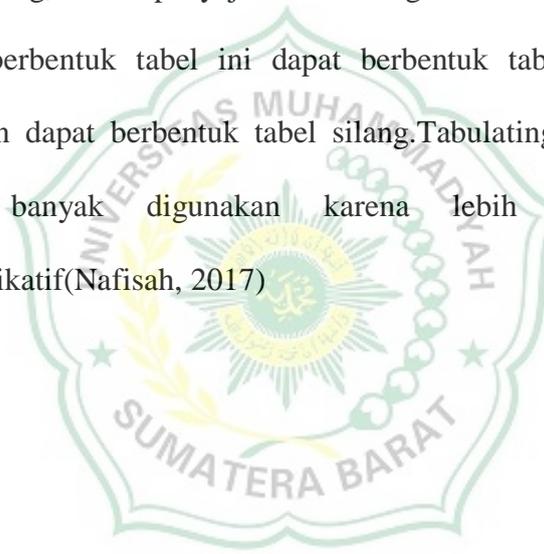
1. Kuesioner
2. Dokumentasi

G. Analisis data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dan dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

- a. Coding, memberikan kode pada setiap jawaban dalam kuesioner yang diisi oleh responden untuk memudahkan dalam entri data.

- b. Editing, melakukan pemeriksaan pada setiap kuesioner yang diisi oleh responden untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam pengisian kuesioner
- c. Entry, memastikan data yang didapatkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden kedalam program komputer.
- d. Cleaning, memeriksa kembali data yang ada didalam komputer untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam entry data.
- e. 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 dan cukup komunikatif (Nafisah, 2017)



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi penelitian

1. Sejarah Objek penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA.. Hanafiah SM Batusangkar berawal dari sebuah Klinik Pengobatan atas inisiatif seorang dokter berkebangsaan Belanda yang bekerja sebagai Dokter Pemerintah Belanda. Pada tahun 1937 dikembangkan menjadi Rumah Sakit dengan luas bangunan ± 739 M² dengan jumlah tempat tidur (TT) 45 buah terdiri dari Zall Anak 17 TT, Zall Kebidanan 18 TT dan Zall Penyakit Dalam 10 TT dengan tenaga yang terdiri dari 2 orang, Dokter Umum, dan 44 orang Paramedis.

Tahun 1982 dilanjutkan dengan Pembangunan Rumah Sakit yang berlokasi di daerah Kecamatan Tanjung Emas Kenagarian Pagaruyung, ± 3 KM dari tempat semula dengan berbagai upaya dari segenap unsure Pemerintah dan Masyarakat serta Lembaga Swadaya Masyarakat melalui kegiatan gotong royong Manunggal Sakato dan lain-lain. Pada Tahun 1985 Rumah Sakit pindah kelokasi yang baru dan diresmikan pemakaiannya oleh Gubernur Propinsi Sumatera Barat Bapak Ir. H. AZWAR ANAS pada tanggal 12 November 1985 dengan status Rumah Sakit Type "D" dengan 75 TT.



Gambar 4.1: Profil RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar
Sumber: Buku profil Rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. MA.. Hanafiah SM Batusangkar pada tahun 1993 berdasarkan Kepmenkes RI Nomor: 192/Menkes/SL/II/1993 tanggal 26 April 1993 dan SK Bupati Tanah Datar No.6 Tahun 1993 tanggal 29 April 1993 ditingkatkan statusnya menjadi Rumah Sakit Type C. Berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 67 Tahun 2009 ditetapkan RSUD Prof. DR. MA.. Hanafiah SM Batusangkar sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan status Bertahap. Dengan Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 74 Tahun 2011, RSUD Prof. DR. MA.. Hanafiah SM Batusangkar ditetapkan peningkatan status BLUD dari bertahap menjadi BLUD penuh dan diberi fleksibilitas dalam Tata Kelola Keuangan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah mengamanatkan khususnya dalam pasal 150 yaitu “Pedoman teknis mengenai pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) diatur lebih lanjut oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Menteri Keuangan”. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah menyebutkan perangkat kerja daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang secara langsung melaksanakan tugas operasional pelayanan publik dapat menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD (PPK-BLUD). Dengan menerapkan PPK BLUD ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Rumah Sakit Umum Daerah Prof. DR. MA.. Hanafiah SM Batusangkar adalah merupakan lembaga teknis dibidang pelayanan yang berbentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai penunjang Pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh seorang Direktur yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. DR. MA.. Hanafiah, SM Batusangkar mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam melaksanakan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dalam menyelenggarakan tugasnya sesuai dengan Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 60 Tahun 2011 tentang Uraian dan Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Pada

Rumah Sakit Umum Daerah, Rumah Sakit Umum Daerah Prof. DR. MA..

Hanafiah SM Batusangkar menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan, perumusan kebijakan teknis dibidang pelayanan medis dan penunjang medis.
- b. Penyelenggaraan pelayanan medis.
- c. Penyelenggaraan pelayanan penunjang medis dan non medis.
- d. Penyelenggaraan pelayanan dan asuhan keperawatan.
- e. Penyelenggaraan pelayanan rujukan.
- f. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.
- g. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan.
- h. Penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan dan keuangan.
- i. Penyelenggaraan pendataan, evaluasi dan pelaporan; dan
- j. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

RSUD sebagai lembaga teknis daerah yang berbentuk kantor terdiri dari tenaga fungsional dan struktural yang di pimpin oleh direktur, sekretaris, 3 bidang dan 14 seksi. Kapasitas tempat tidur sebanyak 189 buah. RSUD memiliki luas lahan ±21.750 M2 terletak pada Jalan Bundo Kandung Nomor 1 Batusangkar.

2. Visi, Misi, dan Motto Rumah Sakit

- a. Visi :Menjadi Rumah Sakit Bertaraf Nasional.
- b. Misi :Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi dan professional dengan mengutamakan kepuasan pasien.
- c. Motto :Mengutamakan keselamatan, kesembuhan, kenyamanan dan kepuasan pasien adalah merupakan kebahagiaan kami.

1. Kedudukan Dan Status

Rumah Sakit Prof. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar adalah unit organik dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar dan merupakan pusat rujukan dalam pelayanan kesehatan di Kabupaten Tanah Datar. Direktur Rumah Sakit Prof. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati Tanah Datar.

