
INOVASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT: ANALISIS LITERATUR FOKUS PADA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN 2019-2024

Oleh

Annisa Dwi Magistra Ramadhani¹, Dale Anggara², Purwadhi Purwadhi³, Yani Restiani Widjaja⁴

^{1,2,3,4} Master of Management, ARS University Indonesia

Email: ¹annisadwimr12@gmail.com, ²bedel.anggar@gmail.com,

³purwadhi@ars.ac.id, ⁴yani.yrw@ars.ac.id

Article History:

Received: 09-07-2024

Revised: 17-07-2024

Accepted: 12-09-2024

Keywords:

Inovasi Manajemen SDM,
Kepemimpinan,
Pengembangan Karyawan,
Rumah Sakit

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit dalam kurun waktu 2019-2024, dengan fokus pada peran kepemimpinan dan pengembangan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis literatur sistematis dengan pendekatan kualitatif. Temuan menunjukkan bahwa rumah sakit telah mengadopsi berbagai inisiatif inovatif, seperti pemanfaatan teknologi canggih, program pelatihan berbasis kompetensi, dan transformasi budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional dan program pengembangan karyawan yang komprehensif terbukti menjadi faktor kunci yang mendorong inovasi manajemen SDM. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor keberhasilan implementasi, seperti dukungan kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi yang kondusif. Hasil studi ini memberikan implikasi teoritis dan praktis bagi akademisi serta manajer SDM dan pembuat kebijakan di sektor kesehatan.

PENDAHULUAN

Industri kesehatan, khususnya rumah sakit, menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) mereka. Perubahan demografis, teknologi yang berkembang pesat, dan harapan pasien yang terus meningkat telah menciptakan kebutuhan yang mendesak bagi rumah sakit untuk menerapkan inovasi dalam manajemen SDM (Sunarto, 2020). Keberhasilan sebuah rumah sakit sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi (Manueke, 2022). Dalam lingkungan yang terus berubah ini, kepemimpinan dan pengembangan karyawan menjadi dua aspek kunci dalam manajemen SDM di rumah sakit (Muktamar, 2024). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan, dan mendorong

inovasi (Suhardi, 2023). Sementara itu, program pengembangan karyawan yang komprehensif dapat membantu meningkatkan kompetensi, retensi, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Trisakti, 2023). Meskipun pentingnya inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit telah diakui secara luas, penelitian yang komprehensif mengenai praktik terbaik dan faktor-faktor yang mempengaruhinya masih terbatas. Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis literatur terkini tentang inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit, dengan fokus khusus pada peran kepemimpinan dan pengembangan karyawan dalam periode 2019-2024.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di industri rumah sakit semakin kompleks seiring dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Tuntutan akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, penggunaan teknologi yang semakin canggih, serta keragaman tenaga kerja telah menciptakan kebutuhan bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan inovatif dalam manajemen SDM (Nikmah et al., 2023). Inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit mencakup berbagai inisiatif, termasuk pengembangan kebijakan dan praktik baru, pemanfaatan teknologi, serta perubahan budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi (Sunarto, 2020). Praktik-praktik inovatif ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi, kepuasan karyawan, dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Suardana & Martini, 2024).

Salah satu aspek kunci dalam inovasi manajemen SDM di rumah sakit adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi katalisator bagi perubahan dan mendorong budaya inovasi di antara karyawan (Hulu et al., 2019). Pemimpin yang visioner, inspirasional, dan berorientasi pada pengembangan karyawan dapat memainkan peran penting dalam memfasilitasi implementasi praktik manajemen SDM yang inovatif (Rahmawati et al., 2024). Di samping kepemimpinan, pengembangan karyawan juga menjadi komponen penting dalam mendukung inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit. Program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan manajemen talenta dapat membantu meningkatkan keterampilan, kreativitas, dan keterlibatan karyawan (Masyrurroh et al., 2023). Karyawan yang terampil dan termotivasi akan lebih cenderung terlibat dalam proses inovasi dan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Meskipun inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit menjadi isu penting, penelitian yang komprehensif mengenai praktik terbaik dan faktor-faktor yang memengaruhinya masih terbatas. Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada aspek-aspek spesifik, seperti kepemimpinan atau pengembangan karyawan, tanpa melihat keterkaitan yang lebih luas dalam konteks inovasi manajemen SDM (Rahmawati et al., 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan melakukan analisis literatur yang komprehensif tentang inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit, dengan fokus khusus pada peran kepemimpinan dan pengembangan karyawan dalam periode 2019-2024. Analisis ini akan memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana praktik-praktik inovatif dalam manajemen SDM telah berkembang, serta faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilannya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur tentang inovasi dalam manajemen SDM, khususnya di lingkungan rumah sakit. Selain itu, temuan penelitian juga dapat memberikan implikasi praktis bagi manajer SDM di rumah sakit dalam merancang dan mengimplementasikan praktik-praktik manajemen SDM

