

EFEKTIVITAS OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GONDANGREJO

Anggi Putri Aria Gita¹, Nella Tri Surya², Oliva Virvizat Prasastin³, Frieda Ani
Noor⁴, Aulia Siti Nur Rahmah⁵,

^{1,2,3,4,5} Program Studi Administrasi Kesehatan, Universitas Kusuma Husada
Surakarta

Email: anggipag97@ukh.ac.id

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan. Pengelolaan SDM yang optimal diperlukan untuk menjamin efektivitas dan kualitas pelayanan. Tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman tenaga kesehatan mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja mereka di Puskesmas Gondangrejo. Kegiatan optimalisasi manajemen sumber daya kesehatan dilakukan kepada 58 tenaga kesehatan yang bertugas di puskesmas tersebut. Metode yang digunakan adalah *pre-experimental* dengan pendekatan one group pretest-posttest terhadap 58 tenaga kesehatan. Intervensi dilakukan melalui sosialisasi dan edukasi menggunakan media buku manajemen SDM kesehatan. Analisis data menggunakan uji Paired T-Test. Hasil analisis menunjukkan terdapat peningkatan signifikan dalam pengetahuan tenaga kesehatan mengenai manajemen sumber daya kesehatan setelah diberikan sosialisasi (nilai $p < 0,001$). Rata-rata skor pengetahuan sebelum sosialisasi adalah 40,0 dan meningkat menjadi 68,0 setelah intervensi. Dengan demikian, optimalisasi manajemen sumber daya kesehatan terbukti berpengaruh terhadap peningkatan pengetahuan tenaga kesehatan, yang pada akhirnya mendukung perbaikan kinerja mereka di Puskesmas Gondangrejo. Optimalisasi manajemen SDM terbukti efektif dalam meningkatkan pengetahuan tenaga kesehatan yang berpotensi berdampak pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Manajemen SDM Kesehatan, Kinerja Tenaga Kesehatan, Edukasi Kesehatan, Puskesmas, Pretest-Posttest

ABSTRACT

Human resource (HR) management is a key factor in improving the performance of healthcare workers in healthcare facilities. Optimal HR management is necessary to ensure the effectiveness and quality of services. The purpose of this community service activity is to improve healthcare workers' understanding of human resource management as part of efforts to improve their performance at the Gondangrejo Community Health Center. The health resource management optimization activity was conducted with 58 healthcare workers working at the community health center. The method used was a pre-experimental approach with a one-group pretest-posttest approach to 58 healthcare workers. The intervention was carried out through socialization and education using a health HR management book as a medium. Data analysis used a Paired T-Test. The results of the analysis showed a significant increase in healthcare workers' knowledge regarding health resource management after the socialization (p-value <0.001). The average knowledge score before the socialization was 40.0 and increased to 68.0 after the intervention. Thus, the optimization of health resource management has been proven to have an effect on increasing healthcare workers' knowledge, which ultimately supports their performance improvement at the Gondangrejo Community Health Center. Optimizing human resource management has proven effective in increasing the knowledge of health workers, which has the potential to impact performance improvement.

Keywords: *Health Human Resources Management, Health Worker Performance, Health Education, Community Health Centers, Pretest-Posttest.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia di bidang kesehatan memiliki keterkaitan yang kuat dengan setiap fungsi dalam organisasi kesehatan serta berperan dalam interaksi antar fungsi tersebut. Untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, dibutuhkan SDM yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam mengidentifikasi masalah serta memberikan solusi melalui intervensi yang tepat, sehingga setiap tugas dan fungsi organisasi dapat diselesaikan secara efektif. Namun, jika tidak dikelola secara optimal, SDM juga dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan, strategi, program, maupun prosedur organisasi [1].

Permasalahan terkait sumber daya manusia masih menjadi perhatian utama bagi organisasi agar dapat bertahan dalam menghadapi era globalisasi. SDM memegang peranan sentral dalam setiap aktivitas organisasi. Meskipun organisasi dilengkapi dengan fasilitas, infrastruktur, dan dana yang memadai, tanpa keberadaan tenaga kerja yang kompeten, pelaksanaan kegiatan tidak akan berjalan secara optimal. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang harus diprioritaskan, termasuk pemenuhan segala kebutuhannya. Sebagai faktor kunci, SDM sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan berbagai program organisasi. Oleh karena itu, tuntutan organisasi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas semakin tinggi seiring dengan perubahan lingkungan yang dinamis [2].

