
EPIDEMIOLOGI MANAJERIAL DAN DETERMINAN SOSIAL DI RUMAH SAKIT RUJUKAN: TINJAUAN LITERATUR MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN DI RSUD PROVINSI NTB

Oleh

Lalu Herman Mahaputra¹, Yuly Peristiowati²

^{1,2}Universitas Strada Indonesia

Email: ¹laluherman@gmail.com

Article History:

Received: 01-02-2026

Revised: 27-02-2026

Accepted: 02-03-2026

Keywords:

Managerial
Epidemiology,
Leadership, Job
Promotion, Hospital
Performance, Social
Determinants.

Abstract: *Improving the performance of referral hospitals in the health transformation era highly depends on the integration of managerial epidemiology and an understanding of social determinants of health. This study aims to formulate a strategic model for improving employee performance at RSUD Provinsi NTB by analyzing the roles of leadership and job promotion systems. The research method employed is a Systematic Literature Review (SLR), examining scientific articles from Scopus and Google Scholar databases within the 2014-2024 period. The literature review results indicate that transformational leadership is a determinant factor capable of mitigating workload pressure in referral hospitals, while a merit-based job promotion system acts as the primary catalyst for employee motivation and loyalty. The synthesis of the literature confirms that an effective performance model integrates epidemiological data for resource allocation with transparent human resource development policies. The implications of this study suggest that the management of RSUD Provinsi NTB should strengthen the managerial competence of middle-level leaders and standardize promotion mechanisms to respond to complex public health challenges in the West Nusa Tenggara region..*

PENDAHULUAN

Rumah sakit rujukan di era transformasi kesehatan saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks, tidak hanya dari aspek klinis tetapi juga manajerial. Epidemiologi manajerial muncul sebagai paradigma penting yang menggunakan prinsip-prinsip epidemiologi untuk pengambilan keputusan manajemen, alokasi sumber daya, dan perencanaan strategis di rumah sakit. Menurut Fos (2011), penggunaan data kesehatan populasi dalam manajemen rumah sakit memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap kebutuhan pasien. Sebagai pusat rujukan utama, RSUD Provinsi NTB dituntut untuk mengintegrasikan efisiensi operasional dengan pemahaman mendalam terhadap profil penyakit dan kebutuhan masyarakat di wilayah Nusa Tenggara Barat.

Pentingnya pembahasan ini juga berakar pada pemahaman mengenai determinan sosial kesehatan (*Social Determinants of Health*). Rumah sakit tidak lagi bisa dipandang sebagai unit isolasi medis; faktor sosial, ekonomi, dan lingkungan pasien sangat

memengaruhi efektivitas layanan dan beban kerja rumah sakit. Marmot (2005) menekankan bahwa status kesehatan sangat dipengaruhi oleh kondisi di mana orang dilahirkan, tumbuh, dan bekerja. Dalam konteks RSUD Provinsi NTB, pemahaman manajer terhadap determinan sosial ini menjadi kunci dalam merancang program promosi kesehatan dan layanan rujukan yang inklusif serta berkelanjutan bagi masyarakat lokal yang memiliki karakteristik demografi unik.

Kinerja rumah sakit secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengerakkannya. Dalam literatur manajemen organisasi, kepemimpinan dianggap sebagai faktor determinan utama dalam menentukan arah dan budaya kerja. Bass & Riggio (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan untuk melampaui ekspektasi mereka sendiri demi kepentingan organisasi. Di RSUD Provinsi NTB, peran pemimpin sangat penting dalam menjembatani antara kebijakan pemerintah dengan implementasi pelayanan di lapangan, terutama dalam menghadapi dinamika regulasi kesehatan yang terus berubah.

Selain kepemimpinan, mekanisme promosi jabatan merupakan instrumen strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja tenaga kesehatan maupun administratif. Promosi bukan sekadar kenaikan pangkat, melainkan bentuk pengakuan atas kompetensi dan loyalitas. Handoko (2014) berpendapat bahwa sistem promosi yang adil dan transparan akan menciptakan iklim kompetisi yang sehat, yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi. Di rumah sakit pemerintah, sistem meritokrasi dalam promosi jabatan menjadi tantangan sekaligus peluang untuk memastikan bahwa posisi strategis diisi oleh individu yang memiliki kapabilitas manajerial dan integritas tinggi.

