



Manajemen
**SUMBER DAYA
MANUSIA
KESEHATAN**

ANGGI PUTRI ARIA GITA S.KM.,M.KM

Manajemen
**SUMBER DAYA
MANUSIA
KESEHATAN**

ANGGI PUTRI ARIA GITA S.KM.,M.KM



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

Penulis:
Anggi Putri Aria Gita

Desain Cover:
Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Aas Masruroh

ISBN:
978-623-500-497-6

Cetakan Pertama:
Oktober, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat karunia-Nya, buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan” ini dapat disusun dan diselesaikan. Buku ini menjelaskan tentang Sumber Daya Manusia Kesehatan yang mencakup pengembangan sumber daya manusia kesehatan, perencanaan sumber daya manusia kesehatan, proses seleksi, orientasi dan penempatan serta tenaga kesehatan. Penulis berharap buku ini dapat digunakan sebagai pegangan bagi pembaca dalam melaksanakan proses pembelajaran terkait manajemen sumber daya manusia kesehatan.

Penyusunan buku berharap agar semua pembaca dapat melaksanakan pembelajaran dengan terarah dan mudah sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan menghantar pembaca untuk mampu menjelaskan terkait manajemen sumber daya manusia kesehatan.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam penyusunan buku ini. Buku ini tentunya masih banyak memiliki kekurangan. Besar harapan kami modul ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Oktober, 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan.....	2
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	4
D. Latihan	16
E. Rangkuman Materi	17
F. Daftar Pustaka	18
BAB 2 KEDUDUKAN DAN FUNGSI PERENCANAAN	
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN	21
A. Pendahuluan.....	21
B. Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan	22
C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan	24
D. Manfaat Perencanaan SDM.....	25
E. Faktor-faktor Perencanaan SDM	27
F. Bentuk Perencanaan dan Permasalahan yang Timbul dalam Bidang Sumber Daya Manusia	29
G. Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Membangun Manajemen Kinerja yang Berkualitas	29
H. Evaluasi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	31
I. Latihan	32
J. Rangkuman Materi	32
K. Daftar Pustaka	33
BAB 3 REKRUTMEN DAN SELEKSI	35
A. Pendahuluan.....	35
B. Definisi Recruitment dan Sumber Recruitment	36
C. Recruitment dan Konsep The Right Man and The Right Place	38
D. Definisi Seleksi dan Tujuan Seleksi Karyawan	39
E. Tahap dalam Proses Seleksi.....	40
F. Tes Online	40
G. Beberapa Permasalahan dalam Proses Seleksi	41

H. Latihan	42
I. Rangkuman Materi	42
J. Daftar Pustaka	42
BAB 4 ORIENTASI DAN PENEMPATAN.....	45
A. Pendahuluan.....	45
B. Definisi dan Tujuan Orientasi	46
C. Manfaat Orientasi.....	47
D. Definisi Penempatan	47
E. Pengkajian dan Konsep Penempatan	47
F. Dasar Acuan Penilaian dan Penempatan.....	48
G. Penempatan dan Promosi Karyawan	50
H. Latihan	50
I. Rangkuman Materi	51
J. Daftar Pustaka	51
BAB 5 TENAGA KESEHATAN	53
A. Pendahuluan.....	53
B. Definisi Tenaga Kesehatan.....	54
C. Kebutuhan Tenaga Kesehatan	55
D. Beban Kerja Tenaga Kesehatan	56
E. Latihan	58
F. Rangkuman Materi	59
G. Daftar Pustaka	60
GLOSARIUM	61
PROFIL PENULIS	65

BAB 1

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Kesehatan yang selanjutnya (SDMK) adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Psychological contract merupakan rangkaian ekspektasi yang dimiliki individu tentang apa yang akan dikontribusikan untuk organisasi dan yang akan diberikan dari organisasi sebagai balas jasa. Keselamatan merupakan perlindungan bagi para karyawan dari luka yang disebabkan kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan merupakan bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik maupun emosi. Asuransi adalah lembaga yang didirikan untuk menstabilkan kondisi bisnis dari risiko yang mungkin akan terjadi. Dalam asuransi ini terdapat berbagai unsur yakni Pihak tertanggung (*insured*), Pihak penanggung (*insurer*), Suatu peristiwa (*accident*).

