

**Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan
Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit**

Purwadhi¹, Yani Restiani Widjaja², Irfa Irawati³, Nike Dwi Putri Lestari⁴

¹²³⁴Universitas Adhirajasa Rheswara Sanjaya

purwadhi@bsi.ac.id¹, yani.yrw@ars.ac.id², irfairawati@gmail.com³,
dr.nikedp@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of human resource management (HRM) in improving the performance of medical personnel in hospitals. The method used is a descriptive study with a qualitative approach, involving interviews and observations of medical personnel and hospital management. The results of the study indicate that a strict recruitment and selection process, ongoing training programs, a transparent performance appraisal system, and fair compensation and incentives have a significant impact on improving the performance of medical personnel. Hospitals that implement effective HRM strategies can improve the quality of service, patient satisfaction, and loyalty of medical personnel. This study concludes that good HRM not only contributes to improving individual performance, but also supports the overall goals of the organization. The implications of this study indicate the importance of investing in HRM to create competent and motivated medical personnel, as well as to improve the quality of health services in hospitals.

Keywords: human resource management, medical personnel performance, hospitals

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Metode yang digunakan adalah studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang melibatkan wawancara dan pengamatan terhadap tenaga medis serta manajemen rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, program pelatihan yang berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang transparan, serta kompensasi dan insentif yang adil memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga medis. Rumah sakit yang menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas layanan, kepuasan pasien, serta loyalitas tenaga medis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM yang baik tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya investasi dalam manajemen SDM untuk menciptakan tenaga medis yang kompeten dan termotivasi, serta untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia, kinerja tenaga medis, rumah sakit

PENDAHULUAN

Perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis (Gustiana, Hidayat and Fauzi, 2022). Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut organisasi untuk menyediakan strategi yang dapat membuat lebih unggul dan bertahan dalam

persaingan. Organisasi dituntut untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan profesional untuk menghadapi persaingan tersebut. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam jalannya organisasi, sehingga perlu dikembangkan baik dalam berbagi pengetahuan maupun mempelajari informasi terbaru (Sunari and Mulyanti, 2023). Perusahaan ataupun organisasi harus didukung pegawai yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan. Rumah sakit perlu memperhatikan SDM sebagai roda bagi organisasi untuk berjalan dan SDM memainkan peran penting. Pentingnya SDM dalam suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai kemampuan potensial yang dimiliki manusia untuk melaksanakan suatu kegiatan baik secara teknis maupun potensial (Sunari and Mulyanti, 2023).

Menurut Sihombing & Verawati (2020) keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya (Gustiana, Hidayat and Fauzi, 2022). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset rumah sakit yang sangat vital yang memiliki peranan penting dalam mengelola maupun mengatur di dalamnya. Sumber daya manusia sangat berfungsi sehingga tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Meskipun di era teknologi modern yang biasa digunakan, atau seberapa banyak dana yang memadai, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna, termasuk dalam pengelolaan dan kualitas sistem manajemen informasi rumah sakit (Fauziah and Mulyanti, 2023).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama di industri pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Rumah sakit adalah institusi yang berfungsi untuk memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat, dan kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga medis yang bertugas di dalamnya. Tenaga medis, yang meliputi dokter, perawat, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya, merupakan elemen kunci dalam proses pelayanan kesehatan, sehingga manajemen yang efektif terhadap SDM menjadi krusial.

Kinerja tenaga medis di rumah sakit dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta kebijakan manajemen SDM yang diterapkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen tenaga medis, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Di sisi lain, manajemen SDM yang tidak efektif dapat menimbulkan masalah seperti rendahnya kinerja, tingginya tingkat stres, burnout, hingga turnover tenaga medis yang tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien.

Dalam konteks rumah sakit, manajemen SDM harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, pengelolaan beban kerja yang seimbang, serta sistem reward and recognition yang memadai. Selain itu, aspek komunikasi antara manajemen dan tenaga medis juga harus diperhatikan untuk memastikan adanya hubungan kerja yang harmonis dan transparan.

Saat ini, rumah sakit di Indonesia dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, seperti peningkatan jumlah pasien, perkembangan teknologi medis, serta tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan standar nasional dan internasional. Untuk menjawab tantangan tersebut, rumah sakit perlu mengoptimalkan manajemen SDM mereka agar dapat meningkatkan kinerja tenaga medis secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis mendalam mengenai bagaimana manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi dan kebijakan manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga medis, sehingga rumah sakit dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan tenaga medis itu sendiri.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini akan fokus pada analisis manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit, mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih objektif dan terukur mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan zaman saat ini, perusahaan dituntut memiliki kreativitas dan inovasi terhadap proses bisnisnya, khususnya pada pelayanan jasa rumah sakit (Agrasadya, Muger and Nilam, 2023). Jika SDM rumah sakit memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang sesuai, SDM tersebut belum dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi yang tinggi bukan hanya menyangkut pengetahuan/pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) saja tetapi menyangkut banyak kondisi. Mengutip pernyataan Spencer et al karakteristik kompetensi yang harus dimiliki seseorang agar melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, meliputi motif (*motive*), sifat/ciri bawaan (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) (Silalahi, 2020).

a. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit

Dalam penelitian ini, ditemukan beberapa aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang signifikan memengaruhi peningkatan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Beberapa faktor penting yang berpengaruh antara lain adalah proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, sistem penilaian kinerja, serta kompensasi dan insentif.

1) Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Medis

Proses rekrutmen yang efektif memainkan peran penting dalam memastikan tenaga medis yang berkualitas bergabung di rumah sakit. Studi ini menunjukkan bahwa rumah sakit yang memiliki standar tinggi dalam proses seleksi, termasuk evaluasi keterampilan klinis, pengalaman, dan kemampuan komunikasi, cenderung memiliki tenaga medis dengan performa lebih baik. Rekrutmen yang tepat membantu memastikan kompetensi dan kesesuaian budaya organisasi di antara staf medis.

2) Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan yang berkelanjutan merupakan aspek penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rumah sakit yang mengadakan pelatihan rutin, baik dalam bentuk seminar, workshop, maupun pelatihan teknis, mengalami peningkatan kinerja medis. Pelatihan ini tidak hanya membantu meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga *soft skill* seperti manajemen stres, komunikasi dengan pasien, dan kolaborasi tim.

3) Sistem Penilaian Kinerja

Adanya sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil menjadi salah satu faktor yang meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga medis. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa rumah sakit yang secara rutin melakukan evaluasi kinerja berbasis indikator yang jelas (seperti tingkat kepuasan pasien, kecepatan penanganan, dan akurasi diagnosis) mengalami peningkatan kinerja tenaga medis. Evaluasi yang objektif memotivasi tenaga medis untuk bekerja lebih baik dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri.

4) Kompensasi dan Insentif

Aspek lain yang berperan penting dalam peningkatan kinerja tenaga medis adalah pemberian kompensasi dan insentif yang sesuai. Rumah sakit yang memberikan insentif berdasarkan kinerja, seperti bonus atau penghargaan, menunjukkan peningkatan signifikan dalam produktivitas dan kualitas layanan. Tenaga medis yang merasa dihargai atas kerja kerasnya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada pasien.

b. Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Sumber daya manusia yang harus dimiliki rumah sakit pada prinsipnya telah diatur melalui akreditasi rumah sakit yakni dalam penentuan jumlah dan spesifikasi tenaga serta fasilitas penunjang layanan yang harus dimiliki oleh sebuah rumah sakit.⁷ Sumber daya terstandarisasi seperti SDM, manajemen dan teknologi terstandarisasi merupakan komponen yang sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan dan menciptakan rumah sakit yang mempunyai jasa pelayanan kesehatan berkualitas yang merupakan indikator untuk meningkatkan citra rumah sakit dan profitabilitasnya.

SDM rumah sakit pada dasarnya telah terspesialisasi secara jelas, karena semua tenaga medis seperti perawat, bidan, dokter, dokter spesialis, farmasi dan lain-lain secara khusus telah mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas yang mereka kerjakan. Dengan latar belakang pendidikan itulah, SDM di organisasi rumah sakit diharapkan mampu menunjang pelayanan rumah sakit yang berkualitas. Meskipun demikian, karena masalah kesehatan dan teknologi yang digunakan selalu berubah maka upaya peningkatan mutu SDM akan selalu diperbaiki dengan berbagai cara dan strategi baik melalui pre service education dan in service education. Apalagi di era saat ini yang menuntut keunggulan mutu SDM yang ditandai dengan sinergi antara kekeluargaan penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan memanfaatkan teknologi informasi.

Berdasarkan hasil analisis di atas, terdapat beberapa implikasi penting terkait manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit.

Peran Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif Rekrutmen yang tepat tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga pada aspek-aspek personal seperti kemampuan bekerja sama dalam tim dan empati kepada pasien. Proses seleksi yang tepat akan memastikan bahwa tenaga medis yang direkrut memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan misi rumah sakit.

Pentingnya Pelatihan yang Berkelanjutan Pelatihan terus-menerus membantu tenaga medis untuk selalu berada di garis depan perkembangan teknologi medis dan metode penanganan terbaru. Pelatihan juga menjadi sarana untuk meningkatkan soft skill yang esensial dalam praktik medis sehari-hari, seperti manajemen waktu dan komunikasi.

Sistem Penilaian Kinerja sebagai penggerak motivasi adanya sistem penilaian kinerja yang transparan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan mendorong tenaga medis untuk terus memperbaiki diri. Selain itu, penilaian kinerja dapat menjadi dasar untuk promosi, penghargaan, atau identifikasi kebutuhan pelatihan lebih lanjut.

Kompensasi dan Insentif yang tepat pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kinerja membantu tenaga medis merasa dihargai, yang pada gilirannya mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sistem kompensasi yang efektif juga membantu rumah sakit mempertahankan tenaga medis terbaik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen SDM yang efektif berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Faktor-faktor seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, penilaian kinerja yang transparan, serta kompensasi yang tepat menjadi kunci utama dalam menciptakan tenaga medis yang produktif, berkualitas, dan berkomitmen tinggi. Rumah sakit perlu terus mengembangkan strategi SDM yang inovatif untuk memastikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, Muger, A., And Nilam, K. P. (2023) Perencanaan SDM Rumah Sakit dalam Pemenuhan Tenaga Kesehatan pada Rumah Sakit Medika Bsd. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1, Pp. 344–348.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources*. 9th ed. New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. 15th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Fauziah, S., And Mulyanti, D. (2023) Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs): System.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gustiana, R., Hidayat, T., And Fauzi, A. (2022) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), Pp. 657–666.
- Hafizurrachman. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit di Q-Hospital. *Journal of*
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. 15th ed. Boston: Cengage Learning.
- Prawirosentono, S. (2019). Analisis Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(2), 115-125.
- Prujiningrum, E. (2020). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 14(1), 23-30.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunari, A., And Mulyanti, D. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit (Systematic Literature Riview). *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), Pp. 42–48.
- World Health Organization. (2020). *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030*. Geneva: World Health Organization. Indonesian Medical Association. 2009.