



Narative Review: Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia di Rumah Sakit untuk meningkatkan Profesionalisme dan Layanan

Lia Qelina^{1*}, Rinawati²

¹⁻² Universitas Adhirajasa Reswara, Indonesia

Jl. Terusan Sekolah No.1-2, Cicaheum, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung

Email : liamunandar@gmail.com¹, rinawati@ars.ac.id²

Abstract. *The health sector, especially hospitals, relies heavily on the competence and professionalism of human resources to provide high quality services. Strategic development of human resources (HR) is the key to achieving organizational goals and improving service quality. This narrative literature review discusses strategic HR development in the hospital environment with a focus on three main pillars: training programs, leadership development, and performance evaluation. Findings show that training helps health workers adapt to advances in technology and medical innovation; leadership development drives accountability and collaboration which is critical in complex environments; and performance evaluation supports continuous improvement by identifying development needs and aligning individual contributions with organizational goals. The integration of these three strategies increases professionalism, operational efficiency and service quality in hospitals. Future research is recommended to examine how this HR development strategy can be adapted in various health care contexts to ensure its sustainability and effectiveness.*

Keywords: *Human Resources Development Strategy; Health workers; Training Program; Leadership Development; Performance Evaluation.*

Abstrak. Sektor kesehatan, khususnya rumah sakit, sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara strategis menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan mutu layanan. Tinjauan literatur naratif ini membahas pengembangan SDM strategis di lingkungan rumah sakit dengan fokus pada tiga pilar utama: program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan evaluasi kinerja. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan membantu tenaga kesehatan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan inovasi medis; pengembangan kepemimpinan mendorong akuntabilitas dan kolaborasi yang sangat penting di lingkungan yang kompleks; serta evaluasi kinerja mendukung perbaikan berkelanjutan dengan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan menyelaraskan kontribusi individu dengan tujuan organisasi. Integrasi ketiga strategi ini meningkatkan profesionalisme, efisiensi operasional, dan kualitas layanan di rumah sakit. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji bagaimana strategi pengembangan SDM ini dapat disesuaikan di berbagai konteks layanan kesehatan guna menjamin keberlanjutan dan efektivitasnya.

Kata kunci: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia; Tenaga Kesehatan; Program Pelatihan; Pengembangan Kepemimpinan; Evaluasi Kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Sektor kesehatan, khususnya rumah sakit, merupakan industri padat karya yang sangat bergantung pada kinerja, profesionalisme, dan kompetensi sumber daya manusianya. Dalam lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis, rumah sakit menghadapi tuntutan yang terus meningkat untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan berpusat pada pasien (Balogun et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara strategis menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga keunggulan layanan (Agustian et al., 2023).

Menurut WHO, tenaga profesional kesehatan dapat berkontribusi hingga 80% terhadap keberhasilan pengembangan layanan kesehatan. Profesionalisme menjadi aspek krusial dalam

Received: Mei 10, 2025; Revised: Mei 24, 2025; Accepted: Juni 07, 2025; Online Available: Juni 09, 2025

sektor ini, di mana pasien sangat mengandalkan dokter, dokter gigi, fisioterapis, perawat, staf, dan teknisi untuk memenuhi kebutuhan medis mereka (Noguera et al., 2019). Profesionalisme dalam dunia kesehatan tidak hanya mencerminkan kompetensi klinis, tetapi juga mencakup perilaku etis, keterampilan komunikasi, serta komitmen terhadap peningkatan berkelanjutan (Desai & Kapadia, 2022). Pada saat yang sama, kualitas layanan kesehatan sangat berkaitan erat dengan kapabilitas tenaga kerja, baik klinis maupun non-klinis (Fernández & Sánchez, 2025). Oleh karena itu, investasi dalam strategi pengembangan SDM sangat diperlukan agar para profesional kesehatan siap menghadapi perubahan kebutuhan pasien dan institusi (Alhazmi, 2021).

Di antara berbagai strategi pengembangan SDM, program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan evaluasi kinerja menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga kerja di lingkungan rumah sakit (Wang et al., 2024). Program pelatihan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan tenaga kesehatan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan inovasi medis (Yisa, 2024). Pengembangan kepemimpinan mendorong manajemen yang efektif, pemikiran strategis, dan budaya akuntabilitas yang sangat penting di lingkungan rumah sakit yang penuh tekanan (Delisle et al., 2024). Sementara itu, evaluasi kinerja berfungsi untuk memantau kemajuan, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan memperkuat perilaku yang sejalan dengan tujuan organisasi. Ketiga elemen ini secara bersama-sama membentuk kerangka kerja yang kohesif untuk pertumbuhan profesional dan keunggulan operasional (Rajapkshe, 2024).

