



Pengembangan Sumber Daya Manusia Di RSUD R.Syamsudin, SH Kota Sukabumi

Nitasari¹, Ike Rachmawati²

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Received: 13 November 2024
Revised : 19 November 2024
Accepted: 26 November 2024

Abstrak

Semakin besarnya kepercayaan pemerintah dengan penetapan sebagai rumah sakit rujukan regional serta rumah sakit pendidikan oleh RSUD R.Syamsudin, SH Kota Sukabumi menjadikan tantangan sekaligus motivasi untuk mengembangkan SDM agar berkualitas sehingga dapat meningkatkan pelayanan. Sebagai rumah sakit daerah, jumlah karyawan 1.502 orang dengan berbagai profesi kesehatan 65% dan non kesehatan 35% tentunya tidak mudah untuk melakukan pengembangan agar menjadi sumberdaya unggul, apalagi masih adanya berpendidikan SMA kebawah 6,5%. Atas dasar itu penulis tertarik menyusun makalah dengan tujuan untuk mengetahui pengembangan sumberdaya manusia di RSUD R.Syamsudin, SH. Melalui wawancara dan studi data sekunder didapatkan hasil berikut : Pengembangan SDM merupakan kewenangan wadir dikmut yang dibantu teknis oleh Instalasi LPKSDM, perencanaan pengembangan SDM belum menggambarkan target kinerja yang ingin dicapai baik, dukungan pendidikan belum merata terutama bagi pegawai non kesehatan, kegiatan pelatihan belum meningkatkan kinerja pegawai, kurangnya kolaborasi dan koordinasi antara unit kerja dalam pengembangan kompetensi pegawai di RSUD R.Syamsudin, SH.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Rumah Sakit

(*) Corresponding Author: nitasarisysamsudin@gmail.com

How to Cite: Nitasari, & Rachmawati, I. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di RSUD R.Syamsudin, SH Kota Sukabumi. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14584847>

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, juga sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi yang berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mampu bekerja dengan baik.

Sumber Daya Manusia merupakan investasi berharga bagi sebuah organisasi, suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu organisasi, sehingga organisasi harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan oleh perusahaan manufaktur tetapi juga fasilitas kesehatan Salah satu perusahaan jasa di bidang pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah Kota Sukabumi adalah UOBK RSUD R. Syamsudin, SH.

Semakin besarnya kepercayaan pemerintah dengan penetapan sebagai rumah sakit rujukan regional, rumah sakit pendidikan serta perolehan sertifikat manajemen mutu terpadu dan akreditasi rumah Sakit oleh UOBK RSUD

R.Syamsudin, SH menjadikan tantangan sekaligus motivasi untuk terus mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas sehingga dapat meningkatkan pelayanan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan jaman.

Unit Organisasi Bersifat Khusus (UOBK) RSUD R.Syamsudin, SH adalah rumah sakit kelas B pendidikan mempunyai jumlah pegawai 1.502 orang (profil RS,2022) dengan komposisi tenaga medik 93 orang (6%), perawat dan bidan 702 orang (47%), tenaga kesehatan lainnya 176 orang (12 %) dan tenaga non kesehatan 531 orang (35%).

Padatnya jumlah dan profesi sumberdaya manusia menjadi tantangan sekaligus motivasi untuk terus mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas. Dengan demikian timbulah permasalahan yaitu bagaimana upaya RSUD R.Syamsudin, SH dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan beragam profesi dan tingkat pendidikan agar dapat meningkatkan potensi dan kualitas dalam bekerja melayani pasien untuk menghadapi tantangan pada era persaingan seperti saat ini. Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang penulis rumuskan dalam makalah ini sebagai berikut : Bagaimanakah pengembangan sumber daya manusia di UOBK RSUD R. Syamsudin, SH Kota Sukabumi. Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui gambaran pengembangan sumberdaya manusia di RSUD R.Syamsudin, SH Kota Sukabumi.

METODE

Jenis penelitian deskriptif, dengan teknik pengumpulan data wawancara dan studi dokumentasi. Data dikumpulkan dengan wawancara kepada kepala seksi pendidikan dan kepala instalasi LPKSDM, sedangkan studi dokumentasi merupakan pengambilan data sekunder didapatkan dari laporan tahunan kegiatan sub bidang pendidikan, laporan tahunan instalasi LPKSDM dan Pedoman Pengembangan Kompetensi SDM RS berdasarkan SK Direktur RSUD R. Syamsudin, SH no 172 tahun 2022.

