

# **TESIS**

## **EVALUASI KEBUTUHAN SDM KESEHATAN DALAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS RAWAT INAP DAN NON RAWAT INAP DI KOTA PRABUMULIH**



OLEH  
NAMA : MARIA TRI DIANI  
NIM : 10012682125063

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
TAHUN 2023**

# **TESIS**

## **EVALUASI KEBUTUHAN SDM KESEHATAN DALAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS RAWAT INAP DAN NON RAWAT INAP DI KOTA PRABUMULIH**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar (S2)  
Magister Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya



OLEH  
NAMA : MARIA TRI DIANI  
NIM : 10012682125063

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
TAHUN 2023**

# HALAMAN PENGESAHAN

## EVALUASI KEBUTUHAN SDM KESEHATAN DALAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA KESHATAN PADA PUSKESMAS RAWAT INAP DAN NON RAWAT INAP DI KOTA PRABUMULIH

### TESIS

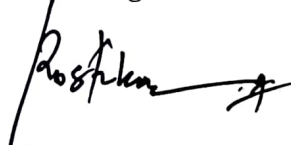
Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S2)  
Magister Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya

### OLEH

**NAMA : MARIA TRI DIANI**  
**NIM : 10012682125063**

Palembang, Juli 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes  
NIP. 197109271994032004

Pembimbing II



Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS  
NIP. 198601302019032013



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya



Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M  
NIP. 19760609 2002122001

## HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul “Evaluasi Kebutuhan SDM Kesehatan Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap Di Kota Prabumulih” telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 26 Mei 2023 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

**Palembang, 21 Juli 2023**

Tim Penguji Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis

Ketua:

1. **Dr. dr. H.M. Zulkarnain, M.Med.Sc.,PKK**  
NIP. 196109031989031002



Anggota:

2. **Prof. Dr.Rostika Flora,S.Kep.,M.Kes**  
NIP. 197109271994032004



3. **Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS**  
NIP. 198601302019032013



4. **Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M**  
NIP. 19760609 2002122001



Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat**



**Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M**  
NIP.19760609 2002122001

**Koordinator Program Studi  
S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat**



**Prof. Dr.Rostika Flora,S.Kep.,M.Kes**  
NIP.197109271994032004

## HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maria Tri Diani  
NIM : 10012682125063  
Judul Tesis : Evaluasi Kebutuhan SDM Kesehatan Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap Di Kota Prabumulih.

Menyatakan bahwa Tesis saya merupakan hasil karya sendiri didampingi tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam tesis ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai aturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun.



Palembang, Juli 2023



Maria Tri Diani  
10012682125063

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maria Tri Diani  
NIM : 10012682125063  
Judul Tesis : Evaluasi Kebutuhan SDM Kesehatan Dalam Peningkatan Kinerja  
Teanaga Kesehatan Pada Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat  
Inap Di Kota Prabumulih.

Memberikan izin kepada Pembimbing dan Universitas Sriwijaya untuk mempublikasikan hasil penelitian saya untuk kepentingan akademik apabila dalam waktu 1 (satu) tahun tidak mempublikasikan karya penelitian saya. Dalam kasus ini saya setuju untuk menempatkan Pembimbing sebagai penulis korespondensi (Corresponding author).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Palembang,

2023

Maria Tri Diani

10012682125063

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

دَرَجَاتٍ الْعِلْمِ أَوْثَرُ الَّذِينَ وَ مِنْكُمْ أَمْثُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوا أَنْشُرُوا قِيْلَ وَإِذَا

"Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu di antara kamu sekalian."

(Q.S Al-Mujadilah: 11)

"Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah dari mukmin yang lemah, dan masing-masing memiliki kebaikan. Bersungguh-sungguhlah dalam (mengerjakan) hal-hal yang bermanfaat bagimu, mohonlah pertolongan Allah dan janganlah bersikap lemah."

(HR Muslim).

### PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Hamba bersyukur atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Mu, sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik.

**Tesis ini saya dedikasikan untuk:**

**Kedua orang tua, suami dan anak-anakku tersayang**

**HEALTH POLICY ADMINISTRATION**  
**MASTER STUDY PROGRAM (S2) PUBLIC HEALTH SCIENCES**  
**FACULTY OF PUBLIC HEALTH**  
**SRIWIJAYA UNIVERSITY**

Scientific writing in the form of a thesis, May 2023

Maria Tri Diani, Supervised by Rostika Flora, Rizma Adlia Syakurah

Evaluation of Health HR Needs in Improving the Performance of Health Workers at Inpatient and Non-Inpatient Health Centers in Prabumulih City.