yang inovatif, dengan mempertimbangkan peran penting kepemimpinan dan pengembangan karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi pembuat kebijakan di sektor kesehatan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor keberhasilan implementasi inovasi dalam manajemen SDM, penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan regulasi dan insentif yang mendukung organisasi rumah sakit untuk terus berinovasi dalam mengelola sumber daya manusia mereka.

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis literatur sistematis untuk memetakan perkembangan inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit selama periode 2019-2024. Berbagai sumber data, termasuk jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan publikasi industri, akan dikaji secara komprehensif untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Struktur artikel ini terdiri dari lima bagian utama. Setelah pendahuluan, bagian berikutnya akan memaparkan metodologi penelitian yang digunakan. Selanjutnya, hasil analisis literatur akan disajikan, mencakup perkembangan inovasi dalam manajemen SDM, peran kepemimpinan, kontribusi pengembangan karyawan, serta faktor-faktor keberhasilan implementasi. Bagian diskusi akan mengkaji implikasi teoritis dan praktis dari temuan penelitian. Terakhir, artikel ini akan ditutup dengan kesimpulan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini berusaha menjawab beberapa pertanyaan kunci terkait inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit. Pertama, penelitian ini akan mengkaji bagaimana inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit telah berkembang dalam kurun waktu lima tahun terakhir, dari 2019 hingga 2024. Hal ini penting untuk memahami tren dan dinamika terkini dalam praktik-praktik inovatif pengelolaan SDM di lingkungan rumah sakit. Selanjutnya, penelitian ini juga akan menganalisis peran kepemimpinan dalam mendorong inovasi manajemen SDM. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi katalisator bagi perubahan dan budaya inovasi di antara karyawan, sehingga penting untuk mengeksplorasi kontribusi kepemimpinan dalam konteks ini. Selain itu, penelitian ini juga akan mengevaluasi bagaimana program pengembangan karyawan dapat berkontribusi pada inovasi manajemen SDM di rumah sakit. Peningkatan kompetensi, motivasi, dan keterlibatan karyawan melalui inisiatif pengembangan diharapkan dapat mendukung implementasi praktik-praktik inovatif.

Tidak kalah penting, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit. Pemahaman yang mendalam mengenai enabler dan hambatan dalam penerapan inovasi akan memberikan wawasan berharga bagi praktisi dan pembuat kebijakan. Secara umum, tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengkaji perkembangan inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit dalam lima tahun terakhir; 2) Menganalisis peran kepemimpinan dalam mendorong inovasi manajemen SDM; 3) Mengevaluasi kontribusi program pengembangan karyawan pada inovasi manajemen SDM; dan 4) Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi inovasi manajemen SDM di rumah sakit. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur tentang inovasi manajemen SDM, khususnya di lingkungan rumah sakit. Selain itu, temuan penelitian juga dapat memberikan implikasi praktis bagi manajer SDM dalam merancang dan mengimplementasikan praktik-praktik manajemen SDM yang inovatif, serta bagi pembuat kebijakan dalam mengembangkan regulasi dan insentif yang mendukung inovasi di sektor

kesehatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis literatur sistematis dengan metode kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk memetakan perkembangan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit, dengan fokus khusus pada peran kepemimpinan dan pengembangan karyawan dalam periode 2019-2024. Proses penelitian dimulai dengan identifikasi dan seleksi sumber-sumber literatur yang relevan. Pencarian literatur dilakukan melalui database online terkemuka, seperti Emerald Insight, Science Direct, Wiley Online Library, dan Google Scholar, dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang terkait, seperti "inovasi manajemen SDM", "rumah sakit", "kepemimpinan", "pengembangan karyawan", dan rentang waktu 2019-2024. Selain itu, penelusuran juga dilakukan melalui referensi silang dari artikel-artikel yang ditemukan untuk mengidentifikasi publikasi tambahan yang relevan.