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk beraktivitas dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam struktur organisasi ini, setiap individu atau pegawai dituntut memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang sesuai dengan posisi masing-masing. Upaya pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memaksimalkan potensi SDM yang dimiliki suatu lembaga, sehingga tenaga kerja mampu memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan organisasi yang selaras dengan visi dan misinya. Berdasarkan profil kesehatan Kabupaten Karanganyar tahun 2023, wilayah ini memiliki 21 Puskesmas, yang terdiri dari 16 Puskesmas rawat inap dan 5 Puskesmas non-rawat inap. Jumlah penduduk di Kabupaten Karanganyar tercatat sebanyak 935.771 jiwa, terdiri dari 467.044 laki-laki dan 468.727 perempuan. Dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 1.209,4 jiwa per kilometer persegi pada tahun 2021, Puskesmas-puskesmas tersebut tersebar di 17 kecamatan. Mengacu pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas, idealnya satu puskesmas melayani sekitar 30.000 jiwa. Maka, untuk jumlah penduduk tersebut seharusnya tersedia 31 unit puskesmas, dengan masing-masing melayani sekitar 30.186 jiwa. Kondisi ini mengindikasikan bahwa jumlah puskesmas di Kabupaten Karanganyar masih belum memenuhi standar pelayanan minimal yang ditetapkan [3].

Puskesmas Gondangrejo merupakan unit pelayanan tingkat pertama yang berada di Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar dengan jumlah penduduk pada tahun 2023 sebanyak 90.296 jiwa merupakan Kecamatan tertinggi jumlah penduduk terbanyak se-Kabupaten Karanganyar. Puskesmas Gondangrejo memiliki jumlah kunjungan pasien

pada tahun 2023 sebanyak 11.246 jiwa, sehingga dengan banyaknya jumlah kunjungan pasien Puskesmas Gondangrejo membutuhkan tenaga kesehatan yang cukup banyak karena beban kerjanya yang sangat tinggi, Puskesmas Gondangrejo menyediakan pelayanan rawat jalan yang meliputi poli umum, poli gigi dan mulut, KIA dan KB, imunisasi, gizi, sanitasi, promosi kesehatan, fisioterapi, prolans dan laboratorium [4]. Berdasarkan survey pendahuluan, Puskesmas Gondangrejo mengalami beberapa kendala yang berkaitan dengan SDM Kesehatan, seperti terjadinya penumpukan antrian di mesin Anjungan Pendaftaran Mandiri (APM) karena banyak masyarakat yang masih kebingungan dan membutuhkan arahan dari petugas kesehatan, sedangkan petugas kesehatan mengalami crowded di bagian administrasi pendaftaran. Hal tersebut juga terjadi di bagian rekam medis, terjadinya kendala dalam pemeliharaan dan penyimpanan dokumen rekam medis, karena petugas rekam medis juga menghandle pekerjaan dibagian administrasi pendaftaran.

Untuk mencapai tingkat kesehatan yang optimal dan memuaskan bagi pasien melalui berbagai upaya pelayanan, diperlukan kualitas layanan yang baik dari setiap pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang tinggi menjadi tuntutan utama. Pengelolaan sumber daya manusia memegang peran penting dan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk dalam meningkatkan performa kerja pegawai. Salah satu aspek layanan yang dianggap krusial oleh pasien sebagai konsumen adalah ketepatan pelayanan, terutama dalam proses registrasi dan waktu tunggu. Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi kesehatan yang semakin mudah diakses, ekspektasi pasien terhadap kecepatan layanan juga terus meningkat. Di sisi lain, masyarakat semakin menghargai waktu karena aktivitas ekonomi yang mereka jalani cenderung semakin padat dan berkembang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gita, dkk (2025), terkait faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja, pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan ($p=0.021$; $OR= 7.17$; $CI 95\%= 1,338-8,458$), motivasi kerja ($p=0.024$; $OR=6.12$; $CI 95\%= 1,273-9,452$) dan Pendidikan [5].

Belum optimalnya manajemen SDM melalui intervensi edukatif di tingkat puskesmas, khususnya dalam meningkatkan pengetahuan tenaga kesehatan sebagai dasar peningkatan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan intervensi yang terstruktur untuk mengatasi permasalahan tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gondangrejo".