xx + 99 pages + 7 tables, 5 figures, 13 attachments

**ABSTRACT**

Health is the most important part needed by every human being. During the pandemic, human health experienced a decline and many individuals felt sick. This happens due to a lack of health workers who do not get the appropriate human resource needs. Researchers use a qualitative approach with phenomenology to see the perspective of the target participant in the research object. The locations that will be used as research targets are 4 (four) places, namely 2 (two) Inpatient Health Centers, namely the Prabumulih Barat Health Center and Prabumulih Timur Health Center, and 2 (two) Non-Inpatient Health Centers, namely the Sukajadi Health Center and the Karang Raja Health Center (Delinom) in Prabumulih City. The analysis technique used in this research is triangulation which includes reduction, presentation of data and conclusions. The results prove that the workload in the Prabumulih health center shows a large number. This causes employees to experience a decrease in performance. Working time of 11 hours based on WISN theoretical calculations indicates the need for equal distribution of health human resource needs within the puskesmas. The results of the interviews showed that there were several problems that required problem solving, such as proposing additional health workers from adding first aid and contract workers. It was concluded that the need for inpatient and non-inpatient Puskesmas health human resources in Prabumulih City was on average in the low category. The distribution of health human resources at inpatient and non-inpatient Puskesmas is still uneven, so there are some deficiencies in certain fields. Even though the performance of health workers in hospitalization is on average in a good category, some problem solving is still needed to be resolved.

**Keywords** : HR Needs, Performance of Health Workers, Prabumulih

**Literature** : 66 (2015-2022)



**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN  
PROGRAM STUDI MAGISTER (S2) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Karya tulis ilmiah berupa Tesis, Mei 2023

Maria Tri Diani, Dibimbing oleh Rostika Flora, Rizma Adlia Syakurah

Evaluasi Kebutuhan SDM Kesehatan Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap Di Kota Prabumulih.

xx + 99 halaman + 7 tabel, , 5 gambar , 13 lampiran

**ABSTRAK**

Kesehatan merupakan bagian terpenting yang diperlukan oleh setiap manusia. Selama masa pandemi, kesehatan yang dirasakan oleh manusia mengalami penurunan dan banyak sekali individu yang merasakan sakit. Hal ini terjadi karena kurangnya tenaga kesehatan dimana tidak memperoleh kebutuhan SDM yang sesuai. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan fenomenologi untuk melihat cara pandang target partisipan di dalam objek penelitian. Lokasi yang akan dijadikan sebagai target penelitian adalah sebanyak 4 (empat) tempat yaitu pada 2 (dua) Puskesmas Rawat Inap adalah Puskesmas Prabumulih Barat dan Puskesmas Prabumulih Timur, dan 2 (dua) Puskesmas Non Rawat Inap yaitu Puskesmas Sukajadi dan Puskesmas Karang Raja (Delinom) di Kota Prabumulih. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian adalah dengan triangulasi yang meliputi reduksi, penyajian data dan kesimpulan. Hasil membuktikan bahwa beban kerja di dalam puskesmas Prabumulih menunjukkan angka yang besar. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami penurunan kinerja. Waktu kerja sebanyak 11 jam berdasarkan hitungan teori WISN menunjukkan adanya keperluan untuk pemerataan kebutuhan SDM kesehatan di dalam puskesmas. Hasil wawancara menunjukkan terdapat beberapa permasalahan yang membutuhkan problem solving, seperti melakukan pengusulan penambahan tenaga kesehatan baik dari penambahan PPPK dan tenaga kontrak. Disimpulkan bahwa kebutuhan SDM kesehatan Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap di Kota Prabumulih rata-rata berada pada kategori yang rendah. Penyebaran SDM kesehatan pada Puskesmas rawat inap dan non rawat inap masih kurang merata sehingga terdapat beberapa kekurangan di bidang tertentu. Walaupun kinerja tenaga kesehatan pada rawat inap rata – rata berada dalam kategori yang baik, namun masih diperlukan beberapa problem solving yang perlu diselesaikan.

**Kata Kunci** : Kebutuhan SDM, Kinerja Tenaga Kesehatan, Prabumulih

**Kepustakaan** : 66 (2015-2022)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga bisa menyelesaikan tesis saya yang berjudul “Evaluasi Kebutuhan SDM Kesehatan Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap Di Kota Prabumulih”.

Dalam melaksanakan penyusunan tesis ini, penulis banyak mendapatkan dukungan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak yang sangat berperan dalam terselesaikannya tesis dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar- besarnya kepada:

1. Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. H Anis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Ibu Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dan Ketua Penguji.
4. Ibu Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes, selaku Koordinator Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing I.
5. Dr.dr.Rizma Adlia Syakurah, MARS selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh dosen penguji, staf, dan karyawan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
7. Kedua orang tua penulis, suami, anak, serta saudara dan kerabat.
8. Seluruh teman-teman Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Tahun 2021.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis berharap semoga tesis ini bisa bermanfaat dan memberikan informasi bagi pembaca.

Palembang, 2023

Penulis

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan pada tanggal 21 Maret 1988 di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Putri ke 3 (tiga) dari Bapak Hasan Far'i dan Ibu Supiati yang terdiri dari lima bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 14 Kota Prabumulih pada tahun 2000. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 01 Kota Prabumulih tahun 2003, Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 02 Kota Prabumulih tahun 2006 dan melanjutkan pendidikan pada Universitas Kader Bangsa Palembang pada Jurusan Kebidanan dan tamat tahun 2010.