2. Tugas

Rumah Sakit Prof. DR. MA.. Hanafiah SM Batusangkar mempunyai tugas untuk melaksanakan pelayanan kesehatan secara paripurna, bermutu, terpadu dan berkesinambungan, kegiatan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan dibidang kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Fungsi

Untuk melaksanakan Visi dan tugas diatas, maka Rumah Sakit Prof. DR. MA.. Hanafiah SM Batusangkar mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan Pelayanan Medis
- b. Melaksanakan Pelayanan Penunjang Medis
- c. Melaksanakan Kegiatan UTDRS (Unit Transfusi Darah Rumah Sakit)
- d. Melaksanakan Asuhan Keperawatan dan Pelayanan Keperawatan
- e. Melaksanakan Pelayanan Rujukan
- f. Melaksanakan Kegiatan Pendidikan (Pendidikan Profesi/ keahlian serta Tenaga kesehatan lainnya), Pelatihan dan Penyuluhan.
- g. Melaksanakan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan serta Penyebarluasan informasi kesehatan
- h. Melaksanakan kegiatan Promosi Kesehatan dan Kegiatan Humas, serta Bimbingan Konseling / Konsultasi Rohani
- i. Melaksanakan Kegiatan Administrasi Umum dan Keuangan
- j. Kegiatan Penanggulangan Bencana, sesuai dengan Pembentukan Tim Reaksi Cepat (TRC) Kabupaten Tanah Datar.

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja RSUD Prof Dr. MA Hanfiah SM Batusnagkar. Uraian tugas, wewenang, tanggung jawab, ruang lingkup tugas pejabat rumah sakit telah di jelaskan secara rinci sehingga kemungkinan duplikasi/tumpang tindih tugas, keaburan wewenang/tanggung jawab serta kesalahan prosedur dapat di minimalkan.

a. Direktur

Uraian tugas Direktur adalah:

1. Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi
2. Menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis sesuai dengan kebijakan umum pemerintah daerah
3. Menyelenggarakan perumusan dan penetapan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pelayanan kesehatan masyarakat
4. Menyelenggarakan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang, menengah dan tahunan
5. Menyelenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan pelayanan medis, keperawatan, penunjang medis dan non medis, perencanaan dan pelaporan, promosi kesehatan dan hubungan masyarakat

6. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan
 7. Menyelenggarakan koordianasi penyusunan laporan program dan kegiatan
 8. Menyelenggarakan koordinasi serta memberikan pelayanan bahan dan informasi dalam rangka pemeriksaan keuangan
 9. Melaksanakan pembinaan kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan
 10. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait
 11. Menyelenggarakan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugas.
- b. Sekretaris
1. Bagian Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga badan, ketatausahaan, tatalaksana, protokol, laporan, hukum dan organisasi serta hubungan masyarakat.
 2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi sebagai berikut :
 - a. Pengkoordinasian kegiatan kesekretariatan untuk memfasilitasi kelancaran tugas badan
 - b. Pelaksanaan dan penjabaran peraturan perundang-undangan sesuai ketentuan yang berlaku
 - c. Pelaksanaan dan perumusan rencana stratejik

- d. Pelaksanaan pelayanan administrasi keluar dan didalam organsasi
- e. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas dan urusan berdasarkan azas keseimbangan
- f. Pengkoordinasian penyusunan laporan akuntabilitas keuangan SKPD;

3. Uraian tugas Sekretaris adalah:

- a. Menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program
- b. Menyelenggarakan pengkajian perencanaan dan program kesekretariatan
- c. Menyelenggarakan pengkajian anggaran belanja
- d. Menyelenggarakan pengelolaan administrasi keuangan
- e. Menyelenggarakan pengendalian administrasi keuangan
- f. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan laporan penatausahaan keuangan
- g. Menyelenggarakan perencanaan, pengelolaan dan administrasi peralatan dan perlengkapan
- h. Menyelenggarakan pengelolaan administrasi kepegawaian
- i. Menyelenggarakan pembinaan kepegawaian sesuai peraturan perundangundangan
- j. Menyelenggarakan penyusunan data dan laporan kepegawaian

- k. Menyelenggarakan penatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan
- l. Menyelenggarakan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan
- m. Menyelenggarakan penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan
- n. Menyelenggarakan protokol dan hubungan masyarakat
- o. Menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan sesuai peraturan perundang-undangan
- p. Menyelenggarakan pembinaan jabatan fungsional
- q. Menyelenggarakan penyusunan dan pengkoordinasian laporan program dan kegiatan
- r. Menyelenggarakan pembinaan kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan
- s. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait
- t. Menyelenggarakan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian tentang pelaksanaan pengembangan SDM perawat melalui survey awal dan kusioner yang dilakukan penelitian secara langsung, penelitian mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Data umum menguraikan karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja yang disajikan dalam table frekuensi sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Table 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar Tahun 2022

No	Karakteristik	f	%
1.	Usia		
	21-40 Tahun	31	68.9
	41-60 Tahun	14	31.1
	Total	45	100.0
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	16	35.6
	Perempuan	29	64.4
	Total	45	100.0
3.	Pendidikan Terakhir		
	DIII	26	57.8
	SI	19	42.2
	Total	45	100.0
4.	Lama Kerja		
	1-5 Tahun	11	24.4
	6-10 Tahun	20	44.4
	>10 Tahun	14	31.1
	Total	45	100.0

Dari table 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 45 responden yang di teliti diketahui distribusi distribusi frekuensi responden berdasarkan usia, 31 orang (68.9%) berusia 21-40 tahun, 14 orang (31.1%) berusia 41-60 tahun. Dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 45 responden sebagian besar berusia 21-40 tahun yaitu 31

orang (68.9%).berdasarkan jenis kelamin dari analisa di atas dapat dijelaskan bahwa dari 45 responden, 16 orang (35.6%) jenis kelamin laki-laki dan 29 orang (64.4%) jenis kelamin perempuan. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 45 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu 29 orang (64.4%). Berdasarkan pendidikan terakhir dari analisa di atas dapat dijelaskan bahwa dari 45 orang responden, 26 orang (57.8%) berpendidikan DIII, 19 orang (42.2%) berpendidikan S1. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 45 responden sebagian besar berpendidikan DIII yaitu 26 orang (57.8%). Berdasarkan lama kerja dari analisa di atas dapat dijelaskan bahwa dari 45 responden 11 orang (24.4%) memiliki lama kerja 1-5 tahun, 20 orang (44.4%) memiliki lama kerja 6-10 tahun, 14 orang (31.1%) memiliki lama kerja lebih dari 10 tahun. Dari data diatas diketahui bahwa dari 45 responden memiliki lama kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 20 orang (44.4%).

