

**SKRIPSI**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
(RSUD) KABUPATEN LOMBOK UTARA**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memenuhi Gelar Sarjana (S1)



Oleh

**KARIN DISA FITRI RAMADANI**  
NIM.2020B1C106

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI ENTERPRENEUR**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
TAHUN 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
(RSUD) KABUPATEN LOMBOK UTARA**

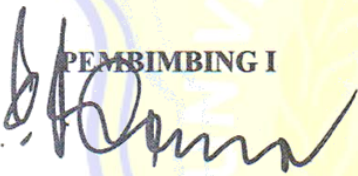
Oleh :

KARIN DISA FITRI RAMADANI  
2020B1C106

Untuk memenuhi Ujian Sidang Skripsi

Mengetahui  
Pembimbing


PEMBIMBING I



Drs. H. Abdurrahman, M.M.

NIDN.0804116101

PEMBIMBING II

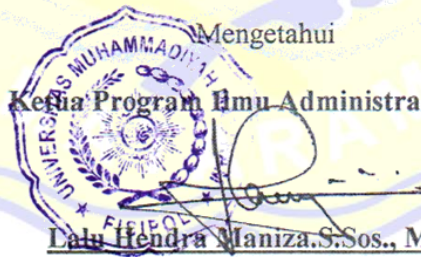


Abdul Hafiz, S.Sos.I., M.P.d.I.

NIDN.0810097105

Mengetahui

Ketua Program Ilmu Administrasi Bisnis



Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M.

NIDN. 0828108404

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN  
LOMBOK UTARA**

Oleh :

**KARIN DISA FITRI RAMADANI**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 16 Januari 2024.  
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

Drs.H. Abdurrahman,MM  
NIDN. 0804116101

Penguji Utama

Abdul Hafiz,S.Sos.I.,M.PD.I  
NIDN. 0810097105

Penguji Pendamping

Nurul Hidayati Indra Ningsih S.E.,M.M.  
NIDN. 0806039101

Penguji Netral

Mengetahui...  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. H. Muhammad Ali, M.Si  
NIDN. 0806066801

## PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

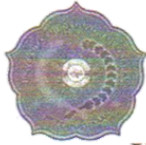
Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH maupun di perguruan tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik saya yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Mataram, 5 Februari 2024



Karin Disa Fitri Ramadani

2020B1C106



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KARIN DISA FITRI RAMADANI  
NIM : 2020BIC106  
Tempat/Tgl Lahir : GANGGA 07 / 11 / 2002  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
No. Hp : 081929511488  
Email : karindisafitri.440@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN  
LOMBOK UTARA.

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 48%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

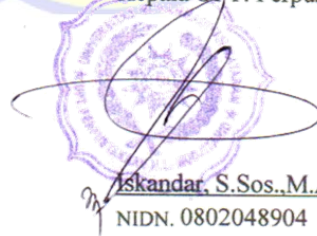
Mataram, 01/03/2024

Penulis

  
KARIN DISA FITRI RAMADANI  
NIM. 2020BIC106

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

  
Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

\*pilih salah satu yang sesuai



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KARIN DISA FITRI RAMADANI  
NIM : 2020 BIC106  
Tempat/Tgl Lahir : GANGGA 07/11/2002  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Fakultas : fakultas ilmu sosial dan ilmu politik  
No. Hp/Email : 081929511488  
Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)  
KABUPATEN LOMBOK UTARA

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 01/03/2024  
Penulis



KARIN DISA FITRI RAMADANI  
NIM. 2020 BIC106

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

## **MOTTO**

Sesungguhnya bersma kekurangan itu ada kemudahan.

Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan,  
berharaplah

**(Q.S Al Insyirah :64)**

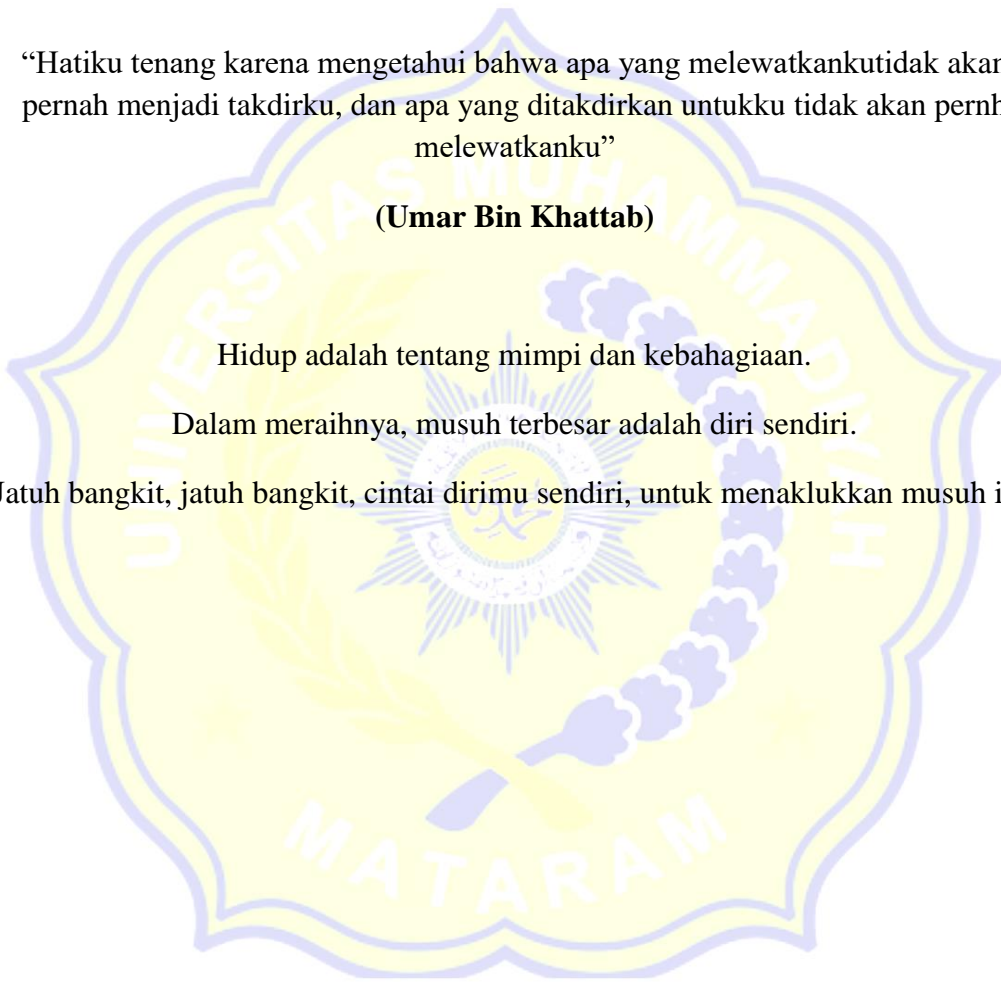
“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan”

**(Umar Bin Khattab)**

Hidup adalah tentang mimpi dan kebahagiaan.

Dalam meraihnya, musuh terbesar adalah diri sendiri.

Jatuh bangkit, jatuh bangkit, cintai dirimu sendiri, untuk menaklukkan musuh itu.



**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Karya ilmiah ini ku persembahkan kepada ayah handa dan ibu  
tercinta, kakak dan adi-adikku tersayang**





## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT peneliti panjatkan, karena atas rahmat-Nya, sehingga penelitian dengan Judul : “Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Lombok Utara” ini dapat diselesaikan dengan baik

Penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan, bimbingan berbagai pihak, karena dengan hati yang tulus penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs.Abdul Wahab, MA. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza.S.Sos.,M.M selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Drs. H. Abdurrahman,M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama.
5. Bapak Abdul Hafiz, S.Sos.I., M.P.d.I. selaku Dosen Pembimbing Kedua.
6. Ibu Nurul Hidayati Indra Ningsih S.E.,M.M. selaku dosen penguji.
7. Kedua orang tua saya Bapak Erwin Rahadi dan Ibu Asmiati. yang telah mendo'akan dan memberi dukungan tiada henti.
8. Sahabat saya Afina,Tiara,Oca, dan safira. yang memberikan support.
9. Kakak dan adik-adik saya Rosmalinda,Alma,Azka,Yusuf. Yang selalu mendengarkan keluh kesah selama menjalani perkuliahan.

10. Nenek saya Nurjinah yang selalu medo'akan dan memberikan motivasi positif.

11. Teman-teman S1 Administrasi Bisnis yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam mengerjakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak sempurna. Oleh karena itu penulis menghargai konsep dan saran sehingga skripsi ini dapat lebih baik dan bermanfaat.



