



Joko Kismanto, S.Kep., Ns., M.Si.

KUNCI SUKSES SDM RUMAH SAKIT

Membangun Tim dengan Kinerja Unggul



KUNCI SUKSES SDM RUMAH SAKIT

Membangun Tim dengan Kinerja Unggul

Joko Kismanto, S.Kep., Ns., M.Si.



KUNCI SUKSES SDM RUMAH SAKIT
Membangun Tim dengan Kinerja Unggul

Penulis:

Joko Kismanto, S.Kep., Ns., M.Si.

Desain Cover:

Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Mulyadi, S.S.

ISBN:

978-634-246-657-5

Cetakan Pertama:

Februari, 2026

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. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

PRAKATA

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang paling kompleks dalam sistem pelayanan publik, di mana keberhasilan pelayanannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dalam dunia kesehatan modern, teknologi medis, fasilitas canggih, dan sistem manajemen mutakhir tidak akan berarti banyak tanpa dukungan tenaga profesional yang kompeten, berintegritas, dan berorientasi pada mutu pelayanan. Buku ini, “Kunci Sukses SDM Rumah Sakit: Membangun Tim dengan Kinerja Unggul,” hadir sebagai upaya untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana SDM rumah sakit dapat dikembangkan secara strategis, terarah, dan berkelanjutan agar mampu menjawab tantangan industri kesehatan yang semakin dinamis dan kompetitif.

Buku ini disusun dengan menggabungkan teori, hasil penelitian, dan praktik nyata yang relevan dengan konteks rumah sakit di Indonesia. Di dalamnya, pembaca akan menemukan pembahasan mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM, teori-teori pengembangan manusia seperti *Human Capital Theory* dari Schultz dan Becker, *Organizational Learning* dari Peter Senge, serta prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa dari Malcolm Knowles. Seluruh teori tersebut diuraikan dengan bahasa yang mudah dipahami dan dihubungkan secara langsung dengan praktik pengelolaan SDM di rumah sakit baik tenaga medis, paramedis, maupun *non-medis*. Buku

ini juga memperkenalkan konsep manajemen talenta, sistem karier berjenjang, hingga strategi retensi pegawai yang dirancang untuk menciptakan kinerja unggul secara kolektif.

Selain pendekatan teoritis, buku ini memperkuat analisisnya melalui studi kasus dan hasil penelitian empiris yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan rumah sakit. Pembaca akan diajak memahami bahwa pengelolaan SDM bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan investasi jangka panjang yang menentukan keberlanjutan dan reputasi rumah sakit. Dalam era globalisasi dan digitalisasi layanan kesehatan, kemampuan rumah sakit untuk beradaptasi, berinovasi, dan menjaga kualitas pelayanan bergantung pada sejauh mana mereka mampu membangun tim kerja yang solid, profesional, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan.

Akhirnya, buku ini diharapkan dapat menjadi panduan praktis bagi para pimpinan rumah sakit, manajer SDM, tenaga kesehatan, akademisi, dan mahasiswa yang ingin memahami lebih jauh tentang strategi pengembangan SDM di bidang kesehatan. Semoga buku ini tidak hanya memperkaya wawasan teoretis, tetapi juga menginspirasi perubahan nyata di lapangan menjadikan setiap rumah sakit di Indonesia mampu membangun tim dengan kinerja unggul yang berlandaskan nilai kemanusiaan, profesionalisme, dan dedikasi terhadap pelayanan publik yang bermutu tinggi.

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENTINGNYA SDM UNGGUL DALAM RUMAH SAKIT	1
A. SDM sebagai Jantung Layanan Rumah Sakit.....	1
B. Tantangan Kompetisi di Dunia Kesehatan Modern	7
C. Hubungan antara Kompetensi, Pelayanan, dan Reputasi	10
D. Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan	13
BAB 2 KONSEP DASAR PENGEMBANGAN SDM RUMAH SAKIT	17
A. Kinerja Pegawai.....	17
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
C. Pelatihan	25
D. Pengertian dan Ruang Lingkup SDM Kesehatan	29
E. Teori dan Model Pengembangan SDM	39
F. Prinsip Pengembangan Berkelanjutan di Dunia Kesehatan.....	58
BAB 3 STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM RUMAH SAKIT.....	63
A. Perencanaan Kebutuhan Pelatihan.....	63
B. Pelaksanaan dan Evaluasi Pelatihan SDM.....	66
C. Strategi Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan	70
D. Evaluasi Efektivitas Program	73