2. Tujuan khusus

Data umum menguraikan karakteristik responden yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi yang disajikan tabel frekuensi sebagai berikut :

a. Pendidikan

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi Rspoden Berdasarkan Pendidikan di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar Tahun 2022

No	Pendidikan	f	%
1.	Pernah	13	28.9
2.	Tidak pernah	32	71.1
	Total	45	100.0

Dari tabel 4.2 distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan diperoleh gambaran bahwa dari 45 responden, 13 orang (28.9%) pernah mengikuti pendidikan lanjutan dan 32 orang (71.1%) menyatakan tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 45 responden sebagian besar 32 orang (71.1%) menyatakan tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan.

b. Pelatihan

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi Rspoden Berdasarkan Pelatihan di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar Tahun 2022

No	Pelatihan	f	%
1.	Pernah	15	33.3
2.	Tidak pernah	30	66.7
	Total	45	100.0

Dari tabel 4.3 distribusi frekuensi responden berdasarkan pelatihan diperoleh gambaran bahwa dari 45 responden, 15 orang (33.3%) pernah mengikuti pelatihan dan 30 orang (66.7%)

menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan. Dari data diatas diketahui bahwa dari 45 responden sebagian besar menyatakan tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu 30 orang (66.7%).

c. Mutasi

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Rspoden Berdasarkan Mutasi di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar Tahun 2022

No	Mutasi	f	%
1.	Pernah	16	35.6
2.	Tidak pernah	29	64.4
	Total	45	100.0

Dari tabel 4.4 distribusi frekuensi responden berdasarkan mutasi diperoleh gambaran bahwa dari 45 responden, 16 orang (35.6%) pernah dimutasi dan 29 orang (64.4%) menyatakan tidak pernah dimutasi. Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 45 responden sebagian besar menyatakan tidak pernah dimutasi yaitu 29 orang (64.4%).

d. Promosi

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi Rspoden Berdasarkan Promosi di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar Tahun 2022

No	Promosi	f	%
1.	Pernah	21	46.7
2.	Tidak pernah	24	53.3
	Total	45	100.0

Dari tabel 4.5 distribusi freskuensi responden berdasarkan promosi diperoleh gambaran bahwa dari 45 responden, 21 orang

(46.7%) pernah ditempatkan setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan 24 orang (53.3%) menyatakan tidak pernah naik jabatan. Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 45 responden sebagian besar menyatakan tidak pernah naik jabatan yaitu 24 orang (53.3%).

C. Pembahasan

1. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM batusangkar terhadap pelaksanaan pengembangan SDM perawat melalui pendidikan diperoleh bahwa dari 45 responden, 13 orang (28.9%) pernah mengikuti pendidikan lanjutan yaitu S1 keperawatan, Ners, Profesi dan 32 orang (71.1%) tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan. Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tidak mengikuti pendidikan lanjutan yaitu 32 orang (71.1%).

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Melayu Hasibuan (2000:96) pendidikan adalah proses yang terus menerus (abadi) dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi manusia yang berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada tuhan, emosional dan kemanusiaan dari manusia. Semakin tinggi kualitas pendidikan maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dapat memajukan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ceng Muhidin Ardi (2019) yang menyatakan bahwa tingkat

motivasi tinggi sebanyak 24 perawat (57.1%) dan tingkat motivasi rendah 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 di lapangan peneliti berasumsi, bahwa sebanyak 32 orang (71.1%) perawat tidak mengikuti pendidikan lanjutan, dikarenakan adanya kendala biaya pada perawat. Dengan adanya pendidikan lanjutan diharapkan terjadi perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja, agar pekerjaan dapat di selesaikan dengan cepat, mengembangkan sikap dan pengetahuan sehingga pekerjaan diselesaikan secara rasional, mengembangkan sikap untuk menimbulkan kemauan kerjasama antara pegawai dengan manajemen atau pimpinan. Jadi dapat disimpulkan agar pihak manajemen (pimpinan) rumah sakit membuat rencana pengembangan SDM dan mengalokasikan dana untuk pendidikan berkelanjutan.

2. Pelatihan

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. Dari tabel diatas diketahui

bahwa sebagian besar perawat tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu sebesar 30 orang (66.7%).

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Melayu Hasibuan (2000:96) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang di tarik antara pelatihan dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna bagi pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2016) di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh menyimpulkan bahwa 108 orang perawat, 95 orang (88%) perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dikarenakan kegiatan pelatihan keperawatan tidak di manfaatkan secara baik dan kurangnya perhatian perawat terhadap kegiatan pelatihan yang mendukung kemampuan karirnya sebagai perawat dan 13 orang (12%) perawat pernah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di lapangan, peneliti berasumsi bahwa pelatihan untuk perawat masih banyak yang belum melakukan pelatihan yaitu sebanyak 30 orang (66.7%) tidak pernah mengikuti pelatihan. Pelatihan bagi perawat sangatlah penting, karena jika perawat tidak melakukan pelatihan maka pengetahuan yang dimiliki

tidak bertambah untuk mencapai kemampuan bagi perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa perlunya pelatihan kepada perawat terhadap pelaksanaan pengembangan SDM perawat.

3. Mutasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM batusangkar terhadap pelaksanaan pengembangan SDM perawat melalui mutasi diperoleh bahwa dari 45 responden, 16 orang (35.6%) pernah di mutasi dan 29 orang (64.4%) tidak pernah di mutasi. Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar perawat tidak pernah di mutasi yaitu 29 orang (64.4%).