Secara konseptual, penelitian ini membatasi ruang lingkup pada keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan sistem promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di lingkungan RSUD Provinsi NTB. Fokus utama diletakkan pada bagaimana kedua variabel tersebut dapat dioptimalkan di tengah tekanan beban kerja rumah sakit rujukan. Kinerja dalam konteks ini didefinisikan sebagai output kerja pegawai yang selaras dengan standar pelayanan minimum dan target strategis rumah sakit, yang dipengaruhi oleh kebijakan internal serta dukungan manajerial yang ada.

Tujuan utama dari tinjauan literatur ini adalah untuk merumuskan model peningkatan kinerja yang efektif dengan mengintegrasikan elemen kepemimpinan dan kebijakan promosi jabatan. Secara spesifik, penelitian ini ingin mengeksplorasi bagaimana praktik manajemen saat ini di RSUD Provinsi NTB selaras dengan teori-teori epidemiologi manajerial dan determinan sosial. Melalui analisis ini, diharapkan ditemukan celah (gap) antara praktik lapangan dengan literatur teoritis yang dapat menjadi dasar rekomendasi bagi manajemen rumah sakit untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan dalam tinjauan literatur ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja pegawai di rumah sakit rujukan seperti RSUD Provinsi NTB? (2) Sejauh mana sistem promosi jabatan yang diterapkan mampu menjadi katalisator peningkatan produktivitas kerja? dan (3) Bagaimana model integrasi antara kepemimpinan dan promosi jabatan dapat memperkuat peran RSUD Provinsi NTB dalam merespons determinan sosial kesehatan di wilayah tersebut?

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah tinjauan literatur deskriptif yang bertujuan untuk mengintegrasikan temuan-temuan penelitian terdahulu menjadi sebuah model konseptual yang baru. Menurut Snyder (2019), tinjauan literatur yang efektif harus transparan dan dapat direplikasi, sehingga strategi pencarian yang mendalam menjadi fondasi utama validitas hasil tinjauan.

Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan secara elektronik melalui pangkalan data ilmiah bereputasi, yaitu *google scholar* dan *scopus*. Pemilihan kedua *database* ini didasarkan pada cakupan jurnal nasional dan internasional yang luas dalam bidang manajemen kesehatan dan epidemiologi manajerial. Proses pencarian menggunakan kombinasi kata kunci (*keywords*) yang relevan, antara lain: "*Managerial Epidemiology*", "*Social Determinants of Health in Hospitals*", "*Leadership in RSUD*", "*Promotion and Employee Performance*", serta "*RSUD Provinsi NTB Performance Model*".

Rentang waktu penerbitan artikel dibatasi pada 10 tahun terakhir (2014-2024) untuk memastikan bahwa data dan kebijakan yang diulas masih relevan dengan dinamika transformasi kesehatan saat ini. Hal ini sejalan dengan pendapat Booth *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa dalam bidang manajemen kesehatan yang dinamis, penggunaan literatur terkini sangat penting untuk menangkap perubahan regulasi dan praktik organisasi.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjaga kualitas dan relevansi tinjauan, ditetapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Kriteria ini berfungsi sebagai filter untuk menyaring artikel yang benar-benar memberikan kontribusi pada pembentukan model peningkatan kinerja.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi Artikel

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Tipe Dokumen	Artikel jurnal ilmiah (<i>peer-reviewed</i>).	Buku teks, opini populer, atau skripsi yang tidak dipublikasi di jurnal.
Fokus Studi	Hubungan kepemimpinan, promosi jabatan, dan kinerja di instansi kesehatan/RS.	Studi kepemimpinan di sektor industri non-kesehatan atau perbankan.
Metodologi	Penelitian dengan metode kuantitatif, kualitatif, atau mixed-methods.	Artikel yang hanya berupa abstrak tanpa naskah lengkap (<i>full-text</i>).
Konteks Geografis	Fokus pada RSUD di Indonesia atau RS rujukan dengan karakteristik serupa.	Studi kasus di rumah sakit swasta luar negeri dengan sistem penggajian yang berbeda.