HASIL & PEMBAHASAN

Unit Organisasi Bersifat Khusus (UOBK) RSUD R.Syamsudin, SH merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah Kota Sukabumi mempunyai luas lahan/Tanah : 49.520 M² dan mempunyai luas bangunan 25.404 M² berdiri sejak tahun 1920 dan saat ini sebagai Rumah Sakit Umum Daerah type B Pendidikan. Sejak tahun 2014 tela ditetapkan sebagai Rumah Sakit Rujukan Regional berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 445/Kep.1751-Dinkes/2014 dan Keputusan Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan Nomor : HK.02.03./I/0363/2015 tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Provinsi dan Rumah Sakit Rujukan Regional.

UOBK RSUD R. Syamsudin, SH memiliki berbagai pelayanan pasien, meliputi ; pelayanan jantung terpadu sebagai layanan unggulan, pelayanan gawat darurat (IGD), pelayanan obstetri neonatal komprehensif (PONEK), 27 jenis pelayanan rawat jalan, layanan klinik eksekutif, pelayanan rawat inap VIP, kelas I, II, dan III, pelayanan bedah (Instalai bedah sentral), pelayanan anestesi dan terapi intensif, pelayanan ambulans, instalasi penunjang medik seperti ; pelayanan radiologi, laboratorium patologi klinik, laboratorium patologi anatomi, Bank darah, farmasi, rekam medis, rehabilitasi medik, pelayanan gizi, kedokteran forensik dan

medicolegal, pelayanan sterilisasi (CSSD), pelayanan laundry, dan pelayanan limbah medis.

Selain pelayanan yang diberikan untuk pasien, UOBK RSUD R. Syamsudin,SH juga memiliki pelayanan pendidikan praktek klinik yang merupakan tanggung jawab sebagai Rumah sakit pendidikan. Pelayanan pendidikan praktek klinik merupakan proses pembelajaran dalam bentuk praktek klinik yang berbasis kompetensi di rumah sakit pendidikan atau instansi kesehatan lainnya. Pendidikan pada tahap ini akan melatih calon tenaga kesehatan untuk kontak langsung dengan pasien di bawah bimbingan dosen klinis untuk mempraktekan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap/prilaku yang pernah dipelajari pada tahap akademik secara terintegrasi. Praktek klinik berbasis kompetensi meliputi : Praktek klinik profesi dokter, Praktek klinik program pendidikan spesialis (PPDS)-1, Praktek klinik perawat dan bidan dan praktek klinik profesi kesehatan lainnya.

Sumberdaya manusia di UOBK RSUD R. Syamsudin, SH adalah 1.502 orang (data profil RS, 2022) terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan, dengan penyebaran sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasar kelompok Profesi Di RSUD R.Syamsudin, SH Kota Sukabumi Tahun 2022

No	Kelompok profesi	ASN	TKK	PH	Jumlah	Prosentase
1	Medik	51	42	0	93	6%
2	Perawat dan bidan	283	419	0	702	47%
3	Kesehatan lainnya	82	95	0	177	12%
4	Non kesehatan	168	359	3	530	35%
Total		584	915	3	1502	100%

Sumber : Profil RSUD R.Syamsudin,SH,2022

Berdasar tabel 1 jumlah sumberdaya manusia di RSUD R.Syamsudin, SH adalah 1.502 orang dengan komposisi tenaga medik 93 orang (6%), perawat dan bidan 702 orang (47%), tenaga kesehatan lainnya 176 orang (12%) dan tenaga non kesehatan 531 orang (35%). Selain jumlah yang besar SDM tersebut memiliki jenis keahlian yang beragam terutama di profesi kesehatan yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, analis kesehatan, radiografer, apoteker, pemkesja K3, epidemiolog, nutrient, perekam medis, dan lain-lainnya. Ditambah lagi padatnya profesi pegawai non nakes yang meliputi ; profesi programmer (IT), hukum, akuntan, ekonom, sospol, agama, pendidikan, bahasa/sastra, administrasi, humas dan sebagainya. Sedangkan sumberdaya manusia berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasar Tingkat Pendidikan Di RSUD R.Syamsudin, SH Kota Sukabumi Tahun 2022

No	Pendidikan	Tenaga Kesehatan	Tenaga Non kesehatan	Jumlah	Prosentase
1	S3	1	0	1	0,1%
2	S2	12	28	40	2,7%
3	S1	395	341	736	49%
4	D3	559	62	621	41,3%
5	D1	5	1	6	0,4%
6	SMA	-	84	84	5,6%