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Melayu Hasibuan (2000:96) mutasi merupakan pemindahan tenaga kerja dari satu tempat ke kerja tempat lain atau di pindahkan jabatan dari jabatan rendah menjadi lebih tinggi. Motivasi merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan pekerja bagi para pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yaumil Khairiyah (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja dan mutasi secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di lapangan, peneliti berasumsi bahwa perawat yang tidak mendapatkan mutasi sebanyak 29 orang (64.4%). Perawat yang tidak pernah di mutasi agar lebih

termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, mutasi itu penting dalam lingkungan kerja, untuk menghindari kebosanan, perawat dapat saling menggantikan dan berusaha menempatkan pada posisi yang tepat. Jadi dapat disimpulkan bahwa pihak manajemen rumah sakit agar memberikan reward kepada perawat yang memiliki kinerja yang baik untuk memotivasi seluruh perawat agar lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik.

4. Promosi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM batusangkar terhadap pelaksanaan pengembangan SDM perawat melalui promosi di peroleh bahwa dari 45 responden, 21 orang (46.7%) pernah ditempatkan setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan 24 orang (53.3%) tidak pernah mendapatkan promosi jabatan. Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar perawat tidak pernah mendapatkan promosi jabatan yaitu 24 orang (53.3%).

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Melayu Hasibuan (2000.96) promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar otoritas serta tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, dimana hal ini berdampak pada kewajiban, hak, status serta penghasilan karyawan yang semakin besar.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganda Perwirah (2019) didapatkan dari 132 orang perawat terdapat

130 orang perawat (98.5%) mendapatkan promosi jabatan dengan baik dan 2 orang (1.5%) promosi jabatan tidak baik.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di lapangan, peneliti berasumsi bahwa perawat tidak pernah mendapatkan promosi jabatan yaitu sebanyak 24 orang (53.3%). Karena proses perawat mendapatkan promosi jabatan adalah apabila telah dianggap mempunyai potensi atau biasanya berdasarkan kinerja yang telah ditunjukkan perawat. Kondisi ini harus diperhatikan oleh rumah sakit dengan lebih menerapkan sistem promosi yang benar-benar didasarkan atas berbagai kriteria yang jelas, objektif dan adil. Penerapan sistem promosi bertujuan untuk memotivasi perawat lebih meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan dalam rangka mempertinggi prestasi kerjanya, guna mencapai karir yang lebih tinggi, sehingga akan memberikan kontribusi yang besar dalam usaha mencapai kinerja yang lebih tinggi bagi perawat dalam melaksanakan tugasnya. Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar melaksanakan seminar tentang penerapan sistem promosi terhadap pelaksanaan pengembangan SDM perawat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan tentang gambaran pelaksanaan pengembangan SDM perawat di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM. Batusangkar maka dapat disimpulkan :

1. Sebanyak 13 orang (28.9%) pernah mengikuti pendidikan lanjutan dan 32 orang (71.1%) tidak Pernah mengikuti pendidikan lanjutan.
2. Sebanyak 15 orang (33.3%) pernah mengikuti peatihan dan 30 orang (66.7%) tidak pernah me ngikuti pelatihan.
3. Sebanyak 16 orang (35.6%) pernah di mutasi dan 29 orang (64.4%) tidak pernah dimutasi.
4. Sebanyak 21 orang (46.7%) pernah ditempatkan setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan 24 orang (53.3%) menyatakan tidak pernah mendapatkan promosi jabatan.

B. Saran

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

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Diharapkan kepada pihak manajemen (pimpinan) rumah sakit membuat rencana pengembangan SDM dan mengalokasikan dana untuk pendidikan berkelanjutan.
 - b. Diharapkan bagi pihak rumah sakit perlunya memberikan pelatihan kepada perawat terhadap pelaksanaan pengembangan SDM perawat.

- c. Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar memberikan reward kepada perawat yang memiliki kinerja yang baik untuk memotivasi seluruh perawat agar lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik.
- d. Melakukan promosi jabatan kepada perawat untuk mengembangkan sumber daya perawatnya bagi mereka yang memiliki prestasi yang dapat di banggakan.

2. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat untuk materi Pelaksanaan Pengembangan SDM Perawat.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian tentang Pelaksanaan Pengembangan SDM Perawat dengan variable dan metode penelitian berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. H. (2017). Penerapan Economic Order Quantity (EOQ) Pada PT Perkebunan Nusantara VIII. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 86–98.
- Adib, H. S. (2015). Teknik Pengembangan Instrumen Penelitian Ilmiah Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. *Sains Dan Teknoogi*, 139–157.
- Angguni A. (2017). *PENGARUH MUTASI TERHADAP SKRIPSI OLEH : ANGGUNI AWISNA NPM : 1203100078 Program Studi Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi Administrasi Pembangunan FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK.*
- 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. <https://ojs.unm.ac.id>
- Badan PPSDM kesehatan. (2017). *Rencana Aksi Program Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2015-2019* (p. 55).
- Budiarti, novi yulia. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SELASIH KABUPATEN PELALAWAN. *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), 1–9.
- Devi, M. S., & Jatisidi, A. (2020). Pengaruh Brand Ambassador Terhadap Keputusan Pembelian Produk Vivo Smartphone Pada Komunitas Facebook Vivo Smartphone. *Pantarei*, 4(1), 10. <file:///C:/Users/Flo/Downloads/482-Article Text-764-1-10-20200707.pdf>
- DIKRIANSYAH, F. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman. *Biomass Chem Eng*, 3(2), 333–340. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127> <http://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf> http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=
- Erica, D., Haryanto, H., Rahmawati, M., & Vidada, I. . (2019). Peran orang tua terhadap pendidikan anak usia dini dalam pandangan islam. *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, 10(2), 58-66. *Universal Pendidikan*, april 2017, 8–22.
- Fendya, W. T., & Wibawa, S. C. (2018). Pengembangan Sistem Kuesioner Daring Dengan Metode Weight Product Untuk Mengetahui Kepuasan Pendidikan Komputer Pada Lpk Cyber Computer. *It-Edu*, 3(01), 48. https://kebudayaan.denpasarkota.go.id/uploads/download/download_193006110602_E-Book.pdf
- Fitriani, D. N. (2018). Kajian Tentang Oral Document: Tinjauan pada Gerakan Dokumentalis Baru. In *Visi Pustaka* (Vol. 20, Issue 1, pp. 23–33).
- Ginting, D. S. (2020). *Peran Perawat Sebagai Edukator Dalam Pengimplementasian Discharge Planning Untuk Proses Asuhan*