Pada tahun 2011 penulis diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Baturaja (OKU) Sumatera Selatan. Pada tahun 2013 penulis mutasi ke Provinsi Jambi. Pada tahun 2017 penulis mutasi kembali ke Kota Prabumulih. Dan Pada tahun 2021 penulis tercatat sebagai mahasiswa pada Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya melalui Program Tugas Belajar Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>4</b>
1.3.1 Tujuan Umum .....	<b>4</b>
1.3.2 Tujuan Khusus.....	<b>4</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>5</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	<b>5</b>
1.4.2 Manfaat Praktis.....	<b>5</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Teori Workload Indicator Staffing Need (WISN)</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2 Perencanaan SDM</b> .....	<b>6</b>
<b>2.3 Pembinaan dan Pengawasan</b> .....	<b>7</b>
<b>2.4 Peningkatan Kinerja</b> .....	<b>8</b>
<b>2.5 Kebutuhan SDM Kesehatan</b> .....	<b>9</b>
2.5.1 Definisi Kebutuhan SDM Kesehatan.....	<b>9</b>
2.5.2 Perencanaan SDM Kesehatan .....	<b>10</b>
2.5.3 Pengadaan SDM Kesehatan .....	<b>11</b>
2.5.4 Fungsi Kebutuhan SDM Kesehatan .....	<b>12</b>
2.5.5 Latar Belakang Pendidikan Kebutuhan SDM Kesehatan .....	<b>13</b>
2.5.6 Kebutuhan SDM Kesehatan Puskesmas Rawat Inap .....	<b>13</b>
2.5.7 Kebutuhan SDM Kesehatan Puskesmas Non Rawat Inap .....	<b>15</b>
<b>2.6 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>15</b>
<b>2.7 Kerangka Teori</b> .....	<b>16</b>
<b>2.8 Kerangka Konsep</b> .....	<b>18</b>
<b>2.10 Definisi Istilah</b> .....	<b>19</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1 Desain Penelitian</b> .....	<b>22</b>
<b>3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian</b> .....	<b>22</b>
<b>3.3 Penilaian Kinerja</b> .....	<b>23</b>

<b>3.4</b>	<b>Penentuan Informan Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>3.5</b>	<b>Sumber Data .....</b>	<b>28</b>
3.4.1	Data Primer .....	28
3.4.2	Data Sekunder .....	28
<b>3.5</b>	<b>Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....</b>	<b>28</b>
<b>3.6</b>	<b>Validitas Data .....</b>	<b>28</b>
3.6.1	Uji Credibility (Validitas Internal) .....	29
3.6.2	Uji Transferability (Validitas Eksternal) .....	30
3.6.3	Uji Dependability (Reliabilitas) .....	30
3.6.4	Uji Confirmability (Objektivitas) .....	30
<b>3.7</b>	<b>Pengolahan Data dan Analisis Data.....</b>	<b>30</b>
3.7.1	Pengelolaan Data .....	30
3.7.2	Analisis Data .....	31
<b>3.8</b>	<b>Etika Penelitian .....</b>	<b>32</b>
3.8.1	Lembar Persetujuan (informed Consent) .....	32
3.8.2	Tanpa Nama (Anonymity) .....	33
3.8.3	Kerahasiaan (Confidentially) .....	33
3.8.4	Keadilan dan Keterbukaan .....	33
<b>3.9</b>	<b>Alur Penelitian.....</b>	<b>34</b>
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>36</b>
<b>4.1</b>	<b>Gambaran Lokasi Penelitian .....</b>	<b>36</b>
4.1.1	Geografis dan Topografi Kota Prabumulih Tahun 2022 .....	36
4.1.2	Persentase Persebaran Penduduk Kota Prabumulih Tahun 2022 .....	37
4.1.3	Dinas Kesehatan Kota Prabumulih.....	38
4.1.4	UPTD Puskesmas Prabumulih Timur.....	39
4.1.5	UPTD Puskesmas Prabumulih Barat .....	40
4.1.6	UPTD Puskesmas Sukajadi.....	40
4.1.7	UPTD Puskesmas Karang Raja Delinom .....	41
<b>4.2</b>	<b>Hasil Penelitian .....</b>	<b>42</b>
4.2.1	Karakteristik Informan.....	42
4.2.2	Input.....	43
<b>4.3</b>	<b>Hasil Wawancara .....</b>	<b>47</b>
4.3.1	Kebutuhan tenaga kesehatan di tingkat Puskesmas.....	47
4.3.2	Penyebaran tenaga kesehatan Puskesmas .....	51
4.3.3	Kinerja tenaga kesehatan dalam pelaksanaan program kesehatan ....	53
4.3.4	Problem solving terhadap kebutuhan SDM kesehatan di Puskesmas	55
<b>4.4</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>58</b>
<b>4.5</b>	<b>Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>67</b>
<b>BAB V KESIMPULAN.....</b>		<b>68</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>68</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran .....</b>	<b>69</b>
5.2.1	Bagi Pihak Puskesmas .....	69
5.2.2	Bagi Pihak Dinas Kesehatan Prabumulih .....	70
5.2.3	Bagi Penelitian Selanjutnya .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>71</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>		<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Istilah.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Informan Penelitian .....	61
Tabel 4.2 Jumlah SDM Kesehatan di Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap Tahun 2022.....	63
Tabel 4.3 Hasil Pelayanan Kesehatan Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap di Kota Prabumulih Tahun 2022 .....	67
Tabel 4.4 Hasil Kinerja Manajemen Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap di Kota Prabumulih Tahun 2022 .....	68
Tabel 4.5 Hasil Kinerja Mutu Pelayanan Kesehatan Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap di Kota Prabumulih Tahun 2022 .....	69
Tabel 4.6 Hasil Total Kinerja, Manajemen dan Mutu Pelayanan Kesehatan pada Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap di Kota Prabumulih Tahun 2022 ...	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	37
Gambar 2.2 Kerangka Konsep .....	38
Gambar 4.1 Peta Wilayah Kota Prabumulih .....	54
Gambar 4.2 Jumlah Penduduk Kota Prabumulih Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2022.....	56
Gambar 4.3 Persentase Persebaran Penduduk Kota Prabumulih Tahun 2022 .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan.....	78
Lampiran 2 Kaji Etik .....	81
Lampiran 3 Izin Penelitian dari Universitas Sriwijaya .....	82
Lampiran 4 Izin Penelitian Dari Dpm Ptsp Kota Prabumulih.....	83
Lampiran 5 Izin Penelitian Dari Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Ke Bagian Smk .....	84
Lampiran 6 Izin Penerbitan Dari Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Ke 4 Puskesmas .....	85
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian Di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih.....	86
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian Di Sdmk.....	87
Lampiran 9 Dokumentasi Puskesmas Prabumulih Timur.....	88
Lampiran 10 Dokumentasi Puskesmas Prabumulih Barat .....	89
Lampiran 11 Dokumentasi Puskesmas Sukajadi.....	90
Lampiran 12 Dokumentasi Puskesmas Karang Raja (Delinom) .....	91
Lampiran 13 Dokumentasi FGD .....	92
Lampiran 14 Matrix Perbaikan.....	96