7	SMP	-	9	9	0,6%
8	SD	-	5	5	0,3%
	Jumlah	972	530	1502	100%

Sumber : Profil RSUD R.Syamsudin,SH 2022

Berdasarkan tabel 2 sumberdaya manusia di RSUD R. Syamsudin, SH terbanyak berpendidikan S1 49% dan D3 41,3%. sisanya SMA 5,6 % dan SMP serta SD dibawah 1%. Tingkat pendidikan sumberdaya manusia bervariasi dari tingkat SD sampai Strata 2. pendidikan S3 terdapat satu orang yaitu sub koordinator pengembangan mutu. Masih adanya sumberdaya manusia berpendidikan SD, SMP, dan SMA karena status kepegawaian sebagai ASN yang hampir mendekati masa purnabakti dan karena tidak ada tuntutan dalam pekerjaan rutinnya sehingga tidak ada upaya dari pegawai sendiri untuk meningkatkan pendidikan juga dari pihak rumah sakit dalam hal ini pihak kepegawaian dan bidang pendidikan penelitian untuk mendorong dan memfasilitasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sedangkan kalau ada pegawai dengan tingkat pendidikan D3 atau Sarjana tapi menduduki posisi pekerjaan petugas sebagai pendorong brankar, sopir atau petugas kebersihan, dikarenakan pegawai tersebut selama bekerja di UOBK RSUD R.Syamsudin, SH melakukan pengembangan kompetensi secara pribadi dengan mengikuti pendidikan formal di bangku kuliah, hal tersebut menggambarkan masih banyaknya pegawai yang secara sadar ingin mengembangkan kompetensinya melalui pendidikan formal. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan formal perlu terus didorong oleh manajemen mengingat kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh organisasi pada era kompetitif sekarang adalah minimal diploma.

Dalam rangka meningkatkan kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif tentunya perlu didukung oleh kemampuan intelektual baik pengetahuan maupun keterampilan sumberdaya manusia yang kompeten sesuai dengan tugas jabatannya demi terlaksananya pelayanan kesehatan yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal tersebut sejalan dengan salah satu misi UOBK RSUD R. Syamsudin, SH yaitu penyelenggaraan pelayanan yang profesional berbasis kompetensi dan penguasaan ilmu pengetahuan kedokteran (IPTEKDOK).

Berdasarkan struktur organisasi RSUD R.Syamsudin, SH tugas pengembangan sumberdaya manusia merupakan tanggung jawab wakil direktur pendidikan dan pengembangan mutu, dibantu oleh kepala bidang pendidikan dan penelitian serta kepala seksi pendidikan. Salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia di UOBK RSUD R. Syamsudin, SH adalah peningkatan kompetensi pegawai, yang mana pedoman pelaksanaannya telah diatur dalam SK Direktur Rumah Sakit Nomor 172 tahun 2022 tentang pedoman pengembangan kompetensi pegawai di UOBK RSUD R.Syamsudin, SH.

Tujuan pedoman tersebut adalah agar setiap pelatihan pengembangan kompetensi di lingkungan UOBK RSUD R.Syamsudin, SH dapat terkoordinir dan terlaksana dengan baik sesuai kebutuhan, terpadu, efektif, efisien, berkelanjutan dan akuntabel sehingga dapat meningkatkan penilaian indeks profesionalitas pegawai serta memudahkan dalam pemetaan pegawai untuk ditempatkan sesuai kompetensi dan bidang tugasnya. Sehingga dapat dimanfaatkan untuk menetapkan

kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi dan perencanaan anggaran pengembangan kompetensi.

Peran dan tanggung jawab

Pengembangan kompetensi bagi pegawai di UOBK RSUD R. Syamsudin, SH menurut SK Direktur Rumah Sakit Nomor 172 tahun 2022 tentang pedoman pengembangan kompetensi melibatkan berbagai unit kerja structural dan fungsional yaitu bidang pendidikan dan penelitian, bagian umum dan kepegawaian, Unit laboratorium pengembangan kompetensi sumber daya manusia (LPKSDM), serta seluruh bagian/bidang, instalasi dan komite. Peran dan tanggung jawab kepala bidang pendidikan dan penelitian dalam pengembangan kompetensi pegawai diuraikan dengan jelas. Sedangkan peran dan tanggung jawab unit kerja lainnya dalam pedoman pengembangan kompetensi tersebut tidak diuraikan secara jelas.

