



EMPLOYEE DEVELOPMENT STRATEGIES AS A MEANS OF IMPROVING PERFORMANCE IN HEALTHCARE ORGANIZATIONS: A LITERATURE REVIEW

STRATEGI PEMBINAAN PEGAWAI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI KESEHATAN: *LITERATURE REVIEW*

Siti Rahima Kiram ¹⁾; Salsabila Firdausi ²⁾; Evita Mutiara ³⁾; Acim Heri Iswanto ⁴⁾

¹⁾ 2310713040@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

²⁾ 2310713054@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

³⁾ 2310713145@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

⁴⁾ h.iswanto@upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Abstract

Healthcare organizations require a qualified workforce to provide efficient, safe, and high-quality services; therefore, employee development is a crucial step in improving organizational performance. This study aims to synthesize various research findings to understand effective employee development methods and their impact on the performance of healthcare organizations by conducting a literature review through a search of articles from various data sources between 2021 and 2025. The results of the analysis indicate that human resource development strategies—including systematic workforce planning, continuous training, career development, talent management implementation, and a clear performance evaluation system accompanied by feedback—have been proven to enhance the capabilities, motivation, and productivity of healthcare workers. However, in practice, challenges remain, such as a mismatch between workforce qualifications, suboptimal post-training evaluations, a lack of communication across management levels, and a career development system that remains disorganized. Additionally, supporting factors such as supportive leadership, a positive work environment, effective communication, and recognition play a crucial role in enhancing the positive impact of employee development on performance. This study concludes that employee coaching that is coordinated, sustainable, and tailored to the organization's needs and advancements in health technology is the key to achieving superior performance in healthcare organizations and providing quality services to the public.

Keywords: *Employee Development; Health Organization Performance; Human Resource Development Strategies; Performance Management; Work Effectiveness*

Abstrak

Organisasi kesehatan memerlukan tenaga kerja yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan yang efisien, aman, dan berkualitas tinggi, sehingga pengembangan pegawai menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyatukan berbagai temuan penelitian guna memahami metode pengembangan pegawai yang efektif serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi kesehatan, dengan melakukan tinjauan literatur melalui pencarian artikel dari berbagai sumber data dalam periode 2021 hingga 2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan ketenagakerjaan yang sistematis, pelatihan yang berkelanjutan, pengembangan karier, pelaksanaan manajemen bakat, serta sistem penilaian kinerja yang jelas dan disertai umpan balik, terbukti mampu meningkatkan kemampuan, semangat, dan produktivitas tenaga kesehatan. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat tantangan seperti ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga kerja, evaluasi setelah pelatihan yang belum optimal, kurangnya komunikasi antar tingkat manajemen, serta sistem pengembangan karier yang masih tidak teratur. Selain itu, faktor pendukung seperti kepemimpinan yang mendukung, lingkungan kerja yang baik, komunikasi yang efektif, dan pemberian penghargaan sangat berperan dalam meningkatkan dampak positif dari pembinaan terhadap kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pembinaan pegawai yang terkoordinasi, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta perkembangan teknologi kesehatan adalah kunci utama untuk mencapai kinerja organisasi kesehatan yang superior serta memberikan pelayanan yang berkualitas untuk masyarakat.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja; Kinerja Organisasi Kesehatan; Manajemen Kinerja; Pembinaan Pegawai; Strategi Pengembangan SDM



PENDAHULUAN

Organisasi kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, efektif, dan berorientasi pada keselamatan pasien di tengah meningkatnya kebutuhan dan kompleksitas layanan kesehatan. Dalam mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia (SDM) kesehatan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi karena kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, pembinaan pegawai melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, supervisi, dan evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja organisasi kesehatan (Octaviani et al., 2024). Tantangan seperti ketimpangan kualitas tenaga kesehatan, tingginya beban kerja, dan tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi kesehatan semakin menegaskan pentingnya pembinaan pegawai yang terencana dan berkelanjutan (Astuti et al., 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pembinaan dan pengembangan SDM memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Strategi pengembangan SDM yang mencakup pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier, dan sistem evaluasi kinerja yang transparan terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mokobombang & Natsir, 2024). Pada sektor kesehatan, pengembangan SDM berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme kerja, dan kinerja tenaga kesehatan (Janis, 2024). Selain itu, penerapan sistem penilaian kinerja yang efektif serta pemberian umpan balik secara berkala membantu pegawai memahami kekuatan dan kelemahan kinerjanya sehingga dapat mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan (Priyono et al., 2024).