# **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN LOMBOK UTARA**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengembangan sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Lombok Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, pengembangan sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Lombok Utara dilakukan melalui 3 cara yaitu : melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan kegiatan non diklat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan upaya RSUD Kabupaten Lombok Utara melakukan pengembangan SDM melalui diklat sebanyak 37 orang (6,56%) di tahun 2021, dan 117 orang (20,7%) di tahun 2022, pegawai yang mendapatkan promosi jabatan struktural sebanyak 6 orang di tahun 2023 dan kegiatan non diklat diikuti oleh 34 orang di tahun 2023. Faktor yang menghambat dalam proses pengembangan SDM di RSUD Kabupaten Lombok Utara adalah alur pengajuan usulan pendidikan dan pelatihan yang masih belum tepat dan belum mengacu rencana kebutuhan rumah sakit. Adapun saran peneliti dalam mengatasi faktor yang menghambat pengembangan SDM di Kabupaten Lombok Utara yaitu dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pengajuan pendidikan dan pelatihan, menyusun rencana kebutuhan pengembangan SDM, serta mengatur sistem dan tata kerja di RSUD Kabupaten Lombok Utara.

*Kata kunci : Pengembangan SDM, kinerja*

**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
THE REGIONAL GENERAL HOSPITAL (RSUD) OF NORTH LOMBOK  
DISTRICT**

**Karin Disa Fitri Ramadani<sup>a,1\*</sup>, Dr. H. Abdurrahman, M.M<sup>b,2</sup>, Abdul Hafiz, S.Sos.I.,  
M.P.d.I<sup>c,3</sup>**

<sup>abc</sup> *Muhammadiyah University of Mataram, Mataram, Mataram City*

<sup>1</sup>[karindisafitri440@gmail.com](mailto:karindisafitri440@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the process of human resource development at North Lombok Regency Hospital in improving employee performance. A descriptive qualitative method is used in this study. Three methods were employed to acquire the data: documentation, interviews, and observation. The North Lombok Regency Hospital employs three strategies for human resource development, as determined by the findings of its study and interviews: non-diploma training, job promotions, and education and training initiatives. The outcomes demonstrated that employee performance might be raised through HR development. The North Lombok Regency Hospital's efforts to develop HR are demonstrative of this, as they trained up to 37 individuals (6.56%) in 2021 and 117 individuals (20.7%) in 2022, employees who received structural promotions up to six in 2023, and 34 individuals in 2023 who participated in non-training activities. Factors that hinder the HR development process at the North Lombok Regency Hospital are submitting education and training proposals that are still inappropriate and do not refer to the hospital's needs plan. The researchers' suggestions for overcoming the factors hindering HR development in North Lombok Regency are implementing Standard Operating Procedures (SOPs) for submitting education and training, compiling HR development needs plans, and organizing work systems and procedures at the North Lombok Regency Hospital.*