Alasan penolakan artikel (eksklusi) utamanya didasarkan pada ketidaksesuaian konteks manajerial rumah sakit pemerintah, di mana sistem promosi jabatan seringkali terikat pada regulasi aparatur sipil negara (ASN). Sebagaimana ditekan oleh Machi & McEvoy

(2016), tahap seleksi ini penting untuk memastikan bahwa literatur yang dipilih memiliki korelasi langsung dengan pertanyaan penelitian yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan kinerja di RSUD Provinsi NTB sebagai rumah sakit rujukan utama di wilayah Nusa Tenggara Barat memerlukan pendekatan yang komprehensif, mengingat kompleksitas determinan sosial pasien yang dilayani. Berdasarkan analisis terhadap berbagai studi terdahulu, ditemukan pola yang konsisten mengenai pentingnya intervensi manajerial dalam meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan. Hal ini terangkum dalam tabel sintesis literatur berikut:

Tabel 2. Ringkasan Sintesis Literatur

No.	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
1.	Pratama <i>et al.</i> (2022)	Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.	Kuantitatif Eksplanatori (Survei)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat di RSUD.
2.	Lumbanraja & Sipahutar (2019)	Menguji hubungan promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai medis.	Kuantitatif (Analisis Jalur)	Promosi jabatan yang transparan meningkatkan motivasi kerja yang kemudian berdampak linear pada peningkatan kinerja klinis.
3.	Wahyudi (2020)	Mengevaluasi determinan sosial dan epidemiologi manajerial dalam layanan RS rujukan.	Kualitatif (Studi Kasus)	Pemahaman manajer terhadap aspek sosial pasien menentukan efisiensi alokasi sumber daya dan penurunan angka re-hospitalisasi.
4.	Sari & Sudarma (2021)	Meninjau gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap mutu layanan keperawatan.	Deskriptif Korelatif	Gaya kepemimpinan yang mendukung (<i>supportive</i>) menurunkan tingkat kesalahan medis dan meningkatkan respon layanan.
5.	Gunawan <i>et al.</i> (2023)	Analisis sistem merit dalam promosi jabatan di instansi kesehatan pemerintah.	Kualitatif Deskriptif	Implementasi sistem merit mengurangi konflik kepentingan dan memastikan kompetensi manajerial sesuai standar epidemiologi.

No.	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
6.	Handayani (2018)	Pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja dokter di RS Rujukan.	Kuantitatif (Regresi)	Kepemimpinan yang efektif mampu memitigasi dampak negatif beban kerja tinggi terhadap performa profesional dokter.
7.	Rahman & Aziz (2022)	Hubungan budaya organisasi dan promosi terhadap loyalitas tenaga kesehatan.	Kuantitatif (SEM)	Peluang promosi jabatan yang jelas merupakan prediktor kuat terhadap loyalitas dan kinerja jangka panjang di RSUD.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas penelitian (Pratama, 2022; Sari, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan pilar utama dalam menggerakkan sumber daya manusia di rumah sakit. Gaya kepemimpinan yang transformasional dan suportif terbukti paling efektif dalam lingkungan RS rujukan yang memiliki tekanan tinggi.

Di sisi lain, aspek promosi jabatan (Lumbanraja, 2019; Gunawan, 2023) bertindak sebagai stimulan motivasi yang sangat penting. Ketika sistem promosi dijalankan secara transparan dan berbasis kompetensi (sistem merit), hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat struktur manajerial rumah sakit. Integrasi antara kepemimpinan yang kuat dan sistem karier yang jelas menjadi model ideal untuk meningkatkan mutu pelayanan di RSUD Provinsi NTB, terutama dalam merespons determinan sosial kesehatan yang kompleks.

Sebagai rumah sakit rujukan utama, tantangan yang dihadapi tidak hanya terbatas pada aspek klinis, tetapi juga pada bagaimana manajemen merespons dinamika sosial dan internal organisasi melalui kebijakan strategis yang berbasis bukti.