Peralihan menuju layanan kesehatan berbasis nilai (*value-based healthcare*) dan akuntabilitas semakin menekankan pentingnya tenaga kerja yang berkembang dengan baik, adaptif, dan profesional. Rumah sakit kini tidak hanya berfungsi sebagai penyedia layanan, tetapi juga sebagai organisasi pembelajar yang harus terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan personelnnya. Kemampuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga profesional yang kompeten semakin diakui sebagai prioritas strategis dalam meningkatkan ketahanan dan daya saing institusi (Alabi et al., 2024). Selain itu, pengembangan tenaga kerja memainkan peran sentral dalam membangun budaya keselamatan, meningkatkan hasil pasien, dan mendorong inovasi dalam penyelenggaraan layanan (Hartati et al., 2025).

Pengembangan SDM strategis di rumah sakit melibatkan pendekatan sistematis dan jangka panjang untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, perencanaan karier, manajemen kinerja, dan pembelajaran organisasi (Nafari & Rezaei, 2022). Berbeda dengan program pelatihan yang bersifat *ad-hoc*, pengembangan SDM strategis menyelaraskan

pengembangan personel dengan visi, nilai, dan standar kinerja rumah sakit (Wang & Wen, 2025). Penyelarasan ini mendukung pembentukan tenaga kerja profesional yang mampu memberikan pelayanan yang aman, etis, dan berkualitas tinggi.

Berdasarkan urgensi topik ini, tinjauan naratif ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mensintesis literatur yang ada mengenai pengembangan SDM strategis dalam konteks rumah sakit. Fokus utama adalah untuk mengidentifikasi strategi-strategi efektif yang dapat berkontribusi pada peningkatan profesionalisme dan kualitas layanan. Secara khusus, tulisan ini akan menyoroti tiga komponen inti dari strategi pengembangan SDM: program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan evaluasi kinerja. Dengan mengintegrasikan berbagai pandangan dari sumber akademik, tinjauan ini diharapkan dapat memberikan landasan konseptual bagi penelitian lanjutan dan penerapan praktis di organisasi layanan kesehatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis

Teori manajemen sumber daya manusia strategis (*Strategic Human Resource Management/SHRM*) menyoroti pentingnya keselarasan antara strategi organisasi dan kebijakan SDM. Menurut Wright dan McMahan (1992), SDM yang dikembangkan secara strategis dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, termasuk rumah sakit. Dalam konteks rumah sakit, ini mencakup pelatihan berkelanjutan, pengembangan kepemimpinan klinis, dan sistem evaluasi berbasis kinerja.

Teori Pengembangan Organisasi

Teori pengembangan organisasi (*Organizational Development/OD*) mendasari bahwa perubahan perilaku organisasi harus dimulai dari pengembangan individu dalam organisasi tersebut. Lewin (1951) melalui model "*Unfreeze–Change–Refreeze*" menekankan bahwa perubahan budaya organisasi rumah sakit dalam meningkatkan profesionalisme dan layanan harus melalui proses yang sistematis, dimulai dari penyadaran, pelatihan, hingga pembentukan budaya kerja baru.

Teori Kompetensi

Model kompetensi dari Spencer & Spencer (1993) menjelaskan bahwa profesionalisme tenaga kesehatan ditentukan oleh kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter yang dibutuhkan untuk kinerja efektif. Pengembangan kompetensi ini tidak hanya meliputi pelatihan teknis, tetapi juga soft skills seperti komunikasi interpersonal, empati, dan etika pelayanan.

Teori Motivasi Kerja

Teori Herzberg (*Two-Factor Theory*) dan Maslow (*Hierarchy of Needs*) dapat digunakan untuk memahami motivasi kerja tenaga kesehatan. Kesejahteraan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri merupakan faktor penting yang mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja secara profesional. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan karier, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan mutu layanan.