Meskipun demikian, penelitian mengenai pembinaan pegawai pada organisasi kesehatan masih banyak dilakukan secara parsial dengan fokus pada aspek tertentu, seperti pelatihan, kompetensi, motivasi kerja, atau sistem penilaian kinerja secara terpisah (Janis, 2024). Sebagian besar penelitian juga berfokus pada profesi tertentu, seperti perawat atau tenaga kesehatan pada fasilitas pelayanan tertentu, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi pembinaan pegawai dalam konteks organisasi kesehatan secara menyeluruh (Syahputri & Rahmawati, 2023). Di sisi lain, perubahan lingkungan kerja akibat digitalisasi, peningkatan standar mutu pelayanan, dan kebutuhan tenaga kesehatan yang adaptif menuntut organisasi kesehatan untuk menerapkan strategi pembinaan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan (Astuti et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mampu mengintegrasikan berbagai hasil penelitian terkait pembinaan pegawai sebagai dasar penyusunan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif pada organisasi kesehatan.

Berdasarkan kondisi tersebut, literature review ini mengintegrasikan berbagai penelitian mengenai pembinaan pegawai dalam organisasi kesehatan dari perspektif pengembangan SDM, efektivitas kerja, dan manajemen kinerja. Kajian ini bertujuan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai strategi pembinaan yang efektif serta dampaknya terhadap kinerja organisasi kesehatan. Kebaruan penelitian terletak pada sintesis berbagai aspek pembinaan pegawai, seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, dan sistem penilaian kinerja, ke dalam satu kerangka analisis yang terintegrasi. Hasil kajian diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di sektor kesehatan.

METODE

Metode yang digunakan dalam studi ini adalah literature review dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis hasil penelitian yang relevan dengan topik yang dipilih yaitu Strategi Pembinaan Pegawai sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi Kesehatan. Pengumpulan literatur yang akan dianalisis diperoleh melalui penelusuran artikel dari beberapa database seperti Google Scholar, Garuda, PubMed, ScienceDirect, Scopus, dan Springer. Kata



kunci yang digunakan dalam pencarian yang memiliki hubungan dengan topik dalam bahasa Indonesia dan Inggris adalah "Efektivitas Kerja", "Kinerja Organisasi Kesehatan", "Manajemen Kinerja", "Pembinaan Pegawai", "Strategi Pengembangan SDM" dengan penggunaan metode Boolean (AND, OR) untuk mempersempit hasil pencarian. Pencarian difokuskan pada artikel yang diterbitkan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir, antara tahun 2021 hingga 2025. Hasil pencarian yang berupa 10 artikel akan dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai aspek Strategi Pembinaan Pegawai sebagai Upaya dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Kesehatan (Andrian et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan proses penelusuran dan seleksi literatur, artikel yang relevan dengan topik penelitian ini disusun dan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Ekstraksi Artikel

No.	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Temuan
1.	Ade Mukhtar Agustia	2024	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Hati Tangerang	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan strategi pengembangan SDM telah dilaksanakan melalui sistem perencanaan ketenagakerjaan, sistem informasi SDM dengan memanfaatkan aplikasi SIMRS, rekrutmen sesuai SOP mulai dari analisis kebutuhan hingga seleksi calon karyawan, dan evaluasi kerja. Namun, perencanaan ketenagakerjaan masih dilakukan secara manual dan bersifat situasional berdasarkan kebutuhan unit serta evaluasi kinerja belum optimal karena kelemahan dalam perencanaan kegiatan dan kurangnya kerjasama.
2.	Puspita Deasy Rahmadiany, Deo Apringga Ayu Nanta, Purwadhi, Yani Restianti	2024	Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Produktivitas Kerja di Puskesmas	Deskriptif Kualitatif	Tidak adanya rencana pengembangan SDM di Puskesmas yang berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan pasien karena kualitas pelayanan yang rendah. Inisiatif tenaga kesehatan menjadi dasar perencanaan pengembangan SDM dan SDM yang telah mendapatkan pendidikan