METODE

Optimalisasi manajemen sumber daya kesehatan dilaksanakan oleh dosen dan mahasiswa Universitas Kusuma Husada Surakarta selama bulan Juni 2025. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah *pre-experimental* dengan desain *one group pretest-posttest*. Kegiatan dilaksanakan pada bulan Juni 2025 di Puskesmas Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar dengan melibatkan 58 tenaga kesehatan sebagai responden. Tahapan pelaksanaan mencakup: (a) Melakukan pre-test dengan pengisian

kuesioner guna menilai tingkat pemahaman responden sebelum dilakukan intervensi optimalisasi manajemen sumber daya kesehatan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang telah valid ($r=0,481$) dan reliabel ($\alpha=0,761$). (b). Optimalisasi manajemen sumber daya kesehatan menggunakan media buku yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Kesehatan Manusia dengan no ISBN: 978-623-500-497-6 (<https://repository.penerbitwidina.com/publications/584940/manajemen-sumber-daya-manusia-kesehatan>) [6]. Buku, booklet, modul, dan buku saku, merupakan media efektif dalam pengabdian kepada masyarakat atau tenaga kesehatan untuk menyebarkan informasi, meningkatkan pengetahuan, dan mengubah perilaku kesehatan. Media cetak ini mempermudah penyampaian materi secara terstruktur, praktis, dan dapat dipelajari kembali [7]. (c). Tahap evaluasi dilakukan dengan membandingkan perubahan tingkat pengetahuan tenaga kesehatan terkait manajemen sumber daya kesehatan. Teknik analisis data yang digunakan Paired t-test karena data berdistribusi normal ($p>0.05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Kusuma Husada Surakarta difokuskan pada tema "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gondangrejo", Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 12 Juni 2025, bekerja sama dengan pihak Puskesmas Gondangrejo, dan mencatat tingkat partisipasi peserta sosialisasi dan pemberdayaan sebesar 95%.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara kolaboratif dengan 58 tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Gondangrejo. Dalam pelaksanaannya, penyuluh dan peserta terlibat aktif dalam sesi diskusi dan tanya jawab seputar strategi optimalisasi manajemen sumber daya manusia sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di lingkungan puskesmas tersebut. Berdasarkan buku yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Kesehatan Manusia dengan no ISBN: 978-623-500-497-6

(<https://repository.penerbitwidina.com/publications/584940/manajemen-sumber-daya-manusia-kesehatan>).

Kegiatan optimalisasi manajemen sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gondangrejo diawali dengan pelaksanaan pre-test untuk mengukur tingkat pengetahuan tenaga kesehatan mengenai topik tersebut. Setelah itu, kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian materi yang menekankan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling vital dalam sistem pelayanan kesehatan. Kinerja dan kualitas layanan di Puskesmas, rumah sakit, maupun fasilitas kesehatan lainnya sangat bergantung pada mutu tenaga kesehatannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci utama dalam menjamin pelayanan kesehatan yang berkualitas. Manajemen SDM sendiri mencakup proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan terhadap aktivitas tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Selanjutnya, disampaikan materi mengenai konsep dasar manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kesehatan, yang menjelaskan bahwa manajemen SDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian aktivitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama dari manajemen SDM ini meliputi penempatan tenaga kerja sesuai dengan kompetensinya, menjaga motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan. Materi berikutnya membahas komponen-komponen manajemen SDM, dengan penekanan bahwa pengelolaan SDM yang optimal menjadi kunci keberhasilan dalam memberikan pelayanan kesehatan berkualitas. Hal ini memerlukan komitmen dari pimpinan serta dukungan kebijakan dari pemerintah. Selain itu, evaluasi dan perbaikan manajemen SDM harus dilakukan secara terus-menerus. Kegiatan diakhiri dengan pengisian post-test untuk mengukur peningkatan pengetahuan tenaga kesehatan mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kinerja mereka.