Teori Kualitas Pelayanan

Model SERVQUAL yang dikembangkan oleh Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (1988) menekankan bahwa kualitas pelayanan dipengaruhi oleh lima dimensi: tangibles, reliability, responsiveness, assurance, dan empathy. Strategi pengembangan SDM yang efektif akan berdampak langsung terhadap perbaikan kelima dimensi tersebut, karena pelayanan kesehatan sangat tergantung pada kualitas interaksi antara tenaga medis dan pasien.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui tinjauan pustaka naratif untuk mengeksplorasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) strategis di lingkungan rumah sakit, dengan penekanan khusus pada peningkatan profesionalisme dan kualitas layanan. Metode tinjauan naratif dipilih karena fleksibilitasnya dalam mensintesis berbagai sumber dan memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap topik tanpa batasan metodologis yang ketat seperti dalam tinjauan sistematis.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber sekunder, termasuk artikel jurnal nasional dan internasional yang telah ditinjau sejawat (*peer-reviewed*), buku akademik, laporan penelitian, serta tesis dan disertasi yang relevan. Literatur dikumpulkan dari basis data akademik terpercaya seperti Google Scholar, PubMed, Scopus, *ScienceDirect*, dan Portal Garuda. Untuk menjamin relevansi dan kualitas, kriteria inklusi diterapkan dengan fokus pada publikasi dalam sepuluh tahun terakhir yang membahas pengembangan SDM di rumah sakit serta kaitannya dengan profesionalisme dan penyelenggaraan layanan kesehatan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian dokumen secara sistematis dengan menggunakan kata kunci yang terarah, seperti "pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit," "profesionalisme dalam layanan kesehatan," "kualitas layanan kesehatan," "strategi HRD," dan "pelatihan staf rumah sakit." Pemilihan literatur dilakukan dengan meninjau judul, abstrak, dan teks lengkap secara cermat, dan hanya sumber-sumber yang paling relevan yang dipertahankan berdasarkan proses penyaringan yang terstruktur.

Untuk analisis data, digunakan analisis isi (*content analysis*) guna mengekstraksi dan mengkategorikan tema-tema utama dari literatur yang terpilih. Setiap sumber ditelaah untuk mengidentifikasi konsep dan diskusi yang berkaitan dengan strategi HRD, peningkatan profesionalisme tenaga kesehatan, serta implikasinya terhadap kualitas layanan di lingkungan rumah sakit. Temuan kemudian disusun secara tematik dan dibandingkan untuk mengidentifikasi pola yang berulang, kesenjangan penelitian, serta wawasan teoritis maupun praktis yang berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai jenis literatur dan referensi. Selain itu, validitas isi dijaga dengan membatasi tinjauan hanya pada sumber-sumber akademik yang terindeks dalam basis data bereputasi, sehingga analisis didasarkan pada bukti yang kredibel dan otoritatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan naratif ini membahas pendekatan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit, dengan fokus pada tiga area utama: program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan evaluasi kinerja. Analisis ini didasarkan pada wawasan yang diperoleh dari sepuluh artikel penelitian terpilih, sebagaimana disajikan dalam Tabel 1. Studi-studi tersebut dipilih karena relevansinya dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja kesehatan dan memperbaiki kualitas layanan melalui strategi pengembangan SDM yang terarah.

Tabel 1. Hasil pencarian literatur yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan layanan kesehatan;

No	Reference	Title	Insights
1	(Yisa, 2024)	Fostering a culture of innovation in healthcare through advanced technology and ongoing training for professionals	Pelatihan yang berkelanjutan membekali tenaga kesehatan dengan keterampilan untuk menggunakan teknologi canggih seperti AI dan telemedisin, mendorong adaptasi, inovasi, serta peningkatan perawatan pasien dan efisiensi kerja.
2	(Hossain et al., 2022)	The perception of health professionals in Bangladesh toward the digitalization of the health sector	Program pelatihan membantu tenaga kesehatan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan medis, sehingga meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan layanan kesehatan digital.

