
STRATEGI PENGEMBANGAN INOVASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT: LITERATURE REVIEW

I Wayan Septa Wijaya*, Ni Putu Indah Rosita, Ida Ayu Dwidyaniti Wira, Nitya Nijyoti, I Nyoman Gede Bayu Wiratama Suwedia

Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Triatma Mulya, Jl. Kubu Gn., Dalung, Kuta Utara, Badung, Bali 80361, Indonesia

*luciayuniarti@gmail.com

ABSTRAK

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan menghadapi tantangan organisasi yang dinamis dan kemajuan teknologi yang pesat di era digital. Oleh karena itu, strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan menjaga daya saing rumah sakit. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengulas dan merangkum berbagai strategi pengembangan inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit melalui tinjauan literatur. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan menganalisis artikel-artikel yang diperoleh dari mesin pencari Google Scholar dalam rentang tahun 2020 hingga 2024. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi “human resource management”, “hospital”, dan “innovative management strategies”. Dari total 37 artikel yang ditemukan, sebanyak 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi digunakan dalam kajian ini. Artikel yang dipilih merupakan artikel original, berbahasa Indonesia dan Inggris, bersifat open access, dan tersedia dalam versi full-text. Analisis dilakukan dengan menelaah isi artikel terkait pendekatan, metode, dan temuan utama mengenai inovasi strategi manajemen SDM di rumah sakit. Kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan kolaboratif menjadi faktor utama pendorong inovasi di rumah sakit. Berbagai inovasi pelatihan SDM seperti pembelajaran berbasis teknologi, microlearning, penggunaan simulasi, dan gamifikasi terbukti meningkatkan keterlibatan dan efektivitas pembelajaran. Penerapan e-learning memungkinkan fleksibilitas pembelajaran sesuai kebutuhan individu. Selain itu, penggunaan analisis data dan komunikasi yang efektif turut berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis dan peningkatan produktivitas staf. Pengembangan strategi manajemen SDM yang inovatif dan berbasis teknologi sangat penting agar rumah sakit mampu beradaptasi dan bertahan dalam menghadapi tantangan transformasi digital.

Kata kunci: manajemen inovasi; manajemen sumber daya manusia; rumah sakit, strategi pengembangan

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT INNOVATION DEVELOPMENT STRATEGY IN HOSPITALS: A LITERATURE REVIEW

ABSTRACT

Hospitals, as healthcare service institutions, face dynamic organizational challenges and rapid technological advancements in the digital era. Therefore, innovative strategies in human resource management (HRM) are essential to improve service quality and maintain hospital competitiveness. This study aims to review and summarize various strategies for developing innovation in HRM within hospitals through a literature review. Method: This research employs a literature review method by analyzing articles obtained from Google Scholar between 2020 and 2024. Keywords used in the search included "human resource management," "hospital," and "innovative management strategies." Out of 37 articles found, 15 met the inclusion criteria and were used in the review. The selected articles were original research, available in Indonesian and English, open access, and full-text. The analysis focused on examining each article's approaches, methodologies, and key findings related to innovative HRM strategies in hospitals. The review found that effective and collaborative leadership is a key factor driving innovation in hospitals. Various innovations in HR training—such as technology-based learning, microlearning, simulations, and gamification—have been proven to enhance employee engagement and learning effectiveness. The use of e-learning allows flexible learning tailored to individual needs. Additionally, data analytics and effective communication play critical roles in strategic decision-making and improving staff

productivity. The development of innovative, technology-integrated HRM strategies is crucial for hospitals to adapt and survive amid the challenges of digital transformation.

Keywords: development strategy; hospital; human resource management; innovation management

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan, baik milik pemerintah maupun swasta, yang menyediakan layanan rawat inap dan rawat jalan serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu tinggi. Kualitas pelayanan yang diberikan menjadi tolok ukur utama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan harus mampu mempertimbangkan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tepat agar mampu bersaing secara efektif di tengah dinamika industri kesehatan yang kompetitif. SDM yang profesional dan berkualitas akan berdampak langsung terhadap mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan pencapaian tujuan rumah sakit (Whindi Arini et al., 2024). Strategi manajemen SDM dalam rumah sakit tidak hanya dituntut untuk bersifat adaptif, tetapi juga harus mengedepankan inovasi, khususnya dalam menghadapi dinamika organisasi di era digital saat ini. SDM yang unggul akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan nilai perusahaan dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Nilai tambah akan tercipta apabila kegiatan operasional melibatkan aktivitas yang mampu memberikan manfaat bagi perusahaan dan pelanggan secara bersamaan. Oleh karena itu, rumah sakit harus mampu menghadirkan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kapabilitas tinggi dalam memberikan pelayanan (Whindi Arini et al., 2024).

