



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PADA SEKTOR KESEHATAN



Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M
Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E, M.M
Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T, M.M

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PADA SEKTOR KESEHATAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, jejaring, dan energi setiap individu yang mendasari individu terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, kemampuan intelektual, kepribadian, dan motivasi (Armstrong, 2020). Manajemen sumber daya manusia mengatur berbagai hal mulai dari persiapan sampai dengan pengembangan individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di sektor Kesehatan, manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting dikarenakan SDM Kesehatan bergerak digarda terdepan dalam menangani masalah penyakit. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya harus menjaga dan mendorong kualitas hubungan pasien dengan entitas layanan kesehatan, tetapi juga harus menjaga dan mendorong kualitas hubungan antar tenaga kesehatan dan karyawan dengan entitas layanan kesehatan. Kepuasan tenaga kesehatan terhadap lingkungan kerjanya juga merupakan hal yang penting karena mereka yang bertugas untuk memberikan perawatan kepada pasien dengan penuh kasih sayang dan perhatian. Hal ini pun diatur dalam diatur dalam Undang-Undang RI nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Strategi manajemen SDM adalah proses merumuskan strategi SDM dan taktik implementasi yang selaras dan memperkuat strategi bisnis organisasi. Ini membutuhkan pengembangan serangkaian kegiatan dan tugas manajerial yang komprehensif terkait dengan pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang berkualitas (Fried & Fottler, 2015). Dengan melaksanakan strategi manajemen SDM, maka tenaga Kesehatan akan dikembangkan dengan baik, seperti dilakukannya analisis beban kerja, penilaian lingkungan kerja, sampai pengembangan karir. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di sektor Kesehatan merupakan hal yang sangat sakral dan perlu dikembangkan secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas SDM dan juga pelayanan di bidang Kesehatan.



Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

0858 5343 1992

eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
KEBUTUHAN HUKUM & HAK ASASI MANUSIA RI.
EC00202312393

ISBN 978-623-487-683-3



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SEKTOR KESEHATAN

Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M
Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E, M.M
Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T, M.M



PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SEKTOR KESEHATAN

Penulis : Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M
Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E, M.M
Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T, M.M

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Budi Wahyono, S.Pd.I.

ISBN : 978-623-487-683-3

No. HKI : EC00202312393

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, FEBRUARI 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "Manajemen Sumber Daya Manusia pada sektor Kesehatan". Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Manajemen SDM adalah bagaimana seseorang dipekerjakan, di atur dan dikembangkan di dalam organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dampak SDM terhadap reformasi sektor kesehatan dapat dilihat dari tiga faktor yaitu efisiensi, pemerataan dan sasaran mutu pelayanan kesehatan. Semoga buku ini bisa digunakan sebagai salah satu literasi dalam upaya meningkatkan Efisiensi Sumber Daya Manusia.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 DEFINISI MANAJEMEN SDM PADA SEKTOR KESEHATAN	1
A. Definisi Manajemen SDM	1
B. Dampak Sumber Daya Manusia Terhadap Reformasi Sektor Kesehatan	2
C. Fungsi Manajemen SDM Kesehatan	3
D. Tujuan Manajemen SDM Kesehatan.....	6
E. Kebijakan Terkait Manajemen SDM Kesehatan.....	7
BAB 2 KOMPONEN PENTING MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR KESEHATAN.....	10
A. Elemen Organisasi Sumber Daya Manusia Dalam Sektor Kesehatan	10
B. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
C. Etika Individualisme dan Kolektivisme	21
BAB 3 REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KESEHATAN	24
A. Analisis Beban Kerja.....	24
B. Rekrutmen dan Seleksi.....	26
C. Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.....	27
D. Kinerja Tenaga Kesehatan.....	32
E. Evaluasi Kinerja	34
F. Kompensasi	35
BAB 4 MEMBANGUN KERJA SAMA TIM	
KESEHATAN	37
A. Definisi Tim Kerja.....	37
B. Proses dalam Tim	38
C. Pengembangan Tim.....	40
D. Mengelola Tim Kerja yang Efektif.....	43
E. Membangun Kebersamaan Tim	44
BAB 5 STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN.....	47
A. Definisi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	47

