

# Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA RUMAH SAKIT

**Penulis:**

**Farah Chalida Hanoum Tejanagara, S.P., M.M.**

**Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E., M.M.**

**Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M.**



# **Manajemen**

## **SUMBER DAYA**

### **MANUSIA**

#### **RUMAH SAKIT**

**Penulis:**

**Farah Chalida Hanoum Tejanagara, S.P., M.M.**

**Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E., M.M.**

**Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M.**



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RUMAH SAKIT

Tim Penulis:

**Farah Chalida Hanoum Tejanagara, Mohamad Rizan, Agung Wahyu Handaru.**

Desain Cover:

**Fawwaz Abyan**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**Farah Chalida Hanoum Tejanagara, S.P., M.M.**

ISBN:

**978-623-459-197-2**

Cetakan Pertama:

**Oktober, 2022**

Hak Cipta 2022, Pada Penulis

---

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

**Copyright © 2022**

**by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung**

All Right Reserved

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

**PENERBIT:**

**WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG**

**(Grup CV. 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](http://www.penerbitwidina.com)

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

# PRAKATA

Rasa syukur dalam dan tiada kata lain yang patut penulis ucapkan selain mengucap rasa syukur, karena berkat rahmat dan karunia Allah SWT, buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit” telah selesai disusun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.

Akan tetapi pada akhirnya penulis menyadari bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “tiada gading yang tidak retak” dan sejatinya kesempurnaan hanya milik Allah semata. Maka dari itu, penulis dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya penulis untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Oktober, 2022

**Tim Penulis**

# DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
<b>A. KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RUMAH SAKIT.....</b>	<b>1</b>
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2. Sejarah Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia..	11
3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
a. Pendekatan Mekanis (Klasik).....	13
b. Pendekatan Paternalisme (Paternalistik) .....	14
c. Pendekatan Sistem Sosial ( <i>Human Relation</i> ).....	14
4. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
a. Perencanaan Tenaga Kerja .....	16
b. Pengembangan Tenaga Kerja .....	16
c. Penilaian Prestasi Kerja .....	17
d. Pemberian Kompensasi .....	17
e. Pemeliharaan Tenaga Kerja.....	17
f. Pemberhentian .....	18
5. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
<b>B. PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT.....</b>	<b>22</b>
1. Pengertian Perencanaan SDM .....	26
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	26
a. Lingkungan Eksternal.....	26
b. Keputusan-Keputusan Organisasional.....	27
c. Faktor-Faktor Persediaan Karyawan .....	27
3. Manfaat Perencanaan SDM .....	28
4. Proses dalam Perencanaan SDM .....	30
a. Kepentingan Perencanaan SDM .....	30
b. Komponen-Komponen Perencanaan SDM.....	30
5. Sistem Perencanaan SDM .....	33
a. Inventarisasi Persediaan SDM .....	33
b. <i>Forecast</i> SDM/Peramalan SDM .....	33

c.	Penyusunan Rencana SDM.....	33
d.	Pengawasan dan Evaluasi.....	34
<b>C.</b>	<b>STRUKTUR ORGANISASI, DESAIN ORGANISASI DAN DESAIN PEKERJAAN RUMAH SAKIT.....</b>	<b>34</b>
1.	Pengertian Struktur Organisasi.....	34
2.	Desain Organisasi.....	37
a.	Struktur Sederhana.....	37
b.	Birokrasi.....	37
c.	Struktur Matriks.....	38
d.	Desain Struktur Organisasi Modern.....	38
3.	Desain Pekerjaan.....	41
4.	Karakteristik Pekerjaan.....	43
<b>D.</b>	<b>REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM DI RUMAH SAKIT.....</b>	<b>50</b>
1.	Rekrutmen.....	50
a.	Definisi Rekrutmen.....	50
b.	Manfaat Rekrutmen.....	52
c.	Jenis-Jenis Rekrutmen.....	53
d.	Metode Rekrutmen.....	55
e.	Proses Rekrutmen.....	58
f.	Hambatan dan Evaluasi dalam Rekrutmen.....	61
<b>E.</b>	<b>MANAJEMEN KOMPETENSI SDM, ORIENTASI DAN PELATIHAN DI RUMAH SAKIT.....</b>	<b>63</b>
1.	Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	66
a.	Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	66
b.	Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	71
c.	Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	72
d.	Kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	73
2.	Orientasi dan Pelatihan.....	74
a.	Pengertian Orientasi dan Pelatihan Karyawan.....	74
b.	Program Orientasi.....	75
c.	Pelatihan ( <i>Training</i> ).....	76
d.	Tujuan dan Manfaat Pelatihan ( <i>Training</i> ).....	77
e.	Langkah-Langkah atau Sistem dan Metode Orientasi dan Pelatihan Karyawan.....	78