Pengembangan kompetensi pegawai dan peningkatan mutu Rumah Sakit Pendidikan merupakan program untuk mendukung sasaran strategis bidang pendidikan dan penelitian UOBK RSUD R. Syamsudin, SH yaitu meningkatnya kualitas pelayanan rumah sakit rujukan dan pendidikan.

Untuk mendukung terlaksananya program pengembangan kompetensi pegawai, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara structural dalam struktur organisasi UOBK RSUD R. Syamsudin, SH kepala bidang pendidikan dan penelitian dibantu oleh seksi pendidikan serta dibantu oleh tiga orang staf dan sumber daya sarana prasarana perkantoran seperti meja, kursi kerja, computer desktop, printer, scanner, hardisk eksternal, laptop, serta infokus. Sedangkan unit LPKSDM secara tertulis tugasnya kurang jelas terkait pengembangan SDM, namun pada kenyataannya berperan sebagai pelaksana teknis kegiatan pelatihan yang diadakan secara internal di Rumah Sakit.

Adapun sumber dana/anggaran dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi SDM didapatkan dari anggaran fungsional rumah sakit, mitra pendidikan dan sumber lain yang tidak mengikat dengan alokasi anggaran untuk sertifikasi RS pendidikan, inhouse training, exhouse training, bimbingan teknis serta beasiswa pendidikan PNS/ASN. Usulan kebutuhan anggaran pengembangan kompetensi pegawai tahunan dituangkan dalam Rencana Kegiatan Tahunan Unit (RKTU) Seksi pendidikan.

Kegiatan perencanaan penentuan sasaran pengembangan kompetensi pegawai diselenggarakan oleh bidang pendidikan dan penelitian melalui seksi pendidikan yang dilakukan setiap tahun dengan metode diskrepansi, yaitu menganalisis kesenjangan antara standar/kompetensi yang diharapkan atau uraian tugas dengan kompetensi saat ini, melalui tahapan pengiriman formulir usulan kebutuhan pelatihan atau Training Need Analysis (TNA) ke seluruh unit kerja, selanjutnya formulir tersebut dikembalikan oleh masing-masing kepala unit kerja setelah diisi dan diverifikasi. Bidang Pendidikan dan Penelitian mengkompilasi data usulan dari masing-masing unit kerja tersebut sehingga menghasilkan data berupa peta kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, selanjutnya dilaporkan ke direktur untuk penetapannya berdasarkan berbagai pertimbangan. Apabila telah disetujui, bidang diklit merencanakan anggaran kebutuhan kegiatan pengembangan kompetensi tersebut, jika kegiatan pelatihan yang bersifat internal rumah sakit, maka akan dilakukan koordinasi dengan Unit LPKSDM untuk persiapan teknis pelaksanaannya

Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi yang telah disusun. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengembangan kompetensi pegawai yang dilaksanakan di UOBK RSUD R. Syamsudin, SH dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yakni ; a) pendidikan, dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar yang dikeluarkan oleh Walikota Sukabumi untuk pegawai ASN setelah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, sedangkan untuk pegawai non ASN surat keterangan tugas belajar dikeluarkan oleh internal Rumah Sakit. Tahun 2022 jumlah pegawai yang telah diberikan rekomendasi tugas belajar untuk mengikuti pendidikan formal sebanyak 21 orang yang terdiri dari : dokter 4 orang, perawat/bidan 11 orang, tenaga kesehatan lainnya 3 orang serta tenaga non kesehatan 3 orang. Namun tidak ada penentuan jumlah target pengembangan kompetensi SDM melalui pendidikan formal. Pengembangan kompetensi pegawai aspek pendidikan belum merata hanya berfokus pada tenaga kesehatan, sedangkan tenaga non kesehatan belum mendapatkan perhatian terutama yang masih berpendidikan dibawah diploma tiga (SD, SMP, SMA) dan berstatus Aparatur Sipil Negara. b) pelatihan, dalam bentuk klasikal melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, meliputi ; pelatihan teknis, pelatihan fungsional, workshop, seminar, penataran, sosialisasi, bimbingan teknis atau non klasikal melalui proses pembelajaran yang aktifitasnya dilakukan tidak didalam ruangan tertentu, meliputi ; coaching, mentoring, pelatihan jarak jauh, pembelajaran alam terbuka (outbond), patok banding (benchmarking), magang/praktik kerja. Pelatihan yang dilakukan tahun 2022 di UOBK RSUD R.Syamsudin, SH adalah : a) Update knowledge dokter umum b) Pelatihan PPI, K3RS dan komunikasi efektif untuk karyawan penjamah makanan pasien c) Pelatihan komunikasi efektif untuk staf administrasi sebanyak tiga gelombang d) Orientasi pegawai baru (CPNS) d) Pelatihan BTCLS sebanyak lima gelombang dengan pengampu dari Kemenkes yaitu Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto e) Pelatihan Bahan Berbahaya Beracun bagi petugas pengelola B3 f) Pelatihan keperawatan spiritual Islam sebanyak dua gelombang g) Pelatihan stunting h) Pelatihan komunikasi efektif untuk fasilitator i) Pelatihan Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien j) Pelatihan TOT kompetensi dasar SDM Rumah Sakit k) Orientasi pegawai baru l) Pelatihan pelayanan KB RS m) Orientasi dokter gigi internship o) Pelatihan kegawatdaruratan maternal neonatal p) Pelatihan Ponex dan q) Pelatihan sterilisasi dan dekontaminasi. Jenis pelatihan yang telah dilakukan oleh seksi pendidikan tidak menggambarkan sebagai hasil analisis kebutuhan kompetensi berdasar Training Need Analysis (TNA) sehingga belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun yang tergambar jenis pelatihan yang telah dilakukan hanya sebagai pemenuhan persyaratan akreditasi rumah sakit.