- Keperawatan*. <https://osf.io/kuc4v/>
- Hakim, R. (2017). Metode Penelitian Tentang Variabel-Variabel Independen. *Journal of Economic Sciences*, 72–92.
- Hasibuan, Melayu, SP. Manajemen SDM. Edisi Revisi. Jakarta 2006
- HAYATI, H. T. (2020). GAMBARAN PENGETAHUAN PASIEN TENTANG HEPATITIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. SOEDIRAN MANGUN SUMARSO WONOGIRI. 151–156.
- 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. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.29>
- Iii, B. A. B. S. I. (2017). Bab iii metoda penelitian 3.1. *Bab III Metoda Penelitian*, 1–9.
- 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. <https://doi.org/10.31539/jks.v3i2.1198>
- MEGAWATI, M., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kayu Agung.
- Nafisah, N. R. (2017). Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Siswa Kelas Xi Di Sma Negeri 1 Tulungagung Tahun Ajaran 2016-2017. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Permenkes. (2017). *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. 110265, 110493.
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55.
- Ramadhan, M. (2017). *Studi Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perawat Di Rsud Karel Sadsuitubun Kabupaten Maluku Tenggara Tahun*. 1–113.
- Retnaningsih, D., & Dwiantoro, L. (2020). Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap: Systematic Review. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 169–175. <https://doi.org/10.34035/jk.v11i2.442>
- Risky, G. M. (2019). Hubungan Peran Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Pasien Dengan Kesembuhan Luka Gangren Di RSUD Kota Madiun. *STIKes Bhakti Hudasa Mulia Madiun*, 1–99.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sciences, H. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 4(1), 1–23.
- Sumartawan. (2019). Metode penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Supartiningsih, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kepuasan Pasien Rumah Sakit. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 6 (1): 9-15, Januari 2017, 6(1), 9–14. <https://doi.org/10.18196/jmmr.6122>. Kualitas
- Susilana, R. (2015). Modul Populasi dan Sampel. *Modul Praktikum*, 3–4.

http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_6.pdf

- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2016). Analisis Kadar Vitamin C Pada Perasan Buah Jeruk Lemon dan Infused Water Lemon. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April, 5–24*. <http://repository.um-surabaya.ac.id/4784/>
- Uli, K., & Ardia Putra. (2018). Proses Pengembangan Staf Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Jim, III(4)*, 98–106.
- Widiyana, A. P. (2019). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan , Ardita Pandu Widyana, Fakultas Ilmu Kesehatan UMP, 2016. *Ners Jurnal Keperawatan, 27–58*.



Lampiran 1

LEMBAR CEKLIS PENELITIAN
GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SDM PERAWAT DI
RSUD Prof. Dr. MA. HANAFIAH SM. BATUSANGKAR
TAHUN 2022

I. Karakteristik Responden yang Diobservasi

1. No. Responden :
2. Tanggal :
3. Nama :
4. Umur : Tahun
5. Jenis Kelamin :
6. Pendidikan terakhir :
7. Jabatan :
8. Ruang :
9. Lama Kerja : Tahun

II. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perawat

Petunjuk :

Berikan tanda ceklis pada tabel di bawah ini, sesuai dengan pernyataan yang ada.

No.	Pertanyaan	Hasil		Keterangan
		Pernah	Tidak pernah	
A	Pendidikan			
1	Sejak bekerja/bertugas apakah bapak/ibu pernah/sedang mengikuti Pendidikan lanjutan?			Pendidikan yang dilakukan:
B	Pelatihan			
1	Sejak bekerja/bertugas apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan?			Jenis pelatihan apa yang diikuti:

C	Mutasi			
1	Sejak Bapak/Ibu bekerja apakah sudah pernah di mutasi/dipindahkan?			Jika iya berapa kali : Jika tidak, kenapa? :
D	Promosi			
1	Apakah Bapak/Ibu pernah ditempatkan setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya?			Jika iya, berapa kali? Jika tidak, kenapa?

Sumber : (Ramadhan, 2017)



Lampiran 2

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**
FAKULTAS KESEHATAN
Jl. By Pass Km 1. No. 09, Aur Kuning Bukittinggi, Sumatera Barat, Kode Pos 26131
Telp: 081374521105, Website : www.umsb.ac.id Email: fakesmipa.umsb.ac.id

Bukittinggi, 7 dzulqa'dah 1443 h
07 juni 2022

No : 329/II.3.A.U/F/2022
Lamp : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.:
Pimpinana RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar
Di
Batusangkar

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Kami doakan semoga kita dalam keadaan sehat dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari, aamiin.

Sehubungan dengan penyusunan Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa semester 6 (Enam) pada Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2021/2022 Genap, maka bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat memberikan izin pada mahasiswa kami untuk melakukan pengambilan data awal dan penelitian atas nama :

Nama : Kiki sofya anggraini
NIM : 191000213461033
Judul Penelitian : GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERAWAT DI RUMAH SAKIT RSUD PROF. DR. M.A HANAFIAH SM. BATUSANGKAR

Pembimbing : 1. Elsi Susanti, SE., M.M
2. Mega Ade Nugrahmi, S.ST., M.Keb

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.


Dekan,
Yuliza Anggraini, S. ST., M.Keb
NBM. 1340276

Tembusan :

Lampiran 3



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH DATAR
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
(KESBANGPOL)
Jln. Raya Batusangkar – Bukittinggi Simpang Asrama Jorong Simpuruik Kec. Sungai Tarab

SURAT KETERANGAN/REKOMENDASI
Nomor : 070/163 /KESBANGPOL/2022

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor : 03 Tahun 2018 tanggal 11 Januari 2018 dari perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor : 07 Tahun 2014 tanggal 21 Januari 2014 Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor : 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, surat Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Nomor : B-1121/II.3.A.U/F/2022 tanggal 16 Maret 2022 perihal Mohon Penerbitan Surat Izin Pengambilan Data Awal, setelah dipelajari dengan ini kami atas nama Pemerintah Kabupaten Tanah Datar menyatakan tidak keberatan atas maksud Pengambilan Data Awal dengan lokasi di Kabupaten Tanah Datar yang akan dilakukan oleh :