B.	Praktik Sumber Daya Manusia Kesehatan yang Efektif untuk Organisasi Kesehatan	48
C.	Strategic Human Resource Model	52
BAB 6	PENGEMBANGAN KARIR	68
A.	Definisi Pengembangan Karir	68
B.	Teori Pengembangan Karir	68
C.	Perencanaan Karir	73
D.	Model Pengembangan Karir	76
E.	Tahap Pengembangan Karir.....	79
F.	Program Pengembangan Karir	83
G.	Peran Instansi terhadap Karir Pegawai.....	85
	DAFTAR PUSTAKA	88
	TENTANG PENULIS	97



**MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA
PADA SEKTOR KESEHATAN**

Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M
Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E, M.M
Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T, M.M



BAB

1

DEFINISI MANAJEMEN SDM PADA SEKTOR KESEHATAN

A. Definisi Manajemen SDM

Manajemen SDM adalah bagaimana seseorang dipekerjakan, di atur dan dikembangkan di dalam organisasi. Boxall mendefinisikan manajemen SDM sebagai segala aktivitas yang berhubungan dengan manajemen pegawai yang berhubungan dengan perusahaan. Boxall 2007 berpendapat bahwa manajemen SDM sebagai pengetahuan, keterampilan, jejaring, dan energi setiap individu yang mendasari individu terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, kemampuan intelektual, kepribadian, dan motivasi (Armstrong, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks dalam menghadapi masalah. Ini dapat dianggap sebagai filosofi pengelolaan orang di tempat kerja, didukung oleh beberapa teori yang berkaitan dengan perilaku orang dan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui orang-orang, tetapi dimensi etika - bagaimana orang harus diperlakukan sesuai dengan nilai-nilai moral - juga harus diperhatikan. (Armstrong, 2020).

Manajemen SDM sekarang sebagian besar dianggap sebagai masalah bisnis. penekanannya adalah pada penyelarasan bisnis dan kecocokan strategis. Hal ini adalah persyaratan penting tetapi berfokus pada mereka dapat menyebabkan profesional SDM kurang menekankan pada kesejahteraan karyawan saat mengembangkan kebijakan dan praktik SDM. Adanya pandangan sederhana

BAB

2

KOMPONEN PENTING MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR KESEHATAN

A. Elemen Organisasi Sumber Daya Manusia Dalam Sektor Kesehatan

Sektor kesehatan memiliki beberapa sifat unik karena fungsi substantifnya, sebagian besar berasal dari persentase staf profesional yang tinggi (yaitu, dokter, perawat, pekerja kesehatan sekutu). Tingkat pendidikan yang tinggi dan otonomi yang lebih besar dari staf ini memerlukan struktur organisasi dan strategi pengawasan yang secara substansial lebih menantang bagi administrator daripada sebagian besar organisasi.

Terlepas dari perbedaan substantif mereka, organisasi layanan kesehatan juga memiliki karakteristik tertentu yang umumnya ditemukan di semua organisasi. Misalnya, mereka memiliki pemimpin yang harus bekerja untuk memotivasi karyawannya. Disengaja atau tidak, mereka mengembangkan budaya organisasi unik mereka sendiri. Mereka harus berkomunikasi dengan karyawan mereka dan memproses informasi yang mengalir dari dalam dan luar organisasi. Dan mereka berfungsi dalam lingkungan yang mungkin atau mungkin tidak dirancang dengan baik, lingkungan yang ditandai dengan meningkatnya keragaman. Elemen organisasi yang penting untuk dikembangkan, antara lain:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan telah digambarkan sebagai perilaku individu ketika bertujuan untuk menyelaraskan kegiatan kelompok menuju tujuan bersama. Aspek kunci dari peran

BAB

3

REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KESEHATAN

A. Analisis Beban Kerja

Analisis pekerjaan adalah kegiatan yang menciptakan dasar atau pedoman untuk mempekerjakan dan menempatkan karyawan. Dengan demikian, perencanaan personel terkait erat dengan analisis pekerjaan. Analisis Jabatan adalah fitur yang membuat analisis setiap posisi/pekerjaan untuk memberikan gambaran tentang kekhususan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Dessler (2003), analisis tempat kerja adalah proses mendefinisikan tanggung jawab posisi tersebut dan karakteristik orang yang bekerja di posisi tersebut.

