

Literature Review : Hubungan Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia terhadap Pengendalian Mutu di Pelayanan Kesehatan

Sultan Risdian Abi^{1*}, Enok Sureskiarti²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: sultanrisdianabi@gmail.com

Diterima: 18/07/21

Revisi: 27/11/21

Diterbitkan: 29/12/21

Abstrak

Tujuan studi: Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui Fungsi Manajemen Kepegawaian terutama pada Manajemen Sumber Daya Manusia di pelayanan kesehatan dengan berbagai literature yang didapatkan

Metodologi: Metode yang digunakan adalah *Literature Review* dengan databased pencarian seperti *Google Scholar*, *Sage*, *Science Direct*, dan *Pubmed*, Jurnal yang digunakan ada 17 terdiri dari 7 jurnal Nasional dan 10 Internasional yang sesuai dengan Kriteria Inklusi dan total responden yang di dapat sebanyak 1.352.

Hasil: Hasil dari pembahasan analisis Literature Review seringkali kekurangan tenaga kerja, sehingga menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja, dan baik untuk melakukan evaluasi pada bagian mutu layanan agar bisa tetap terjaga dengan baik dan efisien.

Manfaat: Hasil dari penelitian ini diharapkan agar Pelayanan Kesehatan sebagai suatu refrensi dalam melakukan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pengendalian Mutu, seperti melakukan evaluasi setiap 3-6 bulan sekali terutama dalam Pelayanan dan Kinerja para Perawatnya agar tetap terjaga dengan baik.

Abstract

Purpose of study: The purpose of this study is to determine the function of staffing management, especially in human resource management in health services with various literatures obtained.

Methodology: The method used is Literature Review with database searches such as Google Scholar, Sage, Science Direct, and Pubmed. The journals used are 17 consisting of 7 National and 10 International journals that comply with the Inclusion Criteria and a total of 1,352 respondents obtained.

Results: The results of the discussion of the Literature Review analysis are often labor shortages, causing a lack of motivation to work, and it is good to evaluate the quality of service so that it can be maintained properly and efficiently.

Applications: The results of this study are expected that Health Services as a reference in carrying out Human Resource Management on Quality Control, such as evaluating every 3-6 months, especially in the Service and Performance of the Nurses so that they are maintained properly.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Layanan, Pengendalian Mutu*

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah sebuah kata yang berasal dari bahasa inggris yaitu "Management" yang secara umum artinya mengurus atau mengelola. Dalam arti khusus juga manajemen biasanya digunakan pada orang-orang yang memiliki jabatan tinggi seperti pemimpin, yakni orang yang melakukan pengelolaan di suatu instansi yang biasa disebut dengan Manajer (Oxford 2005). Fungsi manajemen dalam keperawatan memiliki fungsinya masing-masing yaitu Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Kepegawaian (Staffing), Pengarahan (Directing), dan Pengendalian/Evaluasi (Controlling) (Kholid, 2013). Dengan adanya data puskesmas di tahun 2015 yang dikeluarkan oleh Kemenkes RI 2016. Di daerah Kalimantan Timur, memiliki ruang rawat inap dengan total 95 kamar di seluruh kabupaten yang ada, dan total non-rawat inap berkisar hingga 79 ruangan, dengan total keseluruhan ruangan di puskesmas Kalimantan Timur 174 ruangan. Pada data dasar puskesmas Kalimantan Timur 2018 dengan 183 Puskesmas yang sudah tersebar di berbagai kabupaten/kota di Kalimantan Timur, total perawat yang bekerja di puskesmas rata-rata

5-50, dan masih banyaknya puskesmas yang kekurangan sumber daya manusia nya (Seterusnya disingkat SDM), hal ini akan sangat mempersulit dalam melakukan pelayanan kesehatan jika dalam SDM

tersebut masih kekurangan, terutama pada desa-desa yang ada dipedalaman kalimantan timur (Kemenkes RI, 2016). Pengendalian mutu yang biasa disebut dengan Quality Control (QC) adalah suatu proses sebagai peninjauan suatu kualitas atau evaluasi dari semua yang ikut atau terikat dalam suatu kegiatan tersebut, Pengendalian mutu ini memiliki 8 Prinsip Pegendalian mutu. Pada 8 aspek tersebut harus dikendalikannya para Tenaga kerja kesehatan seperti perawat, agar terciptanya instansi kesehatan yang baik (Kemenkes RI, 2016).

Pada jurnal Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) Dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional Di Delapan Kabupaten – Kota Di Indonesia, dengan isi pelaksanaan program jaminan kesehatan nasional (JKN) menimbulkan dampak, termasuk meningkatnya jumlah kunjungan ke fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP), sehingga banyak dibutuhkannya SDMK yang memadai. Dalam kesimpulan jurnal tersebut pada 8 kabupaten-kota masih banyak jumlah tenaga kesehatan yang masih kurang terutama di kabupaten bogor terdapat klinik dengan tenaga kesehatan dokter umum 1 orang, dan di kabupaten-kota lainnya terdapat SDMK yang paling banyak tersedia dokter umum dan perawat, permasalahan terkait ketersediaan SDMK di FKTP yaitu perubahan perencanaan dan pengadaan SDM di era JKN, adanya peningkatan beban kerja dan jam kerja, sehingga menyebabkan pelayanan tidak maksimal (Mujianti, 2017). Dengan latar belakang yang ada peneliti mengambil garis besar masalahnya yaitu Bagaimana Pengaruh Hubungan Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia Terhadap Pengendalian Mutu Di Pelayanan Kesehatan?

2. METODOLOGI

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Literature Review*. *Literature Review* ialah sebuah rancangan penulisan dengan mencari literatur dari jurnal yang sudah dipublikasikan dan di telaah. Tinjauan Pustaka memberikan sebuah jawaban dan pendapat yang sudah ditemukan pada penelitian sebeleumnya maupun sekarang. Pencarian literatur ini menggunakan data atau sumber terdahulu yang didapatkan dari databased yang sudah ada seperti *Google Scholar*, *Portal Garuda*, *Sage*, *Science Direct*, dan *Pubmed*. Dengan menggunakan kata kunci seperti Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu layanan, Pengendalian Mutu dan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam jurnal nasional, pada jurnal internasional peneliti banyak menggunakan *Human Resoureces Management* dan *Human Resoureces Healthcare* . Setelah didapatkannya jurnal/artikel dilakukannya penyeleksian dengan Kriteria Inklusi dan Kriteria Eksklusi, dan jurnal yang didapatkan sesuai dengan kriteria inklusi ada 17 jurnal (7 Jurnal Nasional dan 10 Jurnal Internasional) dalam jangka waktu 5 tahun terakhir dari 2016-2020. Data yang dapatkan akan dijadikan dalam sebuah pembahasan yang akan menjawab semua permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Hasil

Tabel 1: Tabel Analisis Jurnal

No	Penulis/ Tahun	Tahun	Nama Jurnal, Volume, Angka	Judul jurnal	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian	Databased
1.	Abdul Nasser Hasibuan,Rini Hayati Lubis, Arianti Winda Sari	2017	Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keisaman Al- Masharif, Volume 5, No 1 (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan	D: Penelitian Kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer. S: Responden sebanyak 45 V: Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai I: tehnik yang digunakan secara angket dan wawancara.	Berdasarkan hasil dengan menggunakan program SPSS ver.23 diperoleh hasil pengukuran regresi dengan persamaan $Y = 9.429 + 0.750$ disiplin dan motivasi dengan data R Square sebesar 0,985; berarti 98,5% variabel disiplin juga motivasi mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Kantor Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan, sedangkan sisanya sebesar 1,5%, dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan bahwa, disiplin memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.332 > 2,018$), artinya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.	Google Scholar

				<p>A: Analisis yang digunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regrasi linier berganda, uji koefisien determinasi R², uji parsial (uji t) dan uji koefisien regresi simultan (uji F).</p>	<p>Motivasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12,043 > 2,018), artinya motivasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (uji F) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$ (132,188 > 0,282). Dengan Artinya Ho ditolak, dan bisa dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>	
2.	Nur Hasmalawati, Winda Putri Diah Restya	2017 Jurnal Sains Psikologi, Volume 6 Nomor 2, 2017	<p>Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara</p>	<p>D: Penelitian deskriptif S: populasi berjumlah 117 orang dan diambil sampel 54 karyawan, dengan tehnik simple random sampling V: Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan I: Instrumen yang digunakan berbentuk skala A: Tehnik analisis regresi sederhana</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai R Square 0,423 dengan nilai F 38,199 dan nilai sig 0,000 yang artinya kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu motivasi kerja sebesar 42,3 %, sedangkan sisanya 57,7 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.</p>	Google Scholar
3.	Hikmawan Suryanto	2020 Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Volume 3, No.1, 2020	<p>Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri</p>	<p>D: Desain penelitian ini yaitu observasional deskriptif S: Responden dalam penelitian ini yaitu petugas rekam medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri yang berjumlah 1 orang. V: Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya</p>	<p>Menurut hasil perhitungan Penggunaan analisis beban kerja Metode ABK, mencatat jumlah pekerja Perawatan medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri masih kekurangan. Dikatakan bahwa jumlah pegawai rekam medisnya 3 orang. Tapi pada kenyataannya Kabupaten Adan-adan Dan Pusksmas Kadiri Hanya ada 1 orang. dan sebagainya, Staf rekam medis masih Kurang dari 2 orang</p>	Google Scholar

Manusia.
I: lembar obsevasi,

lembar wawancara, dan stopwatch
A: Pendekatan Case Study

4	Arifudini, Sudirman, 2017 Mohamad Andri	Promotif, Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 7, No.1 (2017)	Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di UPT Puskesmas Lembasada	D: Penelitian ini ialah Penelitian Kualitatif S: 3 Responden dengan tehnik yang digunakan <i>Purposive Sampling</i> V: Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas I: pengamatan, wawancara mendalam (<i>Indepthinterview</i>) dan dokumentasi. A: -	Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 3 orang yang dinilai mampu memberikan informasi yang lengkap dan akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia pada posisi kerja UPTD Puskesmas Lembasada belum optimal, karena masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan yang menyebabkan posisi jabatan tersebut tidak sesuai dengan disiplin ilmu. Untuk itu perlu dilakukan penataan kembali SDM kesehatan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya, dan perlu segera dilakukan pelatihan secara berkala dan berkesinambungan tentang penanganannya agar sistem pengelolaan SDM kesehatan puskesmas menjadi lebih baik lagi.	Google Scholar
5	Isterina F. Fai, David B.W. Pandie, Ina D. R. Ludji	2017 Unnes Journal of Public Health, Volume 6, No. 2 (2017)	Manajemen Sumber Daya Terhadap Mutu Pelayanan Neonatus Di Puskesmas Poned Oesao Kupang	D: penelitian ini adalah Observasional Analitik desain cross sectional S: Populasi sebanyak 396, dan digunakan tehnik Simple Random Sampling dan sampel penelitian menjadi 67 orang ibu neonatus V: Manajemen Sumber Daya Terhadap Mutu Pelayanan Neonatus I: Kuesioner A: dianalisis secara univariat menggunakan	Hasil analisis univariat menunjukkan kategori baik meliputi kualitas SDM, peralatan, obat-obatan, konstruksi, SOP dan pelayanan neonatal. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa beberapa aspek sumber daya manusia (p value = 0,004) dan aspek medis (p value = 0,004) berpengaruh terhadap kualitas pelayanan bayi baru lahir. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa aspek SDM (p value = 0,004) dan aspek obat (p value = 0,004) sama-sama berpengaruh terhadap kualitas pelayanan bayi baru lahir. Kualitas pelayanan bayi baru lahir di Puskesmas Oesao berada pada tingkat yang baik. Hasil analisis dapat diringkas sebagai berikut: Dilihat dari segi dampaknya signifikan Sumber daya manusia dan aspek medis sebagian bergantung pada kualitas layanan bayi baru lahir. Ini memiliki pengaruh yang besar dari sumbernya Baik sumber daya manusia maupun aspek medis akan meningkatkan	Google Scholar

distribusi frekuensi, bivariat menggunakan uji statistik regresi logistik sederhana dan multivariat menggunakan regresi logistik berganda dengan menggunakan program analisis statistik.

6	Susi Astuti, S.E., M.Ak.,Ak.,CA	2018	Jurnal Fokus Bisnis, Volume 17, No.1, Bulan Juli 2018	Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen)	<p>D: Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis</p> <p>S: Populasinya semua karyawan bekerja di RSUD Dr. Soedirman Kebumen</p> <p>V: Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>I: dengan instrumen Penelitian menggunakan CSA (<i>Control Self-Assesment</i>)</p> <p>A: Tehnik Analisa data yang digunakan Analisa Regresi Berganda</p>	Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kualifikasi auditor, program audit, dan pelaksanaan audit menunjukkan signifikansi berturut-turut Kualifikasi 0,017; Program 0,000; Pelaksanaan 0,042 (dibawah 0,005) dan koefisien menunjukkan nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa H1, H2, dan H3 terdukung. Namun, tindak lanjut audit menunjukkan signifikansi Tindak Lanjut 0,227 (di atas 0,005) dan koefisien menunjukkan nilai negatif sehingga H4 tidak terdukung	Google Scholar
7	Anton Susanto	2018	INFOKES, Volume 8, No.2, September 2018	Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Di Unit Rekam Medis Pku Muhammadiyah Surakarta	<p>D: Penelitian Ini menggunakan jenis Kualitatif dengan Studi Kasus (<i>Case Study</i>)</p> <p>S: Informan utama yang dipilih oleh peneliti yaitu 2 koordinator dari pengelolaan</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rumah Sakit Muhammadiyah Universitas Peking berencana merekrut petugas rekam medis. Secara teratur (harian, bulanan dan tahunan) rencana karyawan, SOP dan infrastruktur dipantau. Identifikasi masalah yang muncul yaitu kedisiplinan, loyalitas, ketelitian, tindakan yang diambil dan solusi sudah mendapat surat peringatan (SP), pengurangan insentif.	Google Scholar

rekam medis dan Informan Triangulasi
V: Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia
I: data menggunakan tehnik wawancara secara terstruktur
A: -

8	Zeeshan Ahmed, Noraini Binti Othman, Tan Fee Yean	2020	IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 22, Issue 7, Ser V (July 2020)	The Role of Human Resource Management Practices and Work-Life Balance on Employee Retention in Public Healthcare Sector of Pakistan	<p>D: Penelitian ini merupakan penelitian Cross-Sectional dan menggunakan teknik penelitian kuantitatif</p> <p>S: 257 dokter yang bekerja di berbagai tempat rumah sakit di Punjab</p> <p>V: The Role of Human Resource Management Practices and Work-Life Balance</p> <p>I: Kuesioner Terstruktur</p> <p>A: Analisis data menggunakan SPSS 23.0 untuk statistik deskriptif dan smart PLS 3.0 digunakan untuk hubungan yang dihipotesiskan.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan praktik MSDM (peluang peningkatan karir dan kompensasi), work-life balance berpengaruh signifikan secara statistik terhadap retensi karyawan, Penemuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan menghargai santunan yang diberikan oleh rumah sakit masing-masing. Karena itu, mereka juga memandang positif fokus mereka rumah sakit atas paket kompensasi karyawan. Secara kolektif, ini membantu mereka terhubung secara psikologis bekerja dan bertahan lebih lama dengan organisasi. Temuan dari Penelitian ini memajukan literatur terkini ke negara-negara non-Barat, seperti Pakistan dengan menyediakan literatur tentang retensi dokter.</p>	Google Scholar
9	C. C. M. Lee, S. Thampi, B. Lewin, T. J. D. Lim, B. Rippin, W. H. Wong, and R. V. Agrawal	2020	Wiley Public Health Emergency Collection, Anaesthesia . 2020 Jul;72(7):861-871	Battling COVID-19: critical care and peri-operative healthcare resource management strategies in a tertiary academic medical centre in	<p>D: Desain Penelitian ini ialah Deskriptif</p> <p>S: melihat keadaan yang sekarang dan literature dari 6 negara</p> <p>V: critical care and peri-operative healthcare</p>	<p>Dari hasil jurnal ini mereka mengambil pengalaman dari kota tiongkok, diperlukannya perencanaan dan persiapan strategis awal untuk memastikan ketersediaan sumber daya sistem kesehatan yang memadai. Tenaga kesehatan selalu dipantau kesehatannya dan yang tidak sehat, ibu hamil, dan umur diatas 55 tahun dicegah untuk bekerja. APD sudah teruji dan Tenaga kesehatan menerima pelatihan kecil penggunaan APD dengan benar dan aman. Ruang rawat diperketat agar</p>	PubMed

			Singapore	resource management strategies	mengurangi peneluran pada pasien maupun Tenaga kesehatan.	
				I: Strategi dan Perencanaan		
				A: -		
10	David Greenfielda,, 2019 S.A. Lawrence, A Kellner, K. Townsend, A. Wilkinson	Elsevier, Health Policy, Volume 123, Issue 7, July 2019, Pges 661-665	Health service accreditation stimulating change in clinical care and human resource management processes: A study of 311 Australian hospitals	D: Penelitian ini adalah sebuah studi kasus S: 311 rumah sakit dikumpulkan oleh surveyor eksternal selama 2003-2006 (Waktu 1) dan 2007-2010 (Waktu 2) V: Health service accreditation stimulating change in clinical care and human resource management I: perbandingan dengan menggunakan Program Evaluasi dan Peningkatan Kualitas (EQuIP) A: Penelitian ini menggunakan analisis data sekunder	Hasil dari penelitian ini adanya Kesenambungan kualitas perawatan pasien dan proses manajemen SDM meningkat seiring waktu dalam tiga kelompok kinerja. Rumah sakit berkinerja rendah meningkat pada tingkat yang lebih tinggi daripada rumah sakit berkinerja sedang dan lebih tinggi. Pengelompokan dan urutan kinerja tidak berubah seiring waktu	Science Direct
11	Aneeqa Suhail, Aisha Azhar	2016 South Asian Journal of Human Resources Management, Volume 3 (1) 75–83	Managing Human Resources in Public Health Care System in South Asia: Case Study of Pakistan	D: Desain penelitian ini Studi Kasus S: Sampelnya 4 negara V: Managing Human Resources in Public Health Care System I: - A: -	Hasil dari penelitian ini adalah mengimplikasikan dari penelitian ini adalah bahwa proses rekrutmen dan seleksi harus benar-benar mengikuti aturan dan regulasi yang ditetapkan Komisi Layanan Umum. Pelatihan terstruktur harus diberikan baik di rumah sakit pemerintah maupun swasta. Gaji dokter junior harus setara dengan organisasi sektor publik lainnya, sehingga mereka tidak merasa didiskriminasi. Jalur promosi reguler perlu dibuat untuk para dokter sesuai dengan aturan tertulis Komisi Layanan Umum. masalah dan tantangan utama di seluruh wilayah. Ini menggarisbawahi pentingnya sumber daya manusia untuk kesehatan sebagai salah satu pilar	Sage

					<p>penting dari sistem perawatan kesehatan. Untuk keberhasilan pelaksanaan intervensi kesehatan, jumlah, kualitas, kesejahteraan dan kepuasan tenaga kesehatan yang memadai sangat penting.</p>	
12	<p>Abbas Karami, Jamileh Farokhzadian, Golnaz Foroughameri.</p>	<p>2017 Plus One, Volume 12, issue 11</p>	<p>Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?</p>	<p>D: Penelitian deskriptif-analitik S: Sampel terdiri dari 230 perawat yang dipilih menggunakan stratified random sampling V: Nurses' professional competency and organizational commitment human resource management I: Data dikumpulkan dengan tiga kuesioner termasuk informasi sosio-demografis. A: Statistik deskriptif (persentase, mean dan standar deviasi) serta statistik analitik (uji Mann-Whitney, uji Kruskal-Wallis dan koefisien korelasi Spearman)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional (Mean±SD: 2.82 ± 0,53, rentang: 1,56 – 4,00) dan komitmen organisasi (Mean±SD: 72,80±4,95, kisaran: 58-81) perawat berada pada tingkat sedang. Tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara kompetensi profesional dan komitmen organisasi (= 0,02; p = 0,74). Terdapat perbedaan yang signifikan kompetensi profesional berdasarkan status perkawinan (p = 0,03) dan pengalaman kerja (p<0,001). Dan Hasil menyoroti bahwa perawat harus lebih kompeten dan berkomitmen untuk organisasi mereka. Mengembangkan kompetensi profesional dan komitmen organisasi sangat penting, tetapi tidak mudah juga manajer sumber daya manusia harus mengejar strategi yang tepat untuk meningkatkan kompetensi profesional dan komitmen organisasi staf keperawatan mereka. Hal ini diperlukan untuk melakukan studi yang lebih komprehensif untuk mengeksplorasi status dan kesenjangan dalam manajemen sumber daya manusia perawatan kesehatan dalam budaya dan konteks yang berbeda.</p>	<p>Google Scholar</p>
13	<p>Usama Najam, Sadia Ishaque , Saadia Irshad, Qurat-ul-ain Salik, Maria Shams Khakwani, and Malka Liaquat</p>	<p>2020 Sage Journals, Volume 10, Issue 4</p>	<p>A Link Between Human Resource Management Practices and Customer Satisfaction: A Moderated Mediation Model</p>	<p>D: desain penelitian kuantitatif (positivisme), cross-sectional S: 228 responden, para responden adalah staf paramedis V: Human Resource Management Practices and</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mediasi penuh di mana kepuasan kerja sepenuhnya memediasi antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan pelanggan. Selanjutnya, analisis regresi yang dimoderasi juga membuktikan peran moderasi yang signifikan dari keadilan prosedural antara praktik sumber daya manusia dan kepuasan kerja. Temuan studi memberikan wawasan yang berguna untuk mengevaluasi dan meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia untuk kesejahteraan karyawan dan untuk</p>	<p>Sage</p>

				Customer Satisfaction	meningkatkan kepuasan pelanggan.		
				I: Kuesioner			
				A: analisis faktor			
				konfirmasi (CFA), pemeriksaan reliabilitas melalui Cronbach's alpha, pengukuran dan model struktural			
14	Aizhan Tursunbayeva	2019	BMC Health Services Research, 2019; Volume 19, 268	Human resource technology disruptions and their implications for human resources management in healthcare organizations	D: Penelitian ini dengan Desain Studi Kasus S: - V: Human resource technology disruptions and their implications for human resources management I: - A: -	Hasil dari jurnal ini adalah organisasi kesehatan dan profesional kesehatan dan SDM yang bekerja di dalamnya perlu menggunakan <i>Human Resource Information System</i> (HRIS) secara bertanggung jawab, menemukan keseimbangan antara dorongan untuk inovasi, produktivitas dan efisiensi, dan menghormati semua potensi masalah hukum, etika, dan kepatuhan, serta mempertimbangkan pentingnya kesejahteraan dan kepuasan <i>Human Resource for Health</i> (HRH).	Pubmed
15	Vahid Zamanzadeh, Leila Valizadeh, Hanieh Neshat	2019	Wiley Online Library, Nursing Open, Volume 7, Issue 1, Pges 319-325	Challenges of human resources management in nursing in Iran: A qualitative content analysis	D: menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis. S: 12 Responden V: Challenges of human resources management in nursing I: Wawancara A: -	Hasil penelitian ini menjelaskan tantangan MSDM dalam keperawatan. Temuan yang berasal dari perspektif profesional juga dapat diperiksa dan didiskusikan dalam kerangka berbagai dimensi MSDM seperti analisis pekerjaan, rekrutmen, serta pengembangan dan retensi tenaga kerja. Mengadopsi kebijakan, membuat keputusan yang tepat, mempertahankan dan menerapkan nilai-nilai profesional, kompetensi ilmiah yang cukup dan popularitas profesi di kalangan perawat dan dalam masyarakat dapat memiliki efek positif dalam hal memenuhi kebutuhan yang terus meningkat di masyarakat terhadap profesi keperawatan sebagai serta pelatihan dan retensi ahli asli. Karena tampaknya pendapat manajer puncak tentang masalah keperawatan dapat meningkatkan situasi yang ada.	Pubmed

<p>16 Glorieuse Uwizeye, 2017 Donatilla Mukamana, Michael Relf, William Rosa, Mi Ja Kim, Philomene Uwimana, Helen Ewing, Paul Munyiginya, Renee Pyburn, Nanyombi Lubimbi, Anita Collins, Isabelle Soulé, Kelly Burke, Josette Niyokindi, and Patricia Moreland.</p>	<p>Jurnal Of Transcultural Nursing, Vol 29, Issue 2, 2018</p>	<p>Building Nursing and Midwifery Capacity Through Rwanda's Human Resources for Health Program</p>	<p>D: Penelitian ini dengan desain Studi kasus S: - V: Nursing and Midwifery Capacity, Human Resources for Health Program I: - A: -</p>	<p>Hasil dan kesimpulan akhir dari penelitian ini adalah Tanggapan terhadap panggilan Rwanda dan investasi dari profesional keperawatan global dari berbagai institusi keperawatan telah membuktikan keinginan, komitmen, dan kapasitas global untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan keperawatan dan kebidanan di setiap sudut dunia. Kolaborasi lintas budaya di masa depan harus selaras dengan kebijakan pemerintah negara tuan rumah, mengintegrasikan kekuatan dan peluang dari sumber daya yang tersedia saat ini, dan secara konsisten mengukur hasil untuk mengukur efektivitas dan mengkalibrasi ulang inisiatif sesuai kebutuhan.</p>	<p>Sage</p>
<p>17 Xinglong Xu, Lulin Zhou, Henry Asante Antwi, Xi Chen</p>	<p>Human Resources for Health, BMC, 2018, Volume 16, Issue 1, no.13</p>	<p>Evaluation of health resource utilization Efficiency in community health centers of Jiangsu Province, China</p>	<p>D: - S: sampel diambil dari 75 Puskesmas di Provinsi Jiangsu V: Evaluation of health resource utilization Efficiency I: - A: gabungan dari analisis data panel dan analisis data envelopment (DEA)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini Pemerintah Provinsi Jiangsu dapat meningkatkan efisiensi alokasi sumber daya kesehatan dengan memperbaiki sistem pelayanan kesehatan masyarakat, merasionalisasi alokasi tenaga kesehatan, mengoptimalkan alokasi sumber daya material, dan meningkatkan tingkat kesehatan alokasi sumber daya keuangan. Meningkatnya alokasi sumber daya kesehatan secara efisien, Hal ini telah menyebabkan efisiensi yang lebih besar dalam alokasi sumber daya kesehatan di Jiangsu secara umum tetapi kesenjangan regional atau kota yang serius masih ada. Dengan menggunakan model DEA, kami mencatat bahwa keluaran dari Puskesmas tidak sepadan dengan sumber daya yang besar (sumber daya manusia, bahan, dan keuangan) yang diinvestasikan di dalamnya</p>	<p>Pubmed</p>

3.2 Diskusi

Dari ke-17 jurnal yang sudah di *Review*, menggunakan beberapa desain penelitian yang berbeda-beda seperti 5 Jurnal menggunakan Desain Studi kasus Kualitatif, 3 Jurnal Desain Survey Deskriptif Kualitatif, 3 Desain *Cross-Sectional*, 1 Jurnal Desain Kuantitatif Data Primer, 1 Jurnal Desain *Deskriptif Kuantitatif*, 1 Jurnal Desain *Observasional Deskriptif*, 1 Jurnal desain Deskriptif Analisis, 1 Jurnal Desain Deskriptif Analitik, 1 Jurnal Desain Kualitatif Analisis, dan 1 Jurnal yang tidak di ketahui dan menyebutkan menggunakan desain apa pada penelitiannya. Pengambil sampelnya pun juga berbeda-beda ada yang menggunakan *Purposive Sampling*, *Simple Random Sampling*, *Stratified Random Sampling*, dan ada beberapa jurnal yang tidak menyebutkan juga menggunakan metode apa yang digunakannya dalam melakukan penelitiannya dengan total keseluruhan 1.352 Responden.

Berdasarkan jurnal penelitian yang [Abdul Nasser Hasibuan, dkk \(2017\)](#) yang berkaitan dengan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia. Dari beberapa hasil wawancara pada penelitian ini , tingkat kehadiran pegawai minimal sebanyak

80%, dalam penelitian ini terdapat rekapan absensi pegawai selama 5 bulan, dari bulan agustus hingga desember dan letak tingkat kehadiran tertinggi pada bulan september dengan presentasi sebanyak 70%. Pada penelitian ini juga terdapat penelitian yang sejalan yang dilakukan oleh [Ahmad Musliman](#), yang menyatakan bahwa insentif dan disiplin pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian ini pun sejalan juga dengan [Nur Hasmalawati dan Winda Putri Diah Restya \(2017\)](#) Pada penelitian ini juga menjelaskan Salah satu dampak kualitas kehidupan kerja yang buruk adalah timbulnya stres di tempat kerja, Stres kerja kata lain yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya, Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan pada Unit Rekam Medik oleh [Hikmawan Suryanto \(2020\)](#) Pada Puskesmas Adan-adan perlunya dilakukan rekrutmen pegawai agar jumlah petugas rekam medis dapat terpenuhi, dari Keterbatasan jumlah sumber daya manusia menjadikan petugas rekam medis memiliki beban kerja yang melebihi kapasitas dan Yang dilakukan oleh [Anton susanto \(2020\)](#), menyatakan pada penelitian ini menjelaskan Permasalahan pengelolaan rekam medis masih terjadi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yaitu penempatan petugas rekam medis belum sesuai dengan kompetensinya.

Penelitian ini sama halnya dengan penelitian oleh [Anton Santoso](#), Penelitian ini dilakukan oleh [Arifudin, dkk \(2017\)](#) menunjukkan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja di UPTD Puskesmas lembasada belum maksimal dikarenakan masih kekurangan tenaga kesehatan yang mengakibatkan penempatan kerja yang tidak sesuai, sehingga perlu mengatur kembali sumber daya manusia kesehatan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan Isterina [F.Fai, dkk \(2017\)](#) menyatakan manajemen sumber daya terdiri dari beberapa aspek yaitu: input meliputi sarana fisik perlengkapan dan peralatan, organisasi dan manajemen, keuangan, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya difasilitas kesehatan. Tidak hanya itu pada audit manajemen SDM yang dilakukan [Susi Astuti \(2018\)](#) ini akan berfokus pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh SDM, implementasi kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen dan tingkat kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, sehingga dapat dilihat seberapa besar peran audit manajemen terhadap SDM, Selain pelayanan yang berkualitas dapat dilihat juga dari kinerja karyawan rumah sakit yang baik, serta didukung dengan fasilitas yang menunjang setiap pekerjaan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

Dari beberapa jurnal yang ada diatas peneliti berasumsi Keluhan dari beragam tenaga kesehatan yang ada sampai saat ini yaitu beban kerja yang meningkat sehingga menurunnya motivasi, kinerja menurun dan stressnya meningkat. Semua ini disebabkan oleh kurangnya Sumber Daya Manusia yang bekerja pada pelayanan kesehatan tersebut, sehingga menyebabkan tenaga kesehatan yang bekerja disana harus mengerjakan pekerjaan lainnya yang tidak sesuai dengan keahliannya dan kompetensinya maka dari itu juga terhadap peraturan yang ada dalam pelayanan kesehatan untuk menjadi disiplin dan memberikan kinerja yang baik di pelayanan kesehatan, serta memberikan dorongan kepada para pegawai agar dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi yang baik. Hal ini perlunya dilakukan dalam 3 bulan – 6 bulan, agar diketahuinya mana yang mutu yang harus segera diperbaiki dan tetap di jaga.

Yang dilakukan oleh [Zeeshan Ahmed, dkk \(2020\)](#) pada penelitian ini mengusulkan untuk menyelidiki praktik MSDM (kompensasi dan peluang kemajuan karir) dan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi retensi dokter yang ada di sektor kesehatan publik Pakistan dan Yang dituliskan oleh [David Greenfield \(2019\)](#) setiap karyawan yang bekerja harus menghadiri program pelatihan tahunan agar meningkatnya kinerja karyawan/nakes terhadap standar akreditasi yang sudah ditetapkan. Yang dilakukan oleh [Aneeqa Suhail, dkk \(2016\)](#) Pelatihan terstruktur harus diberikan pada semua pelayanan kesehatan baik di rumah sakit pemerintah maupun swasta. Sedangkan pada penelitian ini yang dilakukan oleh [Usama Najam , dkk \(2020\)](#) penelitian ini menghasilkan model teoretis yang menghubungkan antara praktik SDM dengan kepuasan pelanggan dengan peran mediasi kepuasan pelanggan dan peran moderasi keadilan prosedural yang dibawa oleh organisasi antara praktik SDM dan kepuasan kerja, Model teoretis ini menyatakan bahwa praktik SDM berkontribusi terhadap karakteristik karyawan dengan menambah kemampuannya dan memotivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik dan mencari peluang yang menambah kinerja organisasi Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan sebagai praktik MSDM yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Sama halnya dengan [Abbas Karami, dkk \(2017\)](#) untuk mengevaluasi kompetensi profesional perawat dan komitmen organisasi, berbedanya dengan yang dilakukan oleh [Vahid zamanzadeh \(2019\)](#), yaitu menyelidiki tantangan manajemen sumber daya manusia dalam keperawatan, tantangan yang dihadapi oleh para profesional di MSDM dalam keperawatan adalah salah satunya kompetensi ilmiah perawat. Para peserta menunjuk pada persiapan yang tidak efektif dari perawat yang baru direkrut untuk mulai bekerja serta kurangnya pelatihan inservice di antara isu-isu yang mempengaruhi kompetensi ilmiah perawat.

Sedang yang dilakukan oleh [Glorieuse Uwizeye, dkk \(2017\)](#). Program Sumber Daya Manusia untuk Kesehatan (SDMK) di Rwanda, kolaborasi antara Kementerian Kesehatan Rwanda dan Konsorsium institusi akademik AS. Tujuan akhir dari Program SDMK adalah untuk memperkuat pemberian layanan kesehatan dan untuk mencapai pemerataan kesehatan bagi masyarakat miskin. Dan penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh [Xinglong Xu, dkk \(2018\)](#) mengatakan harus mengadopsi model baru untuk mengalokasikan sumber daya kesehatan dan pemanfaatan layanan. Salah satunya pendekatan utama adalah menyediakan paket insentif bagi tenaga kesehatan untuk menarik mereka ke daerah yang kurang berkembang.

Yang dilakukan oleh [CMM Lee, dkk \(2020\)](#) dengan tujuan pertimbangan perencanaan sumber daya peri-operatif dan perawatan kritis serta strategi manajemen yang digunakan di pusat medis akademik dengan cara Para tenaga kesehatan di

beri pelatihan intensif 4 minggu agar bisa dialihkan dari tempat non-kritis ditempatkan di ICU dan HDU. seperti APD sudah teruji dan Tenaga kesehatan menerima pelatihan kecil penggunaan APD dengan benar dan aman.

Dari beberapa jurnal diatas peneliti berasumsi dengan adanya kompetensi dari organisasi yang bisa membuat para tenaga kesehatan yang terutama pada perawat yang tidak memiliki keahlian khususnya tetapi juga pelayanan yang baik terhadap klien, sehingga berdampak pada kepuasan pelanggan/klien. Kompensasi yang akan diberikan kepada tenaga kesehatan yaitu seperti *reward* seperti jenjang karir yang meningkat atau gaji yang naik, tidak hanya itu para tenaga kesehatan pun wajibnya melakukan pelatihan-pelatihan agar kompetensi pada tenaga kesehatan tersebut menjadi lebih profesional dan mempunyai keahlian khusus dibidangnya masing-masing.

Sedangkan penelitian ini bertolak belakang dengan jurnal-jurnal sebelumnya yang ditulis oleh [Aizhan Tursunbayeva \(2019\)](#), pada penelitian ini mengacu pada tipologi gangguan teknologi SDM inovatif yang ada yang dapat mengubah cara kita bekerja dan mengelola organisasi, yang mana Saat ini sebagian besar organisasi kesehatan menggunakan HRIS (*Human Resources Information System*) dalam MSDM untuk mendukung praktik SDM inti operasional seperti administrasi SDM, pemantauan waktu/absen, rostering/penjadwalan, tunjangan karyawan atau manajemen pengeluaran, peneliti berasumsi di era globalisasi ini dengan adanya kemajuan teknologi, seharusnya banyak inovatif yang muncul untuk kemajuan teknologi di pelayanan kesehatan yang tidak hanya memudahkan para tenaga kesehatan tetapi memudahkan juga para pelanggan/klien yang datang ke pelayanan kesehatan.

4. KESIMPULAN

Dari rumusan masalah yang ada penelitian ini bisa disimpulkan penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian bisa menyebabkan timbulnya beban kerja yang meningkat, motivasi yang menurun, kinerja yang menurun sehingga pada pelayanan kesehatan bisa menjadi buruk, tidak hanya itu para tenaga kesehatan harusnya melakukan kompetensi sesuai dengan keahliannya agar jenjang karirnya bisa lebih meningkat dan pelayanan kesehatannya lebih baik dan efisien. Dengan adanya pengendalian mutu di pelayanan kesehatan, mutu layanan kesehatan harusnya dilakukan 3-6 bulan sekali agar terhindarnya dari kinerja pegawai yang menurun sehingga menyebabkan kualitas dari pelayanan kesehatan tersebut menjadi buruk, walaupun pada beberapa penelitian jurnal tersebut adanya kurang dari tenaga kerja, yang menyebabkan beban kerja bertambah dan membuat pelayanan menjadi kurang baik.

Dengan adanya kesimpulan dapat menjadi bahan pertimbangan dan saran sebagai peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dilakukan secara langsung ke pelayanan kesehatan yang ada di berbagai tempat agar bisa tetap terjaga dengan baik dan efisien tidak hanya itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian seperti kualitatif dan kuantitatif.

REFERENSI

- Abbas Karami, Jamileh Farokhzadian, G. F. (2012). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *Plos One*, 2(2), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Abdurahman et al. (2017). *Rencana Aksi Program Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2015-2019* (p. 55). Kemenkes RI, Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). In *Riau* (Vol. 2). Zanafa Publishing.
- Ahmed, Z., Noraini Othman, & Yean, T. F. (2020). Impact of human resource management practices on employee retention: A study of public healthcare sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(7), 9–15. <https://doi.org/10.9790/487X-2207051623>
- AKILAH, F. (2018). Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 657–674. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.311>
- Arifin, S., Rahman, F., Wulandari, A., & Anhar, V. Y. (2013). Buku Dasar-dasar Manajemen Kesehatan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Arifudin, A., Sudirman, S., & Andri, M. (2017). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Lembasada. *PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.31934/promotif.v7i1.20>
- Arman Rifat Lette. (n.d.). *JUMLAH DAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI FASILITAS KESEHATAN KOTA KUPANG*. 7(2), 9–14.
- Astuti, S. (2018). PERAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen). *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 1–23.

<https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v17i1.198>

- Depkes RI. (2009). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 058/ Menkes/ SK/ I/ 2009 Tentang Kesehatan*.
- Dr. Lilis Sulastri, M. . (2012). *Manajemen Sebuah Pengantar (Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik)*. La Goods Publishing.
- Dr. Nursalam, M. N. (Hons). (2014). Manajemen Keperawatan Aplikasi Keperawatan Profesional Edisi 4. In Aklia Suslia (Ed.), *Manajemen Keperawatan Aplikasi Keperawatan Profesional Edisi 4* (Edisi 4, p. 564). Salemba Medika.
- Fai, I. F., Pandie, D. B. ., & Ludji, I. D. R. (2017). Manajemen Sumber Daya Terhadap Mutu Pelayanan Neonatus Di Puskesmas Poned Oesao Kupang. *Unnes Journal of Public Health*, 6(2), 84. <https://doi.org/10.15294/ujph.v6i2.10746>
- Greenfield, D., Lawrence, S. A., Kellner, A., Townsend, K., & Wilkinson, A. (2019). Health service accreditation stimulating change in clinical care and human resource management processes: A study of 311 Australian hospitals. *Health Policy*, 123(7), 661–665. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2019.04.006>
- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.24952/masharif.v5i1.1404>
- Hasmalawati, N., & Resta, W. P. D. (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 64–68. <https://doi.org/10.17977/um023v6i22017p064>
- Imas Masturoh, & T., N. A. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. In *Bahan Ajar Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan (RMIK)* (p. 307). KeMenKes RI, Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Indonesia, M. K. R. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. In *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat* (2014th ed.). <https://doi.org/10.1016/j.gaitpost.2018.03.005>
- Kemenkes, R. (2015). *Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan*.
- Kemenkes RI. (2013). Data Dasar Puskesmas. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kemenkes RI. (2016). *Buku Pedoman Pengendalian dan Peningkatan Mutu di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama*.
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). *Rencana Aksi Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDMK*.
- Lee, C. C. M., Thampi, S., Lewin, B., Lim, T. J. D., Rippin, B., Wong, W. H., & Agrawal, R. V. (2020). Battling COVID-19: critical care and peri-operative healthcare resource management strategies in a tertiary academic medical centre in Singapore. *Anaesthesia*, 75(7), 861–871. <https://doi.org/10.1111/anae.15074>
- Lena, A. T. I. dan D. (2017). Manajemen Mutu Informasi Kesehatan I: Quality Assurance. In *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia* (Tahun 2017, p. 171). Kemenkes RI, Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Martini, K. W., Metera, I. G. M., & Jiwa, I. D. N. A. (2019). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Buleleng Unit Kerja Bagian Sumber Daya Manusia (Sdm). *Widya Amerta*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.37637/wa.v5i1.167>
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2016). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Pedoman Manajemen Puskesmas. In *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Pedoman Manajemen Puskesmas* (2016th ed., p. 41). Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Mujiati, M., & Yuniar, Y. (2017). Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional di Delapan Kabupaten-Kota di Indonesia. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 26(4), 201–210. <https://doi.org/10.22435/mpk.v26i4.4827.201-210>
- Najam, U., Ishaque, S., Irshad, S., Salik, Q. U. A., Khakwani, M. S., & Liaquat, M. (2020). A Link Between Human Resource Management Practices and Customer Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020968785>
- Nashihuddin, W. (2015). *Dalam Menelusur Sumber-Sumber Literatur*. 22(2), 41–51.
- Nurdiana, Hariyati, R. T. S., & Anisah, S. (2018). Penerapan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dalam Pengendalian Mutu Keperawatan. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 2(3), 160.

<https://doi.org/10.32419/jppni.v2i3.93>

- PP RI. (2016). *PP Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan*. 101, 1–2.
- Prully Diana Prastowo, Chreisy K. F. Mandagi, F. K. K. (2019). Hubungan Antara Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Kesmas*, 8(6), 111–116. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/25533>
- Rini, T., & Lestari, P. (2018). *Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (THE EFFORTS TO IMPROVE THE QUALITY OF SERVICE IN PUSKESMAS TROUGH HEALTH HUMAN RESOURE MANAGEMENT APPROACH)*. 128, 157–174. <https://doi.org/https://doi.org/10.22212/kajian.v23i3.1880>
- Sari, F., & Hatta, M. (2017). Analisis Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Tenaga Analis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Need (Wisn) Di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau. *Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi*, 8(1), 27–32. <http://ejournal.stikesprimanusantara.ac.id>
- Siregar, M. T., Wulan, W. S., Setiawan, D., & Nuryati, A. (2018). Kendali Mutu. In *Bahan Ajar Teknologi Laboratorium Medik (TLM)* (p. 529). Kemenkes RI, Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- SNARS. (2018). Standar Akreditasi Rumah Sakit. In *Standar Akreditasi Rumah Sakit* (p. 421).
- Sri Mugianti. (2016). Manajemen dan Kepemimpinan dalam Praktek Keperawatan. In *Kemntrian Kesehatan Republik Indonesia* (p. 200). Kemenkes RI, Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Suhail, A., & Azhar, A. (2016). Managing human resources in public health care system in South Asia: Case study of Pakistan. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 3(1), 75–83. <https://doi.org/10.1177/2322093716640024>
- Sureskiarti, E. (2020). *Manajemen Keperawatan* (M. . Dr. Abdul Rahman H. (ed.)). YPSIM Banten.
- Suryanto, H. (2020). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adanadan Kabupaten Kediri. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan*, 3(1), 29–35. <https://doi.org/10.31983/jrmik.v3i1.5514>
- Susanto, A. (2018). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Di Unit Rekam Medis Pku Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ilmiah Rekam Medis Dan Informatika Kesehatan*, 8(2), 70–78. <https://ojs.udb.ac.id/index.php/infokes/article/view/206>
- Tursunbayeva, A. (2019). Human resource technology disruptions and their implications for human resources management in healthcare organizations. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4068-3>
- Uwizeye, G., Mukamana, D., Relf, M., Rosa, W., Kim, M. J., Uwimana, P., Ewing, H., Munyiginya, P., Pyburn, R., Lubimbi, N., Collins, A., Soulé, I., Burke, K., Niyokindi, J., & Moreland, P. (2018). Building Nursing and Midwifery Capacity Through Rwanda's Human Resources for Health Program. *Journal of Transcultural Nursing*, 29(2), 192–201. <https://doi.org/10.1177/1043659617705436>
- Xu, X., Zhou, L., Antwi, H. A., & Chen, X. (2018). Evaluation of health resource utilization efficiency in community health centers of Jiangsu Province, China. *Human Resources for Health*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0275-y>
- Zamanzadeh, V., Valizadeh, L., & Neshat, H. (2020). Challenges of human resources management in nursing in Iran: A qualitative content analysis. *Zamanzadeh, V., Valizadeh, L., & Neshat, H. (2020). Challenges of Human Resources Management in Nursing in Iran: A Qualitative Content Analysis. Nursing Open*, 7(1), 319–325. <https://doi.org/10.1002/nop2.393>