Guna memperoleh SDM yang berkualitas, dibutuhkan para profesional yang memahami prinsip-prinsip pengelolaan SDM secara menyeluruh, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, penempatan karyawan, evaluasi kinerja, hingga pengembangan karier dalam organisasi (Daud et al., 2024). Strategi inovatif dalam manajemen SDM rumah sakit juga tidak dapat dilepaskan dari pengaruh teknologi yang digunakan. Berbagai inisiatif digital, mulai dari pemanfaatan teknologi canggih hingga perbaikan proses operasional dan pengelolaan SDM, menjadi bagian penting dari transformasi manajemen. Namun, pemanfaatan teknologi tersebut juga menghadirkan tantangan tersendiri, seperti kebutuhan akan keamanan data, integrasi sistem, hingga pelatihan dan kesiapan staf (Apriani Kuddi, 2024; Mauro et al., 2024).

Selain tantangan teknologi, rumah sakit juga menghadapi persoalan dalam hal manajemen keuangan dan sumber daya. Model manajerial baru yang diadopsi harus mampu merespons perubahan regulasi yang semakin kompleks, menangani fluktuasi biaya operasional, serta mengalokasikan sumber daya secara efisien dan efektif (Kourtis et al., 2021). Tantangan lainnya termasuk penyesuaian terhadap kebijakan kesehatan yang dinamis dan kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi operasional demi menekan beban finansial dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan berbasis digital (Junaid et al., 2022). Dalam menghadapi perubahan signifikan di era digital, rumah sakit sangat bergantung pada SDM yang mampu beradaptasi dengan teknologi dan siap menghadapi tuntutan transformasi (Zhafira Aini et al., 2024). Berdasarkan uraian tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara sistematis berbagai strategi pengembangan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit melalui tinjauan literatur, guna memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik-praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk menghadapi tantangan era digital.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah literature review, yaitu suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber referensi atau literatur yang relevan dengan topik yang diteliti. Metode ini dipilih karena mampu memperluas pemahaman terhadap isu yang dikaji, memperjelas fokus penelitian, serta membantu mengidentifikasi pendekatan dan strategi yang tepat untuk digunakan. Proses pencarian literatur dilakukan secara sistematis pada bulan Mei 2025, menggunakan mesin pencari Google Scholar dengan kata kunci “manajemen sumber daya manusia”, “rumah sakit”, dan “strategi manajemen inovatif”. Literatur yang digunakan berupa artikel original (original research), tersedia dalam versi full text, dan bersifat open access, baik dari jurnal nasional maupun internasional. Artikel yang dipilih merupakan publikasi yang diterbitkan dalam rentang waktu tahun 2020 hingga 2024, untuk menjamin kebaruan dan relevansi data. Dari hasil pencarian, ditemukan sebanyak 37 artikel, namun hanya 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan digunakan sebagai bahan analisis dalam kajian ini. Penulisan artikel ini difokuskan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi strategi pengembangan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit berdasarkan hasil-hasil temuan dari literatur yang telah ditelaah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan efektif merupakan predictor utama dalam meningkatkan kemampuan rumah sakit dalam mengembangkan inovasi. Kolaborasi tidak hanya mendorong inovasi tetapi juga memperbaiki cara organisasi berfungsi. Dalam konteks inovasi, implementasi praktik terbaik telah menjadi kunci dalam peningkatan efektivitas organisasi. Pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat sentral dalam memperkuat pondasi SDM yang unggul dan memiliki daya saing. Membantu mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk kinerja tinggi, memenuhi tuntutan pekerjaan yang berkembang dan beradaptasi dengan perusahaan dalam lingkungan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Strategi Inovatif Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan

1. Inovasi dalam pelatihan SDM
Dalam dunia bisnis pelatihan SDM memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempersiapkan rencana untuk keberhasilan jangka panjang sebuah perusahaan. Inovasi dalam metode dan strategi pelatihan SDM terus berkembang menawarkan pendekatan baru yang lebih efektif dan efisien.
2. Pendekatan inovatif dalam pelatihan SDM
 - a. Pelatihan berbasis teknologi : era digital telah membuka jalan bagi pelatihan berbasis teknologi, memanfaatkan alat dan platform online untuk menyediakan materi pelatihan yang lebih efektif dan mudah diakses, seperti E-learning webinar dan platform pembelajaran berbasis online.
 - b. Pembelajaran mikro : pembelajaran mikrokoma yang menawarkan Konten pendek dan spesifik menjadi semakin populer dan sangat cocok untuk pekerja modern yang mencari solusi cepat dan pengetahuan tentang topik pembelajaran yang biasa ditemukan di media sosial. Pembelajaran ini disebut juga dengan para pembuat konten yang mempunyai pengetahuan di bidangnya.
 - c. Simulasi dan game : Mereka mengajarkan permainan penggunaan simulasi dalam pelatihan staf dengan memberikan pengalaman pembelajaran terpadu dan menarik yang meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dengan materi pelatihan. Dimana karyawan tersebut dapat mempelajari keterampilan baru dan menerapkan teori dalam situasi praktik tanpa resiko nyata.

Dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran mikro dan metode berbasis game perusahaan dapat menciptakan program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga mempercepat pembelajaran dan menerapkan keterampilan baru. Pendekatan seperti ini tidak hanya memperkuat pembelajaran dan budaya organisasi, namun juga memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan masa depan (Zhafira Aini et al., 2024b).

Pembelajaran online merupakan salah satu bentuk pembelajaran yang menggunakan teknologi digital khususnya internet sebagai media utama dalam proses belajar mengajar. Mirip dengan penggunaan metode e-learning untuk pembelajaran siswa dalam konteks organisasi atau perubahan, e-learning memungkinkan karyawan untuk mengakses dan berpartisipasi dalam program pembelajaran melalui platform online yang dikembangkan secara khusus. Dengan bantuan pembelajaran online, karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan baru baik di bidangnya maupun dalam hal keterampilan profesional untuk menjamin keberlanjutan dan stabilitas organisasi dalam persaingan global. Keuntungan utama menggunakan e-learning untuk melatih karyawan perusahaan adalah fleksibilitas. Dengan cara ini, karyawan dapat belajar sesuai dengan kebutuhan dan jadwal mereka, sehingga menghilangkan kendala waktu dan lokasi dalam pembelajaran tradisional. Berkat akses internet, karyawan dapat mengakses materi pembelajaran kapan saja, di mana saja, baik di tempat kerja, di rumah, atau saat bepergian. Fleksibilitas ini memberi karyawan kontrol lebih besar atas pembelajaran mereka dan memungkinkan mereka mengatur waktu belajar sesuai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Salwa Diva & Hikmawan, 2023).

Analisis data juga berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis, dengan 75% rumah sakit yang menggunakan analitik data melaporkan peningkatan dalam keputusan strategis mereka. Rencana tanggap darurat yang baik dapat mengurangi dampak krisis hingga 50%. Komunikasi yang efektif juga merupakan faktor penting dalam manajemen strategi, dengan penelitian Gallup menunjukkan bahwa komunikasi yang baik meningkatkan kepuasan staf dan produktivitas. Secara keseluruhan, manajemen strategi rumah sakit merupakan proses kompleks yang melibatkan berbagai aspek, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, teknologi informasi, dan pemasaran, hingga manajemen risiko dan keberlanjutan. Dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, rumah sakit dapat menghadapi tantangan yang ada, meningkatkan kualitas layanan, dan mencapai tujuan strategis mereka. Adaptasi dan inovasi menjadi kunci untuk keberhasilan dalam manajemen strategi rumah sakit di era yang terus berubah.

