

ANALISIS MANAJEMEN SDM KESEHATAN DI PUSKESMAS MEDAN JOHOR

Indah Doanita Hasibuan¹, Suhayla Azhari Silalahi^{2*}, Astrid Novitri Ramadhani Hasibuan³, Nurul Fitriani Purba⁴, Adella Syafitri⁵

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : suhaylaazhari91@gmail.com

ABSTRAK

Tantangan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia kesehatan (SDMK) di puskesmas memang bukan perkara yang dapat diselesaikan dengan cepat. Kendala ini muncul karena pemenuhan SDMK di puskesmas sangat tergantung pada kapabilitas dan kebijakan masing-masing pemerintah daerah. Penambahan SDMK juga dapat berpotensi meningkatkan beban biaya fasilitas kesehatan secara signifikan (Ronggonundarmo et al., 2019). Meskipun begitu, kondisi SDMK di puskesmas memiliki dampak langsung terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat (Pujosiswanto et al., 2020). Tujuan dari penulisan ini untuk menganalisis bagaimana sistem manajemen SDM kesehatan di puskesmas Medan Johor. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif untuk mengungkap atau menggambarkan realitas dari kejadian yang menjadi fokus penelitian, sehingga memudahkan perolehan data yang bersifat objektif. Sugiyono (2015: hlm. 209) mengindikasikan bahwa penelitian kualitatif dipilih oleh peneliti saat menghadapi kondisi objek yang bersifat alamiah. Hasil penelitian dari wawancara yang diberikan kepada Informan I, II, III, IV, dan V dapat dilihat manajemen SDM kesehatan di puskesmas medan johor secara umum sangat baik. Dikarenakan perencanaan, mekanisme pekerjaan, manfaat penerapan UKP, kerja sama antar petugas, dan peran atasan sangat mendukung untuk manajemen SDM kesehatan di puskesmas Medan Johor. Adanya Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan (SDMK) yang berkualitas, kebutuhan dapat terpenuhi dengan adil dan merata, dan pemanfaatannya dapat dilakukan secara efisien dan efektif, memastikan terlaksananya pembangunan kesehatan untuk meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat.

Kata kunci : manajemen, puskesmas, SDM kesehatan

ABSTRACT

The challenges faced in the management of health human resources (SDMK) in the puskesmas are not something that can be solved quickly. Nevertheless, the condition of the SDMK in the Puskesmas has a direct impact on the health care provided to the public. (Pujosiswanto et al., 2020). The purpose of this writing is to analyze how the health management system of SDM in the puskesmas of Johor Medan. The research applies a qualitative approach to revealing or describing the reality of events that are the focus of the research, thus facilitating the acquisition of objective data. Sugiyono (2015: pp. 209) indicates that qualitative research is selected by researchers when facing the conditions of natural objects. The research results from the interviews given to the Informan I, II, III, IV, and V can be seen the management of SDM health in the field puskesmas johor generally very good. Due to the planning, employment mechanisms, benefits of implementation of the UKP, cooperation between officers, and the role of the supervisor is very supportive for the management of the health SDM in the puskesmas of Medan Johor. There are qualified Health Human Resources (HRMs), needs can be met fairly and evenly, and their use can be done efficiently and effectively, ensuring that health development is implemented to improve the level of public health.

Keywords : management, public health center, health human resources

PENDAHULUAN

Aset krusial yang harus diperhatikan dan dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan dalam konteks manajemen yang terkait dengan visi dan misi organisasi adalah tenaga kerja, yang sering disebut sebagai sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dianggap

sebagai kekayaan bagi perusahaan, karena merekalah yang menciptakan, mengorganisir, dan mencapai tujuan yang terkandung dalam visi dan misi suatu organisasi (Prastiti, 2022). Dalam mencapai visi dan misi tersebut, suatu lembaga tidak dapat beroperasi secara independen, melainkan memerlukan dukungan dari berbagai indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu indikator yang sangat penting dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan adalah keterlibatan aktif dari SDM. (Hartono, 2023)