Analisis pekerjaan yang sistematis meliputi pengumpulan, evaluasi dan pengorganisasian pekerjaan. Informasi yang dikumpulkan melalui analisis pekerjaan memainkan peran penting dalam kepegawaian, karena memberikan informasi tentang situasi kepegawaian dan lingkungan kerja.

Jabatan merupakan posisi yang diduduki oleh seorang pemangku Jabatan Struktural atau Fungsional dengan kompensasi dan waktu kerja yang ditetapkan oleh instansi. **Beban kerja** adalah serangkaian aktivitas yang perlu dituntaskan oleh unit kerja atau jabatan tertentu dalam periode waktu yang telah ditentukan.

Analisis beban kerja dapat memperhatikan aspek-aspek berikut:

1. Jenis pekerjaan
2. Tugas dan fungsi

BAB

4

MEMBANGUN KERJA SAMA TIM KESEHATAN

A. Definisi Tim Kerja

Pekerjaan berasal dari kata 'kerja' maknanya suatu proses dimana nilai (plus) baru diciptakan atau dibentuk dalam suatu unit sumber daya. (Ndraha, 1999). Itu harus dilakukan karena usaha manusia harus dilakukan untuk suatu tujuan. Ketika cukup banyak tanggung jawab terakumulasi untuk membenarkan mempekerjakan seseorang, posisi atau jabatan dibuat. Oleh karena itu, posisi adalah serangkaian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang membutuhkan layanan seseorang. Oleh sebab itu, jumlah pekerjaan yang ditawarkan dalam perusahaan sama dengan jumlah orang yang dipekerjakan.

Ketika dua atau lebih jabatan membutuhkan tugas yang sama atau mirip, itu dikenal sebagai pekerjaan dalam terminologi. Tugas didefinisikan sebagai sekelompok pekerjaan yang harus diselesaikan dan identik dengan hal utama di perusahaan. Oleh karena itu, pekerjaan dipandang sebagai sekelompok tugas yang cukup mirip untuk didiskusikan atau dianalisis. Dapat diartikan bahwa **tim kerja** adalah kelompok karyawan yang melakukan pekerjaan dalam tim secara bersama yang ditugaskan kepada mereka oleh manajemen. Menyelesaikan pekerjaan mendorong kohesi, rasa saling percaya, dan dukungan. Manajemen yang baik akan mengoptimalkan kinerja kelompok dan menciptakan kepuasan di antara para karyawan dan manajer.

BAB

5

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

A. Definisi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi manajemen SDM adalah proses merumuskan strategi SDM dan taktik implementasi yang selaras dan memperkuat strategi bisnis organisasi. Ini membutuhkan pengembangan serangkaian kegiatan dan tugas manajerial yang komprehensif terkait dengan pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang berkualitas (Fried & Fottler, 2015).

Praktisi manajemen SDM kesehatan perlu menyusun strategi manajemen sumber daya manusia kesehatan karena untuk meningkatkan kinerja dan pemberian layanan kepada pasien. Praktisi SDM kesehatan perlu memahami perilaku manusia, bekerja dengan karyawan secara efektif, dan memiliki pengetahuan tentang banyak hal sistem dan praktik yang tersedia untuk mengumpulkan tenaga kerja yang terampil dan termotivasi. Praktisi manajemen SDM juga harus menyadari ekonomi, teknologi, sosial, dan masalah hukum yang memfasilitasi atau menghambat upaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi.

