


Anggi Putri Aria Gita

OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA TENAGA KESEHAT...

 DOSEN UKH

 DOSEN UKH

 Universitas Kusuma Husada Surakarta

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3280261644

Submission Date

Jun 19, 2025, 3:21 PM GMT+7

Download Date

Jun 20, 2025, 10:24 AM GMT+7

File Name

GKATAN_KINERJA_TENAGA_KESEHATAN_DI_PUSKESMAS_GONDANGREJO_1.docx

File Size

513.7 KB

10 Pages

2,717 Words

19,213 Characters

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Exclusions

- ▶ 1 Excluded Source

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 8%  Publications
- 1%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 15% Internet sources
- 8% Publications
- 1% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	jpk.jurnal.stikescendekiautamakudus.ac.id	4%
2	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	3%
3	Internet	123dok.com	2%
4	Internet	es.scribd.com	1%
5	Publication	Dimas Hanedi Putra, Leonita Yani Larasati, Sherly Ariyanti Wibowo. "Pengaruh Re...	1%
6	Internet	ejournal.stikku.ac.id	1%
7	Internet	id.123dok.com	<1%
8	Internet	ejournal.iainutuban.ac.id	<1%
9	Internet	media.neliti.com	<1%
10	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
11	Internet	repository.usu.ac.id	<1%

12 Internet

sinta.unud.ac.id <1%

13 Publication

Nuhzatul Ainiyah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan..." <1%

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) di bidang kesehatan merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, perekrutan, pengembangan, hingga mempertahankan tenaga kesehatan guna mewujudkan sistem pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien. Proses ini melibatkan berbagai profesi seperti dokter, perawat, apoteker, tenaga laboratorium, staf administrasi kesehatan, dan lainnya. Untuk mencapai tingkat kesehatan masyarakat yang optimal dan memuaskan, diperlukan pelayanan berkualitas yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Oleh karena itu, tenaga kesehatan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dalam hal ini, pengelolaan SDM berperan sangat penting dan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. 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. Keberhasilan program diukur melalui hasil pretest dan posttest, dengan menggunakan uji statistik Paired T-Test untuk mengetahui adanya perbedaan sebelum dan sesudah intervensi dilakukan. 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.

Kata Kunci: Optimalisasi, sumber daya, tenaga kesehatan.

ABSTRACT

Human Resource Management (HR) in the health sector is a series of activities that include planning, recruitment, development, and retention of health workers in order to realize an effective and efficient health service system. This process involves various professions such as doctors, nurses, pharmacists, laboratory personnel, health administration staff, and others. To achieve an optimal and satisfactory level of public health, quality services are needed by health workers. Therefore, health workers are required to have high performance. In this case, HR management plays a very important role and has a major influence on achieving organizational goals, especially in efforts to improve the performance of health workers. The purpose of this community service activity is to improve the understanding of health workers regarding human resource management as part of efforts to improve their performance at the Gondangrejo Health Center. The health resource management optimization activity was carried out on 58 health workers who worked at the health center. The success of the program was measured through the results of the pretest and posttest, using the Paired T-Test statistical test to determine the differences before and after the intervention was carried out. The results of the analysis showed a significant increase in the knowledge of health workers regarding health resource management after being given socialization (p value <0.001). The average knowledge score before 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 the knowledge of health workers, which ultimately supports the improvement of their performance at the Gondangrejo Health Center.

Keywords: Optimization, resources, health workers.

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

4 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, prolanis 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 di bagian administrasi pendaftaran.

11 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. 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

1 Optimalisasi manajemen sumber daya kesehatan dilaksanakan oleh dosen dan mahasiswa Universitas Kusuma Husada Surakarta selama bulan Juni 2025. Kegiatan ini menasar 58 tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Sibela Surakarta. Tahapan pelaksanaan mencakup: (a) Melakukan pre-test dengan pengisian kuesioner guna menilai tingkat pemahaman responden sebelum dilakukan intervensi optimalisasi manajemen sumber daya kesehatan. (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>) [5]. (c). Tahap evaluasi dilakukan dengan membandingkan perubahan tingkat pengetahuan tenaga kesehatan terkait manajemen sumber daya kesehatan. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri dari sejumlah pertanyaan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya kesehatan.