f.	Langkah-Langkah dalam Proses Pelatihan & Pengembangan .....	80
3.	Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.....	81
a.	Analisis Kebutuhan Pelatihan .....	81
b.	Analisis Kebutuhan Pengembangan .....	82
c.	Pusat-Pusat Penilaian .....	82
d.	Test Psikologis .....	82
e.	Penilaian Kerja .....	82
f.	Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan.....	82
<b>F.</b>	<b>PENILAIAN PRESTASI KERJA DI RUMAH SAKIT .....</b>	<b>84</b>
1.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	85
2.	Indikator Penilaian Prestasi Kerja .....	88
3.	Metode Penilaian .....	89
4.	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	91
5.	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	92
6.	Kendala-Kendala Penilaian Prestasi Kerja .....	93
<b>G.</b>	<b>KOMPENSASI DAN <i>BENEFIT</i> DI RUMAH SAKIT .....</b>	<b>95</b>
1.	Pengertian Kompensasi.....	95
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	98
3.	Proses Kompensasi .....	101
4.	Tujuan Kompensasi .....	101
5.	Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	102
6.	Asas Pemberian Kompensasi .....	103
7.	Tantangan dalam Pemberian Kompensasi (Gaji) .....	104
8.	Pengertian <i>Benefit</i> .....	104
9.	Manfaat yang di Wajibkan/ <i>Mandatory Benefits</i> .....	105
10.	Manfaat Sukarela/ <i>Voluntary Benefits</i> .....	106
11.	UU Jaminan Kesehatan .....	106
12.	Kompensasi <i>Non-Finansial</i> .....	107
13.	Pekerjaan Sebagai Kompensasi Total.....	107
14.	Lingkungan Pekerjaan Sebagai Kompensasi Total .....	107
15.	Faktor-Faktor dalam Fleksibilitas Tempat Kerja .....	108
<b>H.</b>	<b>CONTOH KONFLIK DAN PENYELESAIAN DI RUMAH SAKIT .....</b>	<b>111</b>
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>114</b>
	<b>PROFIL PENULIS .....</b>	<b>117</b>

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT

## A. KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RUMAH SAKIT

Industri kesehatan adalah industri yang berkembang, dan tren baru menghadirkan serangkaian tantangan baru bagi Bagian Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan penentu akhir (*final determinants*) dari keefektifan sistem manajemen kualitas dalam praktik. Supaya potensi sumber daya manusia ini dapat digunakan secara maksimal memerlukan suatu pengelolaan yang baik, meliputi kebijakan-kebijakan manajemen, prosedur, maupun sistem yang diterapkan.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal sumber daya manusia (SDM), sarana prasarana dan peralatan yang dipakai. Sering rumah sakit dikatakan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi/peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Dalam suatu rumah sakit, pengelolaan itu diserahkan kepada divisi sumber daya manusia/departemen personalia yang bertanggung jawab untuk mendapatkan, memberdayakan, dan memelihara sumber daya manusia. Semakin pentingnya peran manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi telah mendorong munculnya upaya evaluasi terhadap pelaksanaan divisi tersebut.