Monitoring dan evaluasi dilaksanakan untuk memperbaiki pelaksanaan pengembangan kompetensi di RSUD R. Syamsudin, S.H melalui pembuatan laporan tahunan hasil kegiatan seksi pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengembangan sumber daya manusia di UOBK RSUD R. Syamsudin, SH sudah berjalan secara struktur organisasi berada pada kewenangan Wakil Direktur Pendidikan dan Pengembangan Mutu melalui Kepala Bidang Pendidikan dan Penelitian, serta Seksi Pendidikan. Khusus pelaksanaan kegiatan pelatihan secara teknis dilakukan oleh unit kerja non struktural yaitu Laboratorium Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (LPKSDM) yang bertanggung jawab kepada Wakil Direktur Pendidikan dan Pengembangan Mutu.

Perencanaan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan UOBK RSUD R.Syamsudin, SH belum menggambarkan secara jelas target kinerja yang ingin dicapai baik aspek pendidikan maupun pelatihan.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan formal belum dilakukan secara merata terutama bagi pegawai non kesehatan, sedangkan kegiatan pelatihan yang dilakukan belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun pada umumnya sudah memenuhi tuntutan persyaratan akreditasi rumah sakit.

Kurangnya kolaborasi dan koordinasi antara seksi pendidikan, sub bagian kepegawaian, komite medis, komite keperawatan, dan komite tenaga kesehatan lainnya merupakan salah satu factor penghambat dalam pengembangan kompetensi pegawai di UOBK RSUD R.Syamsudin, SH .

Adapun saran yang dapat diberikan dalam implementasi pengembangan sumber daya manusia di UOBK RSUD R. Syamsudin,SH berdasarkan makalah ini sebagai berikut:

Bidang pendidikan dan penelitian /seksi pendidikan perlu menentukan target kinerja yang dapat diukur baik aspek pendidikan maupun pelatihan berdasarkan analisa data kondisi sumber daya manusia.

Bidang pendidikan dan penelitian /seksi pendidikan perlu meningkatkan kolaborasi dengan komite medik, komite keperawatan dan komite tenaga kesehatan lainnya terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia kesehatan, serta kolaborasi dengan sub bagian kepegawaian terkait tenaga non kesehatan sehingga pendidikan dan pelatihan yang dilakukan tepat sasaran dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap kepala unit kerja agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam pengembangan kompetensi melalui penyusunan training need analysis (TNA) agar mendapatkan kepastian dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan staf di area kerjanya masing-masing

DAFTAR PUSTAKA

- Buki Benjamin. Malusa Tasman.Rahmat Abdul (2017). *Pengembangan Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta : Zahr Publishing
- Maghfiroh. Anisatul (2021). “Analisis Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Syariah”. Vol (7) No. 1
- Priansa, Donni (2021) *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung : CV. Alfabeta
- Profil RSUD R. Syamsudin, SH Kota Sukabumi (2022)