E. Tantangan dan Peluang Pengembangan SDM Rumah Sakit di Era Digital	77
--	----

BAB 4 MANAJEMEN TALENTA DAN KARIER PEGAWAI

RUMAH SAKIT	83
A. Konsep Manajemen Talenta dalam Layanan Kesehatan.....	83
B. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi.....	85
C. Pengembangan Karier Berjenjang bagi SDM Medis dan Non-Medis	89
D. Retensi Pegawai dan Strategi Menjaga Loyalitas	92
E. Penilaian Kinerja dan Promosi Berkeadilan	96

BAB 5 MELIHAT FAKTA DI LAPANGAN 101

A. Studi Kasus Rumah Sakit dengan SDM Berkinerja Unggul ...	101
B. Hal-Hal yang Saling Mempengaruhi	103
C. Sinergi Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Rumah Sakit	107
D. <i>Benchmarking</i> dan Kolaborasi antar Rumah Sakit	109
E. Arah Pengembangan SDM Rumah Sakit di Masa Depan.....	112

DAFTAR PUSTAKA..... 117

PROFIL PENULIS..... 124

1

PENTINGNYA SDM UNGGUL DALAM RUMAH SAKIT

A. SDM SEBAGAI JANTUNG LAYANAN RUMAH SAKIT

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam keberlangsungan perusahaan, pentingnya mengolah sumber daya manusia supaya terciptanya suatu tujuan yang dibutuhkan oleh karyawan dan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Setiap tahun perusahaan membentuk sasaran dan tujuan supaya mendapatkan strategi yang cocok untuk memajukan perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas menjadikan suatu keuntungan bagi perusahaan karena proses mencapai suatu tujuan organisasi dengan bekerja secara bersama-sama. (Adiba, 2018). Karyawan bagi sebuah perusahaan merupakan aset yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan dan bertahan dalam persaingannya. Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk mendapatkan karyawan yang kinerja dan semangat yang tinggi untuk tercapainya tujuan perusahaan, maka oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik dengan menerapkan program pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan

2

KONSEP DASAR PENGEMBANGAN SDM RUMAH SAKIT

A. KINERJA PEGAWAI

1. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fadli Sandewa (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

3

STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM RUMAH SAKIT

A. PERENCANAAN KEBUTUHAN PELATIHAN

Perencanaan kebutuhan pelatihan merupakan langkah strategis dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit. Proses ini memiliki peran penting karena menjadi pondasi utama untuk memastikan setiap tenaga medis maupun *non*-medis memiliki kemampuan yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan yang berlaku. Tanpa perencanaan yang matang, pelatihan yang dilakukan berisiko tidak tepat sasaran, memboroskan anggaran, serta gagal memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu layanan pasien. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan pelatihan bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan bagian integral dari strategi peningkatan kualitas, keselamatan pasien, serta keberlanjutan operasional rumah sakit dalam jangka panjang.

Langkah awal dalam perencanaan pelatihan adalah melakukan identifikasi terhadap kebutuhan kompetensi di seluruh unit rumah sakit. Proses ini bertujuan untuk menemukan kesenjangan antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal yang dibutuhkan oleh

4

MANAJEMEN TALENTA DAN KARIER PEGAWAI RUMAH SAKIT

A. KONSEP MANAJEMEN TALENTA DALAM LAYANAN KESEHATAN

Manajemen talenta (*talent management*) dalam konteks layanan kesehatan merupakan strategi penting yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu di rumah sakit, baik tenaga medis maupun *non*-medis, memiliki kompetensi, motivasi, dan potensi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Menurut Collings dan Mellahi (2009), manajemen talenta adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi posisi strategis dalam organisasi, mengembangkan individu dengan potensi tinggi, serta mempertahankan talenta agar tetap berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dalam dunia kesehatan yang sangat dinamis, rumah sakit dituntut untuk tidak hanya merekrut tenaga profesional yang berkualitas, tetapi juga mengelola dan mengembangkan potensi mereka agar tetap adaptif terhadap perubahan teknologi, regulasi, dan kebutuhan masyarakat.