Ketersediaan tenaga manusia di fasilitas pelayanan kesehatan, terutama puskesmas, memiliki signifikansi yang besar dalam memastikan kelancaran pelayanan kesehatan. Puskesmas, sebagai pilar utama layanan kesehatan di Indonesia, berfungsi sebagai unit eksekutif yang bertanggung jawab atas pengembangan kesehatan di suatu wilayah kerja di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Puskesmas memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap pemeliharaan kesehatan masyarakat di wilayahnya. Sumber daya manusia merupakan komponen krusial dalam struktur organisasi, termasuk puskesmas, dan keberadaannya harus direncanakan dan dikelola dengan cermat. Proses perencanaan sumber daya manusia merupakan metode untuk menetapkan tujuan dan panduan dalam pelaksanaan organisasi. Jika jumlah pegawai melebihi kapasitas atau kurang dari kebutuhan organisasi, hal ini mengindikasikan kurang optimalnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. (Fitriani Pramita Gurning, 2021)

Tantangan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia kesehatan (SDMK) di puskesmas memang bukan perkara yang dapat diselesaikan dengan cepat. Kendala ini muncul karena pemenuhan SDMK di puskesmas sangat tergantung pada kapabilitas dan kebijakan masing-masing pemerintah daerah. Penambahan SDMK juga dapat berpotensi meningkatkan beban biaya fasilitas kesehatan secara signifikan (Ronggonundarmo et al., 2019). Meskipun begitu, kondisi SDMK di puskesmas memiliki dampak langsung terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat (Pujosiswanto et al., 2020). Fakta ini terlihat dari ketidakcapaian beberapa indikator kinerja program pelayanan kesehatan, seperti (a) Persentase ibu bersalin di fasilitas kesehatan sebesar 81,18%, yang belum mencapai target 87%; (b) Persentase desa/kelurahan dengan Stop Buang Air Besar Sembarangan sebesar 37,28%, belum mencapai target 40%; (c) Persentase kabupaten/kota yang menerapkan kebijakan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat sebesar 21%, yang masih di bawah target 30% (Kementerian Kesehatan RI, 2021). (Alviananda Zahra, 2022)

Kekurangan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memenuhi syarat dalam bidang tenaga kesehatan di puskesmas berakibat pada penurunan indikator kinerja puskesmas, terutama pada pelaksanaan program-program di Puskesmas Langsa Barat. Terdapat 15 program Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit (P2P) yang terpengaruh, melibatkan Malaria, DBD, Kecacingan, Diare, Imunisasi, Surveilans, TB/Kusta, Hepatitis, Kesehatan Jiwa, Penyakit Tidak Menular (PTM), Bencana, Infeksi Saluran Pernapasan Akut (ISPA), Filariasis, Rabies, dan HIV/AIDS. Demikian juga, pada aspek Kesehatan Masyarakat dengan melibatkan 14 program, seperti Promosi Kesehatan, Kesehatan Ibu dan Anak, Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga (Kesjaor), Tanaman Obat Keluarga (Toga), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Pelayanan Kesehatan Haji, Gizi, Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja, Akupresur, Usaha Kesehatan Gigi Sekolah (UKGS), Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS), dan Keluarga Berencana. (Irwansyah Ahmad Syeh Ali, 2022)

Puskesmas berperan sebagai elemen utama dalam menyediakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan berfungsi sebagai titik awal bagi warga untuk mendapatkan layanan kesehatan. Meskipun demikian, hingga saat ini, kualitas pelayanan di puskesmas masih sering menjadi keluhan masyarakat. Pelayanan di puskesmas masih dianggap sebagai isu teknis dalam hal pengobatan, yang melibatkan dokter, perawat, dan staf kesehatan lainnya. Di sisi lain, aspek kebijakan dan manajemen sumber daya manusia belum banyak dibahas secara terbuka, menjadi