- | | | | |
|---|-------------------------|---|--|
| 3 | (Osunlaja et al., 2024) | Healthcare management education and training: Preparing the next generation of leaders - a review | Jurnal ini menyoroti pentingnya pelatihan inovatif yang menggabungkan teknologi dan keterampilan inti untuk mempersiapkan pemimpin layanan kesehatan masa depan menghadapi tantangan industri. |
| 4 | (Delisle et al., 2024) | The hospital leadership model of the future: How an organisation is using the triad/dyad model to drive performance excellence and culture transformation | Jurnal ini menekankan bahwa kolaborasi dan pengembangan kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan dan perubahan budaya di lingkungan layanan kesehatan yang bertekanan tinggi. |
| 5 | (Odigbite, 2024) | Transforming Workforce Training For Emerging Technologies: A Sectoral Approach | Jurnal ini menyoroti perlunya pelatihan yang disesuaikan di sektor kesehatan untuk menutup kesenjangan keterampilan dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap teknologi yang terus berkembang. |
| 6 | (Johnson et al., 2025) | Enhance strategic planning and execution skills through leadership investment | Jurnal ini menekankan bahwa pengembangan kepemimpinan meningkatkan perencanaan strategis, keselarasan tim, dan akuntabilitas, yang pada akhirnya meningkatkan hasil perawatan pasien dan lingkungan kerja. |
| 7 | (Rajapakshe, 2024) | Performance Management Process | Jurnal ini menyoroti bahwa pemantauan kinerja menggunakan penilaian dan umpan balik yang berkelanjutan untuk mendorong pertumbuhan karyawan dan menyelaraskan dengan tujuan organisasi. |
| 8 | (Dabetic et al., 2024) | Management and business performance of the organization. | Jurnal ini menekankan bahwa mengukur kinerja saja tidak cukup; organisasi harus menganalisis hasil untuk menemukan penyebab dan melakukan perbaikan guna mendukung pertumbuhan dan keunggulan. |
| 9 | (Li et al., 2021) | Exploration on the gap of single-and double-loop learning of balanced scorecard and organizational performance in a health organization | Jurnal ini menyoroti evaluasi kinerja sebagai alat untuk melacak kemajuan, mengidentifikasi kekurangan, dan merencanakan perbaikan yang selaras dengan tujuan organisasi. |

10	(Yapa, 2024)	The Concepts of Performance Evaluation	Jurnal ini menyoroti evaluasi kinerja sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, dan keselarasan dengan tujuan organisasi melalui penetapan tujuan, pemberian umpan balik, dan tindak lanjut.
----	--------------	--	---

Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategis (PSDM-S) berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas layanan di lingkungan rumah sakit.

PSDM-S mencakup pendekatan yang komprehensif dan jangka panjang, yang melibatkan program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan evaluasi kinerja. Jika diimplementasikan secara efektif, ketiga komponen ini dapat menghasilkan kepuasan pasien yang lebih tinggi, pengurangan kesalahan medis, dan efisiensi operasional yang lebih besar. Untuk mencapai hasil tersebut, rumah sakit harus memprioritaskan pengembangan profesional berkelanjutan, membangun kepemimpinan yang efektif, dan menetapkan sistem evaluasi kinerja yang ketat. Bagian ini akan membahas lebih dalam masing-masing pilar utama PSDM-S.

Program Pelatihan

Program pelatihan berperan penting dalam membekali tenaga kesehatan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk merespons kemajuan teknologi yang cepat serta inovasi medis yang terus berkembang. Seiring dengan semakin meluasnya penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), telemedisin, dan rekam medis elektronik, pelatihan yang berkelanjutan memastikan tenaga kesehatan mampu mengintegrasikan alat-alat tersebut ke dalam praktik klinis sehari-hari. Integrasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas perawatan pasien, tetapi juga meningkatkan efisiensi institusi secara keseluruhan.

Pentingnya pelatihan ini didukung oleh berbagai literatur terkini. Yisa (2024) menekankan bahwa pelatihan berkelanjutan mendorong pengembangan keterampilan dengan memungkinkan tenaga kesehatan menggunakan teknologi canggih seperti AI dan telehealth secara kompeten, serta mendorong adaptasi dan inovasi di lingkungan klinis. Demikian pula, Hossain et al. (2022) menyatakan bahwa pendidikan berkelanjutan secara signifikan meningkatkan kemampuan adaptif para praktisi dalam menghadapi lanskap teknologi dan klinis yang terus berubah.

Selain metode konvensional, penggunaan strategi pengajaran inovatif menjadi semakin penting. Osunlaja et al. (2024) menyoroti pentingnya pendekatan pedagogis yang beragam, termasuk pembelajaran daring, pendidikan berbasis simulasi, dan pelatihan pengalaman

langsung yang penting untuk mempersiapkan tenaga kesehatan dalam menghadapi kompleksitas layanan kesehatan modern. Selain itu, memasukkan tantangan kesehatan global dan pendekatan perawatan berpusat pada pasien ke dalam kurikulum pelatihan sangat penting untuk membentuk pemimpin masa depan yang mampu memberikan perawatan berkualitas tinggi dalam lingkungan yang dinamis dan tidak terduga.

