

Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Penempatan Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli

Etika Rani Zendrato¹ ✉, Eliagus Telaumbanua², Suka'aro Waruwu³, Syah Abadi Mendrofa⁴
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sumber daya manusia dalam pengoptimalan penempatan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli. Kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada ketersediaan dan penempatan tenaga kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan Undang-Undang No. 36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan dan regulasi lain yang relevan, penempatan tenaga kerja yang tidak optimal dapat berdampak negatif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan. Dalam konteks UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kesehatan dan penempatannya, dengan beberapa tenaga kerja yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya. Misalnya, beberapa staf dengan latar belakang bidan atau perawat ditempatkan pada posisi perekam medis yang seharusnya diisi oleh lulusan rekam medis. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam analisis jabatan dan analisis beban kerja di UPTD Puskesmas tersebut. Penelitian ini juga mengidentifikasi kelebihan pegawai di beberapa bidang tertentu tetapi kekurangan pada bidang lainnya yang sangat dibutuhkan, seperti dokter gigi dan apoteker. Metode penelitian yang digunakan meliputi pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan strategi penempatan tenaga kesehatan yang lebih efektif dan efisien, sehingga pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat lebih optimal. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi kepada pemerintah daerah untuk memperbaiki mekanisme analisis jabatan dan beban kerja serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan agar tercapai kualitas pelayanan yang lebih baik.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Tenaga Kesehatan, Penempatan, Puskesmas.*

Abstract

This study aims to analyze human resources in optimizing the placement of health workers at the UPTD Puskesmas Gunungsitoli District. The quality of health services is highly dependent on the availability and placement of health workers in accordance with needs. Based on Law No. 36 of 2014 concerning health workers and other relevant regulations, suboptimal labor placement can have a negative impact on the effectiveness of health services. In the context of the UPTD Puskesmas Gunungsitoli District, there is a mismatch between the needs of health workers and their placement, with some workers being placed not in accordance with their educational background and expertise. For example, some staff with a midwife or nurse background are placed in medical recorder positions that should be filled by medical record graduates. This shows that there are problems in the analysis of positions and workload analysis at the UPTD Puskesmas. The study also identified redundancies in certain fields but shortages in other areas that are in high demand, such as dentists and pharmacists. The research methods used include a qualitative approach with data collection through interviews, observations, and documentation studies. The results of this study are expected to contribute to improving the placement strategy of health

workers that are more effective and efficient, so that health services to the community can be more optimal. This study also provides recommendations to local governments to improve the mechanism for analyzing positions and workloads and improve the welfare of health workers in order to achieve better service quality.

Keywords: *Human Resources, Health Workers, Placement, Health Centers.*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : email koresponden@gmail.com (alamat, koresponden)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam setiap organisasi, termasuk fasilitas pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Penempatan tenaga kesehatan yang optimal sangat diperlukan untuk menjamin pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Sayangnya, dalam banyak kasus, perencanaan SDM Kesehatan (SDMK) di puskesmas sering kali belum optimal, yang menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kesehatan di lapangan. Hal ini dapat menimbulkan kelebihan atau kekurangan tenaga kerja yang sesuai di puskesmas tertentu, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan. Salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh Puskesmas adalah ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia. Masalah ini muncul sebagai akibat dari kurang optimalnya perencanaan sumber daya manusia di fasilitas kesehatan, yang berdampak pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam memastikan bahwa SDM bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Merentek et al. (2023), manajemen SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan jangka panjang. Selain itu, menurut Zulkipli (2022), pengelolaan SDM melibatkan berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, serta kebijakan terkait tenaga kerja. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai aset paling berharga bagi organisasi, dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan SDM untuk bekerja secara sinergis.

Otonomi daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, memberikan hak kepada daerah untuk mengatur sumber daya manusianya sendiri. Namun, tantangan dalam distribusi tenaga kesehatan masih menjadi isu utama, terutama di daerah-daerah terpencil seperti Gunungsitoli. Otonomi ini seharusnya memberikan peluang untuk penempatan tenaga kesehatan yang lebih sesuai dengan kebutuhan lokal, tetapi masih banyak kendala dalam pelaksanaannya yang menyebabkan tidak optimalnya kualitas pelayanan. Selain itu, otonomi daerah juga mempengaruhi kebijakan penempatan tenaga kesehatan. Dalam era desentralisasi, pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengatur sendiri sumber daya manusianya, termasuk tenaga kesehatan. Namun, implementasi otonomi daerah ini juga menghadirkan tantangan tersendiri, khususnya dalam hal alokasi dan distribusi tenaga kesehatan yang merata di seluruh wilayah.