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesehatan menjadi salah satu perhatian terpenting yang perlu dimiliki oleh organisasi. Dalam masa pandemi Corona Virus Disease (COVID-19) ini, kesehatan menjadi perhatian utama yang harus diimplementasikan oleh perusahaan, khususnya industri kesehatan (Istiatin & Marwati, 2021). Setiap industri kesehatan perlu menanamkan kebutuhan SDM kesehatan sehingga tenaga kesehatan dapat merasa aman ketika melakukan pekerjaan. Evaluasi akan sistem kesehatan perlu diterapkan dengan baik dalam rangka memperbaiki kinerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Ibrahim & Daneshvar, 2018).

(Barasa et al., 2018) mengemukakan bahwa sejak tahun 2016, sistem kesehatan telah mengalami krisis secara global. Oleh sebab itu, pentingnya industri kesehatan menerapkan kualitas kesehatan yang baik adalah untuk memberikan pasien dan tenaga kesehatan jaminan akan keselamatan dan keamanannya selama berada di luar rumah (Ramli, 2018). Dalam hal ini, pihak fasilitas kesehatan harus mampu memberikan kebutuhan terkait kesehatan sesuai dengan keperluan dan hak tenaga kesehatan dan pasien. Setiap individu memiliki adanya kebutuhan untuk program kesehatan yang diperoleh selama berada di dalam lingkungan. Pada dasarnya, sumber daya manusia memiliki adanya kemampuan untuk mengembangkan perusahaan melalui pengetahuan dan juga kemampuan yang dimilikinya. Oleh sebab itu, tenaga kesehatan harus dapat memperoleh haknya dalam kesehatan yang akan mempengaruhi kinerja para pegawai dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Mandal, 2018).

(Feather et al., 2018) memberikan pandangannya dengan mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian kualitas kesehatan dengan lingkungan sekitar. Setiap tenaga kesehatan akan memberikan pandangan yang berbeda terhadap kinerjanya dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan apabila industri kesehatan tidak

mampu menyediakan kebutuhan SDM kesehatan yang diperlukan. Berdasarkan kebijakan yang ditetapkan pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tahun 2014 diketahui bahwa standar ketenagaan yang harus terdapat di dalam Puskesmas adalah sebanyak 22 tenaga kesehatan pada puskesmas kawasan perkotaan non rawat inap dan 31 tenaga kesehatan pada rawat inap, untuk Puskesmas Kawasan Pedesaan hingga Puskesmas Kawasan Terpencil dan Sangat Terpencil sebanyak 19 tenaga kesehatan non rawat inap dan 27 tenaga kesehatan pada rawat inap. Dalam hal ini, jenis tenaga kesehatan dikelompokkan menjadi tenaga medis, psikologi klinis, keperawatan, kebidanan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, gizi, keterampilan fisik, keteknisian medis, teknik biomedika, kesehatan tradisional dan kesehatan lain (Undang-Undang Republik Indonesia, 2014).