Proses seleksi literatur dilakukan dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Artikel yang memenuhi kriteria, yaitu: (1) terfokus pada inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit, (2) mengkaji peran kepemimpinan dan/atau pengembangan karyawan, (3) diterbitkan dalam rentang waktu 2019-2024, dan (4) tersedia dalam bentuk teks lengkap, akan dimasukkan ke dalam analisis. Sementara itu, artikel yang tidak memenuhi kriteria atau hanya menyinggung topik secara tangensial akan dikeluarkan dari proses review. Setelah proses seleksi, analisis isi secara kualitatif dilakukan terhadap literatur yang terpilih. Metode analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan sub-tema yang muncul dari literatur terkait inovasi manajemen SDM, kepemimpinan, dan pengembangan karyawan di rumah sakit. Proses ini melibatkan pembacaan berulang, pengkodean, dan pengategorian data untuk menemukan tema-tema utama.

Selanjutnya, sintesis dan interpretasi dilakukan untuk menarik kesimpulan dan menjawab pertanyaan penelitian. Temuan-temuan dari analisis tematik diintegrasikan dan dibandingkan lintas studi untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang inovasi manajemen SDM di rumah sakit, serta peran kunci kepemimpinan dan pengembangan karyawan. Implikasi teoritis dan praktis juga dirumuskan berdasarkan hasil analisis. Untuk meningkatkan reliabilitas dan validitas penelitian, proses analisis dilakukan secara kolaboratif oleh tim peneliti yang terdiri dari ahli manajemen SDM dan manajemen kesehatan. Diskusi dan konsultasi dilakukan secara berkala untuk memastikan konsistensi interpretasi dan keandalan temuan. Selain itu, proses penelusuran literatur dan analisis isi juga didokumentasikan secara rinci untuk memungkinkan replikasi studi di masa mendatang. Dengan menggunakan pendekatan analisis literatur sistematis yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan wawasan yang mendalam tentang inovasi manajemen SDM di rumah sakit, serta faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilannya, khususnya terkait dengan peran kepemimpinan dan pengembangan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Sintesis

No	Penuli (Tahun)	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Implikasi Praktis
1	(Cahyati et al., 2024)	Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Studi literatur	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi saling mempengaruhi dan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.	Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung melalui kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat.
2	(Hasanah et al., 2024)	Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	Dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Tidak disebutkan (perlu dilengkapi)	Pelatihan dan pengembangan karyawan penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja.	Perlu adanya perencanaan dan evaluasi yang matang dalam program pelatihan dan pengembangan.
3	(Nida, 2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan	Kuantitatif (survei)	Kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja secara positif mempengaruhi kepuasan kerja yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.	Pentingnya memberikan perhatian pada pengembangan kepemimpinan, peningkatan kompetensi, dan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.
4	(Lasao et al., 2024)	Analisis Sistem Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Umum Daerah Konawe Kepulauan	Evaluasi sistem tata kelola SDM di rumah sakit	Deskriptif kualitatif	Sistem tata kelola SDM sudah berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa area yang perlu perbaikan.	Perlunya terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem tata kelola SDM untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
5	(Hidayati et al., 2024)	Analisis Komprehensif Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit: Literature Review	Peran pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit	Studi literatur	Pengembangan SDM, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.	Pentingnya investasi dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja organisasi.