Kepentingan (*interest*). Analisis pekerjaan (*job analysis*) merupakan proses sistematis dalam menentukan keterampilan-keterampilan, tugas-tugas, dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu pekerjaan organisasi. Deskripsi pekerjaan (*job description*) yakni

BAB 2

KEDUDUKAN DAN FUNGSI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

A. PENDAHULUAN

Perencanaan merupakan pemilihan tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta merencanakan taktik dan strategi untuk mencapai tujuan. Ketersediaan jenis dan jumlah kebutuhan tenaga kesehatan harus di perhitungkan berdasarkan analisis beban kerja dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang diselenggarakan, rasio terhadap jumlah penduduk dan persebarannya, luas dan karakteristik wilayah kerja, ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lainnya di wilayah kerja, dan pembagian waktu kerja yang sesuai (Permenkes No 43 Tahun 2019).

Perencanaan SDM merupakan satu paket kegiatan sumber daya manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam bentuk memperkerjakan pekerja (SDM) yang seharusnya ditolak atau sebaliknya memperkerjakan SDM yang seharusnya diterima. Faktor yang mempengaruhi untuk dilakukannya *forecasting* SDM bagi perusahaan yakni; faktor eksternal, internal dan ketenagakerjaan. Bentuk perencanaan SDM yang dibuat oleh perusahaan, yakni kualitatif, kuantitatif, dan penggabungan kualitatif dan kuantitatif. Metode evaluasi perencanaan SDM yang digunakan yakni; *interview*, observasi, penyebaran kuesioner, laporan per periode.

BAB 3

REKRUTMEN DAN SELEKSI

A. PENDAHULUAN

Recruitment atau disebut juga penarikan tenaga kerja. Recruitment adalah proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan (Wilson, 2012). Proses penarikan tenaga kerja dilakukan melalui penjangkaran tang ketat dan detail dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap fleksibel (layak). Tahapan setelah recruitment yakni seleksi.

Recruitment adalah proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Sumber *recruitment* ada dua yaitu sumber informasi internal dan eksternal. Ada 2 penilaian yang dilakukan dalam menilai kelayakan seorang calon karyawan, yaitu *Background education*, dan periode *experience*. Seleksi adalah proses penjangkaran dan penentuan siapa yang layak dan tidak untuk bekerja di sebuah perusahaan. Tes *online* yakni tes ujian tertulis yang mempergunakan fasilitas internet dan harus cepat dalam menjawab soal karena disesuaikan dengan waktu ujian, yang tentunya memiliki kelemahan dan juga kelebihan.

➤ Tujuan Instruksional Dan Capaian Pembelajaran

Tujuan dari kegiatan belajar ini adalah mahasiswa mampu memahami definisi *recruitment* dan sumber *recruitment*, *recruitment* dan konsep *the right man and the right place*, definisi seleksi dan tujuan seleksi karyawan, tahapan dalam proses seleksi, tes online dan permasalahan dalam proses seleksi.

BAB 4

ORIENTASI DAN PENEMPATAN

A. PENDAHULUAN

Orientasi merupakan suatu bentuk pengenalan secara detil terhadap lingkungan kerja dengan cara mengajak karyawan untuk berkeliling dan menjelaskan setiap *job description* yang dimiliki oleh setiap divisi kerja termasuk *output* yang dihasilkan. Manfaat masa orientasi ada dua yakni manfaat jangka panjang dan jangka pendek. Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Konsep sumber karyawan yang ditempatkan di sebuah perusahaan, ada dua yaitu bersumber dari karyawan di lingkungan di lingkungan internal dan eksternal. Acuan penilaian merupakan dasar justifikasi dalam menilai setiap individu untuk ditempatkan diposisi tersebut dari segi *feasible* (layak) dan *infeasible* (tidak layak). Penempatan merupakan dasar posisi awal seseorang untuk meniti karir secara lebih realistis.

