

PENDAMPINGAN DAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SDM DI RSU BETHESDA SERUKAM, KALIMANTAN BARAT

Mikaria Gulthom¹, Andi Harsono², Rina Sunartyas Ramdhani³

^{1,2,3} Program Studi Bisnis Digital Universitas Medika Suherman

Email: mikaria@medikasuherman.ac.id

Abstract

Human resource management (HRM) plays a crucial role in the success of organizations, including hospitals. RSUD Bethesda Serukam faces various challenges in HRM, such as limited resources, lack of training, and suboptimal performance evaluation. To address these issues, a community service program was conducted through participatory training-based HRM assistance. The methods used in this program included initial data collection using job satisfaction and organizational commitment questionnaires, a three-day training session with lectures, group discussions, and simulations, as well as program evaluation through surveys and interviews. The results showed a significant increase in job satisfaction and organizational commitment among nursing staff. Participants felt more motivated and confident in facing work challenges. This study highlights the importance of training-based approaches in improving healthcare workers' job quality. Additionally, the findings contribute to the literature on HRM in the healthcare sector, particularly in high-pressure work environments. This program can be replicated in other work units with adjustments to local needs to ensure its success..

Keywords: HR Management, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Training, Hospital

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam keberhasilan organisasi, termasuk rumah sakit. RSUD Bethesda Serukam menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan, dan evaluasi kinerja yang belum optimal. Untuk mengatasi permasalahan ini, program pengabdian kepada masyarakat dilakukan melalui pendampingan manajemen SDM berbasis pelatihan partisipatif. Metode yang digunakan dalam program ini mencakup pengumpulan data awal dengan kuesioner kepuasan kerja dan komitmen organisasi, pelaksanaan pelatihan selama tiga hari dengan ceramah, diskusi kelompok, dan simulasi, serta evaluasi program melalui survei dan wawancara. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi tenaga keperawatan. Peserta merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja. Studi ini menegaskan pentingnya pendekatan berbasis pelatihan dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga kesehatan. Selain itu, hasil ini memberikan kontribusi pada literatur mengenai manajemen SDM di sektor kesehatan, khususnya dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Program ini dapat direplikasi di unit kerja lain dengan penyesuaian terhadap kebutuhan lokal untuk memastikan keberhasilannya.

Keywords: Manajemen SDM, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Pelatihan, Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Manajemen SDM memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk rumah sakit. Menurut

Robbins dan Judge (2017), manajemen SDM yang baik mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Di sektor kesehatan, pengelolaan SDM yang

efektif menjadi tantangan tersendiri karena tuntutan pelayanan yang terus meningkat (Mathis & Jackson, 2019).

RSU Bethesda Serukam, sebagai salah satu rumah sakit rujukan di Kalimantan Barat, menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM. Faktor seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan, dan evaluasi kinerja yang tidak optimal menjadi kendala utama. Studi oleh Kusnadi (2020) menunjukkan bahwa manajemen SDM di rumah sakit daerah masih memerlukan peningkatan, terutama dalam aspek pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat melalui pendampingan manajemen SDM menjadi langkah strategis. Program ini sejalan dengan hasil penelitian Handoko (2018), yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif.

Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan kapasitas SDM di RSU Bethesda Serukam. Berdasarkan teori kompetensi oleh Spencer dan Spencer (1993), pendekatan berbasis pelatihan dan pendampingan mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, artikel ini akan memaparkan secara detail pelaksanaan kegiatan pendampingan, metode yang digunakan, serta hasil dan pembahasannya. Harapannya, kegiatan ini dapat menjadi model implementasi pengelolaan SDM yang efektif di rumah sakit lain.

PELAKSANAAN DAN METODE

Metode yang digunakan dalam program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini adalah sosialisasi berbasis pelatihan partisipatif. Pelatihan terdiri dari tiga tahap:

1. Pengumpulan Data Awal: Menggunakan kuesioner kepuasan kerja (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997) dan skala komitmen

organisasi (Organizational Commitment Questionnaire, Mowday et al., 1979).