Rumah sakit saat ini menghadapi berbagai tantangan salah satunya adalah peningkatan pengeluaran pembelian APD, masker, dan alat lainnya yang dulunya tidak menjadi pengeluaran utama, terjadinya penurunan



## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Desy Nursanti, T. (2002). *Strategi Teintegrasi Dalam Perencanaan SDM, dalam Usmara, A, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Amara books.
- Hani, H. (2010). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia. Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta.*
- Harianto, A. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di hotel X.*
- Hidayati, K. (2016). Analisis Perancangan Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja Berbasis Balance Scorecard Method Untuk Industri Manufaktur Jawa Timur (Studi Kasus Pada PT. Pencu Metal Abadi). *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, 2(2), 1–24.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (1997). *Manajemen Strategis: menyongsong era persaingan dan globalisasi.*  
<http://www.equator-news.com/index.php?mib=berita.detail&id=84308>  
<http://www.surabayapost.co.id/?mnu=berita&act=view&id=95a84a6786a0889bd3b07636d5426d84&jenis=1679091c5a880faf6fb5e6087eb1b2dc>  
<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2007/12/model-karakteristik-pekerjaan-job.html?m=1> (Diakses pada 24-05-2015).  
<http://teorionline.wordpress.com/2015/03/10/karakteristik-pekerjaan-jobcharacteristic/> (Diakses pada 24-05-2015).
- Ike, R. (2008). *Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.*  
Info dan pengertian, Pengertian Struktur Organisasi, (<http://infodanpengertian.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-struktur-organisasi-menurut.html>)
- Kuncoro, M. (2006). *Strategi bagaimana meraih keunggulan kompetitif.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia rumah sakit.*

- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Meldona, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif integratif*. UIN-Maliki Press.
- Moeherson, . 2009. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta:Ghalia Indonesia Cetakan Pertama,2009
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. Pearson Educación.
- Muflihin, M. H. (2009). Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 14(2), 334–345.
- Nasrih, M. L. (2010). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Nuryana, F. (2014). PENILAIAN KINERJA DOSEN PERBANKAN SYARIAH STAIN PAMEKASAN SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2012/2013 MENURUT PERSEPSI MAHASISWA. *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Keagamaan Islam*, 11(1), 21–52.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (1996). *Perilaku Organisasi* Jilid II. *Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka*, Jakarta, Prenhalindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Rokhmawati, P. (2013). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(1).
- Santoso, S. B., & Astuti, H. J. (2005). Siklus Hidup Organisasi: Upaya-Upaya Strategis Dalam Menghadapi Gejala Penurunan Organisasi Agar Dapat “Going Concern” Dan Tetap Unggul. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 9(1), 17–34.
- Semuel, H. (2003). Penerapan Total Quality Management suatu Evaluasi Melalui Karakteristik Kerja (Studi Kasus Pada Rumah sakit Gula Candi Baru Sidoarjo). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 72–84.
- Sulistiyani, A. T. (n.d.). Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sultan, Irawati, Sulfakar. 2010. Analisis dan perencanaan pekerjaan. (<http://www.slideshare.net/sultanmuhjay01/analisis-dan-perencanaanpekerjaan>). (Diakses pada 24-05-2015).

- Sumiati, O. (2014). Faktor-faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja pustakawan. *Al Maktabah*, 13(1).
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor--Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 103045.
- Tambunan, S. T. B. (2004). Penyesuaian Skala Penilaian Behavioral Observation Berdasarkan Prosedur Operasional Standar (SOP) Pada Karyawan Teller Bank Swasta di Surabaya. *Jurnal Teknik Industri*, 5(2), pp--129.
- Thayib, B. C., Sulasmi, S., & Eliyana, A. (2013). Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi Sosial Di Surabaya. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3(1).
- Wibowo, P. D., & SE, M. (2009). *Phil, manajemen kinerja edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Wikipedia, 2015, Struktur Organisasi, ([https://id.wikipedia.org/wiki/Struktur\\_organisasi#cite\\_ref-2](https://id.wikipedia.org/wiki/Struktur_organisasi#cite_ref-2) , diakses 10 Nopember 2016)
- [www.tarqumaziz.blogspot.com/2014/11/budaya-organisasi.html](http://www.tarqumaziz.blogspot.com/2014/11/budaya-organisasi.html) (Diakses pada tanggal 22 Mei 2015)
- Yustika, A. E. (2007). *Perekonomian Indonesia. BPFE-UNIBRAW. Malang.*

## PROFIL PENULIS

### **Farah Chalida Hanoum Tejanagara, S.P., M.M.**



Penulis lahir di Jayapura tanggal 22 Desember 1977. Telah menyelesaikan studi S1 di Program Studi Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang tahun 2000. Kemudian menyelesaikan Magister Manajemen pada Program Studi Sumber Daya Manusia Universitas Trisakti Jakarta tahun 2009, saat ini sedang melanjutkan studi S3 Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta. Profesi saat ini sebagai Dosen Tetap di Program studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS) Institut Agama Islam Laa Roiba Bogor.