➤ Tujuan Instruksional Dan Capaian Pembelajaran

Tujuan dari kegiatan belajar ini adalah mahasiswa mampu memahami definisi dan tujuan orientasi, manfaat orientasi, definisi penempatan, pengkajian dan konsep penempatan, dasar acuan penilaian dan penempatan serta promosi karyawan.

a. TIU

Mahasiswa mampu menjelaskan orientasi dan penempatan.

b. Mahasiswa mampu menjelaskan definisi dan tujuan orientasi, manfaat orientasi, definisi penempatan, pengkajian dan konsep penempatan, dasar acuan penilaian dan penempatan serta promosi karyawan.

BAB 5

TENAGA KESEHATAN

A. PENDAHULUAN

Orientasi Tenaga kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan, maupun tidak yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan terdiri dari: (1) tenaga medis yang terdiri dari dokter dan dokter gigi, (2) tenaga keperawatan yang terdiri dari perawat dan bidan, (3) tenaga kefarmasian yang terdiri dari apoteker, analis farmasi dan asisten apoteker, (4) tenaga kesehatan masyarakat meliputi epidemiolog kesehatan, entomologi kesehatan, mikrobiolog kesehatan, penyuluh kesehatan, administrator kesehatan dan sanitarian, (5) tenaga gizi terdiri dari nutrisionis dan dietisien, (6) tenaga keterampilan fisik meliputi fisioterapis, okupasiterapis dan terapis wicara, (7) tenaga keteknisian medis meliputi radiografer, radioterapis, teknisi gigi, teknisi elektromedis, analis kesehatan, refraksionis optisien, otorik prostetik, teknisi transfusi dan perekam medis.

Kurangnya tenaga kesehatan di Indonesia bisa dimaknai sebagai kurangnya jumlah atau distribusi yang tidak merata. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan, terdapat 1,26 juta tenaga kesehatan di Indonesia per 4 Januari 2023. Dari jumlah itu, perawat menjadi tenaga kesehatan yang paling banyak, yakni 524.508 orang, ada peningkatan dibandingkan tahun 2021. Pada 31 Desember 2021 penduduk Indonesia dengan status pekerjaan tenaga kesehatan berjumlah 567.910 jiwa. Angka tersebut hanya 0,21% dari total penduduk Indonesia yang mencapai 273,87 juta jiwa.

PROFIL PENULIS



Anggi Putri Aria Gita, S.KM., M.KM

Penulis lahir di Bandar Lampung, 31 Januari 1997, ia adalah anak kedua dari dua bersaudara. Saat ini penulis merupakan seorang istri dari Bapak Isham Abdussalam dan seorang ibu dari Bara Malik Abdussalam. Penulis merupakan alumni dari Programa Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta, dan Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Sebelas Maret. Saat ini penulis berprofesi sebagai seorang dosen di Program Sarjana Administrasi Kesehatan, Universitas Kusuma Husada Surakarta.

Penulis menulis berbagai artikel ilmiah baik nasional maupun internasional terakreditasi. Penulis sebelumnya telah menulis dua buku berjudul "Manajemen Konsep Teori dan Praktik" dan "Kesehatan Masyarakat". Buku ini merupakan buku ketiga yang ditulis oleh penulis.

Manajemen **SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sektor kesehatan merupakan suatu pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja kesehatan secara efektif dan efisien. Hal ini mencakup pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan SDM yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Dalam konteks ini, pentingnya pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja, dan motivasi karyawan menjadi kunci untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan memiliki kompetensi yang diperlukan. Selain itu, manajemen yang baik juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas tenaga medis dan non-medis.

Selain aspek operasional, MSDM juga mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kebutuhan dan ketersediaan tenaga kesehatan. Dengan meningkatnya tantangan di bidang kesehatan, seperti pandemi dan perubahan demografi, manajemen yang adaptif dan inovatif sangat diperlukan. Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen SDM, analisis data untuk perencanaan tenaga kerja, dan pengembangan kebijakan yang inklusif menjadi elemen penting dalam meningkatkan kapasitas dan resiliensi SDM kesehatan. Dengan demikian, MSDM tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga strategis, untuk menciptakan sistem kesehatan yang lebih kuat dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.



Penerbit

widina

www.penerbitwidina.com

Manajemen - Rp. 62.000

ISBN 978-623-500-497-6



9

786235

004976