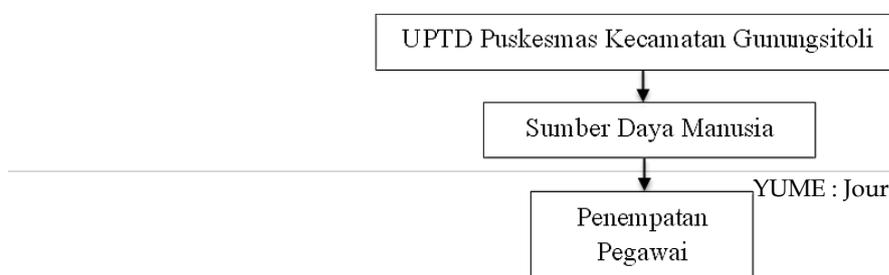
Sesuai dengan Undang-Undang No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, salah satu tantangan utama dalam pembangunan kesehatan adalah masalah distribusi,

jumlah, dan mutu tenaga kesehatan yang masih belum memadai. Meskipun telah ada upaya untuk meratakan tenaga kesehatan melalui pengangkatan tenaga kesehatan sesuai dengan prinsip keadilan, realisasinya masih jauh dari harapan. Banyak tenaga kesehatan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya, yang akhirnya berdampak pada kurang optimalnya pelayanan kesehatan yang diberikan. UU No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan berbagai regulasi lainnya telah menekankan pentingnya pemerataan tenaga kesehatan yang berkualitas. Namun, dalam praktiknya, pemerataan tersebut masih belum sepenuhnya tercapai. Masih terdapat banyak tenaga kesehatan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka, seperti bidan atau perawat yang ditempatkan di bidang administrasi atau perekam medis. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap sistem manajemen sumber daya manusia di Puskesmas tersebut.

Kualitas pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kesehatan yang ditempatkan di setiap fasilitas pelayanan. Dengan demikian, penempatan yang sesuai dengan kualifikasi tenaga kesehatan menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan. Melalui penempatan yang tepat, setiap tenaga kesehatan diharapkan mampu bekerja sesuai dengan keahlian dan tanggung jawabnya, sehingga produktivitas dan efektivitas pelayanan kesehatan dapat tercapai. (Harris, 2023) mengemukakan bahwa apabila terjadi salah penempatan (*missplacement*) perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*) karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan: menempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai, Menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Pelayanan kesehatan yang baik tidak hanya membutuhkan fasilitas yang memadai, tetapi juga tenaga kerja yang terampil dan sesuai dengan kebutuhan. Penempatan tenaga kesehatan yang tidak tepat dapat mengakibatkan rendahnya efektivitas pelayanan serta ketidakpuasan di kalangan pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat kelebihan tenaga kerja di beberapa bidang, sementara di bidang lainnya, seperti perekam medis, masih terdapat kekurangan yang signifikan. Ketidaksesuaian ini menunjukkan perlunya peninjauan lebih lanjut dalam proses penempatan tenaga kesehatan agar dapat dilakukan perbaikan yang berkelanjutan. Keberhasilan suatu organisasi, termasuk Puskesmas, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas Puskesmas. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk melakukan analisis jabatan dan beban kerja yang lebih komprehensif agar setiap tenaga kerja dapat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahliannya.

Pada akhirnya, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan solusi terhadap permasalahan penempatan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli. Diharapkan, dengan adanya analisis yang mendalam mengenai sumber daya manusia, penempatan tenaga kesehatan di Puskesmas dapat dioptimalkan, sehingga kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan. Pendahuluan ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan referensi dari literatur tambahan yang mendukung argumen di dalamnya. Jika diperlukan, sumber pustaka lain juga dapat diintegrasikan untuk memperkuat latar belakang ini.



Sumber : Olahan Peneliti (2024).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yang bersifat deskriptif dan bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui interaksi langsung dengan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menganalisis fenomena tertentu secara rinci dalam konteks kehidupan nyata. Pendekatan kualitatif ini menekankan pentingnya memahami perspektif dan pengalaman subjek penelitian untuk menghasilkan temuan yang mendalam dan kontekstual (Moleong, 2022).