SIMPULAN

Penerapan manajemen strategis sangat penting bagi rumah sakit untuk meningkatkan daya tariknya sebagai pilihan utama masyarakat. Manajemen strategis memungkinkan rumah sakit untuk merencanakan dan melaksanakan strategi yang meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Dengan penerapan strategi yang tepat, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan reputasi, yang pada gilirannya menjadikannya pilihan yang lebih menarik bagi masyarakat. Manajemen strategi rumah sakit adalah aspek krusial dalam memastikan penyampaian layanan kesehatan yang efektif dan efisien. Pengelolaan SDM yang unggul bergantung pada pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan yang baik meningkatkan keterampilan seseorang selain menciptakan budaya belajar dalam organisasi. Dengan mempertimbangkan sifat seperti inovasi dan perilaku kerja inovatif, menjadi lebih jelas betapa pentingnya mengembangkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan. Teknologi dapat membantu pelatihan dan pengembangan karyawan. Microlearning, e-learning, dan simulasi permainan adalah metode inovatif yang memungkinkan pekerja belajar sesuai kebutuhannya. Mengembangkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan semakin penting untuk menjawab tantangan masa depan. Budaya organisasi yang mendukung inovasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani Kuddi1, A. D. S. A. A. T. P. P. P. Y. R. W. (2024). Inovasi Dan Tantangan Dalam Manajemen Strategi Rumah Sakit: Sebuah Tinjauan Literatur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(No 5).
- Daud, A. M., Muhammad, K. B., Jussriadi, A., Teknologi, I., Tri, K., & Nasional, T. (2024). *Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Sumber Daya Manusia (Sdm) Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara* (Vol. 3, Issue 1). <https://journal.tritunas.ac.id/index.php/JoHARMA>
- Erma Kristianti, Y., & Qurroh Ain, R. (2021). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. *Muhammadiyah Public Health Journal*, 1(2).
- Junaid, S. B., Imam, A. A., Balogun, A. O., De Silva, L. C., Surakat, Y. A., Kumar, G., Abdulkarim, M., Shuaibu, A. N., Garba, A., Sahalu, Y., Mohammed, A., Mohammed, T. Y., Abdulkadir, B. A., Abba, A. A., Kakumi, N. A. I., & Mahamad, S. (2022). Recent Advancements in Emerging Technologies for Healthcare Management Systems: A Survey. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 10, Issue 10). MDPI. <https://doi.org/10.3390/healthcare10101940>
- Kourtis, M., Curtis, P., Hantias, M., & Kourtis, E. (2021). A Strategic Financial Management Evaluation of Private Hospitals' Effectiveness and Efficiency for Sustainable Financing: A Research Study. In *European Research Studies Journal: Vol. XXIV* (Issue 1).
- Mauro, M., Noto, G., Prenestini, A., & Sarto, F. (2024). Digital transformation in healthcare: Assessing the role of digital technologies for managerial support processes. *Technological Forecasting and Social Change*, 209. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123781>
- Premananda, W. H. (2025). Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Amerta Husadha Synergy Of Human Resources (HR) Management in Improving Employee Performance at Amerta Husadha Hospital. *Nusantara Hasana Journal*, 4(9), Page.
- Salwa Diva, A., & Hikmawan, R. (2023). Pemanfaatan Metode E-Learning Sebagai Sarana Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Perusahaan (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2023(16), 37–50. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8231296>
- Suzanto, B. (2011). Pengaruh Kualitas Jasa Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien pada Rumah Sakit Umum Kota Banjar.
- Whindi Arini, V., Yuniarta, A., Soesilo, D., Nurrahim, F., Wahyu Setiani, M., Fitriicia, R., Amelia, I., & Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Rumah Sakit, P. (2024). Strategi Inovatif Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro: Analisis Studi Kasus Pada Implementasi Praktik Terbaik Untuk Peningkatan Efektivitas Organisasi. In *Jurnal Medika Malahayati* (Vol. 8, Issue 1).
- Zhafira Aini, Sanisah Sanisah, & Marlina Marlina. (2024a). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. *Sosial*

Simbiosis : Jurnal Integrasi Ilmu Sosial Dan Politik, 1(3), 142–151.
<https://doi.org/10.62383/sosial.v1i3.431>

Zhafira Aini, Sanisah Sanisah, & Marlina Marlina. (2024b). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. *Sosial Simbiosis : Jurnal Integrasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(3), 142–151.
<https://doi.org/10.62383/sosial.v1i3.431>