3.	Irwansyah Ahmad Syeh Ali, Ismail Efendy, Arifah Devi Fitriani	2022	Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas di UPTD Langsa Barat Tahun 2020	Deskriptif Kualitatif	dan pelatihan tidak pernah dinilai keterampilan atau kemampuannya. Pemeliharaan SDM kesehatan tidak dijadwalkan secara bulanan atau tahunan berdasarkan kebijakan pimpinan semata.. Pengembangan SDM di UPTD Puskesmas Langsa Barat belum optimal karena masih terdapat ketidaksesuaian jumlah dan kualifikasi tenaga kesehatan, serta pelatihan yang belum merata dan berkelanjutan. Pengembangan SDM melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian insentif terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja petugas. Koordinasi yang lebih baik antara puskesmas dan dinas kesehatan diperlukan dalam perencanaan kebutuhan SDM serta pengembangan kompetensi tenaga kesehatan.
4.	Hendry Qurniawan, Sumarno, Indra Gunawan, Heru Satria Tambunan	2025	Peningkatan Motivasi Karyawan Melalui Strategi Manajemen Kepemimpinan Efektif di Rumah Sakit Pematangsiantar	Kualitatif dengan pendekatan studi kasus	Hasil penelitian menunjukkan beberapa strategi utama yang efektif meningkatkan motivasi antara lain pelatihan berkelanjutan, lingkungan kerja kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi yang terbuka dan transparan. Implementasi strategi- strategi ini memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan rumah sakit.
5.	Novia Mega Asri, Armanu	2024	STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI	Deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PPPPTK dan IPS Kota Batu belum optimal. Hal tersebut



6.	Akhmad Rahimi, Agus Surya Dharma, Moh. Fajar Norrahman	2025	KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BALANGAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN	Pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan sudah cukup baik, meski masih ada kekurangan: sebagian pegawai belum bekerja sesuai standar dan sering terlambat, serta kurang paham menggunakan sarana prasarana sehingga butuh pengawasan langsung. Faktor pendukungnya adalah komunikasi dan koordinasi antar pegawai yang berjalan lancar. Sedangkan faktor penghambatnya adalah tidak adanya sanksi tegas bagi yang tidak mencapai target dan belum tersedianya pelatihan penggunaan sarana prasarana.
7.	Sagung Sanjani Bintang Prastiti, Ni Putu Nina Eka Lestari	2022	Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Puskesmas di Era New Normal	Kualitatif	Peningkatan kinerja puskesmas dilakukan melalui pemberdayaan sumber daya manusia dengan memanfaatkan teknologi digital, pelatihan daring, peningkatan kompetensi tenaga kesehatan, kerja sama lintas sektor, pemberdayaan masyarakat, promosi kesehatan, serta pemberian insentif. Strategi tersebut membantu puskesmas meningkatkan kualitas pelayanan, memperkuat kemampuan tenaga kesehatan dalam menghadapi perubahan



				selama pandemi, dan mendukung terciptanya pelayanan yang lebih efektif, efisien, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat.
8.	Wioletta Pomaranik, Magdalena Kludacz-Alessandri	2024	Talent management practices and other factors affecting employee performance in the public healthcare sector in poland: an empirical study using structural equation modelling	<i>Cross-sectional survey</i> Praktik manajemen talenta (rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi talenta), mobilitas kerja, serta usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Praktik manajemen talenta menjadi faktor yang paling kuat dalam meningkatkan kinerja, sehingga organisasi kesehatan perlu menerapkan sistem manajemen talenta yang terstruktur untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.
9.	Muhammad Nur, Syarifuddin Yusuf, Ayu Dwi Putri Rusman	2021	Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap	Observasional dengan desain deskriptif analitik Pengembangan sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Faktor studi lanjut, pelatihan, dan promosi jabatan terbukti berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk terus mendukung pendidikan lanjutan, menyediakan pelatihan secara berkelanjutan, dan memberikan kesempatan promosi bagi pegawai yang berprestasi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
10.	Abi Sriharan, Nigar Sekercioglu, Whitney Berta,	2024	Addressing the health human resources crisis: Strategies for retaining women	Pendekatan kualitatif <i>grounded theory</i> Niat tenaga kesehatan perempuan untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor organisasi, profesi, dan