### **Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E., M.M.**



Semenjak lulus dari bangku perkuliahan, Penulis aktif mengikuti organisasi dalam bidang akademik yang mana puncaknya dapat meraih gelar Profesor dalam bidang Ilmu Manajemen Pemasaran pada tanggal 1 Januari tahun 2021. Pengalaman kerja dalam bidang akademik yang membuatnya selalu dipercaya untuk menjadi dosen S1, S2, dan S3 di beberapa PTN dan PTS ternama. Adapun posisi yang diduduki oleh penulis diantaranya, pada tahun 1998-2005 menjadi Ketua Program Studi D3 Manajemen Pemasaran di STIE Bina Darma, Palembang. Kemudian pada tahun 2010-2011 sebagai Ketua Jurusan Manajemen serta merintis pendirian MM FE UNJ dan dipercaya langsung sebagai Ketua Program Studinya semenjak 2011-2017. Selanjutnya pada Desember 2020, sampai dengan bulan Agustus 2021 menjabat sebagai Sekretaris Reformasi Birokrasi Universitas Negeri Jakarta. Penulis menempuh Pendidikan S1 Ilmu Manajemen dengan Predikat Sangat Memuaskan di Universitas Jambi pada tahun 1995, S2 Manajemen dengan Predikat *Cumlaude* di Universitas Gajah Mada pada tahun 1998, Pada tahun

2005 telah menyelesaikan program Doktor Ilmu Ekonomi-Manajemen Pascasarjana Universitas Padjajaran dengan predikat *Cumlaude*. Selain sebagai dosen dan Konsultan, Penulis juga sebagai Asesor Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) semenjak tahun 2010 dan juga sebagai Asesor Lembaga Akreditasi Mandiri Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (LAMEMBA) semenjak tahun 2021.

**Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M.**



Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di Jurusan Teknik Arsitektur, Fakultas Teknik Sipil Dan Perencanaan, Institut Teknologi Nasional di Bandung tahun 2001. Pada tahun 2005, penulis memperoleh gelar Magister Manajemen dari Program Magister Manajemen Universitas Padjadjaran Bandung. Kemudian pada tahun 2016, penulis kembali memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Padjadjaran Bandung. Sejak tahun 2006, penulis menjadi dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ). Sejak awal berkarier sebagai dosen di UNJ, penulis telah diberi banyak penugasan. Tahun 2006 penulis bergabung dalam unit *Career Development Center* yang dibina oleh Fakultas Ekonomi. Tahun 2009 penulis dipercaya menjadi Ketua Program Studi S1 Manajemen. Pada tahun 2010, penulis diberi amanah untuk menjadi Ketua Jurusan Manajemen hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 sampai 2014, penulis kembali menjadi Koordinator Program Studi S1 Manajemen. Setelah menyelesaikan studi S3, penulis kembali dipercaya menjadi Koordinator Program S2 Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi hingga saat ini.

# Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA RUMAH SAKIT

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dalam manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam manajemen sumber daya manusia (Rivai, 2008). Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit.

Suatu rumah sakit dapat sukses, tidak terlepas dari manajemen rumah sakit sebagai fungsi penunjang terhadap fungsi utamanya yaitu pelayanan Kesehatan. Sebagai sarana pelayanan maka rumah sakit harus mampu meningkatkan pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh lapisan masyarakat agar tercipta peningkatan derajat Kesehatan masyarakat Indonesia yang setinggi-tingginya. Variatif komponen berperan dan mendukung pelayanan Kesehatan yang berkualitas, salah satu unsur utama pendukung kualitas pelayanan Kesehatan adalah sumber daya manusia (SDM).

Strategi manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga merupakan bagian integral dari strategi rumah sakit. Dengan pemahaman bahwa sumber daya manusia adalah aset utama rumah sakit. Saat ini keberhasilan sebuah rumah sakit sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan motivasi staf kerjanya. Oleh karena itu peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan rumah sakit untuk mencapai tujuannya.