Rahman et al., (2024)	Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi	Peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi	Kualitatif (studi literatur)	Pemimpin transformasional berperan penting dalam menciptakan budaya inovasi dan mendorong karyawan untuk berinovasi.	Pentingnya mengembangkan kepemimpinan transformasional untuk mendorong inovasi dan daya saing organisasi.
(Limbong, 2024)	Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah: Literature Review	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat	Studi literatur	Motivasi, kemampuan, sikap, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi mempengaruhi kinerja perawat.	Pentingnya memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.
Arini, (2024)	Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetoko Bojonegoro	Studi kasus tentang strategi inovatif dalam manajemen SDM di rumah sakit	Kualitatif (studi kasus)	Rumah sakit telah menerapkan berbagai strategi inovatif untuk meningkatkan kinerja SDM.	Dapat menjadi contoh bagi rumah sakit lain dalam menerapkan strategi inovatif dalam manajemen SDM.
(Karida & Dhamanti, 2024)	Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit	Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas kerja dan komitmen karyawan	Studi literatur	Budaya organisasi yang kuat, komunikasi yang baik, dan motivasi kerja saling terkait dan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja dan komitmen karyawan.	Pentingnya membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.
(Raihansyah et al., 2024)	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan	Strategi manajemen SDM dalam industri perkapalan	Studi literatur	Implementasi strategi HRM yang berfokus pada pengembangan keterampilan, rekrutmen dan retensi tenaga kerja, serta keseimbangan kerja-hidup terbukti efektif.	Pentingnya adaptasi strategi HRM terhadap tantangan industri perkapalan.
(Akhtar, 2024)	Kepemimpinan yang Manusiawi di Rumah Sakit	Konsep dan praktik kepemimpinan yang manusiawi di rumah sakit	Kualitatif (tinjauan sistematis)	Pentingnya kepemimpinan yang manusiawi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan	Pentingnya bagi pemimpin di rumah sakit untuk menerapkan kepemimpinan yang manusiawi.

					mendukung.	
12	(Angeline, 2024)	Peran Manajemen dalam Membentuk Kedisiplinan Karyawan di Perusahaan X	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif (survei)	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai.	Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan memotivasi karyawan.
13	(Rahmawati et al., 2024)	Hubungan Kepemimpinan Inovatif dan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang	Hubungan antara kepemimpinan inovatif, kualitas SDM, dan kapasitas manajemen inovasi	Kuantitatif (survei)	Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan inovatif dan kualitas SDM dengan kapasitas manajemen inovasi.	Pentingnya mengembangkan kepemimpinan inovatif dan meningkatkan kualitas SDM untuk meningkatkan kapasitas manajemen inovasi.
14	Cahyati et al. (2024)	Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Studi literatur	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi saling mempengaruhi dan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.	Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung melalui kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat.
15	Hasanah et al. (2024)	Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	Dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Tidak disebutkan (perlu dilengkapi)	Pelatihan dan pengembangan karyawan penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja.	Perlu adanya perencanaan dan evaluasi yang matang dalam program pelatihan dan pengembangan.

Perkembangan Inovasi Manajemen SDM di Rumah Sakit 2019-2024

Analisis terhadap literatur menunjukkan bahwa inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit telah berkembang secara signifikan dalam kurun waktu 2019-2024. Sejalan dengan perubahan demografis, teknologi, dan harapan pasien, rumah sakit semakin menyadari pentingnya menerapkan praktik-praktik manajemen SDM yang inovatif untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan (Rahmawati et al., 2024). Berbagai inisiatif inovatif yang teridentifikasi mencakup pemanfaatan teknologi canggih untuk proses rekrutmen dan seleksi, seperti aplikasi kecerdasan buatan dan analitik data. Rumah sakit juga telah mengadopsi program pengembangan karyawan yang lebih komprehensif, termasuk pelatihan berbasis kompetensi, manajemen talenta, dan skema remunerasi berbasis kinerja (Pahrudin, 2022). Selain itu, beberapa organisasi telah menerapkan model kerja fleksibel, seperti work-from-home dan jam kerja yang disesuaikan, untuk meningkatkan work-life balance dan kepuasan karyawan (Stefanie, 2020). Perubahan budaya organisasi juga menjadi fokus inovasi manajemen SDM di rumah sakit, dengan

penekanan pada kolaborasi lintas fungsi, pemberdayaan karyawan, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan (Aini, 2024). Inisiatif-inisiatif ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, pembelajaran, dan inovasi di kalangan karyawan.

Peran Kepemimpinan dalam Mendorong Inovasi Manajemen SDM

Literatur mengungkapkan bahwa kepemimpinan memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi manajemen SDM di rumah sakit (Muktamar, 2024). Pemimpin yang visioner, inspirasional, dan berorientasi pada pengembangan karyawan dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung implementasi praktik-praktik manajemen SDM yang inovatif. Pemimpin yang efektif cenderung menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional, seperti idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Tirta et al., 2022). Pemimpin transformasional mampu memotivasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Mereka juga dapat mendorong karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan dan mengambil risiko yang diperlukan untuk berinovasi (Dezar, 2023).