Kebutuhan SDM kesehatan bagi Institusi kesehatan masih menjadi masalah, termasuk SDM Kesehatan di Puskesmas Kota Prabumulih. SDM Kesehatan di Puskesmas Kota Prabumulih baik Rawat Inap maupun Non Rawat Inap masih kurang di beberapa tenaga kesehatan pada fungsional tertentu yang berdampak terhadap belum optimalnya pelaksanaan program-program kesehatan di Puskesmas. Adapun jenis tenaga kesehatan yang masih kurang atau belum terpenuhi seperti tenaga gizi, promosi kesehatan, kesehatan lingkungan serta kesehatan dan keselamatan kerja. Dimasa Pandemi Corona Virus Disease (COVID-19) kebutuhan tenaga kesehatan lebih banyak di butuhkan akan tetapi jumlah dan pemerataan tenaga kesehatan yang tidak sesuai juga menjadi permasalahan bagi Puskesmas Rawat Inap maupun Non Rawat Inap di Kota Prabumulih.

(Long et al., 2018) mengemukakan bahwa kini di bidang kesehatan dapat bergerak secara digital untuk dapat memberikan hasil industri kesehatan yang lebih bermanfaat bagi para masyarakat. Penerapan teknologi dalam bidang kesehatan dapat membantu memberikan komunikasi terkait fasilitas yang dimiliki oleh industri kesehatan akan tetapi tidak semua layanan kesehatan bisa digantikan dengan digitalisasi. Dalam pandangan tersebut, apabila kebutuhan SDM kesehatan berkurang dan

rendah, maka hal tersebut akan mempengaruhi mutu kualitas kesehatan yang diberikan oleh para tenaga kesehatan (Niteri, 2021).

Dalam industri kesehatan, (Fatrida & Saputra, 2019) mengemukakan bahwa terdapat adanya hubungan yang kuat antara kesehatan dan pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat. Sebagaimana yang diketahui, layanan kesehatan yang bermutu menjadi salah satu perhatian penting yang perlu diberikan oleh industri kesehatan. Dalam hal ini, kualitas pelayanan kesehatan harus terbentuk dengan upaya yang besar sehingga dapat memenuhi harapan pasien (Hermansyah et al., 2019). Pada dasarnya, mutu pelayanan yang ditunjukkan kepada para pasien menjadi pertimbangan utama bagi pasien untuk memilih pusat kesehatan tersebut ketika sedang sakit. Namun, pada puskesmas kota prambulih, mutu pelayanan tenaga kesehatan dapat dikatakan belum maksimal karena kebutuhan SDM kesehatan masih belum dapat terpenuhi dengan baik sehingga mempengaruhi mutu pelayanan. Pasalnya, mutu Pelayanan tenaga kesehatan akan baik apabila sesuai dengan latar belakang pendidikan dan fungsionalnya dengan penempatan yang sesuai. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis evaluasi kebutuhan SDM kesehatan dalam peningkatan mutu pelayanan tenaga kesehatan pada Puskesmas Kota Prabumulih.

Kota Prabumulih merupakan salah satu kota di Sumatera Selatan yang memiliki Puskesmas sejumlah 9 Puskesmas. Data Dinas Kesehatan Kota Prabumulih pada Januari tahun 2022 menunjukkan total SDM Kesehatan Kota Prabumulih sebanyak 2.931 orang yang terdistribusi sebanyak 6,58% atau 193 orang di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih sendiri, sebanyak 38,99% atau sebanyak 1.143 orang tersebar di Puskesmas, sebanyak 51,31% atau sebanyak 1.504 orang tersebar di rumah sakit yang ada di Kota Prabumulih, sebanyak 3,1% atau 92 orang tersebar di klinik, sebanyak 0,37% atau 11 orang tersebar di laboratorium kesehatan yang ada di Kota Prabumulih. Rasio tenaga kesehatan terutama preventif dan promotif pada Puskesmas Rawat Inap dan Non

Rawat Inap belum mencapai target seperti tertuang dalam Kemenko Kesra No. 54 tahun 2013.

Distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata dapat berdampak pada kinerja tenaga kesehatan menjadi tidak optimal. Perencanaan SDM di Kota Prabumulih masih fokus pemenuhan pada tenaga dokter, perawat, dan bidan, sedangkan pada tenaga preventif dan promotif kurang mendapat perhatian. Dari 9 puskesmas di Kota Prabumulih 2 puskesmas belum memiliki tenaga gizi, 2 puskesmas belum memiliki tenaga kesehatan lingkungan/sanitarian, 2 puskesmas belum memiliki tenaga analis laboratorium (Dinas Kesehatan Kota Prabumulih, 2022). Menurut (Siswanto et al., 2019), Menteri kesehatan telah menerapkan kebijakan dalam menguatkan pelayanan kesehatan sehingga Indonesia dapat menjadi lebih sehat. Pasalnya, fokus utama dari peningkatan mutu pelayanan kesehatan tersebut adalah kepada Puskesmas. Ditegaskan bahwa Puskesmas membutuhkan pembinaan di dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Alasan peneliti memilih Puskesmas Kota Prabumulih sebagai objek penelitian adalah dikarenakan kurangnya kebutuhan SDM kesehatan di Puskesmas Kota Prabumulih sehingga membuat kinerja tenaga kesehatan belum maksimal. Dalam hal ini, peneliti ingin mengevaluasi dimana letak permasalahan puskesmas kota Prabumulih dalam memenuhi kebutuhan SDM kesehatan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem evaluasi kebutuhan SDM kesehatan dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Kota Prabumulih?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi kebutuhan SDM kesehatan dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap Di Kota Prabumulih.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Penelitian bertujuan untuk:

1. Menganalisis kebutuhan tenaga kesehatan di tingkat atau level Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap.
2. Menganalisis penyebaran tenaga kesehatan Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap.
3. Menganalisis kinerja tenaga kesehatan dalam pelaksanaan program kesehatan di Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap.
4. Menganalisis *problem solving* terhadap kebutuhan SDM Kesehatan di Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian dapat memberikan pengetahuan baru kepada para masyarakat diuar sana sehingga dapat lebih memahami pentingnya kebutuhan SDM kesehatan yang diterapkan pada industri kesehatan. Selain itu, diharapkan juga agar penelitian dapat memberikan dampak terhadap perilaku masyarakat, khususnya bagi para pihak yang terlibat dalam industri kesehatan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan pihak puskesmas dapat memberikan pelayanan dan pengembangan terhadap kinerja yang dimiliki oleh para karyawan serta tekanan yang dimiliki. Melalui adanya penelitian ini, diharapkan institusi kesehatan dapat lebih memperhatikan peranan dari kebutuhan SDM kesehatan yang seharusnya diterapkan di dalam puskesmas. Selain itu diharapkan juga kepada pihak institusi kesehatan untuk dapat menerapkan kebutuhan SDM kesehatan yang lebih efektif untuk dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang dimiliki oleh para tenaga kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. (2016). Analisis Penggunaan Media Sosial Instagram Terhadap Sikap Konsumerisme Remaja Di Sma Negeri 3 Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 4(3), 404–405.
- Ainurrahmah, Y. (2015). Pengaruh Manajemen Pusat Kesehatan Masyarakat terhadap Akses Pelayanan Kesehatan untuk Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Publik*, 11(2), 239–256.
- Ali, A., & Erihadiana, E. (2022). Peningkatan Kinerja Teknologi Pendidikan dan Penerapannya pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(3), 332–341. <https://doi.org/10.47467/jdi.v4i1.445>
- Ali, I. A. S., Efendy, I., & Fitriani, A. D. (2022). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1), 311–322.
- Asi, Y. M., & Williams, C. (2018). The role of digital health in making progress toward Sustainable Development Goal (SDG) 3 in conflict-affected populations. *International Journal of Medical Informatics*, 114(April), 114–120. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2017.11.003>
- Barasa, E., Mbau, R., & Gilson, L. (2018). What is resilience and how can it be nurtured? A systematic review of empirical literature on organizational resilience. *International Journal of Health Policy and Management*, 7(6), 491–503. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2018.06>
- Bariyyah, K. (2015). *Pendekatan kualitatif dalam penelitian pendidikan*. 0–15.
- Christina, L. V., & Susilo, A. P. (2021). Penggunaan Metode SBAR untuk Komunikasi Efektif antara Tenaga Kesehatan dalam Konteks Klinis. *KELUWIH: Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 3(1), 57–63. <https://doi.org/10.24123/kesdok.v3i1.4584>
- Dr. Wahidmurni, M. P. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*.
- Edward, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.

- Emiliana, E., Dhesa, D. B., & Mayangsari, R. (2021). Analisis Pelaksanaan Pelayanan Gizi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, 2(01), 16–24.
- Ernanda, Y., Simatupang, I. B., Purba, P., & Purba, K. T. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Mujur. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2).
- Fatema, N. (2018). Stimulation of Efficient Employee Performance through Human Resource Management Practices: A Study on the Health Care Sector of Bangladesh. *International Journal of Business and Social Research*, 8(1), 1–18.
- Fatrida, D., & Saputra, A. (2019). Hubungan Waktu Tunggu Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Dalam Mendapatkan Pelayanan Kesehatan. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 4, 11–21. <https://doi.org/10.36729/jam.v4i1.229>
- Fauzan, A., Chotimah, I., & Hidana, R. (2019). IMPLEMENTASI PROGRAM INDONESIA SEHAT DENGAN PENDEKATAN KELUARGA (PIS-PK) DI PUSKESMAS MULYAHARJA KOTA BOGOR TAHUN 2018. *PROMOTOR Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(3), 172–181.
- Fauzi, F. (2019). Transformasi Budaya Organisasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 5(1), 72–92.
- Feather, J., McGillis Hall, L., Trbovich, P., & Baker, G. R. (2018). An integrative review of nurses' prosocial behaviours contributing to work environment optimization, organizational performance and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 26(7), 769–781. <https://doi.org/10.1111/jonm.12600>
- Gile, P. P., Buljac-Samardzic, M., & Van De Klundert, J. (2018). The effect of human resource management on performance in hospitals in Sub-Saharan Africa: A systematic literature review. *Human Resources for Health*, 16(1), 1–21. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0298-4>
- Handini, D. T. (2021). Konsep Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Medis Dalam Penanganan Covid 19. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 9(1), 52. <https://doi.org/10.20961/hpe.v9i1.52619>

- Hardy, P. D. K. (2021). PELAKSANAAN KAPITASI BERBASIS KINERJA DAN PEMANFAATAN DANA KAPITASI DI UPTD PUSKESMAS KABUPATEN KLUNGKUNG. *Prosiding SINTESA*, 4(40), 21–32.
- Harera, F. W., & Hidayat, Z. (2018). Implementasi Kebijakan Penanggulangan Bahaya Kebakaran Di Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 7(2), 1–15.
- Hermansyah, Darmana, A., & Nur'aini. (2019). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Pelayanan Kesehatan Dengan Metode Servqual Di Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Aceh Timur. *Healthcare: Jurnal Kesehatan*, 8(1), 58–69. <https://doi.org/10.36763/healthcare.v8i1.32>
- Hikmah, N., Rahman, H., & Puspitasari, A. (2020). Membandingkan Ketimpangan Ketersediaan Tenaga Kesehatan Puskesmas Di Wilayah Indonesia Timur. *Window of Public Health Journal*, 1(1), 31–37.
- Ibrahim, M. D., & Daneshvar, S. (2018). Efficiency Analysis of Healthcare System in Lebanon Using Modified Data Envelopment Analysis. *Journal of Healthcare Engineering*, 2018. <https://doi.org/10.1155/2018/2060138>
- Istiatin, & Marwati, F. S. (2021). Sosialisasi Berbagai Peluang Usaha Umkm Dan Ekonomi Kreatif Di Era New Normal Di Dusun Pinggir Desa Telukan Sukoharjo. *Jurnal Budimas*, 03(01), 6.
- Kemenkes RI. (2013). *Pedomana Pelayanan Gizi Rumah Sakit (PGRS)*.
- Kepala Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan. (2020). *Strategi Pemenuhan SDMK dalam Penurunan Stunting dan AKI / AKB melalui Pendayagunaan SDM Kesehatan*.
- Kusumah, R. M. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran Berdasarkan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Di UPTD Puskesmas X Tahun 2021. *MANNERS Management and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 129–141.
- Lestari, T. R. P. (2018). Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan. *Kajian*, 23(3), 157–174.



- Lette, A. R. (2020). Jumlah Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 7(2), 9–14.
- Lette, A. R. L. (2020). Jumlah dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 7(2).
- Long, L., Pariyo, G., & Kallander, K. (2018). Digital Technologies for Health Workforce Development in. *Global Health: Science and Practice*, 6(Supplement 1), 1–8.
- Mandal, S. (2018). Influence of human capital on healthcare agility and healthcare supply chain performance. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 33(7), 1012–1026. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2017-0141>
- Maulina, L., Madjid, T. A., & Chotimah, I. (2019). Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Peserta Bpjs Di Unit Rawat Inap Puskesmas Cibungbulang Kabupaten Bogor Tahun 2018. *Promotor*, 2(2), 130. <https://doi.org/10.32832/pro.v2i2.1798>
- 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>
- Nasution, M. K. M. (2018). Metodologi Riset. *Repository USU, June*, 14–27. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19668.09601>
- Nurazmi, P. A., Deharja, A., & Pandeanan, J. (2020). Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Riset Rekam Medis Pusat Berdasarkan Teori Wisn Di Rsupn Dr. Cipto Mangunkusumo. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi*, 2(1), 91–98.
- Ningsih, N. A., Hasmah, H., & Bhebhe, A. V. (2021). Hubungan Mutu Pelayanan dengan Minat Memanfaatkan Ulang Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Kota Makassar. *Jurnal Kesmas Jambi*, 5(2), 71–80. <https://doi.org/10.22437/jkmj.v5i2.14405>

- Niteri, N. L. S. (2021). Rencana Kebutuhan Tenaga Kesehatan Dokter Umum Puskesmas Di Kabupaten Bangli Tahun 2019. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Kesehatan*, 7(1), 16–26.
- Nurhasanah, N., & Hadilinatih, B. (2019). Kolaborasi dalam Peningkatan Kualitas Layanan Depot Air Minum Isi Ulang Di Kabupaten Sleman, DIY. *J. Enersia Publika*, 3(1), 39–57.
- Pangestika, L., Subiyanto, S., & Firdaus, H. (2017). Aplikasi Sistem Informasi Geografis Untuk Persebaran Tenaga Kesehatan Di Kota Semarang Berbasis Web. *Jurnal Geodesi Undip*, 6(4), 26–34.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Kesehatan Republik Indonesia*.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan*.
- Pradana, R. S. (2021). Analisis Rasio Tenaga Kesehatan Serta Kaitannya Dengan Kualitas Kesehatan Penduduk Provinsi Aceh Tahun 2019. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 12, 1–15.
- Pradita, S., & Sentoso, A. (2022). *Analisis Pengaruh Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi*. 5(1), 128–146.
- Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. (2021). *Profil Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2021*.
- Purcell, R., Gwyther, K., & Rice, S. M. (2019). Mental Health In Elite Athletes: Increased Awareness Requires An Early Intervention Framework to Respond to Athlete Needs. *Sports Medicine - Open*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s40798-019-0220-1>
- Putra, R. H. W. (2020). Peran E-Tilang Dalam Penindakan Pelanggaran Lalu Lintas Guna Mewujudkan Kamseltibcar Lantas Di Wilayah Hukum Polres Banyumas. *Police Studies Review*, 4(1), 373–416.

- Rachmawati, T. S. (2020). Peran tenaga kesehatan puskesmas sebagai komunikator dalam program indonesia sehat dengan pendekatan keluarga. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.25139/jkp.v4i1.2370>
- Ramli, A. H. (2018). Manage Of Job Stress And Measure Employee Performance In Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 53–64.
- Ratnasari, I. A. (2020). Implementasi Program Pos Pembinaan Terpadu Penyakit Tidak Menular. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 4(4), 785–798.
- Reviana, L. S. (2018). *Analisis Kebutuhan Sdm Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 Di Puskesmas Kanor Kabupaten Bojonegoro Tahun 2018*. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Romadhona, Y. S., & Siregar, K. N. (2018). Analisis Sebaran Tenaga Kesehatan Puskesmas di Indonesia berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 4(2), 114. <https://doi.org/10.33490/jkm.v4i2.99>
- Sari, W. P., Ginting, D., Dachi, R. A., Nababan, D., & Tarigan, F. L. (2022). ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA KESEHATAN BERDASARKAN BEBAN KERJA DENGAN METODE WISN DI PUSKEMAS PEMATANG JAYA. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 42–57.
- Setyawan, D., Piantono, A., & Firdausi, F. (2021). Model George Edward III : Implementasi Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Kawasan Tanpa Rokok di Kota Malang. *Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan, Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 9–19.
- Siswanto, H., Siswoyo, H., Nurhayati, N., Tie, D., Afrilia, A. R., Harso, A. D., & Syarif, A. K. (2019). Pengembangan Indeks Mutu Pelayanan Kesehatan Puskesmas. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 29(3), 269–284. <https://doi.org/10.22435/mpk.v29i3.1156>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sumiarsih, M., & Nurlinawati, I. (2020). Permasalahan dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kabupaten/Kota. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 3(3), 182–192. <https://doi.org/10.22435/jpppk.v3i3.2657>
- Surya, F. Z., & Fahmi, A. B. (2022). Pengaruh Perundungan di Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Baru di Jakarta *The Effect of Workplace Bullying on Job Stress in New Employees in Jakarta*. 27, 1–14. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss1.art1>
- Telaumbanua, D. (2020). Urgensi Pembentukan Aturan Terkait Pencegahan Covid-19 di Indonesia. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 12(01), 59–70. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i01.290>
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., & Korompis, G. E. C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 18–27.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan* (Issue 1).
- Wahyuningsih, S., Hakam, F., & Asriati, Y. (2020). Analisis Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Menggunakan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Di Uptd Puskesmas Weru Tahun 2020. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan (JMIAK)*, 3(2), 27–35. <https://doi.org/10.32585/jmiak.v3i2.1005>
- Wardani, R. W. K. (2018). Manajemen Komunikasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat. *NALAR: Jurnal Peradaban Dan Pemikiran Islam*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.23971/njppi.v2i1.923>
- World Health Organization. (2018). Adopted the Five-year Action Plan for Health Employment and Inclusive Economic Growth (2017- 2021). *World Health Assembly*, 25–29.
- Wulandari, D., Heryana, A., Silviana, I., Puspita, E., H, R., & F, D. (2021). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Persepsi Tenaga Kesehatan Terhadap Vaksin Covid-19 Di Puskesmas X Tahun 2020. *Jurnal Kesehatan*

*Masyarakat (Undip)*, 9(5), 660–668.  
<https://doi.org/10.14710/jkm.v9i5.30691>

Wulandini, P., Saputra, R., Fitri, A., & Marlita, L. (2019). PELATIHAN FIRST AID GEMPA DI SMA ISLAM AL-IKHWAN KECAMATAN KAYANGAN KLU LOMBOK UTARA TAHUN 2019. *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 286–290.  
<https://doi.org/10.31849/dinamisia.v3i2.3310>

Zavihatika, S., Syari, W., & Noor Prastia, T. (2020). Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja Radiologi Dilihat Dari Beban Kerja Di Instalasi Radiologi Rumah Sakit Islam Bogor Tahun 2020. *Promotor*, 3(5), 522.  
<https://doi.org/10.32832/pro.v3i5.4208>