Hasil dari tinjauan pustaka menunjukkan bahwa inisiatif pelatihan yang efektif, ketika selaras dengan tujuan institusi dan kebutuhan klinis, tidak hanya memperkuat kompetensi teknis tetapi juga meningkatkan keterampilan lunak penting seperti komunikasi, pengambilan keputusan etis, dan kesadaran akan keselamatan pasien.

Meskipun penting, terdapat beberapa tantangan dalam efektivitas program pelatihan. Kecepatan perubahan teknologi sering kali melampaui kemampuan kurikulum pelatihan saat ini untuk beradaptasi, sehingga memerlukan pembaruan yang sering (Osunlaja et al., 2024). Selain itu, ada kebutuhan mendesak akan investasi yang lebih besar dalam inisiatif pelatihan berbasis teknologi yang inklusif guna membangun tenaga kerja kesehatan yang tangguh dan adaptif (Adegbite, 2024). Masalah ini menekankan pentingnya evaluasi dan penyempurnaan strategi pelatihan secara terus menerus agar tetap responsif terhadap tren dan kebutuhan tenaga kerja yang terus berkembang.

Pengembangan Kepemimpinan

Pengembangan kepemimpinan merupakan pilar penting dalam PSDM-S, terutama di lingkungan rumah sakit yang bertekanan tinggi. Kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk perencanaan strategis yang efektif, koordinasi tim, dan akuntabilitas organisasi—unsur-unsur yang esensial dalam menjaga standar kualitas dalam pelayanan kesehatan. Seiring dengan semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi institusi kesehatan dan meningkatnya ekspektasi pasien, para pemimpin harus mampu beradaptasi dengan cepat dan tepat terhadap perubahan kondisi.

Studi terkini menunjukkan manfaat dari penggunaan kerangka kerja kepemimpinan modern. Delisle et al. (2024) menunjukkan bahwa model kepemimpinan seperti struktur dyad atau triad meningkatkan kolaborasi lintas disiplin dan mendorong akuntabilitas bersama, yang pada akhirnya menghasilkan hasil pasien yang lebih baik. Jian et al. (2024) juga menekankan bahwa pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan strategis yang jelas, yang memungkinkan pertumbuhan organisasi dan kelincahan dalam menghadapi perubahan. Selain itu, program pengembangan kepemimpinan yang mencakup pelatihan dalam aspek bisnis dan komunikasi terbukti dapat meningkatkan kemampuan manajerial dan efektivitas pengambilan keputusan (Johnson et al., 2025).

Lebih dari manfaat operasional, pengembangan kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap budaya organisasi. Ini membangun rasa tanggung jawab kolektif dan mendukung lingkungan kerja yang kolaboratif—faktor-faktor penting untuk mempertahankan praktik etis dan kinerja tinggi (Delisle et al., 2024). Institusi yang membentuk jalur kepemimpinan yang terstruktur, dilengkapi dengan pembimbingan, pelatihan, dan kesempatan belajar langsung, lebih siap dalam memimpin transformasi, mendorong inovasi, dan memastikan ketahanan institusional jangka panjang.

Namun demikian, pelaksanaan program pengembangan kepemimpinan tidak terlepas dari tantangan. Mendapatkan dukungan dana dan institusional yang memadai dapat menjadi kendala, terutama di lingkungan yang terbatas sumber daya. Meski begitu, bukti menunjukkan bahwa pengembangan kepemimpinan berdampak positif terhadap retensi staf dan kualitas perawatan pasien secara keseluruhan, menjadikannya investasi yang berharga (Johnson et al., 2025). Meskipun ada yang mengkhawatirkan bahwa fokus pada kepemimpinan dapat mengalihkan perhatian dari kebutuhan perawatan pasien yang langsung, nilai jangka panjang dari kepemimpinan yang kuat dalam menciptakan sistem layanan kesehatan yang tangguh dan berfungsi tinggi tetap tidak terbantahkan.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan proses organisasi yang vital untuk mendukung pemantauan berkelanjutan atas kemajuan, identifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan penguatan perilaku yang selaras dengan tujuan strategis. Ketika dilaksanakan dengan baik, evaluasi kinerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga secara signifikan berkontribusi terhadap keunggulan operasional secara keseluruhan.