Sinergi Epidemiologi Manajerial dan Kinerja RSUD

Implementasi epidemiologi manajerial di RSUD Provinsi NTB menjadi fondasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penggunaan data distribusi penyakit dan demografi pasien memungkinkan manajemen untuk melakukan alokasi sumber daya secara presisi. Menurut Fos (2011), manajer kesehatan yang menggunakan prinsip epidemiologi mampu memprediksi tren kebutuhan layanan, sehingga dapat mengurangi inefisiensi operasional. Dalam konteks NTB, pemahaman terhadap determinan sosial, seperti tingkat pendidikan dan akses geografis pasien, sangat penting. Sebagaimana dinyatakan oleh Marmot (2005), kegagalan dalam memahami determinan sosial akan berdampak pada tingginya angka kunjungan ulang (*re-admission*) yang dapat membebani kinerja keuangan dan mutu rumah sakit.

Kepemimpinan sebagai Penggerak Budaya Kerja

Kepemimpinan di RSUD Provinsi NTB memegang peranan vital dalam menjembatani standar pelayanan medis dengan efisiensi birokrasi. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti paling efektif dalam lingkungan rumah sakit yang memiliki tekanan tinggi. Bass dan

Riggio (2006) menekankan bahwa pemimpin yang mampu memberikan stimulasi intelektual dan pertimbangan individual dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai secara signifikan. Di RSUD Provinsi NTB, pemimpin harus mampu menginspirasi tenaga medis untuk melihat pelayanan bukan sekadar tugas rutin, melainkan upaya mengatasi kesenjangan kesehatan di wilayah tersebut. Kinerja yang optimal lahir dari budaya kerja yang menempatkan empati dan profesionalisme sebagai nilai utama.

Promosi Jabatan Berbasis Meritokrasi

Sistem promosi jabatan yang transparan dan berbasis kompetensi merupakan stimulan motivasi yang tidak dapat diabaikan. Di lingkungan RSUD yang sebagian besar pegawainya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), penerapan sistem merit menjadi kunci. Handoko (2014) berpendapat bahwa kepastian jenjang karier dan promosi yang adil akan memicu semangat kompetisi yang sehat antar pegawai. Ketika tenaga kesehatan di RSUD Provinsi NTB merasa bahwa prestasi kerja mereka dihargai dengan peluang promosi yang jelas, maka loyalitas dan produktivitas akan meningkat secara linear. Sebaliknya, sistem promosi yang subjektif dapat menurunkan moral kerja dan menghambat pencapaian target strategis rumah sakit.

Model Integrasi Peningkatan Kinerja

Berdasarkan sintesis literatur yang telah dilakukan, model peningkatan kinerja yang diusulkan bagi RSUD Provinsi NTB adalah model integratif yang menghubungkan aspek eksternal (determinan sosial) dengan kapasitas internal (kepemimpinan dan karier). Kinerja rumah sakit tidak bisa hanya diukur dari angka kesembuhan pasien, tetapi juga dari efektivitas manajerial dalam mengelola SDM. Rahman dan Aziz (2022) menegaskan bahwa sinkronisasi antara budaya organisasi yang kuat dan kebijakan promosi yang terstruktur menciptakan ekosistem kerja yang stabil. Model ini menempatkan epidemiologi manajerial sebagai otak perencanaan, dan kepemimpinan serta promosi jabatan sebagai jantung penggerak operasional.

Tantangan dan Rekomendasi Manajerial

Meskipun model ini menawarkan kerangka yang kuat, tantangan dalam implementasinya di RSUD Provinsi NTB meliputi keterbatasan anggaran dan kompleksitas regulasi pemerintah daerah. Namun, dengan memanfaatkan data epidemiologi untuk efisiensi, manajemen dapat mengalihkan penghematan biaya untuk program pengembangan SDM. Sebagaimana disimpulkan dalam studi Gunawan *et al.* (2023), keberhasilan transformasi kinerja sangat bergantung pada kemauan politik (*political will*) pimpinan rumah sakit untuk menegaskan profesionalisme di atas kepentingan politik praktis. Oleh karena itu, penguatan kompetensi manajerial bagi para pimpinan di setiap level menjadi rekomendasi mendesak bagi RSUD Provinsi NTB untuk mencapai status rumah sakit rujukan berstandar internasional.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Tinjauan literatur ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja di RSUD Provinsi NTB tidak dapat dipisahkan dari integrasi antara kapasitas manajerial internal dan pemahaman terhadap dinamika eksternal pasien. Temuan utama menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformatif berperan sebagai katalisator utama yang mampu mengubah beban kerja tinggi menjadi produktivitas melalui stimulasi motivasi dan budaya kerja yang kuat.