Selain itu, pemimpin yang mendukung pemberdayaan karyawan dan mempromosikan budaya pembelajaran juga lebih cenderung dapat mendorong inovasi manajemen SDM (Yammarino et al., 2008). Dengan memberikan otonomi dan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan saluran komunikasi yang terbuka, pemimpin dapat memfasilitasi partisipasi aktif karyawan dalam proses inovasi (Rambe, 2024).

Kontribusi Pengembangan Karyawan pada Inovasi Manajemen SDM

Literatur juga menggarisbawahi pentingnya program pengembangan karyawan dalam mendukung inovasi manajemen SDM di rumah sakit (Aini, 2024). Investasi dalam pelatihan, pengembangan kompetensi, dan manajemen talenta dapat meningkatkan keterampilan, kreativitas, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong implementasi praktik-praktik inovatif. Penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi dapat membantu karyawan untuk memperoleh keterampilan baru yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang terus berubah (Masyrurroh et al., 2023). Selain itu, inisiatif pengembangan karir dan skema remunerasi berbasis kinerja juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, sehingga mendorong mereka untuk terlibat dalam upaya inovasi (ENGGOWA, 2023).

Pendekatan manajemen talenta yang komprehensif juga terbukti efektif dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan terbaik, yang merupakan aset penting bagi inovasi manajemen SDM. Dengan menerapkan praktik-praktik seperti identifikasi bakat, perencanaan suksesi, dan program akselerasi, rumah sakit dapat memastikan ketersediaan talenta yang dibutuhkan untuk mendukung transformasi dan inovasi.

Faktor-faktor Keberhasilan Implementasi Inovasi Manajemen SDM

Analisis literatur juga mengungkapkan beberapa faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan implementasi inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit. Faktor-faktor

tersebut mencakup dukungan kepemimpinan, keterlibatan karyawan, budaya organisasi yang kondusif, serta integrasi strategis inisiatif inovasi dengan tujuan bisnis organisasi. Dukungan kepemimpinan yang kuat terbukti menjadi faktor penentu dalam keberhasilan implementasi inovasi manajemen SDM (Nisrina & Raharja, 2024). Pemimpin yang berkomitmen dan menjadi role model bagi inovasi dapat memainkan peran penting dalam mengomunikasikan visi, menghilangkan resistensi, serta memastikan alokasi sumber daya yang memadai.

Keterlibatan aktif karyawan juga menjadi elemen kritical bagi keberhasilan inovasi (Nugroho, 2021). Dengan menciptakan saluran komunikasi dua arah, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan ruang bagi ide-ide mereka, organisasi dapat memastikan kepemilikan dan dukungan yang diperlukan untuk implementasi yang efektif. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan pengambilan risiko juga terbukti sangat penting dalam mendorong inovasi manajemen SDM. Organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan praktik-praktik inovatif.

Terakhir, integrasi strategis antara inisiatif inovasi manajemen SDM dengan tujuan bisnis organisasi juga menjadi faktor penting (Basuki et al., 2023). Dengan menyelaraskan praktik-praktik inovatif dengan arah strategis rumah sakit, organisasi dapat memastikan bahwa upaya inovasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Diskusi dan Implikasi

Temuan penelitian ini memberikan wawasan komprehensif tentang perkembangan inovasi dalam manajemen SDM di rumah sakit dalam kurun waktu 2019-2024. Analisis literatur menunjukkan bahwa rumah sakit telah mengadopsi berbagai inisiatif inovatif, mulai dari pemanfaatan teknologi canggih, pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi, hingga transformasi budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. Peran kepemimpinan yang efektif terbukti menjadi faktor kunci dalam mendorong inovasi manajemen SDM di rumah sakit. Pemimpin transformasional yang mampu memotivasi, memberdayakan, dan menciptakan lingkungan pembelajaran dapat memfasilitasi implementasi praktik-praktik inovatif secara lebih efektif. Selain itu, program pengembangan karyawan yang komprehensif juga berkontribusi penting dalam meningkatkan keterampilan, kreativitas, dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya mendukung inovasi manajemen SDM.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor kritis yang memengaruhi keberhasilan implementasi inovasi manajemen SDM, antara lain dukungan kepemimpinan, keterlibatan karyawan, budaya organisasi yang kondusif, serta integrasi strategis inisiatif inovasi dengan tujuan bisnis organisasi. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajer SDM di rumah sakit dalam merancang dan mengimplementasikan praktik-praktik inovatif secara efektif. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang inovasi manajemen SDM, khususnya di lingkungan rumah sakit. Dengan menganalisis perkembangan terkini, peran kepemimpinan dan pengembangan karyawan, serta faktor-faktor keberhasilan, studi ini menyediakan wawasan berharga bagi akademisi dan praktisi yang tertarik untuk memahami dinamika inovasi dalam pengelolaan sumber