Praktisi manajemen SDM kesehatan tidak ingin mempekerjakan orang yang tidak tepat, mengalami kasus pegawai keluar (turnover) yang tinggi, mengelola karyawan yang tidak termotivasi, memiliki staf yang melakukan malpraktik, memiliki staf yang kurang terlatih sehingga tidak dapat memberikan kepuasan pasien, atau terlibat dalam praktik ketenagakerjaan yang tidak adil. Terlepas dari upaya terbaik mereka, para praktisi manajemen SDM yang gagal menerapkan

BAB | PENGEMBANGAN KARIR

6 |

A. Definisi Pengembangan Karir

Kerja didefinisikan sebagai upaya fisik atau mental yang diarahkan pada suatu akhir atau tujuan. Tujuan akhir itu mungkin gaji atau bisa juga kegembiraan dan kepuasan melakukan sesuatu yang berharga. Bagi sebagian orang, bekerja adalah hal yang baik dan bermoral untuk dilakukan. Bagi orang lain, pekerjaan mungkin merupakan pekerjaan membosankan yang menyakitkan yang harus dihindari (Bott, Slapar dan Wang, 2003). Menurut Kaswan, karir adalah pekerjaan yang diberikan setelah adanya hasil diklat yang dijalani seseorang dalam jangkawaktu tertentu (Kaswan, 2014).

Pengembangan karir adalah proses di mana individu menilai keterampilan dan jalur karir mereka untuk tumbuh dan memajukan perjalanan karir pribadi mereka. Pengembangan karir mungkin melibatkan tes penilaian keterampilan atau memulai pencarian karir berdasarkan hasrat sejati seseorang. Itu juga mencakup pembelajaran atau pengembangan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam karier yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.

B. Teori Pengembangan Karir

Ada banyak teori tentang pengembangan karir dan cara terbaik individu dapat maju dalam jalur karir pilihan mereka. Teori-teori tersebut dapat berguna dalam merencanakan pengembangan karir pegawai dalam suatu instansi, terutama sektor kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sawai A. (2013). Leadership of healthcare professionals: where do we stand?. *Oman medical journal*, 28(4), 285–287. <https://doi.org/10.5001/omj.2013.79>
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being*. Springer New York.
- Andrews, F., & Withey, B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. Plenum.
- Anusic, I., & Schimmack, U. (2016). Stability and change of personality traits, self-esteem, and well-being: Introducing the meta-analytic stability and change model of retest correlations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(5), 766–781. <https://doi.org/10.1037/pspp0000066>
- Armstrong, M. (2020). *Human resource management practice*. 103.38.12.142. <http://103.38.12.142:8081/jspui/bitstream/123456789/71/1/A%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice.pdf>
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *The American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Bolman LG, Deal TE (2003). Reframing leadership. Business leadership. San Francisco: Jossey-Bass; p. 86-110.
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Bradburn, N., & Caplovitz, D. (1965). *Reports on Happiness. A Pilot Study of Behavior Related to Mental Health*. Aldine Publishing Company.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 64, pp. 646–653). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-7351.64.4.646>

3514.64.4.646

- Cameron, P. (1975). Mood as an indicant of happiness: Age, sex, social class, and situational differences. In *Journal of Gerontology* (Vol. 30, pp. 216–224). Gerontological Society of America. <https://doi.org/10.1093/geronj/30.2.216>
- Campbell, A., Converse, E., & Rodgers, W. (1976). *The quality of American life*. Russell Sage Foundation.
- Chekola, M. (1975). *The concept of happiness*. University of Michigan.
- Chen, L. H., Wu, C.-H., Lin, S.-H., & Ye, Y.-C. (2018). Top-down or bottom-up? The reciprocal longitudinal relationship between athletes' team satisfaction and life satisfaction. In *Sport, Exercise, and Performance Psychology* (Vol. 7, pp. 1–12). Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/spy0000086>
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648–659.
- Coan, R. (1977). *Hero, artist, sage, or saint : a survey of views on what is variously called mental health, normality, maturity, self-actualization, and human fulfillment*. Columbia university press.
- Deaton, A., & Stone, A. A. (2013). Two happiness puzzles. *American Economic Review*, 103(3), 591–597.
- Diener, E. D., & Suh, M. E. (1997). Subjective well-being and age: An international analysis. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 17(1), 304–324.
- Diener, Ed. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, Ed (Ed.). (2009). The science of well-being: The collected works of Ed Diener. In *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*. (pp. xi, 271–xi, 271). Springer Science + Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Diener, Ed, Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smi, H. L. (1999). Subjective