Gambar 1
Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gondangrejo

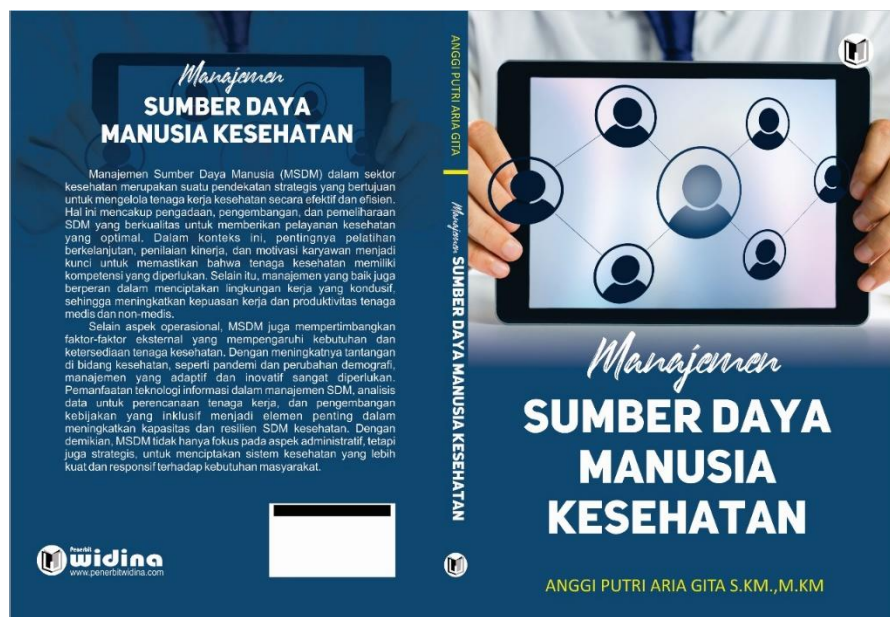
Partisipasi yang aktif terlihat dari peningkatan pengetahuan tenaga kesehatan mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gondangrejo, yang dibuktikan melalui hasil uji sampel paired t-test seperti yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji *Sample Paired T-Test* Perbedaan Tingkat Pengetahuan Sebelum dan Setelah Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Variabel	N	Mean	SD	Min	Max	Nilai sig
1.	Skor <i>Pre Test</i>	58	40	15,63	20	70	<0,001
2.	Skor <i>Post Test</i>	58	68	11,52	50	85	

Tabel tersebut memperlihatkan adanya perbedaan signifikan dalam pengetahuan tenaga kesehatan mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan (nilai $p < 0,001$). Rata-rata skor pengetahuan sebelum pemberdayaan (pre-test) adalah 40,0, dan meningkat menjadi 68,0 setelah dilakukan pemberdayaan, dengan nilai maksimum skor sebesar 85. Hasil ini sejalan dengan Penelitian Norfatimah dan Yudianto (2025), optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia didukung dengan adanya sosialisasi terkait pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan [8].

Optimalisasi manajemen sumber daya kesehatan menggunakan media buku yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Kesehatan Manusia" dengan no ISBN: 978-623-500-497-6 (<https://repository.penerbitwidina.com/publications/584940/manajemen-sumber-daya-manusia-kesehatan>).



Gambar 2
Buku Manajemen Sumber Daya Kesehatan Manusia

Puskesmas Gondangrejo merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang melayani sekitar 13 desa di Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan penelitian Dianingsih dan Widjaja (2026) dengan jumlah tenaga kesehatan yang terbatas, optimalisasi manajemen SDM menjadi krusial untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan [9]. Strategi optimalisasi manajemen SDM di Puskesmas Gondangrejo adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM Berbasis Beban Kerja

Menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Needs* (WISN) untuk menghitung kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan beban kerja. Hal ini membantu dalam menentukan jumlah dan jenis tenaga yang diperlukan untuk memenuhi standar pelayanan [10].

2. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan

Proses rekrutmen yang transparan dan berbasis kompetensi memastikan penempatan tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan [11].

3. Pelatihan dan Pengembangan

Penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis tenaga kesehatan. Pelatihan ini mencakup aspek klinis, manajerial, dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja individu dan tim. Sejalan dengan penelitian Gita, dkk (2023) Pelatihan terhadap tenaga kesehatan dapat meningkatkan pengetahuan tenaga kesehatan [12].

4. Penilaian Kinerja dan Penghargaan

Implementasi sistem penilaian kinerja yang objektif dan adil, disertai dengan pemberian penghargaan bagi tenaga kesehatan yang berprestasi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

5. Kepemimpinan dan Budaya Kerja

Penguatan kepemimpinan yang visioner dan partisipatif serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif sangat penting. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja.

Terdapat perbedaan signifikan dalam pengetahuan tenaga kesehatan mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan (nilai $p < 0,001$). Rata-rata skor pengetahuan sebelum pemberdayaan (pre-test) adalah 40,0 dan meningkat menjadi 68,0 setelah pemberdayaan, dengan nilai maksimum 85. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian Sugiyono (2024), yang menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan [13]. Namun, terdapat tantangan seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya pelatihan khusus bagi manajer SDM yang perlu diatasi agar implementasi berjalan sukses. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan tenaga kesehatan terkait manajemen sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja sangat diperlukan.

Berdasarkan penelitian Rahmadiy (2024), pentingnya pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan

produktivitas kerja. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara signifikan. Berdasarkan penelitian Gita, dkk (2025) motivasi kerja dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja [14]. Didukung dengan penelitian Septamayanti (2023), penelitian ini mengidentifikasi bahwa rendahnya capaian penggunaan SIMPUS disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan pelatihan SDM. Peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan khusus dapat meningkatkan efektivitas implementasi SIMPUS [15].

