

PERAN HUMAN CAPITAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT

Sri Wahyuni^(*), Nurfarahin, Anggy Vidian, Budi Hartono

Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Hang Tuah Pekanbaru

*email: sriwahyunni@gmail.com

ABSTRAK

Human capital berperan sebagai faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas layanan kesehatan yang diberikan. Artikel ini bertujuan untuk mengevaluasi peran human capital dalam peningkatan kualitas SDM rumah sakit melalui pengelolaan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan, pengembangan karir, dan integrasi teknologi sebagai alat pengembangan SDM. Kajian literatur menunjukkan bahwa pengelolaan human capital yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi layanan. Namun, tantangan dalam hal keterbatasan anggaran pelatihan, dukungan manajemen, dan adopsi teknologi menjadi hambatan utama yang harus diatasi.

Kata kunci: Human Capital, Pengembangan SDM, Rumah Sakit, Manajemen Karyawan

ABSTRACT

Human capital plays a strategic role in the management of human resources (HR) in hospitals, which in turn affects the quality of health services provided. This article aims to evaluate the role of human capital in improving the quality of hospital human resources through the management of employee skills, knowledge, and competencies. This research emphasizes the importance of training, career development, and technology integration as a tool for human resource development. A literature review shows that effective human capital management is able to improve employee performance and service efficiency. However, challenges in terms of training budget constraints, management support, and technology adoption are the main obstacles that must be overcome.

Keywords: *Human Capital, Human Resources Development, Hospitals, Employee Management*

PENDAHULUAN

Dalam sistem pelayanan kesehatan, SDM yang berkualitas menjadi aset penting bagi rumah sakit. Peningkatan kualitas SDM sangat bergantung pada pengelolaan human capital, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja di rumah sakit (Efendi, 2019). Human capital adalah konsep yang mengedepankan pengembangan potensi individu agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam organisasi. SDM di rumah sakit yang kompeten berperan penting dalam mendukung operasional yang efisien serta memastikan kepuasan pasien. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa pengelolaan human capital yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan (Sari & Nurasik, 2023).

Industri rumah sakit saat ini merupakan jasa industri kesehatan yang utama. Setiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerima jasa pelayanan kesehatan. Pelayanan rumah sakit saat ini lebih mengedepankan serta memperhitungkan aspek ekonomi dan non-ekonomi. Rumah sakit harus memikirkan cara meningkatkan kesejahteraan internal, pemeliharaan, penggantian, dan peningkatan sarana secara terencana (Trisnantoro, 2009).

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan rumah sakit sebagai suatu organisasi kesehatan adalah SDM. Sumber daya manusia merupakan penggerak, inspirasi, serta otak berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang optimal. Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan bisnis, karena sukses atau tidaknya suatu bisnis dalam suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia memiliki keunggulan kompetitif yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dengan inovasi yang dihasilkan, sehingga perusahaan dapat bersaing melalui modal intelektual yang dimiliki.

Human Capital Management adalah pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada

pengelolaan dan pengembangan karyawan sebagai aset berharga. HCM melibatkan berbagai aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, pengakuan dan penghargaan, serta peningkatan keterlibatan karyawan. Konsep ini didasarkan pada pemahaman bahwa karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan dan investasi yang tepat dalam pengembangan mereka dapat memberikan keunggulan kompetitif.

Namun, kendala yang dihadapi dalam pengelolaan human capital di rumah sakit meliputi minimnya pelatihan berkelanjutan, keterbatasan dukungan dari manajemen, serta tantangan dalam adopsi teknologi (Margata et al., 2021). Melalui kajian literatur ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi-strategi yang tepat dalam pengembangan human capital di rumah sakit, terutama dalam meningkatkan kualitas SDM.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan pustaka dengan menganalisis berbagai jurnal ilmiah yang membahas topik pengelolaan human capital dalam konteks rumah sakit. Data yang dikumpulkan berasal dari 15 artikel yang dipublikasikan dalam jurnal nasional dan internasional. Kajian ini membandingkan hasil-hasil penelitian yang relevan dan menyajikan temuan utama dalam bentuk tabel dengan metode penelitian dominan secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian literatur menunjukkan bahwa pelatihan karyawan, dukungan manajemen, serta pemanfaatan teknologi adalah elemen-elemen kunci dalam pengelolaan human capital yang efektif. Hasil penelitian yang dikaji mencakup berbagai aspek pengelolaan human capital, seperti strategi pelatihan, tantangan adopsi teknologi, dan pentingnya dukungan manajemen.

Pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu strategi yang paling umum digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM di rumah sakit. Menurut Margata et al. (2021), program pelatihan yang berkelanjutan mampu memperbaiki keterampilan teknis dan non-teknis tenaga kerja. Di rumah sakit, pelatihan ini penting untuk menjaga kompetensi tenaga kesehatan agar mereka mampu menghadapi tantangan operasional yang semakin kompleks. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran sering menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan yang efektif.

Dukungan dari manajemen adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan pengelolaan human capital. Kasmawati (2017) menekankan bahwa rumah sakit yang memberikan perhatian pada aspek

manajemen cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih termotivasi dan berkinerja baik. Dukungan ini mencakup pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pengembangan karir, serta penyediaan fasilitas yang mendukung pekerjaan.

Di era digital, teknologi memainkan peran yang signifikan dalam pengelolaan SDM di rumah sakit. Menurut Purba et al. (2021), penerapan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir. Namun, banyak rumah sakit menghadapi tantangan dalam hal infrastruktur dan adopsi teknologi yang masih rendah, yang menghambat pencapaian tujuan strategis human capital.

Tabel 1: Ringkasan Hasil Penelitian tentang Pengelolaan Human Capital di Rumah Sakit

No	Penulis	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Amanda Aurellia, 2021	Pengaruh Komponen Human Capital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya	Penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analitik observasional dengan cross-sectional study	<i>Individual motivation</i> dan <i>organizational climate</i> yang baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2	Aswan Usman, 2023	Pengembangan Kualitas SDM dalam Pelayanan Kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BPPKPM) Makassar	Penelitian deskriptif kualitatif dengan cara wawancara mendalam dan <i>Forum Grup Discussion</i> .	Upaya dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan meliputi tahapan perencanaan sumber daya manusia (<i>human resource planning</i>), penyediaan sumber daya manusia (<i>personal procurement</i>) dan pengembangan sumber daya manusia (<i>personnel development</i>).
3	Dicky Yulius Pangkey, 2022	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Di Rumah Sakit Tipe C Jakarta Timur	Penelitian dengan kuantitatif deskriptif.	Komitmen Organisasi dan disiplin kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Budaya organisasi
4	Efendi, 2019	Peran Human Capital bagi Keunggulan Kompetitif Organisasi	Metode Kualitatif dengan studi kasus	Human capital yang dikelola dengan baik meningkatkan produktivitas dan layanan
5	Guest et. al. 2003	Penerapan Human Capital Manajemen dalam meningkatkan kualitas SDM terhadap kinerja perusahaan	Penelitian dengan metode Literatur Review.	Hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM melalui kinerja perusahaan antara lain, pengetahuan dan keahlian karyawan melalui sebuah kegiatan pelatihan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan

6	Margata et al., 2021	Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan	Metode kuantitatif	Pelatihan berkelanjutan meningkatkan keterampilan dan kepuasan karyawan
7	Purba et al., 2021	Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi dalam SDM	Metode kualitatif deskriptif	Teknologi dapat meningkatkan efisiensi, tetapi adopsi lambat masih menjadi kendala
8	Kasmawati, 2017	Human Capital dan Kinerja Karyawan	Tinjauan literatur	Dukungan manajemen yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja
9	Irawati et al., 2023	Strategi Peningkatan SDM di Rumah Sakit Medika BSD	Metode Kualitatif dengan metode observasi lapangan	Pelatihan dan pengembangan karir meningkatkan kinerja di rumah sakit
10	Ratna Gumilang, 2022	Peran SDM dalam Pengembangan Karir di Organisasi Nirlaba	Studi Literatur	Pengelolaan SDM yang baik meningkatkan kepercayaan diri dan loyalitas karyawan
11	Rahayu & Pancawati, 2023	Audit Manajemen dalam SDM di RSUD Praya	Metode penelitian deskriptif kualitatif	Evaluasi kinerja SDM melalui audit dapat mengidentifikasi area perbaikan
12	Paillin & Mulyanti, 2023	Strategi Pengembangan SDM di Perusahaan	Metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus	Pengembangan SDM memerlukan komitmen yang kuat dari manajemen
13	Sari & Nurasik, 2023	Analisis Peran HR Manager dalam Peningkatan SDM di RS Jasem Sidoarjo	Metode penelitian dengan Deskriptif Kualitatif.	Manajer SDM berperan penting dalam menjaga kualitas dan kinerja karyawan
14	Ibnu Choldun, 2016	Hirarki Data, Knowledge, dan Wisdom dalam Sistem Informasi	Penelitian dengan metode kualitatif dengan studi kasus	Pengelolaan informasi dan pengetahuan mendukung human capital dalam organisasi
15	Vip Paramarta et al., 2023	Peran SDM dalam Transformasi Organisasi di Rumah Sakit	Metode dengan studi literatur	SDM berperan penting dalam proses transformasi organisasi