- Weil-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1006/pupt.1998.0157>
- Diener, Edward, Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*, 2, 63–73.
- Easterlin, R. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence (P. A. DAVID & M. W. B. T.-N. and H. in E. G. REDER (Eds.); pp. 89–125). Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-205050-3.50008-7>
- Easterlin, R. (2013). HAPPINESS, GROWTH, AND PUBLIC POLICY†. *Economic Inquiry*, 51(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2012.00505.x>
- Eid, M., & Diener, E. (2001). Norms for experiencing emotions in different cultures: Inter- and intranational differences. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 81, pp. 869–885). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.5.869>
- Engle, J., & Bless, H. (2017). The more negative the more impact: Evidence from nationally represented data on the relation between domain satisfactions and general life satisfaction. *Social Psychology*.
- Feist, G. J., Bodner, T. E., Jacobs, J. F., Miles, M., & Tan, V. (1995). Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 68, pp. 138–150). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.1.138>
- Feldman, F. (2006). Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology. In *Utilitas* (2006/05/19, Vol. 18, Issue 2). Cambridge University Press. <https://doi.org/DOI:10.1017/S0953820806231972>

- Freedman, J. (1978). *Happy people: What happiness is, who has it, and why*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Fried, B. J., & Fottler, M. D. (2015). *Human Resources in Healthcare : Managing for Success*. Health Administration Press.
- Fujita, F., & Diener, E. (2005). Life Satisfaction Set Point: Stability and Change. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 88, pp. 158–164). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.158>
- Gallup, G. H. (1976). Human needs and satisfactions: A global survey. In *Public Opinion Quarterly* (Vol. 40, pp. 459–467). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1086/268332>
- Gurin, G., Veroff, J., & Feld, S. (1960). *Americans view their mental health*. Basic Books.
- Jivraj, S., Nazroo, J., Vanhoutte, B., & Chandola, T. (2014). Aging and subjective well-being in later life. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 69(6), 930–941. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbu006>
- Kabene, S. M., Orchard, C., Howard, J. M., Soriano, M. A., & Leduc, R. (2006). The importance of human resources management in health care: A global context. *Human Resources for Health*, 4, 1–17. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-4-20>
- Kimmel, D. C., Price, K. F., & Walker, J. W. (1978). Retirement choice and retirement satisfaction. In *Journal of Gerontology* (Vol. 33, pp. 575–585). Gerontological Society of America. <https://doi.org/10.1093/geronj/33.4.575>
- Knapp, M. R. (1976). Predicting the dimensions of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 31(5), 595–604. <https://doi.org/10.1093/geronj/31.5.595>
- Lance, C. E., Lautenschlager, G. J., Sloan, C. E., & Varca, P. E. (1989). A Comparison Between Bottom-Up, Top-Down, and Bidirectional Models of Relationships Between Global and Life Facet Satisfaction. *Journal of Personality*, 57(3), 601–624. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467->