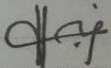
Nama	: KIKI SOFYA ANGGRAINI
Tempat/Tgl. Lahir	: Bukittinggi, 09 Juli 2001
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: JLN Nuri NO 229 Jorong Kampung Nan Limo, Kubang Putih Kecamatan Banuhampu, Agam
Kartu Identitas	: NIK. 1306064907010001
Maksud dan Obyek	: Izin Pengambilan Data Awal
Judul	: "GAMBARAN PENGETAHUAN PETUGAS TENTANG KERAHASIAAN REKAM MEDIS RSUD Prof. DR. MA Hanafiah SM BATUSANGKAR"
Lokasi Penelitian	: RSUD Prof. DR. MA Hanafiah SM Batusangkar
W a k t u	: 18 Maret 2022 s.d 08 April 2022
Anggota	: -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengambilan Data Awal tidak boleh menyimpang dari maksud dan obyek sebagaimana tersebut di atas.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud Pengambilan Data Awal dan yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu kepada Pemerintah setempat dan melaporkan kembali waktu akan berangkat.
3. Dalam melaksanakan Pengambilan Data Awal agar dapat berkoordinasi dengan instansi terkait.
4. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat - istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
5. Bila terjadi penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut diatas maka Surat Keterangan/Rekomendasi ini akan **DICABUT** kembali.
6. Surat Keterangan/Rekomendasi ini diberikan/berlaku mulai 18 Maret 2022 s.d 08 April 2022
7. Melaporkan hasil Pengambilan Data Awal kepada Bupati Tanah Datar Cq. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanah Datar.

Demikian surat keterangan/ rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, 18 Maret 2022
An. KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TANAH DATAR,
KASI KETAHANAN BANGSA


GUSMAWATI, SH
NIP. 19700817 199308 2 001

Tembusan Yth. :

1. Bupati Tanah Datar (sebagai laporan)
2. Dandim 0307 Tanah Datar di Batusangkar.
3. Kapolres Tanah Datar di Batusangkar.
4. Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Datar di Batusangkar

Lampiran 4

 **PEMERINTAH KABUPATEN TANAH DATAR**
RSUD. PROF. DR. M. ALI HANAFIAH SM
JALAN BUNDO KANDUANG No.1 BATUSANGKAR
TERAKREDITASI KARS: 2018-2021
Telp/Faks : (0752) 71008
Website : www.rsud.tanahdatar.go.id
Email : rsud.hanafiah@yahoo.com, rsud.hanafiah31@gmail.com



SURAT KETERANGAN
Nomor : 070 / 379 /BP-RSUD/2022

Berdasarkan surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Nomor: 070/312/KESBANGPOL/2022 tanggal 7 Juni 2022 dan surat Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Nomor: 329/II.3.A.U/F/2022 tanggal 7 Juni 2022, Perihal Izin Penelitian, dengan ini Direktur RSUD Prof. DR. M.A. Hanafiah SM Batusangkar, menerangkan bahwa :

Nama : **KIKI SOFYA ANGGRAINI**
Tempat/ tgl lahir : Bukittinggi, 09 Juli 2001
No. BP/ KTP : NIK. 1306064907010001
Judul : **"GAMBARAN PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERAWAT DI RSUD PROF. DR. MA HANAFIAH SM BATUSANGKAR"**
Waktu : 07 Juni s/d 13 Juni 2022
Lokasi : RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah SM Batusangkar Tahun 2022

Telah selesai melakukan **Penelitian** di RSUD Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 14 Juni 2022
DIREKTUR

dr. NURMAN EKA PUTRA
NIP. 19710611 200604 1 004



Lampiran 5

No	Initial	Umur			JK		Pendidikan Terakhir		Lama Kerja	
Resp	Resp	Hasil	Kat	Ket	Kat	Ket	Kat	Ket	Kat	Ket
1	Ny. Y	45	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	3	>10_Tahun
2	Nn. M	26	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	1	1-5_Tahun
3	Ny. R	32	1	20-40_Tahun	1	LK	2	S1	2	6-10_Tahun
4	Tn. A	37	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun
5	Ny. Y	29	1	20-40_Tahun	1	LK	2	S1	2	6-10_Tahun
6	Tn. R	33	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	1	1-5_Tahun
7	Ny. E	39	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	2	6-10_Tahun
8	Tn. F	40	1	20-40_Tahun	1	LK	2	S1	3	>10_Tahun
9	Ny. M	24	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun
10	Tn. C	28	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	1	1-5_Tahun
11	Tn. D	32	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun
12	Ny. R	39	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	3	>10_Tahun
13	Tn. N	34	2	41-65_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun
14	Ny. A	33	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	2	6-10_Tahun
15	Ny. S	45	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun
16	Ny. T	41	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun
17	Ny. K	35	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	2	6-10_Tahun
18	Tn. T	38	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun
19	Tn. F	31	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun
20	Ny. W	45	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	3	>10_Tahun
21	Tn. R	35	1	20-40_Tahun	1	LK	2	S1	2	6-10_Tahun
22	Ny. F	24	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun
23	Ny. P	47	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun
24	Ny. B	34	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	2	6-10_Tahun
25	Tn. H	48	2	41-65_Tahun	1	LK	1	DIII	3	>10_Tahun
26	Ny. L	30	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun
27	Ny. D	25	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	1	1-5_Tahun
28	Ny. S	29	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	1	1-5_Tahun
29	Ny. N	43	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	3	>10_Tahun
30	Ny. TF	40	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun
31	Tn. I	38	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun
32	Ny. O	39	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	2	6-10_Tahun
33	Ny. I	45	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	3	>10_Tahun
34	Ny. U	32	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun
35	Ny. V	31	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun
36	Ny. P	46	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun

37	Ny. W	31	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun
38	Ny. K	47	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun
39	Ny. T	28	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun
40	Ny. B	29	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	1	1-5_Tahun
41	Tn. U	41	2	41-65_Tahun	1	LK	2	S1	3	>10_Tahun
42	Ny. I	24	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun
43	Tn. A	27	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	1	1-5_Tahun
44	Tn. R	38	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun
45	Tn. R	39	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun



Pendidikan		Pelatihan		Mutasi		Promosi	
Kat	Ket	Kat	Ket	Kat	Ket	Kat	Ket
1	Ya	2	Tidak	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	1	Ya	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	1	Ya	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
1	Ya	1	Ya	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	1	Ya	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	2	Tidak	1	Ya	2	Tidak
1	Ya	1	Ya	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	1	Ya	1	Ya	1	Ya
1	Ya	1	Ya	2	Tidak	1	Ya
1	Ya	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	1	Ya	2	Tidak	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
1	Ya	1	Ya	1	Ya	1	Ya
1	Ya	2	Tidak	2	Tidak	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
1	Ya	1	Ya	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
1	Ya	2	Tidak	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	1	Ya	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	1	Ya
1	Ya	1	Ya	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
1	Ya	2	Tidak	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	1	Ya	2	Tidak
2	Tidak	1	Ya	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak

2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
1	Ya	1	Ya	1	Ya	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	1	Ya
2	Tidak	2	Tidak	2	Tidak	1	Ya



Lampiran 6

FREQUENCY TABS (SPSS Versi 24)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	45	24	48	35.47	7.028
Valid N (listwise)	45				

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-40 Tahun	31	68.9	68.9	68.9
	41-60 Tahun	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LK	16	35.6	35.6	35.6
	PR	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	26	57.8	57.8	57.8
	S1	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	11	24.4	24.4	24.4
	6-10 Tahun	20	44.4	44.4	68.9
	>10 Tahun	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	13	28.9	28.9	28.9
	Tidak	32	71.1	71.1	100.0
	Pernah				
	Total	45	100.0	100.0	

Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	15	33.3	33.3	33.3
	Tidak	30	66.7	66.7	100.0
	Pernah				
	Total	45	100.0	100.0	

Mutasi

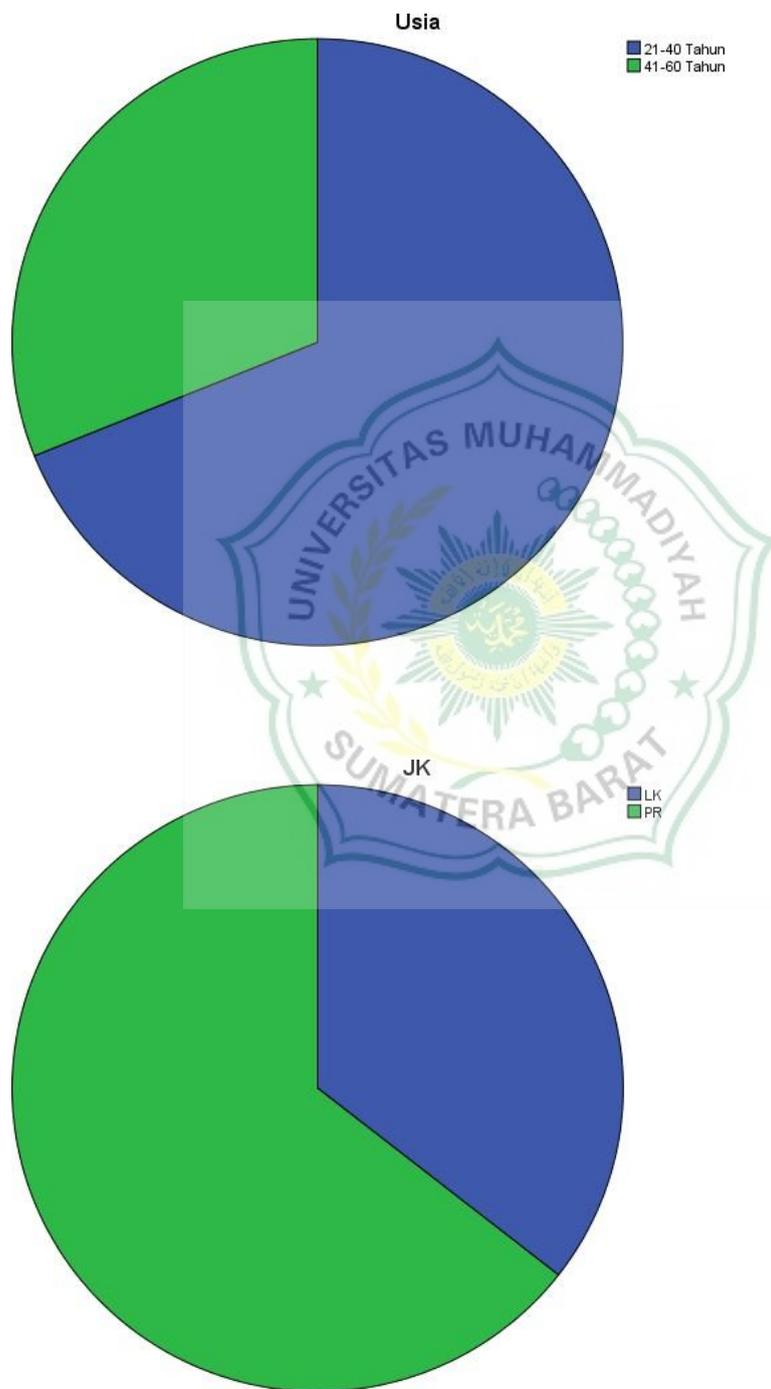
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	16	35.6	35.6	35.6
	Tidak	29	64.4	64.4	100.0
	Pernah				
	Total	45	100.0	100.0	

Promosi

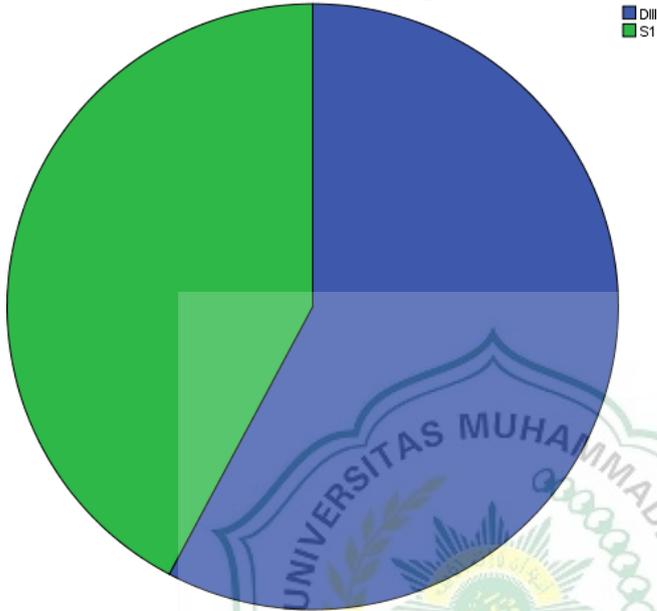
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	21	46.7	46.7	46.7
	Tidak	24	53.3	53.3	100.0
	Pernah				
	Total	45	100.0	100.0	