Komponen inti dari evaluasi kinerja adalah pemantauan kinerja, yang melibatkan penilaian berkelanjutan terhadap kemajuan karyawan berdasarkan tujuan yang telah ditentukan. Pertemuan rutin dan sesi umpan balik konstruktif mendorong komunikasi terbuka dan akuntabilitas, memungkinkan manajer melakukan penyesuaian tepat waktu agar kinerja tetap sesuai jalur (Rajapakshe, 2024). Selain itu, pemantauan yang efektif membantu mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan individu, memungkinkan intervensi yang ditargetkan dan selaras dengan prioritas organisasi.

Sama pentingnya adalah identifikasi area perbaikan. Mengukur kinerja hanyalah langkah awal—organisasi harus menganalisis hasil untuk menemukan akar penyebab dari kesenjangan kinerja. Misalnya, penurunan kepuasan pasien harus memicu investigasi mendalam terhadap masalah sistemik, bukan sekadar perbaikan permukaan (Dabetić et al.,

2024). Dengan mengadopsi strategi proaktif dan tetap mengikuti tren pasar, organisasi dapat melakukan perbaikan tepat waktu yang mendorong keberhasilan jangka panjang.

Aspek penting lainnya adalah penguatan tujuan organisasi melalui evaluasi kinerja. Penilaian ini tidak hanya memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang memenuhi atau melampaui harapan, tetapi juga memfasilitasi penyusunan rencana aksi untuk mengatasi target yang belum tercapai. Pendekatan ini memastikan bahwa kinerja individu tetap selaras dengan hasil organisasi (Li et al., 2021). Lebih jauh lagi, evaluasi kinerja berkontribusi terhadap manajemen talenta dan perencanaan suksesi, serta membangun budaya pengembangan berkelanjutan dan keselarasan strategis (Yapa, 2024).

Namun, meskipun penting, evaluasi kinerja tidak lepas dari tantangan. Jika tidak dilakukan secara transparan dan adil, proses ini dapat menimbulkan resistensi dari karyawan atau persepsi bias. Oleh karena itu, komunikasi yang jelas, kriteria objektif, dan proses yang inklusif sangat penting untuk memaksimalkan efektivitas dan kredibilitas sistem manajemen kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tinjauan naratif ini menyoroti peran penting Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategis (PSDM-S) dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas layanan di lingkungan rumah sakit. Melalui analisis terhadap sepuluh sumber akademik terpilih, muncul tiga pilar utama PSDM-S yang menjadi kunci dalam peningkatan tenaga kerja: program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan evaluasi kinerja. Masing-masing komponen ini memiliki peran yang unik dan saling berkaitan dalam mempersiapkan tenaga kesehatan untuk menghadapi tuntutan yang terus berkembang dalam lingkungan layanan kesehatan modern.

Program pelatihan memastikan bahwa tenaga kesehatan memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini, khususnya dalam merespons kemajuan teknologi yang pesat.

Pengembangan kepemimpinan membentuk budaya akuntabilitas, kolaborasi, dan inovasi, yang sangat penting dalam mengelola kompleksitas organisasi layanan kesehatan. Evaluasi kinerja, ketika dilaksanakan secara adil dan transparan, mendukung perbaikan berkelanjutan dengan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan menyelaraskan kontribusi karyawan dengan tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, strategi-strategi ini membentuk kerangka kerja yang komprehensif untuk mengembangkan tenaga kesehatan yang kompeten, adaptif, dan profesional. Untuk mencapai peningkatan berkelanjutan dalam perawatan pasien dan kinerja institusi, rumah sakit perlu berinvestasi dalam pengembangan profesional yang berkelanjutan, membangun jalur

kepemimpinan yang kuat, dan menerapkan sistem manajemen kinerja yang kokoh. Penelitian dan inisiatif praktis di masa depan perlu terus mengeksplorasi bagaimana strategi PSDM-S ini dapat disesuaikan dengan berbagai konteks layanan kesehatan, agar tetap responsif, adil, dan berdampak nyata.