Sylvain Boet,
Audrey
Laporte,
Gillian
Strudwick,
Sentuhan
Senkaiahliyan,
Savithiri
Ratnapalan

health care
professionals in
organizations

pribadi. Faktor utama yang mendorong keinginan keluar meliputi beban kerja tinggi, kompensasi yang tidak seimbang, bias gender, kurangnya fleksibilitas kerja, serta kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian juga menemukan bahwa retensi dapat ditingkatkan melalui kompensasi yang adil, kebijakan yang inklusif, budaya kerja yang suportif, peluang pengembangan karier, dan kepemimpinan yang empatik.

Sumber: data diolah

Pembahasan Strategi Pengembangan SDM

Kinerja tenaga kesehatan merupakan bentuk dalam memenuhi tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan kesehatan yang bermutu yang akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas hidup (Nur et al., 2021). Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan efektivitas suatu organisasi dengan kualitas yang ditandai oleh efisiensi penggunaan sumber daya serta hasil output yang konsisten dan sesuai standar secara berkelanjutan. Kemampuan atau keterampilan pegawai di Dinas Kesehatan Balangan dalam menyelesaikan tugasnya dapat disimpulkan cukup baik secara umum, namun masih adanya pegawai yang mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi sehingga diperlukan penyelenggaraan pelatihan, *workshop*, dan bimbingan teknis secara berkala (Rahimi et al., 2025). Hal ini menunjukkan pembinaan pegawai melalui penguatan kompetensi diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan.

Peningkatan kinerja tenaga kesehatan didukung oleh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pembinaan, pelatihan, dan pendidikan yang diberikan. Pendidikan lanjut, pelatihan, serta promosi berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam pengembangan SDM (Nur et al., 2021). Strategi pengembangan SDM sebagai usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja menyediakan perencanaan dalam meningkatkan kemampuan kerja, keterampilan dan loyalitas terhadap perusahaan guna memajukan kualitas SDM (Agustia, 2024). Pentingnya praktik manajemen talenta yang meliputi menarik talenta, pengembangan, dan evaluasi talenta untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan kualitas layanan kesehatan (Pomaranik & Kludacz-Alessandri, 2024). Selain itu, era *New Normal* yang mendorong penggunaan teknologi digital dalam penanggulangan penyakit menyebabkan pemberdayaan SDM melalui penguasaan literasi teknologi dan pelatihan secara daring untuk meningkatkan kinerja (Prastiti & Lestari, 2022).

Implementasi strategi pengembangan SDM di organisasi kesehatan diikuti beberapa aspek dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja. Penerapan strategi pengembangan SDM oleh rumah Sakit Permata Hati Tangerang melalui perencanaan ketenagakerjaan, sistem informasi SDM, sistem rekrutmen, dan sistem evaluasi kerja (Agustia, 2024). Selain itu, pengembangan SDM Puskesmas di UPTD Langsa Barat yang dilakukan dengan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan, pendidikan atau pelatihan, pendayagunaan SDM melalui



peningkatan karir, pembinaan dan pengawasan mutu SDM dengan mengikuti Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan uji kompetensi sebagai syarat untuk melakukan pelayanan, serta pemberian insentif (Ali et al., 2022). Meskipun demikian, pelaksanaan strategi pengembangan SDM pada organisasi kesehatan tersebut masih mengalami kendala, seperti sistem evaluasi belum tertata secara baik, kurangnya koordinasi, program perencanaan belum terorganisir, pelatihan terbatas sehingga evaluasi dan perbaikan terhadap penerapannya penting untuk peningkatan kinerja.