Lampiran 7

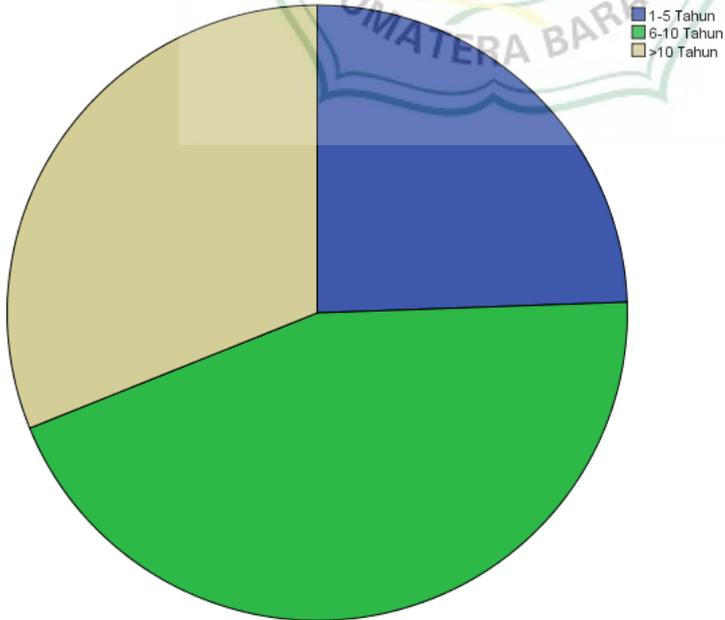
Pie Chart



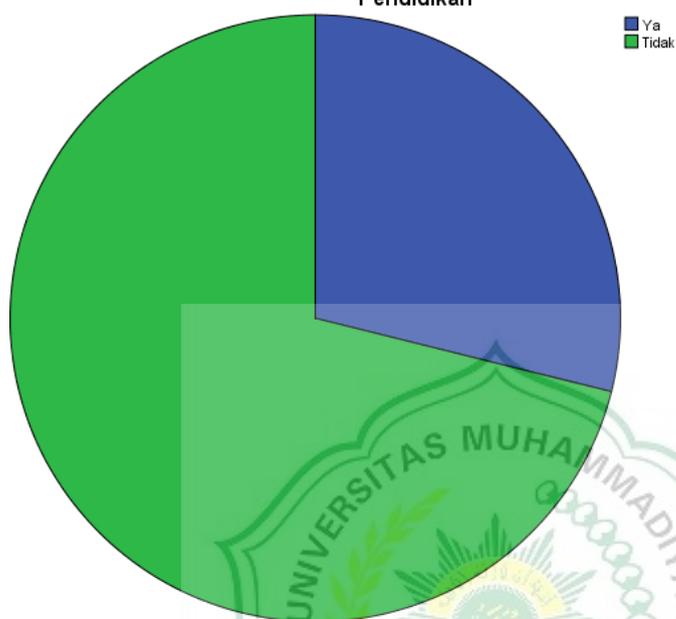
Pendidikan_Terakhir



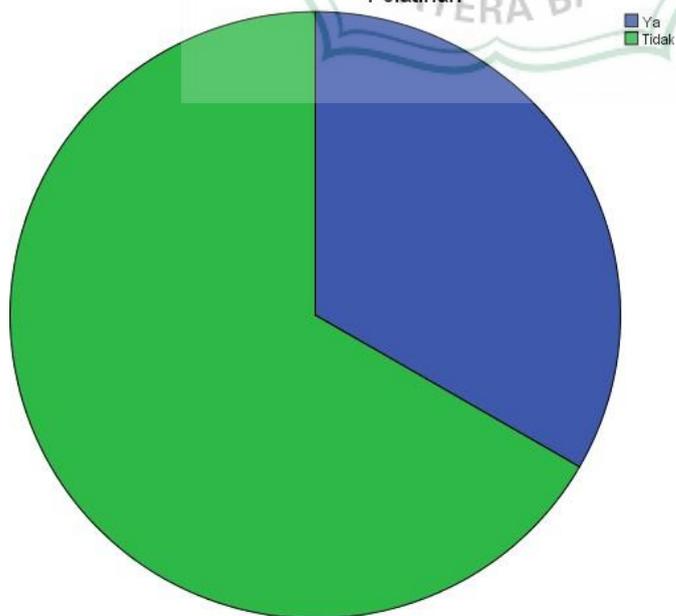
Lama_Kerja



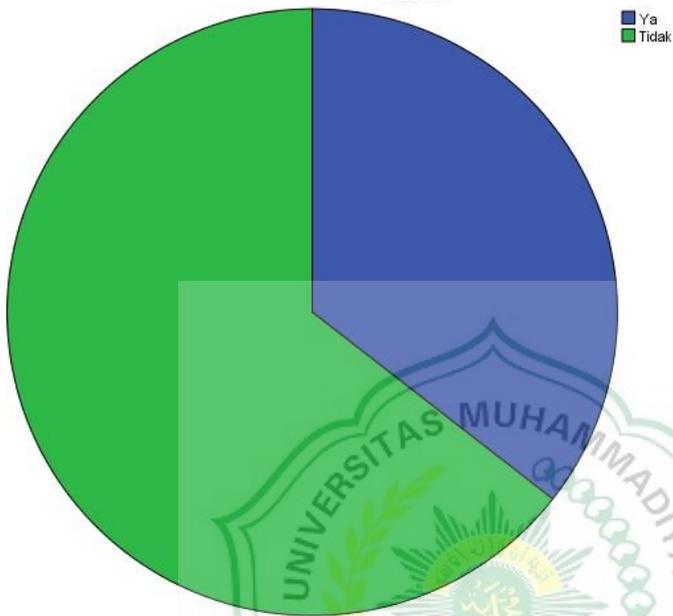
Pendidikan



Pelatihan



Mutasi



Promosi