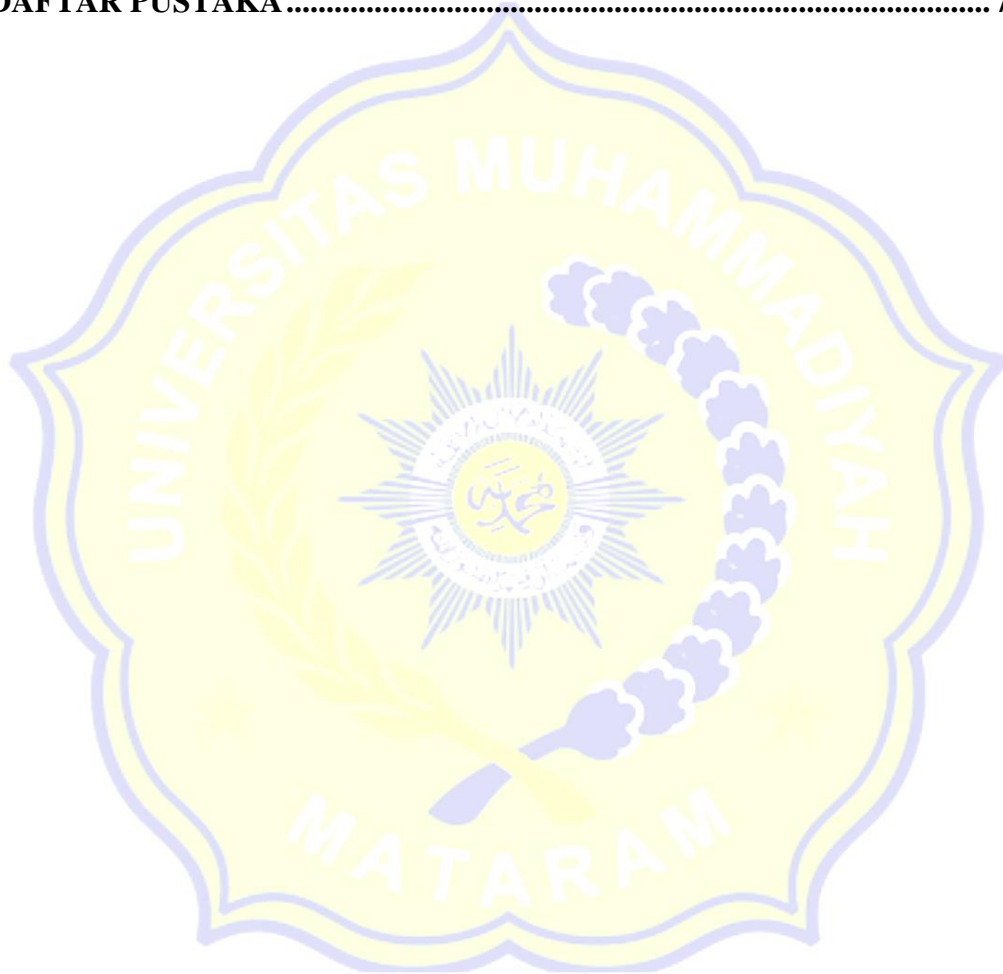
**Keywords:** *HR development, performance*



## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINILITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO.</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Landasan Teori.....	13
2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	15
2.2.3 Kinerja Pegawai.....	23
2.3 Kerangka Berpikir.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1 Jenis Peneliti.....	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4 Penentuan informan .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	35
4.1.1 Sejarah RSUD Kabupaten Lombok Utara .....	35
4.1.2 Kondisi Fisik Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara .....	39
4.1.3 Kondisi Sumber Daya Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara .....	47
4.2 Hasil Penelitian. ....	52
4.2.1. Pengembangan SDM RSUD Kabupaten Lombok Utara Melalui Diklat .....	52
4.2.2. Pengembangan SDM RSUD Kabupaten Lombok	

Utara Melalui Promosi.....	61
4.2.3. Pengembangan SDM RSUD Kabupaten Lombok Utara Melalui Kegiatan Non Diklat.....	63
4.3 Pembahasan.....	65
4.3.1 faktor penghambat dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Lombok Utara.....	68
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Pedoman wawancara.....	32
Tabel 4.3 Rekapitulasi SDM RSUD Kabupaten Lombok Utara Tahun 2023 .....	48
Tabel 4.4 Data Jumlah Pejabat Struktural RSUD Kabupaten Lombok Utara Tahun 2023 .....	48
Tabel 4.5 Data SDM RSUD Kabupaten Lombok Utara berdasarkan pendidikan tahun 2023.....	49
Tabel 4.6 Data Pegawai RSUD Kabupaten Lombok Utara yang mengikuti pendidikan berkelanjutan .....	54
Tabel 4.7 Data Pegawai RSUD Kabupaten Lombok Utara yang mengikuti pelatihan tahun 2021 sampai dengan 2022 .....	55
Tabel 4.8 Data Promosi Jabatan Struktural di RSUD Kabupaten Lombok Utara Tahun 2023 .....	61
Tabel 4.9 Data Promosi Jabatan Unit Kerja di RSUD Kabupaten Lombok Utara Tahun 2023 .....	62
Tabel 4.10 Data kegiatan studi banding RSUD Kabupaten Lombok Utara tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Kabupaten Lombok Utara .....	41
Gambar 4.2 Gambar Site Plan RSUD Kabupaten Lombok Utara .....	45
Gambar 4.3 Logo RSUD Kabupaten Lombok Utara .....	46





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi pemerintah saat ini semakin bergantung pada sumber daya manusianya. Banyak lembaga pemerintah dan dunia usaha menyadari bahwa memiliki sumber daya manusia dapat memberi mereka keunggulan kompetitif. Mereka mengembangkan taktik dan penemuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu komponen terpenting bagi dunia usaha atau badan pemerintahan adalah sumber daya manusia. Karena memegang peranan penting dalam implementasi strategi organisasi, khususnya sebagai topik penerapan strategi organisasi. Organisasi dan instansi pemerintah berharap dengan memiliki sumber daya manusia akan mampu memberikan hasil yang berkualitas dan mencapai kinerja optimal yang diinginkan organisasi baik dari individu pegawai maupun kelompok dalam organisasi.