DAFTAR REFERENSI

- Adegbite, A. O. (2024). Transforming workforce training for emerging technologies: A sectoral approach. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 29(12), 38–48. <https://doi.org/10.9790/0837-2912093848>
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human resource management strategies in achieving competitive advantage in business administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117.
- Alabi, K. O., Adedeji, A. A., Syvester, O. T., & Mahmuda, S. (2024). Strategic human resources practices in business generation and sustainability: A critical role in community healthcare development. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 10(3).
- Alhazmi, F. (2021). A critical review of healthcare human resource development: A Saudization perspective. *Health*, 13(12), 1496–1510.
- Balogun, O. D., Mustapha, A. Y., Tomoh, B. O., Soyegbe, O. S., Nwokedi, C. N., Mbata, A. O., & Iguma, D. R. (2024). Patient-centered care models: A review of their influence on healthcare management practices. *Journal of Frontiers in Multidisciplinary Research*, 5(2), 28–35.
- Dabetić, A., Jovanović Popović, M., Davidovac, Z., & Božić, N. (2024). Management and business performance of the organization. *Oditor*, 10(3), 167–178. <https://doi.org/10.59864/oditor82403ad>
- Delisle, D., Ali, N., Sievert, D., & Kuczynski, J. J. (2024). The hospital leadership model of the future: How an organisation is using the triad/dyad model to drive performance excellence and culture transformation. *Management in Healthcare*, 9(1), 6–20.
- Desai, M. K., & Kapadia, J. D. (2022). Medical professionalism and ethics. *Journal of Pharmacology and Pharmacotherapeutics*, 13(2), 113–118.
- Fernández-Pérez, Á., & Sánchez, Á. (2025). Non-clinical factors and citizens' satisfaction: A way to improve the quality of health systems. *International Journal of Healthcare Management*, 18(1), 54–62.
- Hartati., Widayanti, L. P., Tungka, S., Sinulingga, Aribowo, P., Sumantrie, P., Yandi, R., Ningsih, D. A. W. S., & Sukma, M. (2025). *Manajemen rumah sakit*. Gita Lentera.
- Hossain, M. S., Syeed, M. M., Fatema, K., & Uddin, M. F. (2022). The perception of health professionals in Bangladesh toward the digitalization of the health sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13695.

- Jian, W., Orlina-Ursula, D., & Regua, R. (2024). The role of strategic human resource management in achieving organizational agility. *International Journal of Science and Engineering Applications*, 13(8), 47–51.
- Johnson, S. A., Macchiano, S., & Harding, A. (2025). Enhance strategic planning and execution skills through leadership investment. *Nursing Management*, 56(1), 44–48. <https://doi.org/10.1097/nmg.0000000000000210>
- Li, C. H., Yang, W. G., & Shih, I. T. (2021). Exploration on the gap of single-and double-loop learning of balanced scorecard and organizational performance in a health organization. *Heliyon*, 7(12), e08534.
- Nafari, E., & Rezaei, B. (2022). Relationship between human resources strategies and organizational performance based on the balanced scorecard in a public hospital in Iran: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 22(1), 363. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07869-0>
- Noguera, A., Arantzamendi, M., López-Fidalgo, J., Gea, A., Acitores, A., Arbea, L., & Centeno, C. (2019). Student's Inventory of Professionalism (SIP): A tool to assess attitudes towards professional development based on palliative care undergraduate education. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 4925.
- Osunlaja, O., Enahoro, A., Maha, C. C., Kolawole, T. O., & Abdul, S. (2024). Healthcare management education and training: Preparing the next generation of leaders – A review. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(6), 1178–1192. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v6i6.1209>
- Rajapakshe, W. (2024). Performance management process. In *Advances in Logistics, Operations, and Management Science Book Series* (pp. 31–56). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-4387-6.ch002>
- Wang, L., & Wen, S. (2025). Exploration of human resource management work under the perspective of hospital culture construction. *Medical Management Advances*, 1(1), 7–12.
- Wang, X., Wang, R. S., Qin, X., Huang, Y. N., Chiu, H. C., & Wang, B. L. (2024). Exploring human resource management in the top five global hospitals: A comparative study. *Frontiers in Public Health*, 11, 1307823. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1307823>
- Yapa, C. G. (2024). The concepts of performance evaluation. In *Advances in Logistics, Operations, and Management Science Book Series* (pp. 91–122). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-4387-6.ch004>
- Yisa, M. (2024). Fostering a culture of innovation in healthcare through advanced technology and ongoing training for professionals. *International Journal of Science and Research Archive*, 13(2), 3698–3714. <https://doi.org/10.30574/ijusra.2024.13.2.2638>