Hambatan Pelaksanaan Pembinaan Pegawai

Dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi kesehatan, pengembangan SDM melalui berbagai kegiatan menjadi sebuah kebutuhan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, implementasinya belum berjalan secara optimal yang disebabkan oleh beberapa hambatan. Masih adanya sistem pengembangan karier pegawai yang belum optimal (Asri & Armanu, 2024). Kurangnya koordinasi dan komunikasi antara manajemen puskesmas dan dinas kesehatan menjadi sebab tidak adanya perencanaan pengembangan SDM di puskesmas Bambalamotu dalam pendidikan lanjut sehingga pendidikan yang dijalankan bergantung pada inisiatif dari tenaga kesehatan sendiri (Rahmadiany et al., 2024). Kondisi tersebut memiliki dampak terhadap rendahnya kepuasan pasien akan pelayanan yang diterima. Meskipun masih adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah, hasil dari pendidikan atau pelatihan yang ditempuh tidak pernah dinilai atau dievaluasi keterampilannya. Perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang menyebabkan penempatan pegawai yang berlebih pada unit yang kekurangan tenaga karena ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan dengan ketersediaan tenaga kesehatan. Ini memungkinkan meningkatnya beban kerja yang berdampak pada kinerja pegawai dan pengunduran diri. Pelatihan pengembangan SDM yang belum merata juga menjadi hambatan dalam pembinaan pegawai (Ali et al., 2022).

Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Strategi dalam meningkatkan kinerja yang meliputi dukungan teknologi, menciptakan kondisi lingkungan yang baik, serta meningkatkan komunikasi efektif. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari dengan sikap saling menghargai antara pemimpin dan pegawai, pemberian penghargaan, dan kebebasan berpendapat (Asri & Armanu, 2024). Hal yang serupa dapat ditemukan pada peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Pematang Siantar yang dapat dicapai melalui berbagai strategi, yaitu komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan, peningkatan lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem penghargaan yang adil (Qurniawan et al., 2025). Peran komunikasi dan koordinasi yang baik dalam mendukung kinerja pegawai (Rahimi et al., 2025). Strategi yang diterapkan berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Melalui strategi untuk meningkatkan kinerja, pemimpin berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pembinaan pegawai. Selain itu, peran penting dukungan organisasi dalam mempertahankan tenaga kesehatan perempuan melalui pemberian kompensasi yang adil, menciptakan budaya organisasi yang aman untuk menyatakan pendapat, serta dukungan terhadap pengembangan karir. Kepemimpinan yang mengedepankan pengembangan pegawai diperlukan untuk membimbing, mendukung individu dalam meningkatkan kinerja, menghormati pengalaman setiap orang, dan menumbuhkan lingkungan yang aman (Sriharan et al., 2024).



PENUTUP

Simpulan

Peningkatan kinerja organisasi layanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan, terkoordinasi, dan berkelanjutan. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti perancangan jalur karier, pengembangan kompetensi, manajemen personel, pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, serta metode evaluasi kinerja yang transparan dan objektif. Kompetensi, profesionalisme, dan motivasi kerja tenaga kesehatan dapat ditingkatkan dengan menerapkan strategi-strategi ini, namun efektivitasnya sering terhambat oleh perencanaan tenaga kerja yang buruk, kurangnya evaluasi hasil pengembangan, koordinasi pemangku kepentingan yang kurang baik, serta kurangnya regulasi yang jelas mengenai pengembangan karier dan sanksi kinerja. Di luar masalah teknis, efektivitas inisiatif pengembangan juga sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur pendukung seperti komunikasi terbuka, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang membimbing, dan struktur kompensasi yang adil. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal dan menyediakan layanan kesehatan berkualitas tinggi, aman, dan berpusat pada pasien, organisasi kesehatan harus merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif, mengatasi hambatan saat ini, serta menyeimbangkan pengembangan keterampilan dengan penciptaan lingkungan kerja yang positif.