daya manusia di sektor kesehatan. Selain itu, temuan penelitian juga dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan di bidang kesehatan dalam mengembangkan regulasi dan insentif yang mendukung rumah sakit untuk terus berinovasi dalam manajemen SDM mereka. Hal ini penting untuk memastikan bahwa organisasi kesehatan dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Penelitian ini telah menganalisis secara komprehensif perkembangan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit dalam kurun waktu 2019-2024. Temuan menunjukkan bahwa rumah sakit telah mengadopsi berbagai inisiatif inovatif, termasuk pemanfaatan teknologi canggih, pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi, serta transformasi budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. Peran kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, terbukti menjadi faktor kunci dalam mendorong inovasi manajemen SDM. Pemimpin yang visioner, inspirasional, dan berorientasi pada pengembangan karyawan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi implementasi praktik-praktik inovatif. Di sisi lain, program pengembangan karyawan yang komprehensif juga berkontribusi penting dalam meningkatkan keterampilan, kreativitas, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya mendukung inovasi manajemen SDM.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor kritis yang memengaruhi keberhasilan implementasi inovasi manajemen SDM, di antaranya dukungan kepemimpinan, keterlibatan karyawan, budaya organisasi yang kondusif, serta integrasi strategis inisiatif inovasi dengan tujuan bisnis rumah sakit. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajer SDM dalam merancang dan mengimplementasikan praktik-praktik inovatif secara efektif. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur tentang inovasi manajemen SDM di sektor kesehatan. Hasil studi ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi yang tertarik untuk memahami dinamika inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Selain itu, temuan penelitian juga dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dalam mengembangkan regulasi dan insentif yang mendukung inovasi manajemen SDM di sektor kesehatan.

Untuk penelitian selanjutnya, beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan adalah:

1. Melakukan studi komparatif antara rumah sakit publik dan swasta untuk mengidentifikasi perbedaan dan keunikan dalam implementasi inovasi manajemen SDM.
2. Menyelidiki dampak spesifik dari inovasi manajemen SDM terhadap kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kesehatan.
3. Mengeksplorasi peran teknologi, seperti kecerdasan buatan dan analitik data, dalam mendukung inovasi manajemen SDM di rumah sakit.
4. Mengevaluasi efektivitas program pengembangan karyawan dalam memfasilitasi keterlibatan dan inisiatif inovatif di kalangan tenaga kesehatan.

Dengan menindaklanjuti rekomendasi tersebut, penelitian di masa depan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang inovasi manajemen SDM di rumah sakit dan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya, sehingga dapat memberikan

kontribusi yang lebih luas bagi teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah menganalisis secara komprehensif perkembangan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit dalam kurun waktu 2019-2024. Temuan menunjukkan bahwa rumah sakit telah mengadopsi berbagai inisiatif inovatif, termasuk pemanfaatan teknologi canggih, pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi, serta transformasi budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. Peran kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, terbukti menjadi faktor kunci dalam mendorong inovasi manajemen SDM. Pemimpin yang visioner, inspirasional, dan berorientasi pada pengembangan karyawan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi implementasi praktik-praktik inovatif. Di sisi lain, program pengembangan karyawan yang komprehensif juga berkontribusi penting dalam meningkatkan keterampilan, kreativitas, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya mendukung inovasi manajemen SDM. Lebih lanjut, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor kritis yang memengaruhi keberhasilan implementasi inovasi manajemen SDM, di antaranya dukungan kepemimpinan, keterlibatan karyawan, budaya organisasi yang kondusif, serta integrasi strategis inisiatif inovasi dengan tujuan bisnis rumah sakit. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajer SDM dalam merancang dan mengimplementasikan praktik-praktik inovatif secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aini, Z. (2024). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. 3.
- [2] Akhtar, S. (2024). KEPEMIMPINAN YANG MANUSIAWI DI RUMAH SAKIT. 6(3), 401–415.
- [3] Angeline. (2024). Peran Manajemen Dalam Membentuk Kedisiplinan Karyawan di Perusahaan X. 1(3), 252–257.
- [4] Arini, V. W. (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. 8(1), 170–177.
- [5] Basuki, N., Surabaya, P. P., Sumber, M., & Manusia, D. (2023). MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN. 4(2), 182–192.
- [6] Cahyati, I. K., Adelia, M., Studi, D., Bisnis, A., Niaga, J. A., & Bandung, P. N. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi : Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. 1, 1–14.
- [7] Dezar, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN MELALUI BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. 12, 1–14.
- [8] ENGGOWA, N. M. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. IX(2), 29–39.

- [9] Hasanah, H., Gebina, F., & Chafshah, A. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. 1(2), 171–183.
- [10] Hidayati, W., Fitriyani, N., & Widjaja, Y. R. (2024). Analisis Komprehensif Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit : Literature Review. 1(July), 2020–2025.
- [11] Hulu, F., Sutrisno, A., Lestari, F., Putri, S., Nias, U., Tadulako, U., Jenderal, D., Darat, P., Perhubungan, K., & Indonesia, R. (2019). ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENDORONG INOVASI ORGANISASI: STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN TEKNOLOGI INFORMASI. 1358–1364.
- [12] Karida, R., & Dhamanti, I. (2024). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN RUMAH SAKIT. 5, 2674–2684.
- [13] Lasao, N., Abbas, B., & Nur, M. (2024). Analisis Sistem Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Umum Daerah Konawe Kepulauan. 8(6), 1–17.
- [14] Limbong, M. (2024). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah : Literature Review. 7(3), 620–629.
- [15] Manueke, S. (2022). ANALISIS KONDISI RIIL PERSEDIAAN DOSEN PADA POLITEKNIK NEGERI MANADO. 4(0431), 1–108.
- [16] Masyuroh, A. J., Fauzi, A., Julia, M., & Ricki, T. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. 1(4), 181–189.
- [17] Mukhtar, A. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas.
- [18] Nida, S. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 2(2), 14–27.
- [19] Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. 1(5).
- [20] Nisrina, S., & Raharja, E. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. 13, 1–8.
- [21] Nugroho, S. E. (2021). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VOICE BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 10, 1–13.
- [22] Pahrudin, S. (2022). Penerapan Manajemen Talenta (Talent Management) pada Karawan Logistik Farmasi di RS Abdul Radjak Purwakarta. 2(September), 83–96.
- [23] Rahman, Y., Hakim, A., Sagita, D. S., & Irfan, M. (2024). Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi. 5(5).
- [24] Rahmawati, Y. D., Santoso, R. S., Subowo, A., Publik, D. A., Semarang, K., Kendall, K., Inovatif, K., & Manusia, D. (2024). Hubungan kepemimpinan Inovatif Dan Kapasitas Manajemen Inovasi Di Dinas Kesehatan Kota Semarang. 1–19.
- [25] Raihansyah, M. Z., Ardiansyah, C., & Auliya, I. H. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan. 5(2019).
- [26] Rambe, A. (2024). Inovasi Dalam Manajemen Perkantoran: Membangun Budaya Organisasi Yang Kreatif dan Adaptif di MTS Al-Washliyah Kolam. 4.
- [27] Stefanie, K. (2020). FLEXIBLEWORKARRANGEMENT, WORKLIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA SITUASI COVID-19.

- 4(3), 1725–1750.
- [28] Suardana, I. B., & Martini, L. (2024). Pengaruh Pembagian Jasa Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *RELASI : JURNAL EKONOMI*, 20, 88–107. <https://doi.org/10.31967/relasi.v20i1.984>
- [29] Suhardi, G. T. (2023). Peran gaya kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan organisasional, dan stres kerja terhadap turnover intention. 22, 183–192.
- [30] Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. 4(2), 397–407.
- [31] Tirta, P., Batusangkar, A., & Sumatra, W. (2022). APPLICATION OF CORPORATE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: A STUDY ON PDAM TIRTA ALAMI BATUSANGKAR WEST SUMATRA. 7(2), 143–151.
- [32] Trisakti, J. E. (2023). PENGARUH TRAINING AND DEVELOPMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION YANG DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION PADA. 3(2), 2185–2194.
- [33] Yammarino, F., Dionne, S., Schriesheim, C., & Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*, 19, 693–707. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.004>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN