

**STRATEGI INOVATIF DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA WAHYU TETUKO BOJONEGORO: ANALISIS STUDI KASUS PADA IMPLEMENTASI PRAKTIK TERBAIK UNTUK PENINGKATAN EFEKTIVITAS ORGANISASI**

**Virginnita Whindi Arini<sup>1\*</sup>, Alfian Yuniarta<sup>2</sup>, Diana Soesilo<sup>3</sup>, Firman Nurrahim<sup>4</sup>, Muhammad Wahyu Setiani<sup>5</sup>, Ria Fitricia<sup>6</sup>, Ira Amelia<sup>7</sup>**

<sup>1-7</sup>Program Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Rumah Sakit, ARS University

[\*Email korespondensi: vwas253@gmail.com]

**Abstract: Innovative Strategies In Human Resource Management Of Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro Hospital: A Case Study Analysis On Best Practice Implementation For Improved Organizational Effectiveness. This Research Aims To Explore Innovative Strategies In Hospital HR Management, Focusing On A Case Study Analysis Of Best Practice Implementation.** The research method used a qualitative approach with a case study at Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro Hospital. Data was collected through in-depth interviews with HR leaders and practitioners, observation, and analysis of relevant documents. The results showed that the hospital had implemented innovative strategies, including the use of the latest technology, development of employee skills, promotion of a collaborative culture, and improvement of the recruitment process. This study concludes that innovative strategies, especially through the implementation of best practices, can be the key to improving the effectiveness of HR management in hospitals. The findings can serve as valuable guidelines for hospitals and similar healthcare institutions in developing responsive and adaptive HR management models. The implications of this study can make a positive contribution to the overall advancement of health services.

**Keywords :** Innovative Strategy, Human Resource Management, Hospital, Case Study, Organizational Effectiveness, Best Practice.

**Abstrak: Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro: Analisis Studi Kasus pada Implementasi Praktik Terbaik untuk Peningkatan Efektivitas Organisasi.** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi inovatif dalam manajemen SDM rumah sakit, dengan memfokuskan pada analisis studi kasus implementasi praktik terbaik. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dan praktisi SDM, observasi, dan analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rumah sakit telah menerapkan strategi inovatif, termasuk penggunaan teknologi terkini, pengembangan keterampilan karyawan, promosi budaya kolaboratif, dan peningkatan proses rekrutmen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi inovatif, terutama melalui penerapan praktik terbaik, mampu menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM di rumah sakit. Temuan ini dapat menjadi pedoman berharga bagi rumah sakit dan institusi kesehatan serupa dalam mengembangkan model manajemen SDM yang responsif dan adaptif. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

**Kata Kunci :** Strategi Inovatif, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rumah Sakit, Studi Kasus, Efektivitas Organisasi, Praktik Terbaik.

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi tantangan kompleks di dunia layanan kesehatan, efektivitas organisasi rumah sakit menjadi esensial untuk memberikan pelayanan berkualitas. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas tersebut adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang inovatif. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling fundamental dalam pengembangan suatu organisasi (Dr. Piter Tiang). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan terminologi baru bagi manajemen personalia (MP) yang menempatkan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif (Chairina, 2019). Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumberdaya-sumberdaya lainnya (Husna Jm Fortuna). Tujuan manajemen SDM meliputi penggunaan keterampilan dan kemampuan talenta terbaik yang dimiliki suatu organisasi guna memainkan peran – peran sentral organisasi, mengambil keputusan, menetapkan strategi, dan memimpin tim untuk melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses (Sebayang, et al.).

Rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan serta menyediakan pelayanan yang berkualitas yang mutlak dipenuhi oleh suatu rumah sakit (Paramarta et al., 2023). Rumah sakit menjadi salah satu organisasi yang perlu mempertimbangkan SDM sebagai strategi dalam persaingan bisnis. Penciptaan SDM yang berkualitas dan profesional dapat berdampak pada pelayanan bagi pengguna jasa (pasien), sehingga dapat memberikan kepuasan pasien dan tujuan rumah sakit dalam pelayanan dapat terpenuhi (Sunari & Mulyanti, 2023). Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan

memerlukan strategi manajemen SDM yang tidak hanya adaptif tetapi juga inovatif dalam menghadapi dinamika yang terus berubah. Dukungan SDM yang berkualitas akan berdampak pada penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas keputusan yang diambil di dalam perusahaan. Penciptaan nilai tambah bagi perusahaan terjadi jika operasi melibatkan aktivitas yang menambah nilai (value added activity) baik bagi perusahaan maupun pelanggan (Kusumaningrum et al., 2022). Dalam menghadapi persaingan yang ketat saat ini, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek yang sangat menentukan keefektifan suatu organisasi (Setyarto, 2017).

Praktik manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan serangkaian proses manajerial dan operasional yang di dalamnya memberikan suatu pengaturan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Sunatar, 2023). Selanjutnya Pfeffer (1995) menegaskan bahwa suatu keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara efektif (Lena Ellitan, 2002). Efektivitas organisasi dapat dilihat sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasaran (Ninik Indrayani, Toni Herlambang, 2023).

Penelitian ini mengeksplorasi strategi inovatif dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit, dengan menitikberatkan pada analisis studi kasus implementasi praktik terbaik. Fokus utama adalah memahami bagaimana strategi ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi, dengan studi kasus sebagai landasan konkrit. Menurut Waruwu (2018) efektivitas adalah gambaran keberhasilan atau keunggulan dalam

mencapai tujuan yang ditetapkan, dan hubungan antara nilai-nilai yang berbeda (Angraini et al., 2023). Efektivitas berarti kemampuan menghasilkan efek, dan yang paling sering digunakan dalam kaitannya dengan sejauh mana sesuatu yang mampu menghasilkan yang diinginkan (Assyofa et al., 2019). Organisasi adalah proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya sistem kerja sama atau sistem sosial (Septiana et al., 2023). Efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Adanya tujuan akan memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (SUHARDI, 2023). Oleh karena itu, efektivitas organisasi ini sebagai kondisi yang sangat penting untuk sebuah keberhasilan organisasi menekankan tujuan yang tercapai dengan kestabilan, keseimbangan dan kelangsungan hidup dari fungsi organisasi itu berdiri (Gammahendra et al., 2014). Efektivitas berkaitan dengan banyaknya hasil yang dicapai, semakin besar hasil yang diraih berarti semakin efektif maka efektif juga berarti tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara maksimal (Monica et al., 2021).

Strategi manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada karyawan saat ini, tetapi juga harus melihat ke depan dengan mengidentifikasi kebutuhan SDM di masa depan (Basuki, 2023). Dalam konteks ini, Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro menjadi subjek penelitian untuk menggali pengalaman konkret implementasi strategi inovatif dalam manajemen SDM. Dengan mengevaluasi langkah-langkah yang telah diambil dan hasil yang dicapai, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang dampak positif strategi inovatif terhadap efektivitas organisasi rumah sakit.

Penting untuk mencatat bahwa penelitian ini tidak hanya menganalisis strategi inovatif secara umum, tetapi juga menggali implementasi praktik terbaik sebagai fondasi yang konkrit dan

dapat diadopsi oleh rumah sakit lain. Dengan memahami secara mendalam bagaimana praktik terbaik ini diterapkan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi rumah sakit dan institusi kesehatan serupa dalam memperbaiki manajemen SDM mereka untuk mencapai efektivitas optimal.

Dalam bab-bab berikutnya, penelitian ini akan membahas metodologi yang digunakan, temuan hasil analisis studi kasus, dan implikasi serta kontribusi penelitian terhadap pengembangan praktik manajemen SDM yang lebih baik di rumah sakit.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada studi kasus untuk memahami secara mendalam strategi inovatif dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi konteks spesifik rumah sakit dan merinci implementasi praktik terbaik secara holistik.

Subjek penelitian adalah Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro yang terletak di Jl. Panglima Sudirman no. 60 Bojonegoro. Pemilihan rumah sakit ini didasarkan pada reputasinya sebagai lembaga yang telah berhasil menerapkan strategi inovatif dalam manajemen SDM, termasuk praktik terbaik.

Data dikumpulkan melalui tiga metode utama:

1. Wawancara Mendalam: Pemimpin dan praktisi SDM Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro diwawancara untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang strategi inovatif yang diadopsi dan implementasi praktik terbaik.
2. Observasi: Observasi dilakukan untuk mengamati langsung pelaksanaan praktik terbaik dalam kegiatan sehari-hari di berbagai departemen rumah sakit.

3. Analisis Dokumen: Dokumen-dokumen internal, kebijakan, dan laporan kinerja rumah sakit dianalisis untuk memahami sejarah, tujuan, dan hasil implementasi praktik terbaik.

Data kualitatif yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Temuan dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen dikodekan dan dikelompokkan ke dalam tema-tema yang relevan, kemudian dianalisis untuk menemukan pola, tren, dan implikasi.

Validitas data diperkuat melalui triangulasi, yaitu membandingkan hasil dari berbagai sumber data dan metode pengumpulan. Reliabilitas diperhatikan dengan mencatat metodologi yang transparan, memungkinkan peneliti lain untuk mengulang penelitian dengan pendekatan serupa dan memperoleh temuan yang serupa. Penelitian ini dilakukan dengan mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk mendapatkan persetujuan dari Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro dan menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama penelitian. Melalui metode ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang strategi inovatif dalam manajemen SDM di Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi.

## HASIL

### *a. Strategi Inovatif dalam Pengelolaan SDM*

Studi ini mengungkapkan bahwa Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro secara aktif mengadopsi strategi inovatif dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Faktor utama yang mendorong inovasi ini melibatkan penerapan teknologi terkini, pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, serta promosi budaya kolaboratif di seluruh organisasi.

### *b. Implementasi Praktik Terbaik*

Dalam konteks inovasi, implementasi praktik terbaik telah menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Beberapa praktik terbaik yang diidentifikasi melibatkan:

1. Penggunaan Teknologi Terkini: Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro telah sukses mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis teknologi, memfasilitasi pemantauan kinerja, analisis data, dan pengambilan keputusan yang lebih akurat.
  2. Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi: Program pelatihan dan pengembangan karyawan secara terus-menerus dilakukan, fokus pada pengembangan keterampilan teknis dan kepemimpinan, menciptakan tim yang berkualitas tinggi.
  3. Budaya Kolaboratif: Promosi budaya kolaboratif diwujudkan melalui forum diskusi, kerja tim lintas departemen, dan pengakuan prestasi bersama. Hal ini mendorong kolaborasi dan keterlibatan aktif dari seluruh anggota tim.
- c. Dampak pada Efektivitas Organisasi*
- Implementasi strategi inovatif dan praktik terbaik ini secara signifikan berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi. Beberapa dampak utama yang diamati melibatkan:
1. Peningkatan Kualitas Pelayanan: Dengan meningkatnya keterampilan karyawan dan penerapan teknologi, Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro mampu memberikan pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas kepada pasien.
  2. Efisiensi Operasional: Penggunaan teknologi dalam manajemen SDM menghasilkan efisiensi operasional yang mencolok, mengurangi biaya administrasi dan waktu untuk proses-proses tertentu.
  3. Motivasi dan Kepuasan Karyawan: Pengembangan keterampilan dan kompetensi, bersama dengan budaya kolaboratif, memberikan dampak positif pada motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

*d. Tantangan dan Peluang*

Meskipun berhasil, Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Namun, tantangan ini juga dianggap sebagai peluang untuk terus mengembangkan strategi inovatif yang lebih baik.

Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi strategi inovatif dan implementasi praktik terbaik dalam manajemen SDM mampu memberikan dampak positif secara holistik pada efektivitas organisasi rumah sakit. Implikasi dari temuan ini dapat menjadi acuan bagi rumah sakit dan institusi kesehatan lainnya yang berupaya meningkatkan manajemen SDM mereka.

## **PEMBAHASAN**

*a. Konteks Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro*

Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro berlokasi di Jl. Panglima Sudirman no. 60 Bojonegoro, yang dikenal sebagai lembaga pelayanan kesehatan terkemuka di wilayah tersebut. Dengan fokus pada pelayanan yang berkualitas tinggi, rumah sakit ini telah menjadi pusat perhatian dalam mengadopsi strategi inovatif dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

*b. Penerapan Teknologi Terkini*

Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro berhasil mengintegrasikan teknologi terkini dalam manajemen SDM mereka. Sistem manajemen SDM berbasis teknologi memberikan solusi terpadu untuk pengelolaan data karyawan, pemantauan kinerja, dan analisis kebutuhan SDM. Hal ini telah meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi beban administratif, dan mempercepat proses keputusan.

*c. Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi*

Praktik terbaik di Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro melibatkan upaya berkelanjutan dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan. Program pelatihan yang terstruktur mencakup pelatihan teknis, manajerial, dan kepemimpinan. Ini tidak hanya meningkatkan kualifikasi karyawan tetapi juga meningkatkan kapasitas mereka untuk beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus.

*d. Budaya Kolaboratif*

Budaya kolaboratif menjadi poin kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro mendorong kolaborasi melalui forum diskusi lintas departemen, proyek tim bersama, dan program pengakuan prestasi bersama. Hal ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide inovatif dapat berkembang dan karyawan merasa terlibat dalam keberhasilan organisasi.

*e. Peningkatan Kualitas Pelayanan*

Implementasi strategi inovatif dan praktik terbaik di Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan. Pasien mendapatkan manfaat dari penerapan teknologi dalam diagnosis dan perawatan, sementara budaya kolaboratif menghasilkan tim kesehatan yang kooperatif dan terkoordinasi.

*f. Efisiensi Operasional*

Dampak efisiensi operasional sangat terasa melalui penggunaan teknologi. Proses rekrutmen dan pemantauan kinerja menjadi lebih efisien, menghasilkan penghematan waktu dan biaya. Efisiensi ini memungkinkan rumah sakit untuk mengalokasikan sumber daya dengan lebih bijaksana dan meningkatkan fokus pada pelayanan pasien.

*g. Motivasi dan Kepuasan Karyawan*

Budaya kolaboratif dan investasi dalam pengembangan keterampilan

karyawan memberikan dampak positif pada motivasi dan kepuasan karyawan. Karyawan merasa diakui dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

#### *h. Tantangan dan Kesempatan*

Studi kasus juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan untuk terus mengikuti perkembangan teknologi. Meskipun demikian, rumah sakit melihat tantangan ini sebagai kesempatan untuk terus meningkatkan strategi inovatif dan adaptasi dalam manajemen SDM. Analisis studi kasus ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana implementasi strategi inovatif dan praktik terbaik dapat berdampak pada efektivitas organisasi rumah sakit, dengan potensi menjadi model bagi institusi kesehatan lainnya yang berupaya untuk meningkatkan manajemen SDM mereka.

#### **KESIMPULAN**

Studi ini mendalam tentang strategi inovatif dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro menunjukkan bahwa implementasi praktik terbaik secara signifikan meningkatkan efektivitas organisasi. Beberapa kesimpulan utama dapat diambil dari temuan penelitian ini: Penerapan strategi inovatif, termasuk penggunaan teknologi terkini, pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, serta promosi budaya kolaboratif, telah membawa dampak positif yang terukur. Rumah Sakit berhasil menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan berkembang dan berkontribusi secara optimal. Dampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional merupakan bukti bahwa strategi inovatif dan praktik terbaik dapat merambah ke berbagai aspek organisasi. Pasien merasakan manfaat dari teknologi dalam pelayanan kesehatan, sementara proses internal