Selain itu, sistem promosi jabatan yang berbasis meritokrasi terbukti secara signifikan meningkatkan loyalitas dan kinerja profesional tenaga kesehatan. Dari perspektif epidemiologi manajerial, model kinerja yang ideal adalah yang mampu menyelaraskan kebijakan internal (kepemimpinan dan karier) dengan data determinan sosial masyarakat NTB, sehingga layanan rujukan menjadi lebih tepat sasaran dan efisien. Seluruh pertanyaan penelitian dalam tinjauan ini terjawab dengan penegasan bahwa sinergi antara kepemimpinan yang suportif dan transparansi karier adalah kunci utama dalam merespons kompleksitas tantangan di rumah sakit rujukan.

Implikasi Praktis dan Teoritis

Secara teoritis, tinjauan ini memperkuat literatur mengenai epidemiologi manajerial dengan membuktikan bahwa data kesehatan populasi harus menjadi dasar dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Secara praktis, hasil sintesis ini memberikan landasan bagi jajaran manajemen RSUD Provinsi NTB untuk:

1. Mengaudit kembali sistem promosi jabatan agar lebih berbasis pada kompetensi dan kinerja riil (merit sistem).
2. Menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan berkelanjutan bagi manajer tingkat menengah (Kepala Ruang dan Kepala Instalasi) untuk memperkuat budaya organisasi.
3. Memanfaatkan profil sosial pasien dalam perencanaan strategis guna mengurangi inefisiensi pelayanan.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Mengingat keterbatasan tinjauan ini yang berbasis pada literatur sekunder, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk:

1. Melakukan penelitian empiris dengan metode kualitatif atau kuantitatif langsung di RSUD Provinsi NTB untuk memvalidasi model yang diusulkan dalam tinjauan ini.
2. Mengeksplorasi variabel moderasi lainnya, seperti sistem remunerasi atau gaya komunikasi organisasi, yang mungkin berpengaruh terhadap hubungan kepemimpinan dan kinerja.
3. Melakukan studi komparatif antar RSUD rujukan di wilayah Indonesia Timur lainnya untuk melihat apakah variabel determinan sosial lokal memberikan dampak yang berbeda terhadap model manajemen yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- [2] Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review* (2nd ed.). Sage Publications.
- [3] Fos, P. J. (2011). *Epidemiology for health care administration: Principles and applications*. Jossey-Bass.

-
- [4] Gunawan, A., Setiawan, B., & Utami, T. (2023). Analisis implementasi sistem merit dalam promosi jabatan struktural di Dinas Kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 8(1), 45-58.
- [5] Handayani, S. (2018). Pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja dokter di rumah sakit rujukan tipe B. *Jurnal Kepemimpinan Kesehatan*, 5(2), 112-125.
- [6] Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFE Yogyakarta.
- [7] Lumbanraja, P., & Sipahutar, R. (2019). Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di rumah sakit umum daerah. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(2), 201-215.
- [8] Machi, L. A., & McEvoy, B. T. (2016). *The literature review: Six steps to success*. Corwin Press.
- [9] Marmot, M. (2005). Social determinants of health inequalities. *The Lancet*, 365(9464), 1099-1104. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(05\)71146-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(05)71146-6)
- [10] Pemerintah Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Sekretariat Negara.
- [11] Pemerintah Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*. Sekretariat Negara.
- [12] Pratama, R., Yanti, N., & Wijaya, A. (2022). Kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat di era transformasi kesehatan. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 10(3), 320-334.
- [13] Rahman, F., & Aziz, M. (2022). Budaya organisasi, promosi jabatan, dan loyalitas tenaga kesehatan di RSUD. *Journal of Healthcare Management*, 4(1), 15-29.
- [14] Sari, D. P., & Sudarma, M. (2021). Gaya kepemimpinan kepala ruangan dan hubungannya dengan mutu pelayanan keperawatan. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 7(2), 89-97.
- [15] Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- [16] Wahyudi, K. (2020). Epidemiologi manajerial: Integrasi data kesehatan populasi dalam perencanaan strategis rumah sakit rujukan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 23(4), 142-150.
- [17] World Health Organization. (2008). *Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health*. Commission on Social Determinants of Health.