Unsur yang paling krusial adalah orang-orang yang menduduki jabatan pimpinan atau keanggotaan dalam organisasi atau lembaga pemerintah, karena mereka saling berhubungan dalam semua organisasi dan lembaga, baik pemerintah maupun swasta. Faktor manusia atau orang yang melaksanakan tugas mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan, baik pemerintah

maupun swasta, karena karyawan adalah sumber daya paling berharga dalam sebuah perusahaan. Suatu organisasi atau instansi pemerintah harus mampu memberikan dukungan yang baik kepada pegawainya agar dapat bekerja dengan baik.

Karena pegawai merupakan sumber daya berharga yang akan melaksanakan kegiatan, maka kinerja pegawai dapat terwujud sesuai tujuan lembaga sejalan dengan perkembangan saat ini dan harus didukung dengan pendidikan dan pelatihan (Training) yang baik. Dengan demikian, komponen terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau instansi adalah pendidikan dan pelatihan. Sudah sepatutnya guru dan pegawai senantiasa mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya mengingat peran dan kedudukan strategis yang dihadapi pegawai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti kualitas pekerjaan yang dihasilkan meningkat. Meskipun demikian, bukti empiris menunjukkan bahwa kualitas staf pada umumnya di bawah standar.

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok,

Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.(Febrisma,2016).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani. Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh

mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh dan pekerja. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010:61) pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan

yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para aparatur sipil negara (ASN) yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill aparatur sipil negara (ASN) (Alam, 2016).

Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Menurut Hasibuan (2006) bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja mempersoalkan bagaimana menilai dan mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja, agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Hal ini berdampak pada perubahan lingkungan yang begitu cepat menurut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena. Dalam menghadapi perubahan lingkungan ini, manajer sdm melakukan pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan kompetensi keahlian yang lebih tinggi dibidangnya dan mampu berpikir secara kreatif dan inovatif.

Pelatihan dan pendidikan diawal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga ahli, yang merupakan suatu persyaratan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu pembinaan yang dilakukan kepada karyawan diselaraskan dengan peningkatan

kesejahteraan, karena pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai suatu keberhasilan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkankaryawan dalam melaksanakan tugasnya.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara sebagai salah satu rumah sakit rujukan utama yang ada di Kabupaten Lombok Utara, tentunya mempunyai komitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk menunjang peningkatan kualitas pelayanan kesehatan sehingga berdampak pada kepuasan pasien.

Sedangkan untuk saat ini sumber daya manusia di rumah sakit umum daerah Kabupaten Lombok Utara dirasa kurang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat, seperti pelayanan yang kurang cekatan dan kurang tanggap terhadap keinginan pasien sehingga dapat mengurangi tingkat kepuasan pasien. Hal ini berpengaruh pada kepercayaan dan dapat mengurangi citra baik rumah sakit di mata masyarakat. Oleh sebab itu upaya dilakukan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, selain perekrutan karyawan yang berkualitas, juga dilakukan pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah ada. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara harus mampu mengembangkan, membina dan menjaga profesionalisme pegawai/karyawan khususnya para pekerja medis dan mampu mendidik serta menciptakan calon-calon tenaga medis yang berkualitas dan handal.

Adapun potensi ketenagaan/sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Lombok Utara berjumlah 564 orang, dengan rincian sebagai berikut :

1. PNS : 124 orang
2. CPNS : 8 orang
3. P3K : 26 orang
4. Kontrak : 210 orang
5. BLUD : 204 orang

Dengan potensi ketenagaan di atas Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia karena dianggap perlu untuk lebih diperhatikan guna kelancaran tugas pekerjaan sehingga akan tercapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara, menunjukkan bahwa Peningkatan kompetensi sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Lombok Utara yang mengikuti pelatihan sejak 2021 sebanyak 37 rang (6,55%) dari total pegawai RSUD Kabupaten Lombok Utara sebanyak 564 orang, masih tergolong rendah. Pada tahun 2022 menunjukkan peningkatan, dimana jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 117 orang (20,7%).

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil judul : “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Kabupaten Lombok Utara”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia dalam kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Lombok Utara?
2. Faktor apa saja yang menghambat proses pengembangan sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Lombok Utara

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses pengembangan sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Lombok Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat menghambat pengembangan sumber daya manusia dalam kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Lombok Utara.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, baik secara teoritis maupun praktis.



a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, serta sebagai referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengetahui pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah (RSUD) Kabupaten Lombok Utara.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterapkan dalam hal upaya peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Kabupaten Lombok Utara melalui pengembangan sumber daya manusia.

c. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai proses pembelajaran untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Kabupaten Lombok Utara.

d. Manfaat Sosial

Untuk memberikan informasi dan pengetahuan serta masukan kepada rumah sakit umum daerah (RSUD) Kabupaten Lombok Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui upaya pengembangan sumber daya manusia.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama/Tahun /Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian	Persamaa/ Perbedaan
1.	Dodik jatmika, Mardiana Andarwati. (2017)  Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kepuasan kerja pegawai kementerian agama di jombang.	Analisis deskriptif.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di kantor kementerian agama kabupaten jombang, populasi penelitian ini pegawai kementerian agama jombang. Penelitian ini berjenis sensus kare jumlah populasi 115 pegawai seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan	Persamaan membahas tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.  Perbedaan penelitian sebelumnya menggunakan penelitian explanatori dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif.

			<p>kerja pegawai. (2) pengembangan sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) kepuasan kerja berengaruh terhadap kinerja pegawai. (4) pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.</p>	
2.	<p>Fitri Aulya Alwi, Uhud Darmawan Natsir, dkk. (2023)</p> <p>Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah H.M Djafar Harun kolaka utara.</p>	kuantitatif	<p>pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai RSUD H.M Djafar harun kolaka utara dibimbing oleh bapak agung widhi kurniawan dan bapak uhud darmawan natsir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah H.M Djafar Harun kolaka utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD H.M Djafar Harun</p>	<p>Persamaan membahas tentang kinerja pegawai.</p> <p>Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan kuantitatif.</p>

			<p>kolaka utara 208. Pengambilan sampel dengan rumus slovin dimana setelah melewati perhitungan maka diambil sampel sebanyak 67 karyawan dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, angket dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai dengan presentasi pegawai sebesar 0,188% artinya variabel ikatan (kinerja pegawai) dapat diinterpretasikan oleh sistem kompetensi SDM sebesar 0,188%.</p>	
--	--	--	--	--

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Stoner dan Nabila, (2013:57) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dalam pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai, maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan : “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Donni Juni Priansa (2014:7), manajemen sumber daya manusia merupakan : “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut.

## 2.2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro.

Sedarmayanti (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran yaitu didalamnya menciptakan organisasi pembelajaran mengelola pengetahuan secara sistematis. Dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual setiap orang. Mengembangkan pengetahuan berarti meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Bernardin dan Russel (2013:302), menyatakan bahwa *training is defined as any attempt to improve employe performance on a currently held job or related to it*, yang berarti bahwa pelatihan

adalah setiap usaha untuk meningkatkan kinerja individu pada suatu profesi/pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

a. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi : tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan : adanya pendelegasian wewenang , interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.



3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat : dimana dalam hal ini melibatkann para pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer

4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja

5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.

6. Mempelancar jalannya komunikasi yang efektif : dimana dalam hal ini dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.

7. Penyelesaian konflik secara fungsional : dalam hal ini memiliki dampak tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasinya.

**b. Manfaat Pengembangan Bagi Para Karyawan**

1. Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.

2. Meningkatkan kemampuan para pekerja dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

3. Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasi.

4. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk meningkatkan kemampuannya.
  5. Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress dan konflik.
  6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan teknikal dan intelektual.
  7. Meningkatnya kepuasan kerja.
  8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
  9. Besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri
  10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.
- c. Konsep Pengembangan

Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap berdasarkan pendapat Moekijat (1998). Menurut Drs. Hendayat Soetopo dan Drs. Wasty Soemantio (1982 : 45), istilah pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut terus-menerus

dilakukan. Bila setelah mengalami penyempurnaan penyempurnaan akhirnya alat atau cara tersebut dipandang cukup mantap untuk digunakan seterusnya maka berakhirlah dengan kegiatan pengembangan.

d. Konsep Sumber Daya Manusia

Faktor manusia merupakan sumber daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perekayasa, perancang bangunan dan pelaksana ataupun penyelenggara pembangunan dan atau pelaku pembangunan. Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta (1984 : 223,974), menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”. Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan

berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Martoyo, 1992 :2).

e. Konsep Pengembangan SDM

Pengembangan mengacu pada aktivitas-aktivitas yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi selama periode waktu lebih panjang yang melampaui jabatan saat ini, guna mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi yang terus berkembang dan berubah. Merupakan proses persiapan individu dalam organisasi untuk mempersiapkan tanggung jawab yang berbeda/ lebih tinggi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Didalamnya terdiri dari perencanaan, pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan (management)

f. Langkah-langkah Pelaksanaan Pelatihan atau Pengembangan

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut need assessment.
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi program.

g. Analisis Kebutuhan Pelatihan atau Pengembangan

Mengingat bahwa pelatihan atau pengembangan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan

atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kondisi yang ada saat ini dengan kondisi standard atau kondisi yang diharapkan, maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan/ pengembangan merupakan alat untuk menganalisis gap gap yang ada tersebut dan melakukan analisa apakah gap-gap tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan. Selain itu dengan analisis kebutuhan pelatihan maka pihak penyelenggara pelatihan dapat memperkirakan manfaat-manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi partisipan sebagai individu, lembaga, maupun pihak penyelenggara pelatihan itu sendiri.

Jika ditelaah secara lebih lanjut, maka analisis kebutuhan pelatihan memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah:

- a. Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki masalah atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kelompok sasaran.
- b. Memastikan bahwa para partisipan baik individu maupun lembaga yang mengikuti pelatihan benar-benar sasaran yang tepat.
- c. Memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang menjadi pembelajaran selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen yang dituntut dari suatu capaian tertentu.

- d. Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan.
- e. Memastikan bahwa masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap tertentu bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan.
- f. Memperhitungkan untung-ruginya melaksanakan pelatihan mengingat bahwa sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah dana.

Secara garis besar dapat dikatakan bahwa kebutuhan pelatihan adalah selisih/gap antara pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diharapkan/diminta dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang telah dimiliki oleh seseorang atau lembaga serta selisih/gap antara kondisi yang diminta dengan kondisi yang telah dicapai.

Dengan analisa ini, maka akan diketahui adanya "gap" dari kebutuhan. Gap inilah yang menjadi dasar ditetapkannya program pelatihan. Artinya, pelatihan yang dilakukan didasarkan pada kebutuhan bukan pada pemenuhan semata adanya pelatihan. Proses pelatihan akan berjalan lebih optimal jika diawali dengan analisa kebutuhan pelatihan yang tepat. Ada tiga jenis analisa kebutuhan pelatihan yang bisa dijadikan sebagai alat untuk menilai kebutuhan pelatihan, yakni: task-based analysis, person/individu-based

analysis, dan organizational-based analysis (Cascio, 1992; Schuler, 1993).

Didalam era globalisasi dengan hambatan-hambatan antar negara yang semakin rendah kita sebagai negara berkembang perlu mempersiapkan karyawan, baik secara mental dan material. Mental berarti mempersiapkan rasa percaya diri berbasis budaya bangsa, bahwa kita sama dengan karyawan dari negara manapun. Basis budaya ini yang menjadi nilai tambah bagi SDM Indonesia yang akan menjadikan SDM Indonesia menjadi unik dan mempunyai keunggulan kompetitif lebih. Material berarti kemampuan dari segi pengetahuan, keahlian dan perilaku.

### **2.2.3 Kinerja pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut John dan Suprianto (2014:18) mengartikan, kinerja sebagai tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja atau peningkatan kinerja sangat tergantung pada kemampuan kantor yang bersangkutan. Seorang pegawai dalam suatu organisasi perlu memerhatikan keterampilan apa yang telah

dimiliki atau bagaimana keterampilan dapat menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan pegawai yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian segala sesuatu tergantung pada aparat itu sendiri, sebab kalau aparat itu sendiri mampu bekerja dengan segala sesuatu didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irham Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.



Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1) Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3) Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian

atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10) Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

#### 12) Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13) Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

#### c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan , penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier

- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi pegawai
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

#### d. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu :

##### 1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

##### 2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

##### 3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketenyuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya

### 2.3 Kerangka Berfikir

Rumah Sakit Daerah Kabupaten Lombok Utara menjadi tuan rumah penelitian ini untuk mengetahui bagaimana sumber daya manusia dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja pekerja. Prosedur dan metode pengembangan sumber daya manusia RSUD Lombok Utara, serta sejauh mana dampaknya terhadap peningkatan kinerja pekerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metodologi penelitian kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang komprehensif mengenai pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja staf di RSUD Kabupaten Lombok Utara, studi kualitatif memerlukan kunjungan langsung ke fasilitas tersebut.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara di Jl. Tioq Tata Tunaq Tanjung Kabupaten Lombok Utara Nusa Tenggara Barat. 83353. Adapun waktu penelitian dimulai pada tanggal 13 November 2023 sampai dengan 9 Januari 2024.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai proposal ini, baik peneliti lapangan maupun peneliti kepustakaan, dapat menghasilkan data yang digolongkan kedalam dua jenis data, yaitu:

- a. Data Primer, data yang diperoleh dari hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap informan yang dianggap memiliki kapasitas dalam memberikan badan dan informan yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut.

- b. Data skunder, yang di peroleh secara tidak langsung dan merupakan pelengkap dan pendukung data primer yang di peroleh dari instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian seperti data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi serta bahan pustaka yang dapat mendukung kelengkapan data primer.

### **3.4 Penentuan Informan**

Dalam menentukan informan dalam penelitian ini, Peneliti akan menggunakan *purposive sampling* menurut Sugiyono (2016:85) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini ada kecenderungan peneliti memilih informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya menjadi sumber data yang mantap. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Diklat RSUD Kabupaten Lombok Utara, petugas atau staf bidang diklat RSUD Kabupaten Lombok Utara.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ganda digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang relevan dan lengkap. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Observasi**

Teknik pengumpulan datanya adalah observasi langsung yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati atau mengamati secara

langsung kegiatan aparatur pemerintah (ASN) di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Lombok Utara. Dalam observasi langsung peneliti mengumpulkan data registrasi dari subjek yang hadir. . diperiksa atau diamati..

## 2. Wawancara

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara dimana telah ditetapkan terlebih dahulu masalah dan pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak yang diwawancarai. Tujuan diadakan wawancara dalam penelitian ini adalah untuk melengkapi dan mengecek ulang data dari hasil observasi di RSUD Kabupaten Lombok Utara.

Adapun fokus yang menjadi bahan dalam mendapatkan informasi dalam wawancara kepada informan mengacu pada pedoman pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Pedoman Pertanyaan

No.	Indikator	Pertanyaan
1.	Persyaratan	Apa saja yang menjadi syarat bagi pegawai yang akan menjadi melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan?
2.	Alur	Bagaimana alur pengajuan pendidikan dan pelatihan?
3.	Pembiayaan	Bagaimana dengan pembiayaan pendidikan dan pelatihan?
4.	Kendala	Apa saja yang menjadi kendala yang dihadapi dalam mengajukan pendidikan dan pelatihan?
5.	Pengembangan	Bagaimana proses pengembangan pegawai setelah selesai menjalani pendidikan dan pelatihan?



### 3. Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan dengan mengambil data yang sudah ada dan tersedia dalam catatan dokumen.

#### 3.6 Teknik Analisis Data

Bogdan dalam Sugiyono (2013:334), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, cetakan lapangan, dokumentasi, dengan secara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintes, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2013,337-345). Mencakup tiga kegiatan yaitu:

##### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hak-hal yang penting, mencari teman dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data (*Data Display*) I

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan selanjutnya. Bentuk penyajiannya antara lain berupa teks naratif, matrik, grafik network (jejaringan kerja), dan bagan.

3. Menarik kesimpulan/verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Tindakan yang dilakukan setelah pengumpulan data berakhir adalah penarikan kesimpulan dengan verifikasi berdasarkan semua hal yang terdapat dalam reduksi data dan sajian data.