topik refleksi bersama yang lebih mendalam. Sebagai sebuah entitas pemerintah, puskesmas menerapkan manajemen dalam setiap tahap pelaksanaan kegiatan, dan manajemen sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang diterapkan di puskesmas. Keberhasilan suatu puskesmas dalam melaksanakan programnya tergantung pada keseimbangan sumber daya manusia kesehatan, baik dalam hal tenaga medis maupun tenaga promosi dan pencegahan. Oleh karena itu, setiap kebijakan yang diterapkan perlu didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia kesehatan, yaitu tenaga kesehatan yang ada. WHO (2006) menyatakan bahwa tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam pencapaian pembangunan kesehatan, karena mereka menjadi pendorong utama dan penyedia layanan kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan upaya dalam menyediakan tenaga kesehatan melalui pendidikan, pelatihan, serta perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia. (Lestari, 2020)

Setiap puskesmas, dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, memiliki tujuan-tujuan khusus yang ingin dicapai. Untuk mencapai atau merealisasikan tujuan-tujuan tersebut, puskesmas perlu memiliki kebijakan strategis. Salah satu faktor utama dalam strategi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, yang pada dasarnya fokus pada langkah-langkah yang diambil oleh manajemen. Ini melibatkan pengaturan tenaga kerja yang stabil untuk mengisi berbagai posisi, jabatan, dan tugas, dengan penekanan pada penempatan yang tepat pada waktu yang sesuai, semuanya ditujukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Arifudin, 2017). Tujuan dari penulisan ini untuk menganalisis bagaimana sistem manajemen SDM kesehatan di puskesmas Medan Johor.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif untuk mengungkap atau menggambarkan realitas dari kejadian yang menjadi fokus penelitian, sehingga memudahkan perolehan data yang bersifat objektif. (Adhimah, 2020). Subjek dari penelitian ini menganalisis manajemen SDM kesehatan di puskesmas medan johor. Penelitian ini dilakukan di puskesmas medan johor pada November 2023. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah .dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengamatan. Pengamatan dilakukan dengan cara nonparticipant observation terhadap puskesmas medan johor untuk menganalisis manajemen SDM kesehatan. Wawancara dilakukan untuk mengetahui untuk melengkapi data dan upaya memperoleh data yang akurat dan sumber data yang tepat. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai para pekerja di puskesmas medan johor. Studi dokumentasi dalam penelitian ini diperlukan untuk mempertajam analisis penelitian yang berkaitan dengan manajemen SDM kesehatan di puskesmas medan johor.

Fokus wawancara diberikan kepada :

Kepala Puskesmas di Medan Johor

UKM atau upaya kesehatan masyarakat menjadi tugas utama puskesmas yang berfokus kepada upaya pencegahan dan promosi kesehatan masyarakat. UKM yang kami wawancarai merupakan pelayanan kesehatan gigi masyarakat

UKP atau upaya kesehatan perseorangan ialah suatu kegiatan dan atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan. UKP yang kami wawancarai merupakan konsultan gizi

Indikator Mutu

Petugas pegawai.

Fokus penelitian ditetapkan sebagai berikut :

Perencanaan di puskesmas

Mekanisme pekerjaan di puskesmas

Manfaat penerapan UKP
Kerja sama antar petugas
Peran atasan di puskesmas

HASIL

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) memerlukan sumber daya alam kesehatan karena merupakan bagian integral dari sistem kesehatan suatu negara. Sumber daya alam kesehatan mencakup berbagai aspek, dan keberadaannya sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang optimal di tingkat masyarakat. Puskesmas berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan primer yang memberikan layanan dasar kepada masyarakat. Sumber daya alam kesehatan diperlukan untuk mendukung pelayanan seperti pemeriksaan kesehatan, imunisasi, penanganan penyakit umum, dan promosi kesehatan. Sumber daya alam kesehatan mencakup tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, dan petugas kesehatan lainnya. Keberadaan tenaga kesehatan yang memadai di puskesmas sangat penting untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Puskesmas memerlukan sumber daya alam kesehatan untuk mendukung kegiatan edukasi kesehatan kepada masyarakat. Ini mencakup materi edukasi, kampanye kesehatan, dan kegiatan promosi kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang kesehatan. Sumber daya alam kesehatan juga mencakup sistem informasi kesehatan dan data kesehatan masyarakat. Puskesmas perlu memiliki sistem pencatatan yang baik untuk mengumpulkan dan mengelola data kesehatan guna mendukung perencanaan dan pengambilan keputusan yang berbasis fakta.

Pemenuhan sumber daya alam kesehatan ini penting agar puskesmas dapat berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan primer yang efektif dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas bagaimana sistem SDM kesehatan di Puskesmas Medan Johor. Untuk mengetahui sistem SDM kesehatan di Puskesmas Medan Johor kami melakukan metode wawancara agar peneliti bisa mengetahui bagaimana SDM kesehatan di Puskesmas Medan Johor. Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan sangat penting dalam konteks sistem kesehatan suatu negara karena mereka adalah elemen utama yang memainkan peran kunci dalam memberikan pelayanan kesehatan, menerapkan kebijakan kesehatan, dan berkontribusi pada upaya menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana sistem SDM kesehatan di Puskesmas Medan Johor. Melalui wawancara yang diberikan kepada para pekerja di Puskesmas Medan Johor penelitian ini dapat mengungkapkan bagaimana sistem SDM kesehatan di Puskesmas Medan Johor.

Dalam penelitian ini kami mewawancarai pekerja di puskesmas seperti, Kepala Puskesmas, UKM, UKP, Indikator Mutu, dan Petugas Pegawai. Pertanyaan yang diberikan menyangkut dengan sistem manajemen SDM kesehatan. Berikut hasil wawancara dari penelitian yang sudah kami wawancara kepada para pekerja di Puskesmas Medan Johor

Perencanaan di Puskesmas

Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan dengan Kepala Puskesmas Medan Johor:

“Perencanaan yang dibuat di puskesmas ini melibatkan beberapa langkah, yaitu dengan melakukan identifikasi kebutuhan kesehatan masyarakat setempat melalui survei dan analisis data kesehatan lalu menyusun program kesehatan. Perencanaan di puskesmas ini juga melibatkan alokasi sumber daya seperti tenaga kesehatan, obat-obatan, fasilitas medis dan anggaran. Selanjutnya dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk mengevaluasi efektifitas pada program puskesmas dan menyesuaikan dengan perkembangan kesehatan masyarakat.”

Mekanisme Pekerjaan di Puskesmas

Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan dengan UKM pelayanan kesehatan gigi masyarakat :

“Mekanisme kerja di puskesmas medan johor dengan memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama termasuk pemeriksaan kesehatan, konsultan medis dan pengobatan dasar, melakukan promosi kesehatan terhadap pencegahan penyakit serta menjalankan program-program edukasi kesehatan.”

Manfaat Penerapan UKP

Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan dengan UKP konsultan gizi :

“Penerapan UKP pada puskesmas Medan Johor memberikan manfaat seperti:

Penilaian kinerja individu : Memungkinkan puskesmas dengan secara obyektif menilai kinerja individu, termasuk kinerja pegawai puskesmas

Pengembangan sumber daya manusia: Membantu perusahaan dalam merancang program pengembangan dan pelatih terhadap kebutuhan karyawan puskesmas dalam memberikan layanan yang berkualitas dengan memastikan bahwa semua pegawai puskesmas memiliki kompetensi yang memadai perusahaan dapat meningkatkan layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat

Penyelarasan dengan standar profesional : memastikan bahwa pegawai puskesmas memenuhi standar kompetensi dan etika profesional.

Motivasi pegawai : Menerapkan UKP dapat memberikan dorongan motivasi karena dapat melihat kinerja petugas dan memiliki rencana pengembangan yang jelas.”