Saran

Pengembangan strategi pembinaan pegawai yang terintegrasi dan berkelanjutan melalui perencanaan SDM yang sistematis, pelatihan dan pendidikan yang sesuai kebutuhan, pengembangan karier yang jelas, serta evaluasi kinerja yang rutin dan berbasis umpan balik. Selain itu, diperlukan penguatan manajemen talenta, pemanfaatan teknologi digital dalam pengembangan kompetensi, serta peningkatan koordinasi antara manajemen dan tenaga kesehatan agar program pembinaan dapat berjalan lebih efektif. Dukungan kepemimpinan yang partisipatif, komunikasi yang terbuka, lingkungan kerja yang kondusif, dan sistem penghargaan yang adil juga perlu diperkuat untuk meningkatkan motivasi, retensi, dan kinerja pegawai sehingga kualitas pelayanan kesehatan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, A. M. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PERMATA HATI TANGERANG. *JURNAL ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 2(1), 65–74.
- Ali, I. A. S., Efendy, I., & Fitriani, A. D. (2022). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1), 311–322.
- Andrian, H., Paramarta, V., Kosasih, & Yuliaty, F. (2025). STRATEGI PENINGKATAN MUTU PELAYANAN KESEHATAN DAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN YANG BERDAMPAK PADA KEPUASAN PASIEN DI LAYANAN KESEHATAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan*, 9(3), 5457–5464.
- Asri, N. M., & Armanu, A. (2024). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(2), 433–444. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/jki.2023.02.2.12>.
- Astuti, W. D., Jaya, L. J., & Wasir, R. (2024). STRATEGI DAN TANTANGAN SDM KESEHATAN DI MASA DEPAN: MENGHADAPI PERUBAHAN GLOBAL DAN LOKAL. *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6), 822–830.



- Janis, R. M. N. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI KOMPETENSI SOFT SKILL DAN PROFESIONALISME KERJA PADA PUSKESMAS CAILE BULUKUMBA. *Jurnal Program Studi Pendidikan Masyarakat*, 5(2), 448–454.
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). ANALISIS PENINGKATAN KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIDRAP. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200.
- Octaviani, P., Fitri, T. A., Kurnia, I. P., Wasir, R., & Arbitera, C. (2024). PERENCANAAN SDM KESEHATAN: MEWUJUDKAN KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN MELALUI STRATEGI YANG EFEKTIF. *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6), 953–960.
- Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2024). Talent management practices and other factors affecting employee performance in the public healthcare sector in poland: an empirical study using structural equation modelling. *BMC Health Services Research*, 1–16. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12169-4>
- Prastiti, S. S. B., & Lestari, N. P. N. E. (2022). STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PUSKESMAS DI ERA NEW NORMAL. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 116–124.
- Priyono, A. T. P., Alba, A. M., Wasir, R., & Arbitera, C. (2024). MANAJEMEN KINERJA SDM KESEHATAN: MENJAGA KUALITAS MELALUI SISTEM PENILAIAN YANG EFEKTIF. *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6), 871–882.
- Qurniawan, H., Sumarno, Gunawan, I., & Tambunan, H. S. (2025). Peningkatan Motivasi Karyawan Melalui Strategi Manajemen Kepemimpinan Efektif di Rumah Sakit Pematangsiantar. *Jurnal Inovasi Artificial Intelligence & Komputasional Nusantara (JIKOMNUS)*, 3(1), 95–98.
- Rahimi, A., Dharma, A. S., & Norrahman, M. F. (2025). KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BALANGAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN. *Al Lidara Barat Jurnal Administrasi Negara*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.36658/allidarabarat>
- Rahmadiany, P. D., Nanta, D. A. A., Purwadhi, & Restiani, Y. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Produktivitas Kerja di Puskesmas. *Syntax Admiration*, 5(11), 4546–4555.
- Sriharan, A., Sekercioglu, N., Berta, W., Boet, S., Laporte, A., Strudwick, G., Senkaihllyan, S., & Ratnapalan, S. (2024). Addressing the health human resources crisis: Strategies for retaining women health care professionals in organizations. *PLOS ONE*, 1–12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0293107>
- Syahputri, E., & Rahmawati, S. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA SDM KEPERAWATAN RUMAH SAKIT HERMINA BOGOR. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(1), 63–75.