6494.1989.tb00565.x

- Larson, R. (1978). Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. In *Journal of Gerontology* (Vol. 33, pp. 109–125). Gerontological Society of America. <https://doi.org/10.1093/geronj/33.1.109>
- Lawler, E., Levenson, A., & Boudreau, J. (2004). HR Metrics and Analytics: Use and Impact. *Human Resources Planning*, 27(1).
- Lengnick-Hall, M., Lengnick-Hall, C., Andrade, L., & Drake, B. (2009). Strategic Human Resource Management: Evolution of the Field. *Human Resource Management Review*, 19(2).
- Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the Set-Point Model of Subjective Well-Being: Does Happiness Change After Major Life Events? *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 75–79. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00479.x>
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8–13. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x>
- Lykken, D. (1999). *Happiness: What studies on twins show us about nature, nurture, and the happiness set-point*. Golden Book.
- Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness Is a Stochastic Phenomenon. *Psychological Science*, 7(3), 186–189. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00355.x>
- Lyubomirsky, S., & Dickerhoof, R. (2010). A construal approach to increasing happiness. In *Social psychological foundations of clinical psychology*. (pp. 229–244). The Guilford Press.
- Maddux, J. (2018). *Subjective Well Being and Life Satisfaction*. Routledge.
- Mancini, J. A., & Orthner, D. K. (1980). Situational influences on leisure satisfaction and morale in old age. *Journal of the American Geriatrics Society*, 28(10), 466–471. <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.1980.tb01121.x>

- Medley, M. L. (1980). Life satisfaction across four stages of adult life. *International Journal of Aging & Human Development*, 11(3), 193–209. <https://doi.org/10.2190/D4LG-ALJQ-8850-GYDV>
- Mroczek, D. K., & Spiro III, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 189.
- National Institute for Health Care Management (2021). Physician burnout & moral injury: The hidden health care crisis. March 21, <https://nihcm.org/publications/physician-burnout-suicide-the-hidden-health-care-crisis>
- Ndraha, Taliziduhu. (1999) Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- OECD. (2013). *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264191655-en>
- Platonova, E., & Hernandez, S. (2014). Innovative Human Resource Practices in US Hospitals: An Empirical Study. *Journal of Healthcare Management / American College of Healthcare Executives*, 58, 290–301; discussion 302. <https://doi.org/10.1097/00115514-201307000-00009>
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>
- Schaefer, J. D., Caspi, A., Belsky, D. W., Harrington, H., Houts, R., Horwood, L. J., Hussong, A., Ramrakha, S., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2017). Enduring mental health: Prevalence and prediction. *Journal of Abnormal Psychology*, 126(2), 212–224. <https://doi.org/10.1037/abn0000232>
- Scherpenzeel, A., & Saris, W. (1996). Causal direction in a model of life satisfaction: The top-down/bottom-up controversy. In *Social Indicators Research* (Vol. 38, pp. 161–180). Springer. <https://doi.org/10.1007/BF00300457>

- Scollon, C., Kim-Prieto, C., & Diener, E. (2003). Costs of secondary parasitism in the facultative hyperparasitoid *Pachycrepoideus dubius*: Does host size matter? *Entomologia Experimentalis et Applicata*, 103(3), 239–248. <https://doi.org/10.1023/A>
- Scollon, C. N., Diener, E., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2004). Emotions Across Cultures and Methods. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(3), 304–326. <https://doi.org/10.1177/0022022104264124>
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475–492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Sloan, R. P., Schwarz, E., McKinley, P. S., Weinstein, M., Love, G., Ryff, C., Mroczek, D., Choo, T.-H., Lee, S., & Seeman, T. (2017). Vagally-mediated heart rate variability and indices of well-being: Results of a nationally representative study. *Health Psychology: Official Journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 36(1), 73–81. <https://doi.org/10.1037/he0000397>
- Smith, J., & Baltes, P. B. (1993). Differential psychological ageing: Profiles of the old and very old. *Ageing & Society*, 13(4), 551–587.
- Spreitzer, E., & Snyder, E. E. (1974). Correlates of life satisfaction among the aged. In *Journal of Gerontology* (Vol. 29, pp. 454–458). Gerontological Society of America. <https://doi.org/10.1093/geronj/29.4.454>
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the Relationship Between Personality and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138–161. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.134.1.138>
- Strickhouser, J. E., Zell, E., & Krizan, Z. (2017). Does personality predict health and well-being? A metasynthesis. *Health Psychology: Official Journal of the Division of Health Psychology*,