2. Pelaksanaan Pelatihan: Pelatihan dilakukan selama tiga hari dengan metode ceramah, diskusi kelompok, dan simulasi. Materi meliputi manajemen stres, pengembangan komunikasi, dan strategi peningkatan motivasi.
3. Evaluasi Program: Evaluasi dilakukan melalui survei dan wawancara untuk mengukur perubahan persepsi peserta sebelum dan setelah pelatihan.

Pendekatan ini mengacu pada model pelatihan yang dikembangkan oleh Knowles (1980) yang menekankan pembelajaran berbasis pengalaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah program sosialisasi, terdapat peningkatan signifikan pada skor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Gambar 1 menunjukkan suasana pelatihan dengan antusiasme peserta. Berdasarkan wawancara, peserta merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja.

Gambar 1: Dokumentasi Kegiatan Pelatihan

Tabel 1 menunjukkan perbandingan rata-rata skor kepuasan kerja sebelum dan setelah pelatihan.

Indikator Kepuasan Kerja	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
Lingkungan Kerja	3.5	4.2
Pengakuan	3.8	4.5
Kesempatan Pengembangan	3.6	4.4

Studi ini sejalan dengan temuan Herzberg (1968) yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab memengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian oleh Meyer et al. (2002), yang menegaskan

pentingnya komitmen afektif dalam memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, hasil pelatihan menunjukkan bahwa pemberian umpan balik secara berkala dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas tenaga keperawatan. Hal ini sejalan dengan teori Locke dan Latham (2002) yang menekankan pentingnya tujuan yang jelas dan evaluasi kinerja.

Penelitian oleh García-Buades et al. (2016) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, terutama dalam kondisi kerja yang penuh tekanan seperti pandemi.

KESIMPULAN

Program sosialisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah berhasil meningkatkan persepsi positif tenaga keperawatan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan partisipatif efektif dalam mengatasi tantangan kerja di ruang rawat inap pasien Covid-19.

Studi ini menunjukkan pentingnya pendekatan berbasis pelatihan dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga kesehatan. Selain itu, hasil ini memberikan kontribusi pada literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya selama situasi krisis.

Penelitian oleh Aydin dan Ceylan (2019) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Sebagai kesimpulan, program ini dapat direplikasi di unit kerja lain untuk mencapai hasil yang serupa. Namun, adaptasi terhadap konteks dan kebutuhan lokal tetap diperlukan untuk memastikan keberhasilan implementasi.

SARAN

1. PMelanjutkan pelatihan secara berkelanjutan untuk menjaga konsistensi

peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Melibatkan tenaga ahli dalam psikologi organisasi untuk mendukung pelatihan dan evaluasi kinerja.
3. Mengembangkan modul pelatihan yang spesifik dan sesuai dengan kebutuhan unit kerja masing-masing.
4. Menyediakan dukungan manajemen yang lebih intensif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.
5. Melakukan evaluasi rutin terhadap program pelatihan untuk memastikan keberlanjutan manfaatnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh tenaga keperawatan yang telah berpartisipasi dalam program sosialisasi ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak rumah sakit yang telah memberikan dukungan penuh selama pelaksanaan kegiatan ini. Terakhir, penghargaan diberikan kepada tim pengabdian masyarakat yang telah bekerja keras untuk menyukseskan program ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
2. Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Cambridge: Adult Education Company.
3. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
4. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
5. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
6. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L.,

- & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
7. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
8. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
9. Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.
10. Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
11. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
12. Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., & Hu, K. (2020). Influence of Perceived Stress and Social Support on Mental Health of Front-Line Nurses During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1584-1593.
13. García-Buades, E., et al. (2016). Engaged Teams Deliver Better Patient Care: A Multilevel Analysis of Work Engagement and Team Performance in Healthcare. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 604-617.
14. Aydin, B., & Ceylan, A. (2019). The Effect of Professional Development on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 261-278.