Salah satu definisi yang sering dikutip adalah dari (Nanda, 2023), yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami makna individu tentang pengalaman mereka, dan bagaimana makna-makna tersebut dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya di mana mereka berada. Dalam penelitian kualitatif, peneliti terlibat secara aktif dalam proses pengumpulan data, seringkali melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, atau analisis dokumen, dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan kontekstual tentang fenomena yang diteliti. Dengan demikian, penelitian kualitatif dianggap sebagai pendekatan yang cocok untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang kompleks dan multidimensional, di mana aspek-aspek seperti persepsi, sikap, dan konteks sosial memiliki peranan yang penting.

Dalam penelitian kualitatif, variabel tidak didefinisikan secara kaku seperti dalam penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini lebih berupa tema atau kategori yang muncul dari data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Oleh karena itu, peneliti berfokus pada variabel yang berkaitan dengan pengalaman, persepsi, dan interaksi subjek penelitian dalam konteks penempatan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk melihat interaksi antara tenaga kesehatan dan lingkungan kerja. Wawancara terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data lisan dari informan utama. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen tertulis dan visual.

Tabel 1. Daftar Informan

No	NAMA	JABATAN	STATUS
1	Mei Generasi Zebua, S.K.M	Kepala UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli	Informan Kunci

2	Emiria Dakhi, Amd.Keb	Kepala Subbagian Tata Usaha UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli	Informan Utama
3	Feberjayanti Zebua, S.Kep	Pengelola Kepegawaian Koordinator Mutu Pelayanan	Informan Utama
4	Melisana Nazara, AMK	UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli	Informan Utama
5	Gustiniar Zebua, Am.Keb	Tenaga Bidan, ditempatkan tugas tambahan sebagai pengelola Mutu	Informan Utama
6	Wilda Dwi Yanti Gea, A.Md. Keb	Tenaga Bidan, ditempatkan sebagai anggota Administrasi umum	Informan Utama
7	Hanna Kirana Zebua, Amd.Kep	Tenaga Perawat, ditempatkan sebagai anggota Rekam Medik	Informan Utama

Sumber: Penulis, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembangunan kesehatan juga tidak terlepas dari komitmen Indonesia sebagai warga masyarakat dunia untuk ikut merealisasikan tercapainya Millenium Development Goals (MDGs). Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pembangunan kesehatan harus ditujukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Setiap orang berhak atas kesehatan dan setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan.

Puskesmas di Gunungsitoli memiliki struktur organisasi yang jelas untuk memfasilitasi pelaksanaan pelayanan kesehatan. Struktur ini mendukung visi dan misi pelayanan kesehatan yang menitikberatkan pada penyediaan layanan kesehatan promotif dan preventif dengan tetap menjaga kualitas dalam aspek kuratif dan rehabilitatif. Visi dan misi ini tercermin dalam tugas dan fungsi penanggung jawab masing-masing unit pelayanan di Puskesmas.

Tabel 2. Tenaga Medis Berdasarkan Jabatan dan Profesi

No	Jabatan/Profesi	Jumlah
1	Kepala Puskesmas	1
2	Kasubag TU	1
3	Dokter Spesialis	2
4	Dokter Umum	11
5	Dokter Gigi	1
6	Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku	6
7	Perawat	41
8	Perawat Gigi	2
9	Bidan	99
10	Teknik Kefarmasian	4
11	Apoteker	3
12	Kesehatan Lingkungan	1
13	Analisis Kesehatan	3
14	Nutrisi	3
15	Ilmu Komputer	1
16	Perekam medis	5

17	Ilmu Manajemen	1
18	Akuntansi	2
19	Teknik Elektro	1
20	Pengelola Kepegawaian	2
21	Pengelola SIP	1
22	Pengelola Keuangan	1
23	Pengelola Sarana dan Prasarana	1
24	Supir	3
25	Kebersihan	2
26	Keamanan	1
27	Juru Masak	2
28	SMA/SMK	2
Jumlah		202

Sumber : Kepegawaian UPTD Puskesmas Kecamatan Gunung Tahun 2024

Proses Penempatan Tenaga Kesehatan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Keahlian di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli.

Berdasarkan wawancara kepada Kepala UPTD Puskesmas mengenai proses penempatan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keahliannya, menyatakan bahwa proses penempatan tenaga kerja di UPTD puskesmas gunungsitoli itu pertama dulu tergantung dari sumber pengadaan tenaga kesehatan itu sendiri. sumber tenaga kesehatan di puskesmas gunungsitoli ada terdiri dari tiga jenis, yaitu pengadaan tenaga ASN dan PPPK, pengadaan tenaga dari tenaga kontrak daerah dan pengadaan tenaga dari tenaga kerja sukarela. Kalau dari penempatan pengadaan tenaga ASN dan PPPK, pada dasarnya di adakan berdasarkan analisis rencana kebutuhan ketenagaan daa hal ini akan menjadi acuan bagi daerah untuk merekrut tenaga kesehatan ini. Sedangkan kekurangannya akan dipenuhi dengan pengadaan tenaga kontrak dan tenaga kerja sukarela atau honorer.

Dari hasil wawancara dengan KASUBAG TU Puskesmas mengenai proses penempatan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keahliannya, proses penempatan tenaga kerja di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu kami melakukan identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisis beban kerja dan kebutuhan pelayanan kesehatan. Setelah itu, kami mengajukan permintaan tenaga kerja kepada Dinas Kesehatan. Dinas kesehatan kemudian melakukan seleksi dan menempatkan tenaga kerja yang memenuhi kriteria.

Selanjutnya, dari hasil wawancara dengan Pengelola Kepegawaian mengenai proses penempatan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keahliannya, penempatan tenaga kerja di UPTD puskesmas kecamatan gunungsitoli yang pertama yaitu kami melakukan analisis kebutuhan berdasarkan jumlah dan jenis layanan kesehatan yang diperlukan di puskesmas. Selanjutnya mengidentifikasi tenaga kerja yang tersedia serta kompetensinya. Penempatan ini melibatkan proses koordinasi dengan instansi terkait serta evaluasi berkala untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat memenuhi standar pelayanan dan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, mengenai proses penempatan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keahliannya, menunjukkan bahwa sistem

penempatan tenaga kesehatan sangat terstruktur dan berfokus pada analisis kebutuhan yang komprehensif. Tenaga kesehatan seperti ASN dan PPPK ditempatkan sesuai dengan kebutuhan spesifik puskesmas, sementara tenaga kerja daerah dan sukarela dioptimalkan untuk menutupi kekurangan yang ada. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan secara mendetail, pengajuan permintaan ke dinas kesehatan, serta seleksi dengan mempertimbangkan faktor geografis dan kebutuhan lokal, guna memastikan kesesuaian antara layanan kesehatan yang dibutuhkan dan kompetensi tenaga kerja.

Wawancara dengan salah satu tenaga bidan yang ditempatkan sebagai pengelola mutu mengungkapkan bahwa "ketidaksesuaian antara penempatan dan kualifikasi pendidikan sering kali mengurangi kepuasan kerja dan motivasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Dari data yang diperoleh, terlihat adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan tenaga kesehatan dengan tugas yang mereka emban di lapangan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan anggaran, kebutuhan operasional yang mendesak, dan keterbatasan tenaga dengan spesialisasi tertentu. Penempatan tenaga kesehatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi berpotensi menurunkan kualitas pelayanan, menambah beban kerja tenaga kesehatan, dan meningkatkan risiko kesalahan medis.

Berikut ini data mengenai jumlah tenaga kesehatan berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keahlian di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Tahun 2024

Tabel 4.5 Data jumlah tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah	Kualifikasi Pendidikan
1	Kepala puskesmas	1	S2 atau setara
2	Kasubag TU	1	S1 atau setara
3	Dokter spesialis	2	Spesialis (S2 kedokteran)
4	Dokter umum	11	S1 kedokteran
5	Dokter gigi	1	S1 kedokteran gigi
6	Promosi kesehatan & ilmu perilaku	6	S1 & S2 kesehatan psikolog
7	Perawat	41	S1 keperawatan
8	Perawat gigi	2	D3 keperawatan gigi
9	Bidan	99	D3 & S1 kebidanan
10	Teknik kefarmasian	4	D3 teknik kefarmasian
11	Apoteker	3	S1 farmasi
12	Kesehatan lingkungan	1	S1 kesehatan lingkungan
13	Analisis kesehatan	3	D3 & S1 analisis kesehatan
14	Nutrisi	3	S1 nutrisi

Sumber : Kepegawaian UPTD Puskesmas Kecamatan Gunung Tahun 2024

Dari wawancara dengan tenaga perawat yang ditempatkan sebagai anggota rekam medis, dinyatakan bahwa "kualifikasi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan dan kontribusi dalam tim kesehatan". Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas juga menegaskan bahwa "dampak dari ketidaksesuaian ini termasuk penurunan efektivitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan".

Penempatan tenaga kesehatan di Puskesmas dilakukan berdasarkan kebutuhan spesifik di lokasi tersebut, keterampilan, dan keahlian tenaga kesehatan, serta pengalaman di bidang terkait. Proses penempatan ini juga mempertimbangkan motivasi dan potensi pengembangan karir dari tenaga kesehatan. Namun, penempatan sering kali tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, yang berdampak pada tingkat kepuasan dan motivasi tenaga kesehatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penempatan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli belum optimal. Faktor-faktor yang

mempengaruhi ketidaksesuaian ini termasuk kurangnya perencanaan yang matang serta regulasi yang tidak selalu mendukung alokasi tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan dan spesialisasi. Hal ini berdampak pada kualitas layanan kesehatan yang disediakan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, mengenai proses penempatan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keahliannya, menunjukkan bahwa sistem penempatan tenaga kesehatan sangat terstruktur dan berfokus pada analisis kebutuhan yang komprehensif. Tenaga kesehatan seperti ASN dan PPPK ditempatkan sesuai dengan kebutuhan spesifik puskesmas, sementara tenaga kerja daerah dan sukarela dioptimalkan untuk menutupi kekurangan yang ada. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan secara mendetail, pengajuan permintaan ke dinas kesehatan, serta seleksi dengan mempertimbangkan faktor geografis dan kebutuhan lokal, guna memastikan kesesuaian antara layanan kesehatan yang dibutuhkan dan kompetensi tenaga kerja.

Pembahasan dalam penelitian ini mengkaji lebih dalam mengenai dampak dari ketidaksesuaian penempatan tenaga kesehatan di Puskesmas Gunungsitoli. Selain kualitas layanan yang menurun, ketidaksesuaian ini juga mempengaruhi kepuasan pasien yang berimplikasi pada reputasi Puskesmas secara keseluruhan. Ketidaksesuaian tersebut juga berdampak pada motivasi kerja tenaga kesehatan, yang merasa tidak kompeten dalam melaksanakan tugas yang diberikan di luar bidang keahlian mereka.

Faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan tugas yang dijalankan oleh tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli mencakup kebutuhan operasional mendesak, keterbatasan anggaran, dan regulasi yang kurang mendukung. Perencanaan penempatan yang kurang tepat juga berkontribusi pada masalah ini, di mana posisi yang tersedia tidak selalu sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan.

Dampak dari ketidaksesuaian ini adalah penurunan kualitas pelayanan kesehatan, peningkatan risiko kesalahan medis, dan berkurangnya kepuasan pasien. Selain itu, ketidaksesuaian ini juga menambah beban kerja tenaga kesehatan, mengharuskan mereka untuk beradaptasi dengan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Kondisi ini berpotensi menyebabkan kelelahan dan menurunkan efisiensi operasional Puskesmas. Faktor-faktor Penyebab Ketidaksesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Tugas Tenaga Kesehatan di Puskesmas.

Berdasarkan wawancara kepada Kepala UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas tenaga kesehatan di puskesmas, di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, kualifikasi pendidikan dan keahlian tenaga kesehatan sangat mempengaruhi penempatan mereka. Kami berusaha untuk menempatkan tenaga kesehatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan spesialisasi mereka guna memastikan bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar operasional dan kebutuhan masyarakat. Namun, kami juga menyadari bahwa dalam prakteknya, masih ada beberapa tenaga kesehatan yang penempatannya tidak sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan keahlian mereka. Hal ini bisa disebabkan karena kebutuhan operasional yang mendesak, keterbatasan anggaran, atau kurangnya tenaga kesehatan dengan spesialisasi tertentu .

Hasil wawancara dengan Kasubag TU Puskesmas mengenai faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas tenaga kesehatan di puskesmas, kualifikasi pendidikan dan keahlian sangat berpengaruh sekali terhadap penempatan kerja. Tenaga kesehatan dengan latar belakang pendidikan dan keahlian

yang sesuai akan ditempatkan pada posisinya, agar dapat memberikan pelayanan yang baik serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil wawancara dengan Pengelola Kepegawaian mengenai faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas tenaga kesehatan di puskesmas, pendidikan yang sesuai dengan spesialisasi yang dibutuhkan memastikan bahwa tenaga kesehatan memiliki dasar pengetahuan yang kuat untuk menjalankan tugasnya. Keahlian khusus, seperti keterampilan dalam pelayanan kesehatan tertentu, juga diperhitungkan untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan dapat memenuhi kebutuhan spesifik di puskesmas. Dengan menempatkan tenaga kesehatan berdasarkan kualifikasi dan keahlian mereka, puskesmas dapat meningkatkan kualitas pelayanan serta memastikan bahwa pasien mendapatkan perawatan yang optimal.

Hasil wawancara dengan Koordinator Mutu Pelayanan mengenai faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas tenaga kesehatan di puskesmas, penempatan yang didasarkan pada kualifikasi pendidikan membantu memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang diharapkan. Tetapi kenyataan yang terjadi sekarang ini yaitu adanya tenaga kesehatan yang penempatannya tidak sesuai dengan keahlian mereka. Seperti contohnya saat ini pada pelayanan rawat jalan puskesmas pada ruangan pendaftaran kurangnya tenaga rekam medik yang sebetulnya dibutuhkan 10 orang diploma III atau sarjana perekam medis, tetapi saat ini hanya terdapat 6 orang anggota di bagian pendaftaran reka medik di antaranya terdapat terdapat 3 orang tamatan rekam medik, dan 3 orangnya lagi diisi dengan profesi lain yaitu perawat dan bidan.

Hasil wawancara dengan Tenaga bidan (ditempatkan tugas tambahan sebagai anggota administrasi umum) mengenai faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas tenaga kesehatan di puskesmas, menyatakan bahwa kriteria penempatan tenaga kesehatan di puskesmas ini meliputi kebutuhan spesifik puskesmas akan ditentukan berdasarkan volume dan jenis layanan kesehatan yang diberikan, pengalaman tenaga kesehatan menjadi pertimbangan utama serta ketidakcocokan pribadi dan kesiapan untuk menjalankan tugas tambahan juga menjadi faktor penting dalam proses penempatan tenaga kesehatan.

Hasil wawancara dengan Tenaga Perawat (ditempatkan tugas tambahan sebagai anggota rekam medik) mengenai faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas tenaga kesehatan di puskesmas, menyatakan bahwa tentunya sangat berpengaruh sekali. Kualifikasi tenaga kesehatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, menjalankan prosedur dengan efisien, serta berkontribusi dalam tim kesehatan secara optimal. Dampak Ketidaksesuaian antara Penempatan Tenaga Kesehatan dan Kualifikasi terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, mengenai faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas tenaga kesehatan di puskesmas, menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan tugas yang di emban disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kebutuhan operasional mendesak yang mengharuskan penempatan tenaga kesehatan di luar keahlian spesifiknya. Selain itu, keterbatasan anggaran dan keurangan tenaga kesehatan juga berkontribusi pada ketidaksesuaian ini. Penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat terjadi akibat keterbatasan posisi dan pergeseran kebutuhan layanan yang dinamis.

Dari beberapa hasil temuan penelitian mengenai dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli terdapat beberapa hasil penelitian yang penulis uraikan pada hasil berikut ini:

Berdasarkan wawancara kepada Kepala UPTD Puskesmas, dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi mereka dapat berdampak negatif terhadap mutu pelayanan kesehatan. Hal ini bisa menyebabkan penurunan kualitas pelayanan, ketidakpuasan pasien, dan penurunan motivasi kerja tenaga kesehatan itu sendiri. Oleh karena itu, kami berusaha meminimalisir ketidaksesuaian ini dengan melakukan penempatan yang tepat dan memberikan tambahan jika diperlukan.

Hasil wawancara dengan Kasubag TU Puskesmas mengenai dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi mereka dapat berdampak negatif terhadap mutu pelayanan kesehatan. Hal ini bisa menyebabkan penurunan kualitas pelayanan, ketidakpuasan pasien, dan penurunan motivasi kerja tenaga kesehatan itu sendiri. Oleh karena itu, kami berusaha meminimalisir ketidaksesuaian ini dengan melakukan penempatan yang tepat dan memberikan tambahan jika diperlukan.

Hasil wawancara dengan Pengelola Kepegawaian mengenai dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, jika tenaga kesehatan tidak ditempatkan sesuai dengan kualifikasi mereka, hal ini dapat menyebabkan penurunan efektivitas layanan, peningkatan resiko kesalahan medis dan kepuasan pasien akan menurun.

Hasil wawancara dengan Koordinator Mutu Pelayanan mengenai dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualitas kerja mereka dinilai melalui monitoring dan evaluasi pelayanan kesehatan. Kami memantau indikator kinerja seperti kepuasan pasien, frekuensi kesalahan medis, dan efisiensi pembayaran. Jika ditemukan tidak kesesuaian, kami melakukan analisis untuk mengidentifikasi penyebabnya dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan mutu pelayanan tetap optimal.

Hasil wawancara dengan Tenaga bidan (ditempatkan tugas tambahan sebagai pengelola mutu) mengenai dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, menyatakan bahwa dalam penempatan tenaga kesehatan di puskesmas tempat saya bekerja, beberapa kriteria utama yang menjadi acuan meliputi kebutuhan spesifik di lokasi tersebut, keterampilan dan keahlian tenaga kesehatan yang sesuai, pengalaman di bidang terkait, serta faktor motivasi dan potensi pengembangan karir tenaga kesehatan juga diperhatikan untuk memastikan penempatan yang efektif dan berkelanjutan. Namun faktanya ada ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dengan kualifikasi pendidikan yang dapat berdampak pada tingkat retensi. Penempatan yang tidak sesuai ini mengurangi kepuasan kerja karena tenaga kesehatan merasa tidak mampu atau tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Hal ini dapat

mengakibatkan motivasi yang rendah, penurunan kinerja, dan akhirnya meningkatkan tenaga kesehatan meninggalkan posisi tersebut.

Hasil wawancara dengan Tenaga bidan (ditempatkan tugas tambahan sebagai anggota administrasi umum) mengenai dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, menyatakan bahwa kriteria penempatan tenaga kesehatan di puskesmas ini meliputi kebutuhan spesifik puskesmas akan ditentukan berdasarkan volume dan jenis layanan kesehatan yang diberikan, pengalaman tenaga kesehatan menjadi pertimbangan utama serta ketidakcocokan pribadi dan kesiapan untuk menjalankan tugas tambahan juga menjadi faktor penting dalam proses penempatan tenaga kesehatan.

Hasil wawancara dengan Tenaga Perawat (ditempatkan tugas tambahan sebagai anggota rekam medik) mengenai dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, menyatakan bahwa menurut saya akan berdampak negatif terhadap mutu pelayanan kesehatan, jika terjadi ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi pendidikan. Jika seseorang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, bisa mengurangi efisiensi kerja dan meningkatkan resiko kesehatan dalam pelayanan. Sehingga hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas perawatan pasien dan kepuasan pelayanan, serta berpotensi membebani tenaga kesehatan dengan tugas yang di luar kompetensinya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, mengenai dampak ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kesehatan dan kualifikasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan penempatan tugas tenaga kesehatan berdampak signifikan pada kualitas layanan. Ketidakcocokan ini menyebabkan penurunan kualitas layanan, peningkatan resiko kesalahan medis, serta ketidakpuasan pasien. Selain itu, ketidaksesuaian ini juga mengurangi motivasi kerja tenaga kesehatan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keseluruhan efektivitas pelayanan di puskesmas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli, beberapa hal dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses penempatan tenaga kesehatan belum sepenuhnya optimal karena tidak selalu didasarkan pada kualifikasi pendidikan dan keahlian tenaga kesehatan. Penempatan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan operasional mendesak, keterbatasan anggaran, dan regulasi yang kurang mendukung. Untuk itu UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli sebaiknya lebih memastikan bahwa tenaga kesehatan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan keahliannya. Hal ini penting untuk meningkatkan efisiensi kerja, kualitas layanan, serta mengurangi risiko kesalahan medis dan ketidakpuasan kerja.
2. Ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan tenaga kesehatan dan penempatan mereka berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan, menimbulkan risiko kesalahan medis, dan menurunkan kepuasan pasien serta motivasi kerja tenaga kesehatan. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap tenaga kesehatan yang tidak ditempatkan sesuai kualifikasi harus dilakukan untuk memastikan mereka tetap mampu memberikan pelayanan yang optimal melalui pelatihan tambahan atau penyesuaian tugas.