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Optimalisasi manajemen sumber daya manusia melalui edukasi terbukti efektif meningkatkan pengetahuan tenaga kesehatan di Puskesmas Gondangrejo. Peningkatan ini menunjukkan bahwa intervensi edukatif dapat menjadi strategi dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Saran

Berdasarkan kegiatan optimalisasi manajemen sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Gondangrejo dilakukan bersama-sama dengan Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gondangrejo, maka disarankan :

1. Implementasi Metode WISN: Melakukan analisis kebutuhan tenaga kesehatan berdasarkan beban kerja untuk perencanaan SDM yang lebih efektif.
2. Peningkatan Pelatihan: Menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan yang mencakup aspek klinis, manajerial, dan komunikasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan.
3. Penguatan Kepemimpinan: Mengembangkan kepemimpinan yang visioner dan partisipatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
4. Evaluasi dan Penghargaan: Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan penghargaan bagi tenaga kesehatan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Kusuma Husada Surakarta atas dukungan pendanaan yang diberikan melalui Pendanaan Internal Kompetitif I Program Pengabdian Masyarakat tahun 2024-2025. Seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, turut berperan sebagai mitra dalam kolaborasi selama pelaksanaan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gunawan D.I., Rahmani NAB. (2022). Pangemanan analisis sistem perencanaan sumber daya manusia pada dinas kesehatan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(1).
- [2] Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Puskesmas Gondangrejo. (2023). *SK Standar Pelayanan Puskesmas*. Diakses dari <https://sippn.menpan.go.id/pelayanan-publik/8142757/dinas-kesehatan/pendaftaran>
- [3] Darmawan ES, Sjaaf AC. (2016). *Administrasi kesehatan Masyarakat teori dan praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 207–217.
- [4] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- [5] Gita, A. P. A., Pinto, S., Goncalves, L. B., Prasastin, O. V., & Soares, D. (2025). Telehealth acceptance among health workers as a digital health strategy. *Berita Kedokteran Masyarakat*, 41(10). <https://doi.org/10.22146/bkm.v41i10.21870>
- [6] Gita A P A. (2024). *Manajemen sumber daya Manusia kesehatan*. Bandung: Penerbit Widina.
- [7] Gita, A., Surya, N., Kur'aini, S., Noor, F., Prasastin, O., Sari, A., & Pinto, S. (2026). Sosialisasi pemanfaatan sistem informasi manajemen Puskesmas (Simpus) pada tenaga kesehatan menggunakan e-booklet di Indonesia dan Timor Leste. *Jurnal Pengabdian Kesehatan*, 8(1), 34-43. doi:<https://doi.org/10.31596/jpk.v8i1.440>
- [8] Norfatimah S, Yudianto A. (2025). Optimalisasi pengelolaan sumber daya Manusia Di RSUD H. Damanhuri Barabai dalam meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 119-129. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JAB/article/view/1571>
- [9] Dianingsih, W. D., Purwadhi, & Widjaja, Y. R. (2026). Evaluasi strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan Rumah Sakit Mutiara di Kota Sorong. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 4(1), 103–113. <https://doi.org/10.61579/future.v4i1.726>
- [10] Wangi NWS, Agusdin A, Nurmayanti S. (2019). Analisis perencanaan sumber daya manusia (sdm) kesehatan puskesmas dengan metode *Workload Indicators of Staffing Needs* (WISN) di Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Kedokteran* 5(1):108-124.
- [11] Nasution, A. N., et al. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Hati Tangerang". *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, dan Ekonomi*. 1(1). <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.55>
- [12] Gita, A., Surya, N., & Noor, F. (2023). Pelatihan aplikasi deteksi dini kejadian stunting (Gosting: "Get Info of Immunization and Stunting") pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sibela Surakarta. *Jurnal Pengabdian Kesehatan*, 6(4), 323-331.

- <https://doi.org/10.31596/jpk.v6i4.375>
- [13] Sugiyono. (2024). Analisis manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di Puskesmas se-Kabupaten Tuban. *ASWALALITA: Journal of Da'wah Management*, 3(1). <https://ejournal.iainutuban.ac.id/index.php/aswalalita/article/view/806>
- [14] Rahmadiany, P. D., Nanta, D. A. A., & Purwadhi, P. (2024). Pengembangan sumber daya manusia pada produktivitas kerja di Puskesmas. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4546-4554. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i11.1531>
- [15] Septamayanti, C. H. (2023). Kajian sumber daya manusia dalam implementasi sistem informasi manajemen puskesmas di Puskesmas Badas dan Puskesmas Puncu Kabupaten Kediri tahun 2023. *Repository Universitas Jember*.