5

MELIHAT FAKTA DI LAPANGAN

A. STUDI KASUS RUMAH SAKIT DENGAN SDM BERKINERJA UNGGUL

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik di bidang kesehatan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional, tetapi juga dedikasi dan etos kerja tinggi. Dalam konteks ini, studi kasus mengenai rumah sakit dengan SDM berkinerja unggul menjadi penting untuk dijadikan pembelajaran. Melalui analisis terhadap praktik manajemen SDM yang diterapkan, strategi pengembangan talenta, serta budaya organisasi yang mendukung kinerja optimal, kita dapat memahami faktor-faktor kunci keberhasilan yang mampu menjadikan sebuah rumah sakit unggul dalam pelayanan. Studi kasus ini tidak hanya menggambarkan keberhasilan institusi kesehatan dalam mengelola tenaga medis dan *non-medisnya*, tetapi juga menunjukkan bagaimana kebijakan strategis, pelatihan berkelanjutan, serta sistem penghargaan dan motivasi dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas layanan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2018). Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Keterlibatan Masyarakat dan Perubahan Sosial*, 4(3), 53–68.
<https://doi.org/10.4018/ijcesc.2017070104>
- Adhari Nugraha, Y., Aditya Saputra, A., & Dwi Prio Christianto, R. (2022). *Peranan Kompetensi SDM Usaha Mikro Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Sukalaksana Kampung Tinggar Baru Kecamatan Curug Kota Serang. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 6(1), 64–72.
<https://doi.org/10.48181/jrbmt.v6i1.11753>
- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media
- Adiba, Elfira Maya. 2018. “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo”. *Jurnal Islamic Economics* 2, No. 1. DOI:
<https://doi.org/10.32678/ije.v9i2.130>
- Andayani, Tsalis Baiti Nur, Heni Hirawati. 2021, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11-22, DOI:
<https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>

- Ansah, A., & Rita, Q. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Georgia East Hotels. *Acta Scientific Pediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.0091>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Studi Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Djajadi, M. (2020). *Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Guru: Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika*. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 1(1), 30–44. <https://ojs.bpSDMsulsel.id/index.php/sipatokkong>
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta
- Fadli Sadewa. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan*. *Jurnal Ilmiah Clean Government* ISSN: E-2620-3014: P-2614-7742, Vol. 1, No. 2, Juni 2018
- Gustiana et al., 2022 “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jemsi* 3(6): 657–66.
- Haki, U. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstra Sempu Kota Serang. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 64–74. DOI <https://doi.org/10.35449/jemasi.v17i1.96>

- Handoko, H. T. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2014. ” *Manajemen Sumber Daya Manusia* “. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hendriyanto Febry, Aprilia Puspita, (2024), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi, Global: Jurnal Lentera BITEP, Vol. 02 Tidak 05
- Hinelo Rafin, Lisda L. Asi, Ambar Nabillah Arsjad, (2022), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA), Vo. 5 No.2, DOI: <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i2.16493>
- Inggrid, dkk. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Stress Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Perserp) Cabang Jayapura*. HJABE Vol. 1 No. 3
- Isnari Budiarti et al., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Mirsawati)*. Rajawali Printing.

- Karim, R. Al. (2019). Dampak program pelatihan dan pengembangan yang berbeda terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Bangladesh. *Jurnal Internasional Penelitian Kewirausahaan*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- Kaswan, (2016), *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi.Universitas Brawijaya
- Krismiati. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak*. *Jurnal Officer*, 3(1), 44..
- Kumara, I Wayan dan I Wayan M. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i10>
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Organisasi Sektor Pakaian Jadi Terpilih di Sri Lanka. *Jurnal Global Manajemen dan Riset Bisnis*, 21 Desember, 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbavol21is2pg13>
- Leatemia, Senda Yunita. 2018, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)*. *Jurnal Manis*, Vol.1, No.02, Hal.1–10. DOI: <https://doi.org/10.30598/manis.1.2.2018>