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan human capital memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas SDM di rumah sakit. Elemen-elemen seperti pelatihan, dukungan manajemen, dan pemanfaatan teknologi berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja tenaga kerja dan pelayanan kesehatan yang lebih baik. Namun, tantangan dalam hal keterbatasan anggaran untuk pelatihan, minimnya dukungan manajemen, serta lambatnya adopsi teknologi tetap menjadi kendala utama yang perlu ditangani.

Upaya peningkatan kualitas SDM harus fokus pada perbaikan program pelatihan, peningkatan dukungan dari manajemen, dan optimalisasi penggunaan teknologi. Rumah sakit perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk program-program pengembangan human capital agar dapat mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda A. (2021). Pengaruh Komponen Human Capital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *MTPH Journal*, Volume 5, No. 1, March 2021.
- Aswan U, Rifdan (2023). Pengembangan Kualitas SDM Dalam Pelayanan Kesehatan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BPPKPM) Makassar. 5th Conference on Research and Community Services STKIP PGRI Jombang. Universitas Negeri Makasar, 10 (2023)
- Dicky Y, Masydzulhak D, Ahmad HS, Ahmad BS. (2022). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Di Rumah Sakit Tipe C Jakarta Timur. *Jurnal Doktor Manajemen*, 5 (2022) 15-25
- Efendi, S. (2019). Peran Human Capital Bagi Keunggulan Kompetitif Organisasi: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial*, 2(2), 11–18. <https://doi.org/10.54783/jk.v2i2.406>
- Ibnu Choldun, M. R. (2016). Hirarki Data, Informasi, Knowledge, Kecerdasan, Dan Wisdom: Studi Kasus Dalam Sistem Informasi Akademik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Informatika*, 8(1), 1–5.
- Irnayanti Paillin, & Dety Mulyanti. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1293>
- Irnayanti Paillin, & Dety Mulyanti. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1293>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 781 <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Margata, L., Hariati, ;, Farmasi, F., Kesehatan, I., Husada, D., & Keperawatan, F. (2021). Human Resources (HR) Training in Improving Quality of Services At Granmed Lubuk Pakam General Hospital. *Jurnal Pengabdian*

- Masyarakat Putri Hijau*, 1(3), 68–71. <http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPMMPH>
- Niar Y et al. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana* Vol. 2. <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/diversity>
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti. (2021). Revolusi Industri 4.0 : Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2), 91–98.
- Rahayu, F., & Pancawati, R. S. (2023). Peran Audit Manajemen Dalam Menilai Fungsi Sumber Daya Manusia Bagian Keuangan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Praya. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 3(3), 83–92. <https://doi.org/10.29303/risma.v3i3.866>
- Ratna Gumilang, R. (2022). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Organisasi Nirlaba : Tinjauan Pustaka. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 403–412. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i3.2404>
- Sari, D. T. W., & Nurasik, N. (2023). *Analysis of the Role of Hr Manager in Increasing Human Resources at Jasem General Hospital, Sidoarjo*. 1–9. <http://dx.doi.org/10.21070/ups.3456>
- Vip Paramarta, Astria Apriliavini Priscila Palenewen, Harto Necsen Linelejan, Firdaus Firdaus, & David Kolibu. (2023). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Proses Transformasi Organisasi Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan Indonesia*, 3(2), 88–95. <https://doi.org/10.55606/jikki.v3i2.1646>