
PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAYANAN UMUM PADA RSUD KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Oleh

Resky Melani Prayoga¹, Armansyah², Alfi Hendri³, Risgar Friassantano⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹reskymelani11@gmail.com, ²manchah494@gmail.com,

³alfistie8574@gmail.com, ⁴Risgarfriassantano@gmail.com

Article History:

Received: 19-02-2023

Revised: 17-03-2023

Accepted: 24-03-2023

Keywords:

Perencanaan Sumber
Daya Manusia,
Pelayanan Umum

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 112 orang responden dengan menggunakan teknik sampel probability yaitu simple random sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini berupa pegawai RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu kuesioner dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimana variabel perencanaan sumber daya manusia dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai thitung sebesar 13,527. Ini berarti nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel, diperoleh bahwa thitung > ttabel ($13,527 > 1,98177$). Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap pelayanan umum sebesar 62,1%. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya terpenting perusahaan yang akan menentukan arah kesuksesan perusahaan. Kinerja perusahaan dalam pencapaian visi dan misinya hanya dapat terealisasi apabila didukung oleh SDM yang memiliki kompetensi dan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan (Hanafi, 2017). Dalam memilih SDM diperlukan sebuah perencanaan guna memastikan sebuah organisasi mempunyai SDM dengan jumlah yang tepat, jenis orang yang tepat pada tempat dan waktu yang tepat. Apabila proses ini dilakukan dengan benar, maka dapat memberikan manfaat untuk organisasi dan SDM dalam jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2019) perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Tujuan perencanaan pengadaan SDM adalah untuk memperoleh calon pegawai yang memenuhi kualifikasi organisasi, serta mempersiapkan pegawai yang berpotensi untuk menduduki jabatan tertentu, guna mengantisipasi tantangan organisasi saat ini dan yang akan datang. Keputusan untuk menentukan kuantitas dan

kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan dalam suatu organisasi akan melibatkan berbagai kegiatan. Analisis jabatan merupakan dasar untuk menentukan kebutuhan atau kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut, profesional sumber daya manusia akan meramalkan ketersediaan atau pasokan sumber daya manusia di tahun-tahun mendatang.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan yang unik dalam hal personel, sarana dan prasarana. Rumah sakit adalah organisasi padat modal, padat manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan, dan padat peraturan. Padat modal karena rumah sakit membutuhkan investasi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Sumber daya manusia terspesialisasi karena rumah sakit harus melakukan diversifikasi industri dan memiliki jumlah karyawan yang banyak. Teknologi dan ilmu pengetahuan bersifat intensif karena di rumah sakit terdapat peralatan yang canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai industri berkembang pesat. Regulasinya padat karena banyak regulasi atau peraturan yang mengikat tentang syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan dalam organisasi akan terpenuhi secara teratur dan tepat. Namun pada kenyataannya, SDM yang ada di RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas masih kekurangan tenaga medis sehingga kontribusinya terhadap organisasi dipengaruhi oleh perencanaan itu sendiri. Pasokan sumber daya manusia belum memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, yang tercermin dari kurangnya atau kekosongan beberapa jabatan struktural, bahkan di tingkat staf. Sourcing akan sangat menentukan kebutuhan untuk menambah atau menghapus karyawan sampai hasil akhir yang diinginkan adalah memiliki karyawan yang berkualitas atau tidak.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan di RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum mendapatkan perencanaan SDM yang baik dari manajemen dan merasa kurang yakin dalam melakukan tugasnya. Ketersediaan SDM dan kualitas SDM yang ada juga masih kurang dan belum optimal, sehingga menyebabkan pelayanan kesehatan yang diberikan belum optimal. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas.

LANDASAN TEORI

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2013) perencanaan sumber daya manusia adalah proses peramalan, pengembangan, penerapan, dan pengendalian untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah karyawan yang tepat, staf yang tepat pada waktu yang tepat, dan manfaat ekonomi. Pertumbuhan bisnis dan organisasi sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan strategi untuk memperoleh, menggunakan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berdasarkan kebutuhan organisasi saat ini dan perkembangan masa depan (Nawawi, 2017). Siagian (2019) menjelaskan bahwa Perencanaan sumber daya manusia tidak dapat diserahkan kepada staf profesional untuk menangani masalah kepegawaian saja, tetapi harus melibatkan manajer atau direksi yang memimpin unit kerja untuk melakukan tugas fungsi inti.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang lebih menitikberatkan pada aspek-aspek yang mendalam dari suatu masalah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu mengumpulkan data menurut faktor-faktor yang mendukung objek penelitian kemudian menganalisis faktor-faktor tersebut untuk mengetahui peranannya (Arikunto, 2019).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas yang berjumlah 155 pegawai. Dikarenakan jumlah populasi lebih dari 100 responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan karena dalam pengambilan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,05)^2}$$

$$n = \frac{155}{1,38} = 111,71 \approx 112 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 112 orang atau sekitar 72% dari seluruh total pegawai RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas.

Data pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis meliputi uji statistik t dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	33.0	33.0	33.0
	Perempuan	75	67.0	67.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	17	15.2	15.2	15.2
	26-30 Tahun	39	34.8	34.8	50.0
	31-40 Tahun	36	32.1	32.1	82.1
	41-50 Tahun	17	15.2	15.2	97.3
	>50 Tahun	3	2.7	2.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	19	17.0	17.0	17.0
	D3	60	53.6	53.6	70.5
	S1/D4	30	26.8	26.8	97.3
	S2	3	2.7	2.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel perencanaan sumber daya manusia dan variabel pelayanan umum dari masing-masing 23 pernyataan dan 15 pernyataan yang peneliti gunakan dinyatakan valid dan layak dijadikan instrumen dalam penelitian ini karena seluruh item pernyataan memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel}

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data SPSS dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ($X=0,935$ dan $Y=0,906$). Hal ini dikarenakan semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data untuk penelitian ini telah memenuhi syarat kehandalan atau reliabilitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.083	.233		4.656
	Perencanaan SDM	.738	.055	.790	13.527
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Pelayanan Umum

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier sederhana dan diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 1.083 + 0.738X + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,083, artinya jika nilai variabel perencanaan sumber daya manusia dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Anambas sebesar 1,083.
2. Nilai koefisien regresi variabel perencanaan sumber daya manusia menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel pelayanan umum dengan perencanaan sumber daya manusia yang artinya jika perencanaan sumber daya manusia mengalami peningkatan 1 (satu) satuan, maka pelayanan umum akan mengalami peningkatan sebesar 0,738 satuan.

Hipotesis**Tabel 4. Hasil Uji Statistik t**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.083	.233		4.656	.000
Perencanaan SDM	.738	.055	.790	13.527	.000

a. Dependent Variable: Pelayanan Umum

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji statistik t pada Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari variabel perencanaan sumber daya manusia adalah sebesar 13,527 dimana nilai ini lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,98177. Maka, H_0 ditolak, sehingga perencanaan sumber daya manusia secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap pelayanan umum.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.621	.25607

a. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM

b. Dependent Variable: Pelayanan Umum

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 13, maka dapat dilihat nilai *R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,625. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,5% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu perencanaan sumber daya manusia terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Anambas, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas pelayanan umum. perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan umum dengan cara mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelayanan umum. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, daerah dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan umum yang berkualitas (Supriatin, 2021). Sebagai contoh, jika daerah memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang kesehatan, maka pelayanan kesehatan di daerah tersebut akan lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Selain meningkatkan kualitas pelayanan umum, perencanaan sumber daya manusia juga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai di daerah, terutama Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Anambas. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan memiliki kompetensi yang tinggi, pegawai di rumah sakit tersebut akan lebih siap menghadapi tantangan dan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja daerah secara

keseluruhan (Qudah et al., 2014).

Selain itu, perencanaan sumber daya manusia juga dapat membantu rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan umum dengan cara meningkatkan kepuasan masyarakat. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu rumah sakit dalam menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat akan pelayanan umum yang diberikan. Dengan meningkatnya kepuasan masyarakat, daerah akan lebih mudah dalam menjalankan program-program pembangunan dan dapat lebih cepat mencapai tujuan yang diinginkan (Haddock-Millar et al., 2016).

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 12 dimana variabel perencanaan sumber daya manusia dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 13,527. Ini berarti nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dalam hal ini, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga perencanaan sumber daya manusia secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan umum daerah RSUD Kabupaten Anambas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriatin (2021), Saputra *et al.* (2020), Edeh & Dialoke (2020), dan Qudah *et al.* (2014) dimana perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap pelayanan umum.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap pelayanan umum di RSUD Kabupaten Anambas. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 13,527 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,98177 dengan probabilitas 0,000. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap pelayanan umum di RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, maka dapat peneliti berikan saran sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Kabupaten Anambas
Disarankan bagi RSUD Kabupaten Anambas dengan penelitian ini bagi instansi dapat digunakan sebagai masukan dan informasi terkait melaksanakan proses perencanaan sumber daya manusia terhadap pelayanan umum pada RSUD Kabupaten Anambas
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan peneliti selanjutnya untuk melanjutkan dan mengembangkan hasil penelitian yang sudah dilakukan misalnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti budaya kerja, komitmen organisasi dan digitalisasi pelayanan publik. Saran disusun berdasarkan temuan penelitian yang telah dibahas. Saran dapat mengacu pada tindakan praktis, pengembangan teori baru, dan/atau penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Edeh, F.O. & Dialoke, I. 2020. Effect of Human Resource Planning on Organizational Performance of the Hospitality Sector in Nigeria. *Business Perspective Review*, 2(1): 1–12.
- [3] Haddock-Millar, J., Sanyal, C. & Müller-Camen, M. 2016. Green human resource management: A comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2): 192–211.
- [4] Hanafi, R. 2017. Perancangan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Studi Kasus : Bumn Kontruksi. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, III(3): 201–211.
- [5] Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Nawawi, H. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- [8] Qudah, M.K., Osman, A., Halim, M.S.A. & Al-Shatanawi, H.A. 2014. The Effect of Human Resources Planning and Training and Development on Organizational Performance in the Government Sector in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4): 79–85.
- [9] Siagian, S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN