



## IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI UPTD. PUSKESMAS LAWELE KECAMATAN LASALIMU

Ahmad Daholu<sup>\*1</sup>, Suriadi<sup>2</sup>, Popi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>University of Muhammadiyah Buton, Kota Baubau, Indonesia

\*Corresponding Author: [ahmaddaholu25@gmail.com](mailto:ahmaddaholu25@gmail.com)

<p><b>Info Article</b> Received : 02 Agustus 2023 Revised : 02 September 2023 Accepted : 04 Oktober 2023 Publication : 30 November 2023</p>	<p><b>Abstract:</b> <i>This research aims to find out more about how human resource management is implemented through planning, procurement, development and compensation at the UPTD. Lawele Health Center Lasalimu District. This research use descriptive qualitative approach. Based on the exploration results, it shows that human asset management at the UPTD. Lawele health center, Lasalimu district said to be good, but still not optimal. There is preparation of plans for health programs, procurement of honorary staff to assist with equipment at the health center, development of education based on wishes and not planned by health workers, implementation of training planned by the health service, and compensation given in the form of salaries and appreciation awards for achievements, ease of reach and what is needed by health workers as well as compensation given based on class and profession. However, at the Lawele community health center there are multiple positions, this is because the Lawele community health center still lacks health workers or human resources, causing the workload to increase. Apart from that, the facilities and infrastucture of the Lawele community health center are inadequate, which affects patient service and comfort.</i></p>
<p><b>Keywords:</b> Human Resources Management, Implementation, Development, Compensation <b>Kata Kunci:</b> Manajemen Sumber Daya Manusia, Implementasi, Pengembangan, dan Kompensasi</p>	<p><b>Abstrak:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia melalui perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan kompensasi di UPTD Puskesmas Lawele Kecamatan Lasalimu. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan aset manusia pada UPTD. Puskesmas Lawele Kec. Lasalimu dikatakan bagus, namun masih belum maksimal. Adanya penyusunan perencanaan program-program kesehatan, pengadaan dilakukan pengangkatan tenaga honorer untuk membantu kelengkapan di puskesmas, pengembangan pendidikan yang berdasarkan kemauan dan tidak terencana oleh tenaga kesehatan, pelaksanaan pelatihan yang direncanakan oleh Dinas Kesehatan, serta kompensasi diberikan dalam bentuk gaji dan penghargaan apresiasi atas prestasi, kemudahan jangkauan dan apa yang dibutuhkan tenaga kesehatan juga kompensasi diberikan berdasarkan kelas dan profesi . Akan tetapi, di puskesmas Lawele mengalami perangkapan jabatan, hal tersebut diakibatkan karena puskesmas Lawele masih kekurangan tenaga kesehatan atau sumber daya manusia sehingga menyebabkan beban kerja meningkat. Selain itu, sarana dan prasarana Puskesmas Lawele yang kurang memadai sehingga mempengaruhi pelayanan dan kenyamanan pasien</p>
<p><b>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</b></p> 	

## INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pelayanan publik di bidang kesehatan. Menurut Sutrisno (2016:6), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Definisi ini menegaskan bahwa sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang perlu dikelola secara sistematis dan berkelanjutan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusianya dikelola.

Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat strategis. Sumber daya manusia kesehatan merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas, merata, dan berkeadilan. Aset manusia menjadi elemen utama yang berkaitan langsung dengan implementasi kebijakan, sistem penghargaan, pengembangan kompetensi, pembagian tugas, serta evaluasi kinerja. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang efektif, tujuan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang optimal, akan sulit tercapai.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berkaitan erat dengan sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi. Komitmen pegawai, misalnya, terbukti mampu memprediksi keteraturan perilaku pegawai di tempat kerja, terutama dalam hal kehadiran, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Hasan, 2019). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta bersedia memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah pegawai, tetapi juga pada pembentukan sikap, perilaku, dan etos kerja yang positif. Pemerintah Indonesia sendiri terus berupaya meningkatkan standar pelayanan kesehatan sejak diberlakukannya Sistem Kesehatan

Nasional. Salah satu fokus utama dalam upaya tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia kesehatan. Menurut Shofiah, Prihatini, dan Viphindartin (2019:182), sumber daya manusia kesehatan sebagai penggerak utama dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat harus mencukupi dari segi jumlah, jenis, kualitas, serta distribusinya secara adil dan merata sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan di Indonesia. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan sistem kesehatan nasional sangat bergantung pada kesiapan dan ketersediaan sumber daya manusia kesehatan yang profesional dan kompeten.

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran yang sangat penting dalam sistem pelayanan kesehatan nasional. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perseorangan (UKP) tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Dengan peran yang strategis tersebut, Puskesmas dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang baik, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusianya, agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua Puskesmas mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Berdasarkan hasil pengamatan awal penulis di UPTD Puskesmas Lawele Kecamatan Lasalimu, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya permasalahan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia. Permasalahan tersebut antara lain terjadinya rangkap jabatan pada beberapa pegawai, yang mengakibatkan beban kerja menjadi tidak seimbang dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan. Selain itu, jumlah sumber daya manusia yang tersedia dinilai belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lawele.

Permasalahan lainnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki Puskesmas Lawele. Sarana dan prasarana yang belum memadai dapat menghambat kinerja pegawai serta mengurangi kenyamanan pasien dalam menerima pelayanan kesehatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya didukung oleh fasilitas kerja yang memadai, sehingga tujuan organisasi belum dapat dicapai secara maksimal. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka dikhawatirkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat akan semakin menurun. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber

daya manusia di UPTD Puskesmas Lawele Kecamatan Lasalimu masih memerlukan perhatian dan perbaikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pendayagunaan pegawai perlu dilakukan secara lebih sistematis dan terintegrasi agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di UPTD Puskesmas Lawele Kecamatan Lasalimu” sebagai upaya untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

## **METHOD**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, dan pengalaman subjek penelitian secara komprehensif. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh informasi langsung dari informan mengenai berbagai permasalahan yang diteliti. Sementara itu, observasi digunakan untuk mengamati secara langsung perilaku, situasi, dan kondisi lingkungan kerja. Kedua instrumen tersebut berfungsi sebagai alat utama dalam proses pengumpulan data. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Analisis ini dilakukan dengan menafsirkan data hasil wawancara dan observasi secara sistematis. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas dan mendalam terhadap permasalahan yang dikaji.

## **RESULTS AND DISCUSSION**

### **Results**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di UPTD Puskesmas Lawele Kecamatan Lasalimu pada dasarnya telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya pembagian tugas yang jelas, penempatan pegawai sesuai profesi, serta upaya pimpinan dalam mengatur aktivitas pelayanan kesehatan. Namun demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia tersebut masih belum berjalan secara maksimal. Ketidaktepatan dalam penerapan MSDM ini terutama disebabkan oleh keterbatasan jumlah tenaga kesehatan serta kurangnya dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

Salah satu permasalahan utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah masih kurangnya jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Lawele. Kekurangan sumber daya manusia tersebut berdampak langsung pada meningkatnya beban kerja pegawai. Dalam kondisi ideal, jumlah tenaga kesehatan seharusnya sebanding dengan volume dan kompleksitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, pada kenyataannya, pegawai di Puskesmas Lawele harus menangani berbagai tugas secara bersamaan, bahkan di luar tugas pokok dan fungsi masing-masing. Beban kerja yang berlebihan ini berpotensi menurunkan kinerja pegawai, meningkatkan tingkat kelelahan kerja, serta berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat.

Hasil wawancara dengan para informan menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Meskipun pihak Puskesmas telah mengajukan permohonan penambahan tenaga kesehatan kepada Dinas Kesehatan, namun proses penambahan tersebut tidak dapat dilakukan secara langsung. Hal ini disebabkan oleh berbagai keterbatasan, baik dari segi kebijakan, anggaran, maupun ketersediaan tenaga kesehatan itu sendiri. Kondisi ini menyebabkan Puskesmas harus terus beroperasi dengan jumlah pegawai yang terbatas, meskipun kebutuhan pelayanan terus meningkat.

Selain itu, terdapat beberapa profesi tenaga kesehatan yang relatif sulit diperoleh, seperti tenaga analis laboratorium. Tidak tersedianya tenaga dengan keahlian tertentu menyebabkan beberapa layanan tidak dapat berjalan secara optimal. Ketiadaan profesi tertentu juga mengharuskan pegawai lain untuk merangkap tugas, meskipun tidak sepenuhnya sesuai dengan latar belakang keilmuannya. Hal ini berpotensi menurunkan efektivitas kerja serta meningkatkan risiko kesalahan dalam pelayanan kesehatan.

Permasalahan lain yang turut memengaruhi penerapan manajemen sumber daya manusia di Puskesmas Lawele adalah keterbatasan sarana dan prasarana. Fasilitas yang belum memadai, baik dari segi peralatan medis maupun fasilitas penunjang lainnya, berdampak pada kenyamanan pasien dan kelancaran pelayanan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizkiy Shofiah, Dewi Prihatini, dan Sebastiana Viphindartin (2019:181), yang menyatakan bahwa Puskesmas pada umumnya belum memiliki tim khusus yang bertugas merencanakan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan. Dalam praktiknya,

perencanaan kebutuhan SDM kesehatan hanya dilakukan secara sederhana sebelum diajukan kepada Dinas Kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di fasilitas kesehatan tingkat pertama masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya strategis.

Selanjutnya, Bagus Aprianto dan Febrianti Nasaindah Zuchri (2021:160) juga mengungkapkan bahwa pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan masih belum optimal. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadinya kekurangan dan kesenjangan sumber daya manusia kesehatan, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya, di mana keterbatasan SDM menjadi faktor utama yang menghambat optimalisasi pelayanan kesehatan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki perbedaan dengan temuan Zayyan Al Wafi Lubis dkk. (2021:706) yang menyatakan bahwa penempatan kerja di UPT Puskesmas Sering tidak selaras dengan bidang keilmuan pegawai, sehingga mengakibatkan pengelolaan sumber daya manusia berada di bawah standar. Berbeda dengan penelitian tersebut, hasil penelitian di Puskesmas Lawele menunjukkan bahwa penempatan pegawai telah dilakukan sesuai dengan profesi dan bidang keilmuan masing-masing. Hal ini merupakan salah satu aspek positif dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di Puskesmas Lawele, meskipun masih terdapat berbagai keterbatasan lainnya.

Keberhasilan pembangunan di bidang kesehatan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Tanpa perencanaan sumber daya manusia yang baik, akan terjadi kekurangan tenaga kesehatan yang berdampak pada kualitas pelayanan. Perencanaan SDM yang tidak optimal juga dapat menyebabkan ketimpangan distribusi tenaga kesehatan, baik antarwilayah maupun antarunit pelayanan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan keberlangsungan dan kualitas pelayanan kesehatan.

Apabila sumber daya manusia kesehatan tidak tersedia secara memadai dan merata, maka pelayanan kepada masyarakat akan terdampak secara langsung. Masyarakat berpotensi menerima pelayanan yang kurang optimal, baik dari segi waktu pelayanan, ketepatan diagnosis, maupun kualitas interaksi antara tenaga kesehatan dan pasien. Kondisi ini tentu bertentangan dengan tujuan utama Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat. Setiap petugas dan tim manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang baik akan memastikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan kompetensi, beban kerja yang seimbang, serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Dengan demikian, kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat. Sebaliknya, kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia akan berdampak langsung pada menurunnya kinerja pegawai dan kualitas pelayanan.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun penerapan manajemen sumber daya manusia di UPTD Puskesmas Lawele Kecamatan Lasalimu telah berjalan cukup baik, namun masih diperlukan berbagai upaya perbaikan. Upaya tersebut meliputi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang lebih matang, penambahan tenaga kesehatan sesuai kebutuhan, peningkatan sarana dan prasarana, serta penguatan sistem manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan Puskesmas Lawele dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih optimal dan berkelanjutan kepada masyarakat.

## **CONCLUSION**

Penulis menyimpulkan, berdasarkan uraian dan pembahasan penelitian, bahwa pengelolaan sumber daya dilaksanakan di UPTD Puskesmas Lawele Kec. Lasalimu :

1. Masih terjadi perangkapan jabatan sehingga beban kerja untuk 1 pegawai menjadi bertambah. Hal tersebut disebabkan kekurangan tenaga kesehatan.
2. Selain itu, pengadaan sumber daya manusia di puskesmas hanya terjadi pengangkatan pegawai honorer untuk membantu kelengkapan yang ada di puskesmas.
3. Pengembangan pendidikan dilakukan atas dasar kemauan sumber daya manusia kesehatan dan tidak terencana. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dan direncanakan oleh Dinas Kesehatan baik Kabupaten, Provinsi, maupun Kementerian Kesehatan.
4. Kompensasi diberikan dalam bentuk materi gaji dan untuk bentuk non materi diberikan penghargaan apresiasi atas prestasi, kemudahan jangkauan, apa yang dibutuhkan tenaga kesehatan serta kompensasi diberikan berdasarkan kelas dan profesi.

## **REFERENCES**

- Andiny, T. T. (2023). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DIAKONIA DI ERA DIGITAL. Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja, 3(1), 82–87.

- Aprianto, B., & Zuchri, F. N. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI FASILITAS KESEHATAN: A LITERATURE REVIEW. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(3), 160–166.
- April. (2020). IMPLEMENTASI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN MINAT BACA WARGA DESA CIHAMBULU, KECAMATAN PABUARAN, KABUPATEN SUBANG, JAWA BARAT. *Human*, 1(2), 119–126.
- Arifudin, S., & Andri, M. (2017). EVALUASI SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENEMPATAN KERJA PETUGAS DI UPT PUSKESMAS LEMBASADA. 7(1).
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN RESILIENSI ORGANISASI: SEBUAH STUDI LITERATUR. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1).
- Bahri, S. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI ERA BERCIRIKAN VUCA. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), 37–51.
- Ganyang, M. T. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (KONSEP DAN REALITA). In *Media*.
- Gurning, F. P., et al. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENEMPATAN TUGAS DAN FUNGSI KERJA DI UPT PUSKESMAS SERING. 9, 706–710.
- Hadning, I., Andayani, T. M., Endarti, D., & Triasih, R. (2020). COST OF ILLNESS OF INPATIENT PEDIATRIC MENINGITIS PATIENTS HOSPITALIZED IN YOGYAKARTA. *Jurnal Farmasi Sains Dan Praktis*, 6(1).
- Hasan, G. (2019). MOTIVASI, KEPUASAN, KARAKTERISTIK, KEPEMIMPINAN DAN KEADILAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (EDISI REVISI)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *MANAJEMEN: DASAR, PENGERTIAN, DAN MASALAH*. Bumi Aksara.

- Hatam, B. F. (2023). STRATEGI IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TINGGI. *EDUNET: The Journal of Humanities and Applied Education*, 1(1), 16–32.
- Idrus, S., et al. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI ERA BISNIS GLOBAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 3(3), 720–729.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Zifatama Publisher.
- Mayuni Devi, I. A. K. P., & Trianasari. (2021). ANALISIS PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA BAGIAN LABORATORIUM. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 303.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2014). *PERATURAN MENTERI KESEHATAN NOMOR 75 TAHUN 2014 TENTANG PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT*.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2019). *PERATURAN MENTERI KESEHATAN NOMOR 43 TAHUN 2019 TENTANG PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT*.
- Moleong, L. J. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhtarom, A. (2015). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PROFESIONALITAS DOSEN. *Tarbawi*, 1(2), 117–130.
- Ningrum, N. A., et al. (2023). ANALISIS IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BAIK. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 3(3).
- Pemerintah Republik Indonesia. (2009). *UNDANG-UNDANG NOMOR 36 TAHUN 2009 TENTANG KESEHATAN*.
- Putra, S. K., & Mei, R. (2021). KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRAKTIKNYA DI LEMBAGA PENDIDIKAN. *Nazzama*, 1(1), 63.

- Putri, E. A., et al. (2022). PENERAPAN FUNGSI MSDM UNTUK MENGEMBANGKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Rizkiy Shofiah, Prihatini, D., & Viphindrartin, S. (2019). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN PUSKESMAS DI KABUPATEN JEMBER. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(3), 181–188.
- Samuel, F., et al. (2020). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAYANAN KESEHATAN. *Jurnal Publik Reform*, 27–39.
- Sugiyono. (2015). METODE PENELITIAN KOMBINASI (MIX METHOD). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). METODE PENELITIAN KUALITATIF. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). METODE PENELITIAN KUALITATIF. Alfabeta.
- Solehan. (2022). IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jiip*, 5(2), 607–613.
- Sutrisno, E. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Prenadamedia Group.
- Wedhatama, O. G., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2021). STUDI BIBLIOMETRIK PADA PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG PERAWATAN KESEHATAN. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 10(1).
- Wibowo. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (EDISI REVISI). Alfabeta.