Kerja Sama Antar Petugas

Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan dengan Indikator Mutu :

“Kerjasama antar petugas dalam memberikan pelayanan mengkomunikasikan dengan staf lainnya bagaimana informasi tentang pasien, mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab agar setiap petugas dapat berkontribusi secara optimal.”

Peran Atasan di Puskesmas

Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan dengan Petugas Pegawai :

”Peran atasan dalam memberikan arahan kepada petugas puskesmas dengan memberikan contoh yang baik dan mengkomunikasikan dengan petugas puskesmas seperti memberikan saran serta masukan untuk lebih meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas ini.”

PEMBAHASAN

Pada hasil wawancara yang diberikan kepada para petugas Puskesmas di Medan Johor dapat dilihat manajemen SDM kesehatan di puskesmas medan johor secara umum sangat baik. Dikarenakan perencanaan, mekanisme pekerjaan, manfaat penerapan UKP, kerja sama antar petugas, dan peran atasan sangat mendukung untuk manajemen SDM kesehatan di puskesmas Medan Johor. Pada perencanaan yang dibuat di puskesmas ini melibatkan beberapa langkah, yaitu dengan melakukan identifikasi kebutuhan kesehatan masyarakat setempat melalui survei dan analisis data kesehatan lalu menyusun program kesehatan. Perencanaan merupakan tahap awal untuk mencapai keberhasilan, oleh karena itu, sangat penting untuk disusun sebelum melaksanakan suatu tugas. Perencanaan tingkat Puskesmas disusun untuk mengaddress masalah kesehatan yang ada di wilayah kerjanya, termasuk upaya kesehatan wajib, pengembangan, dan penunjang. Rencana ini dibuat untuk satu tahun agar Puskesmas dapat melaksanakannya dengan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas.

Pada mekanisme pekerjaan di puskesmas menjelaskan mekanisme kerja di puskesmas medan johor dengan memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama termasuk pemeriksaan kesehatan, konsultan medis dan pengobatan dasar, melakukan promosi kesehatan terhadap pencegahan penyakit serta menjalankan program-program edukasi kesehatan. Mekanisme pekerjaan merujuk pada serangkaian prosedur, langkah-langkah, dan tata cara yang terorganisir dan terstruktur dalam suatu sistem atau organisasi untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu. Ini mencakup alur kerja, pengaturan tugas, serta koordinasi dan interaksi antara berbagai unsur atau bagian dalam suatu sistem atau organisasi.

Pada penerapan UKP di puskesmas memiliki manfaat seperti, penilaian kerja individu, pengembangan sumber daya manusia, penyalarsan dengan standar profesional. Menerapkan UKP dapat membantu SDM kesehatan di Puskesmas Medan Johor hal ini dikarenakan upaya kesehatan perorangan di puskesmas merujuk pada serangkaian tindakan dan program yang ditujukan untuk meningkatkan kesehatan individu secara personal di tingkat puskesmas. Puskesmas, atau Pusat Kesehatan Masyarakat, adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan berbagai layanan kesehatan masyarakat, termasuk upaya kesehatan perorangan. Melalui upaya kesehatan perorangan, individu dapat mengembangkan kesadaran diri tentang kondisi kesehatan mereka dan memperoleh pengetahuan tentang cara menjaga kesehatan. Pendidikan kesehatan pribadi dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang keputusan-keputusan yang mendukung kesehatan.

Pada kerja sama antar petugas di puskesmas ini menjelaskan bahwa kerja sama antar petugas dalam memberikan pelayanan mengkomunikasikan dengan staf lainnya bagaimana informasi tentang pasien, mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab agar setiap petugas dapat berkontribusi secara optimal. Kerja sama antar petugas merujuk pada kolaborasi atau interaksi positif yang terjadi antara individu atau kelompok petugas, baik di dalam satu tim atau lintas tim, dalam rangka mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan suatu tugas atau proyek. Kerja sama antar petugas sangat penting dalam berbagai konteks, termasuk lingkungan kerja, organisasi, proyek, atau tim kerja. Pada peran atasan di puskesmas ini menjelaskan bahwa peran atasan dalam memberikan arahan kepada petugas puskesmas dengan memberikan contoh yang baik dan mengkomunikasikan dengan petugas puskesmas seperti memberikan saran serta masukan untuk lebih meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas ini. Peran seorang atasan atau pimpinan dalam sebuah organisasi sangat penting dalam membimbing, mengelola, dan memotivasi anggota tim atau bawahan. Peran atasan mencakup berbagai tanggung jawab dan fungsi yang berkontribusi pada kesuksesan dan efektivitas tim atau organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dari wawancara yang diberikan kepada para pekerja puskesmas di Medan Johor dapat dilihat manajemen SDM kesehatan di puskesmas medan johor secara umum sangat baik. Dikarenakan perencanaan, mekanisme pekerjaan, manfaat penerapan UKP, kerja sama antar petugas, dan peran atasan sangat mendukung untuk manajemen SDM kesehatan di puskesmas Medan Johor. Adanya Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan (SDMK) yang berkualitas, kebutuhan dapat terpenuhi dengan adil dan merata, dan pemanfaatannya dapat dilakukan secara efisien dan efektif, memastikan terlaksananya pembangunan kesehatan untuk meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karuniaNya pada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan jurnal penelitian. Terima kasih untuk kedua

orang tua atas doanya sehingga penulisan ini dapat terselesaikan dengan baik, serta penulis mengucapkan terima kasih kepada ibu dosen pembimbing dan ibu kepala puskesmas yang sudah membantu dalam penulisan jurnal penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhimah, S. (2020). Peran orang tua dalam menghilangkan rasa canggung anak usia dini (studi kasus di desa karangbong rt. 06 rw. 02 Gedangan-Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1), 57–62.
- Ahmad, I., Ali, S., Efendy, I., Fitriani, A. D., Kesehatan Helvetia, I., Sumarsono, J. K., & Penulis, K. (2022). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020 Evaluation of Human Resource Development in the Level of Employee Performance of Health Centre West Langsa Barat 2020. In *Journal of Healthcare Technology and Medicine* (Vol. 8, Issue 1).
- Alendra, V., & Hartono, B. (2023). *Komunikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di UPT Puskesmas Alahair Kabupaten Kepulauan Meranti, Selatpanjang (Systematic Literature Riview)*.
- Arkandito, G. F., Maryani, E., Rahmawan, D., & Wirakusumah, T. K. (2023). *JURNAL MANAJEMEN KOMUNIKASI KOMUNIKASI VERBAL PADA ANGGOTA KELUARGA YANG MEMILIKI ANAK INDIGO VERBAL COMMUNICATION IN FAMILY MEMBERS WITH INDIGO CHILDREN* (Vol. 1).
- Dewi Setiowati, K., Budiono, I., Ilmu Kesehatan Masyarakat, J., Ilmu Keolahragaan, F., & Negeri Semarang, U. (2018). *HIGEIA JOURNAL OF PUBLIC HEALTH RESEARCH AND DEVELOPMENT Perencanaan Program Pemberian Makanan Tambahan Pemulihan untuk Balita*.
- Gurning, F. P., Al, Z., Lubis, W., Hasibuan, N. R., & Adeliyani, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENEMPATAN TUGAS DAN FUNGSI KERJA DI UPT*
- Rini, T., Lestari, P., Peningkatan, U., Pelayanan, M., Puskesmas, D., Manajemen, P., & Kesehatan, S. M. (2020). *57 UPAYA PENINGKATAN MUTU PELAYANAN DI PUSKESMAS MELALUI PENDEKATAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA KESEHATAN (THE EFFORTS TO IMPROVE THE QUALITY OF SERVICE IN PUSKESMAS THROUGH HEALTH HUMAN RESOURCE MANAGEMENT APPROACH)*.
- Zahra, A., Shafa, F., Mulya, F., Tiara, I., Sangha, S., & Trisnawati, W. (2022). *ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN UKM DI PUSKESMAS CIOMAS Analysis of Health Human Resources*