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>) [5].

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:

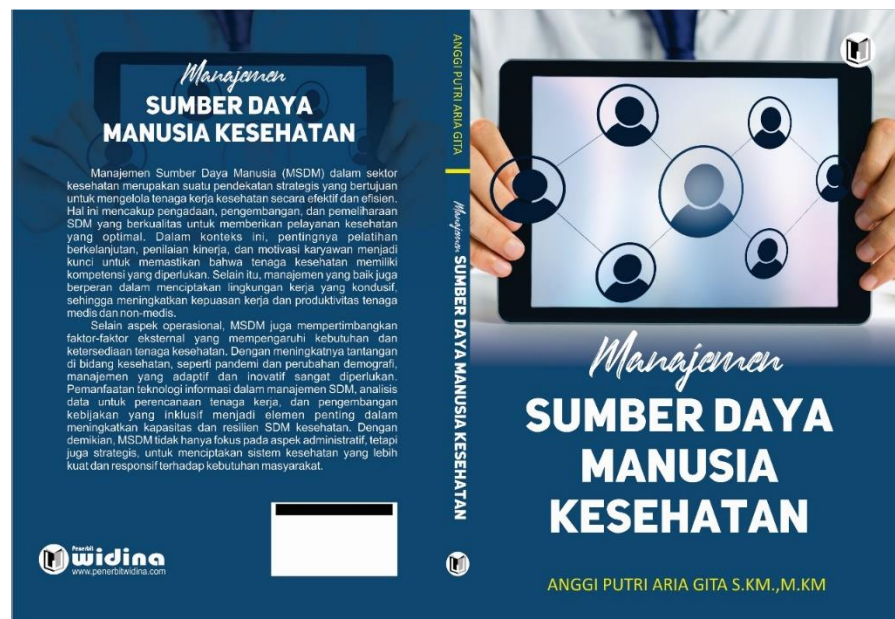
Tabel 1. Uji *Sample Paired T-Test* Perbedaan Tingkat Pengetahuan Sebelum dan Setelah Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

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	

10

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.

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

12

Puskesmas Gondangrejo merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang melayani sekitar 13 desa di Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar. Dengan jumlah tenaga kesehatan yang terbatas, optimalisasi manajemen SDM menjadi krusial untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. 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 [6].
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.

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.

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 [7] yang menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. 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 Rahmadiany (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 [8]. 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 [9].

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pelaksanaan Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gondangrejo dilakukan secara kolaboratif dengan 58 tenaga kesehatan yang bertugas di puskesmas tersebut. Dalam kegiatan ini, penyuluh bersama tenaga kesehatan mengadakan diskusi dan sesi tanya jawab mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia, yang

merujuk pada materi dari buku 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>) berlangsung dengan baik. Ini terbukti dari hasil pengetahuan tenaga kesehatan yang menunjukkan perbedaan signifikan (nilai $p < 0,001$) terkait Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan sebelum dan setelah diberikan materi dari buku yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Kesehatan Manusia". Terjadi peningkatan nilai rata-rata pengetahuan dari pre-test sebesar 40,0 menjadi 68,0 setelah pemberdayaan, dengan nilai maksimum 85.

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] Grace A. Salamate, A. J. M. Rattu, J. N. Pangemanan. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara [jurnal]; 2015 : Vol.4 No.4
- [2] Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Puskesmas Gondangrejo. (2023). SK Standart Pelayanan Puskesmas. Diakses dari <https://sippn.menpan.go.id/pelayanan-publik/8142757/dinas-kesehatan/pendaftaran>

- [3] Darmawan ES, Sjaaf AC. *Administrasi Kesehatan Masyarakat Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada; 2016. 207–217 hal.
- [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. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Bandung: Penerbit Widina
- [6] 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.
- [7] Sugiyono. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Puskesmas Se-Kabupaten Tuban. *ASWALALITA: Journal of Da'wah Management*, 3(1).
- [8] 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.
- 9] 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.