- Lijan, Poltak Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Cetakan kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Melvin Grady Lolowang, 2016, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*, Jurnal EMBA, Vol.4 No.2, Hal 121-265, DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.12546>
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam*. CoMBInESConference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences, 1(1), 2165–2177. <https://journal.uib.ac.id/index.php/combines>
- Nainggolan, N. P. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hotel Instar Kota Batam*. Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 3. e-ISSN: 2714-593X
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini, E., Hermawan, A., Hubeis, AV, & Panjaitan, N.K. (2016). *Kajian Evaluasi Pelatihan Program Pengembangan Manajemen*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.07>

- Nurfadilla dkk, (2023), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit, Jurnal Ilmiah Multidisplin Amsir, Vol No 1
<https://doi.org/10.62861/jimat%20amsir.v2i1.402>
- Nursalam. 2016. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis* Edisi.4. Jakarta: Salemba Medika
- Pasaribu Azman, Nelly A Sinaga, Jeniusman Hutagalung, (2025), Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 3 no. 2, DOI:
<https://doi.org/10.59024/jise.v1i1.140>
- Putri Arini Hidayawati, Danny Ramdani (2023), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Tangsel, INOVATIF: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial, Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Halaman 348-356
- Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- S. Normi, 2021, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Tipe Kepemimpinan, Terhadap Kompetensi SDM Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Sumatera Utara, Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, Vol. 8 No. 1 (September 2021) 29-41, DOI:
<http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v8i1.10576>

- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Swarjana, I Ketut. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eka Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

PROFIL PENULIS

Joko Kismanto, S.Kep., Ns., M.Si.



Penulis lahir di Karanganyar tanggal 26 Februari 1970. Menempuh pendidikan S1 di STIKes Ngudi Waluyo Ungaran Prodi S1 Keperawatan dan menempuh pendidikan S2 di Universitas Batik Surakarta Prodi Manajemen Konsentrasi Sumber

Daya Manusia. Saat ini menjadi dosen tetap di Prodi Administrasi Rumah Sakit. Sebelum menjadi dosen pernah bekerja sebagai praktisi di salah satu rumah sakit besar di Jawa Tengah. Dan untuk mewujudkan dosen yang profesional selain menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, juga menulis beberapa buku yang berhubungan dengan manajemen dan kesehatan.

KUNCI SUKSES SDM RUMAH SAKIT

Membangun Tim dengan Kinerja Unggul

Buku ini membahas secara mendalam tentang bagaimana sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu dalam keberhasilan rumah sakit menghadapi tantangan dunia kesehatan modern. Di dalamnya diuraikan keterkaitan antara pelatihan, pengembangan, kompetensi, dan kinerja karyawan dalam membentuk sistem pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Melalui pendekatan teori-teori utama seperti *Human Capital Theory*, *Organizational Learning Theory*, dan *Adult Learning Theory*, buku ini menegaskan bahwa investasi dalam SDM adalah investasi strategis yang menghasilkan peningkatan produktivitas, profesionalisme, dan loyalitas kerja. Setiap bab dirancang untuk menggambarkan perjalanan transformasi SDM rumah sakit dari tahap rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga retensi pegawai dengan tujuan akhir menciptakan tenaga kesehatan yang adaptif, berintegritas, dan berdaya saing.

Lebih dari sekadar kumpulan teori, buku ini menyajikan hasil penelitian empiris dan studi kasus nyata dari berbagai rumah sakit di Indonesia yang menunjukkan hubungan langsung antara pengelolaan SDM yang baik dengan peningkatan mutu pelayanan. Pembaca diajak memahami bahwa membangun tim dengan kinerja unggul bukan hanya soal kemampuan teknis, tetapi juga menyangkut pembentukan budaya organisasi yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Dengan gaya penulisan yang informatif dan aplikatif, buku ini menjadi bacaan wajib bagi manajer rumah sakit, tenaga kesehatan, akademisi, dan mahasiswa yang ingin memahami bagaimana SDM yang unggul menjadi kunci utama keberhasilan pelayanan kesehatan masa depan.