menjadi lebih efisien dan responsif. Budaya kolaboratif yang ditanamkan dalam organisasi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Dengan demikian, motivasi dan kepuasan karyawan meningkat, menciptakan tim yang berkomitmen dan produktif. Meskipun studi ini mengidentifikasi beberapa tantangan, termasuk resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan teknologi, Rumah Bhayangkara Wahyu Tetuko melihat tantangan ini sebagai peluang untuk pertumbuhan lebih lanjut. Ini menandakan kesediaan untuk terus meningkatkan strategi inovatif dalam manajemen SDM.

Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi rumah sakit dan institusi kesehatan serupa. Rekomendasi termasuk melanjutkan investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan, meningkatkan integrasi teknologi, dan memperkuat budaya kolaboratif sebagai bagian integral dari strategi manajemen SDM. Penelitian ini membuka pintu untuk penelitian lebih lanjut, termasuk eksplorasi lebih mendalam tentang dampak strategi inovatif pada aspek-aspek tertentu, seperti retensi karyawan, kepuasan pasien, dan dampak finansial secara spesifik. Dengan demikian, Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro dapat dianggap sebagai model sukses dalam menggabungkan strategi inovatif dan implementasi praktik terbaik dalam manajemen SDM. Kesimpulan ini memberikan arahan praktis bagi rumah sakit dan institusi kesehatan lainnya yang berupaya meningkatkan efektivitas organisasi mereka melalui manajemen SDM yang inovatif dan adaptif.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Angraini, D., Sabrina Putri, I., Studi Administrasi Rumah Sakit, P., Mohammad Natsir, U., & Bukittinggi, K. (2023). SEHATMAS (Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat) Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja di Unit Farmasi

- Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2022. *SEHATMAS (Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat)*, 2(3), 500–510.  
<https://doi.org/10.55123/sehatmas.v2i3.1588>
- Assyofa, A. R., Rohandi, M. M. A., & Putri, S. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Rumah Sakit Syariah Kab. Sumedang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis: Performa*, XV(September), 124–138.  
<https://doi.org/10.29313/performa.v0i0.4423>
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Chairina, R. R. L. (2019). ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT) - Raden Roro Lia Chairina, MM - Google Buku. In *Zifatma Jawara*.
- Dr. Piter Tiong, S. M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik*.
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1–10.
- Kusumaningrum, G., Lutfillah, N. Q., & Handayani, E. (2022). Praktik Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. *Equity Jurnal Akuntansi*, 3(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.46821/equity.v3i1.274>
- Lena Ellitan. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), pp.65–76.  
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15623>
- Monica, N., Darna, N., & Nursholih, E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management Anda Entrepreneurship Journal*, 3, 79–91.
- Ninik Indrayani, Toni Herlambang, N. N. P. M. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Organisasi dan Kinerja Organisasi. *Bandung Conference Series: Business and Management*, Vol.19(2), 268–281.
- Paramarta, V., Palenewen, A. A. P., Linelejan, H. N., Firdaus, F., & Kolibu, D. (2023). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Proses Transformasi Organisasi Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan Indonesia*, 3(2), 88–95.
- Sebayang, T. E., jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., . . . Budiharjo, J. (n.d.). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., & ... (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student ...*, 5.  
<http://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/srj/article/view/705>
- Setyarto, A. (2017). *Evaluasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di RSUD Muhammadiyah Delanggu*. 1–20.
- SUHARDI, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Diversitas Terhadap Efektivitas Organisasi. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 3(2), 120–127.  
<https://doi.org/10.51878/cendekia.v3i2.2304>
- Sunari, A., & Mulyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit: Systematic Literature Riview. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 42–48.  
<https://journal.widyakarya.ac.id/in>

dex.php/jrim-widyakarya/article/view/183  
Sunatar, B. (2023). Pengaruh Praktik Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *NBER Working Papers*, 6, 89.  
<http://www.nber.org/papers/w16019>