- American Psychological Association, 36(8), 797–810.
<https://doi.org/10.1037/hea0000475>
- Subramony, M. (2009). A meta-analytic investigation of the relationship between HRM bundles and firm performance. *Human Resource Management*, 48(5), 745–768.
- Tatarkiewicz, W. (1976). *Analysis of Happiness*. Nijhoff.
- Tov, W., & Diener, E. (2013). Culture and Subjective Well-Being. *SSRN Electronic Journal*, 9–10.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2199219>
- Ulrich, D., Younger, J., & Brockband, W. (2008). The Twenty-First Century HR Organizations. *Human Resource Management*, 47(4).
- Vukasović, T., & Bratko, D. (2015). Heritability of personality: A meta-analysis of behavior genetic studies. *Psychological Bulletin*, 141(4), 769–785.
<https://doi.org/10.1037/bul0000017>
- Wadsworth, T. (2016). Marriage and Subjective Well-Being: How and Why Context Matters. *Social Indicators Research*, 126(3), 1025–1048. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0930-9>
- Waite, L. J., & Gallagher, M. (2000). *The Case for Marriage: Why Married People are Happier, Healthier, and Better Off Financially*. Doubleday.
- Wessels, N. M., Zimmermann, J., & Leising, D. (2016). Toward a shared understanding of important consequences of personality. In *Review of General Psychology* (Vol. 20, pp. 426–436). Educational Publishing Foundation.
<https://doi.org/10.1037/gpr0000088>
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294.
- Xing, Z., & Huang, L. (2014). The Relationship Between Age and Subjective Well-Being: Evidence from Five Capital Cities in Mainland China. *Social Indicators Research*, 117(3), 743–756.

<http://www.jstor.org/stable/24720968>

Zurn, P., Dal Poz, M. R., Stilwell, B., & Adams, O. (2004). Imbalance in the health workforce. *Human Resources for Health*, 2, 1-12.
<https://doi.org/10.1186/1478-4491-2-13>

TENTANG PENULIS



Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M Penulis lulus S1 di Program Studi Komunikasi Pengembangan Masyarakat Institut Pertanian Bogor (IPB) tahun 2005, Lulus S2 di program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) tahun 2011 dan saat ini menempuh Pendidikan program Doktor Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Jurusan Ilmu Manajemen.

Sejak tahun 2015 penulis menjadi Koordinator SDM, Fasilitas, Administrasi dan Keuangan Klinik Satelit UI Makara dibawah Sekretaris Universitas Indonesia dan juga sebagai dosen Vokasi Perumahsakitan mengampu mata kuliah Administrasi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit dan dosen di Universitas Dian Nusantara (Undira).



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.

REPUBLIC INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPITAAN

Dalam rangka pelindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202312393, 9 Februari 2023

Pencipta

Nama : Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M., Mohamad Rizan dkk

Alamat

: Perumahan Telaga Hijau Residence Blok C1, Jl. Abdul Gani 1, Rt 01, Rw 02 Kelurahan Kalibaru, Kecamatan Cilodong, Depok, Jawa Barat, Depok, JAWA BARAT, 16414

Kewarganegaraan

: Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : Ratna Tri Hari Safariningsih, M.M., Mohamad Rizan dkk

Alamat

: Perumahan Telaga Hijau Residence Blok C1, Jl. Abdul Gani 1, Rt 01, Rw 02 Kelurahan Kalibaru, Kecamatan Cilodong, Depok, Jawa Barat, Depok, JAWA BARAT, 16414

Kewarganegaraan

: Indonesia

Jenis Ciptaan

: Buku

Judul Ciptaan

: Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Sektor Kesehatan

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali
di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia

: 2 Februari 2023, di Purbalingga

Jangka waktu pelindungan

: Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, sehingga mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan

: 000445315

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP.196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.