3. Puskesmas telah mencoba mengatasi ketidaksesuaian ini dengan melakukan *On Job Training* (OJT) untuk meningkatkan keterampilan tenaga kesehatan guna memenuhi kebutuhan layanan yang lebih optimal. Penelitian lebih lanjut sebaiknya difokuskan pada strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan untuk memahami dampak dan solusi jangka panjang dari penempatan tenaga kesehatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli yang telah memberikan dukungan dan akses yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga selama proses penyusunan hasil penelitian ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan yang telah membantu dalam pengumpulan data dan memberikan masukan yang konstruktif. Tanpa dukungan dan kerjasama dari semua pihak, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan, khususnya dalam penempatan tenaga kesehatan yang lebih optimal di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli.

Referensi :

- Abdussamad, Z. (2021). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira De Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Ainul Saputra. (2020). Implementasi Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. In *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)* (Vol. 21, Issue 1).
- Al Hikami, M. U. A., Marianah, M., & Haksama, S. (2022). Analisis Penerapan Manajemen Di Puskesmas Pacet Berdasarkan Pmk No. 44 Tahun 2016 Tentang Pedoman Manajemen Puskesmas. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(1). <https://doi.org/10.14710/jmki.10.1.2022.7-19>
- Ardiyanto, D. A. D. (2020). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Di Rs. Bhayangkara Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9, Nomor 2(E-ISSN : 2460-0585).
- Aufa Atila. (2021). Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sdm. *Joconomic*.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*, 10(02). <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.334>
- Elfiranto. (2020). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu. *Jurnal Edutech*, 2(2).
- Hanggraeni, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* - Google Books. In Kencana.
- Hardani, Dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kualitatif. In *Repository.Uinsu.Ac.Id* (Issue April).
- Hardiono, A., Indropuspo, J., & Hartono, S. D. (2024). Peran Perencanaan Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Divisi Produksi Pam Jaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.140>
- Harris, J. I. (2023). Perencanaan Analisis Jabatan, Rekrutmen, Seleksi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Kariawan. *Jurnal Islamika*, 5(2).
- Irsan, M. (2021). Analisis Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aviation Security (Avsec) Pengamanan Penerbangan Di PT. Karya

- Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains.
- Koyan, Prof. Dr. I. W. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasin, March.
- Kusumastuti, F. F., & Nurani, G. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Melalui Rekrutmen Dan Seleksi. *Jmk (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(3). <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i3.2528>
- L.J Moleong. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In Rake Sarasin (Issue Maret).
- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usoh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Masa Depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1). <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16516>
- Nanda, S. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: Pengertian, Tujuan, Ciri, Jenis & Contoh*. In *Academy Brain*.
- Narpati, B., Fadhilah, E. S. N., Wijayanti, M., Fauzia, N., Lestari, P., Pratiwi, R., & Hanifah, R. N. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(2). <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i2.2314>
- Nasution, I. F. S., Kurniansyah, D., & Priyanti, E. (2022). Analisis Pelayanan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). *Kinerja*, 18(4). <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.9871>
- Nurbeti, & Naibaho, H. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Permata Indo Sejahtera Medan. *Regionomic/Vol.3/No. 01/Februari 2021/P-Issn: Proses/E-Issn : 2685-6840*, 3(01).
- Nurlinawati, I., & Putranto, R. H. (2020). Faktor-Faktor Terkait Penempatan Tenaga Kesehatan Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama Daerah Terpencil/Sangat Terpencil. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*. <https://doi.org/10.22435/jpppk.v4i1.3312>
- Nurmaya, L., & Febrina, R. (2021). Implementasi Sistem Merit Dalam Rekrutmen Asn Di Kabupaten Kampar. *Journal Of Governance Innovation*, 3(1). <https://doi.org/10.36636/jogiv.v3i1.628>
- Prawiro, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian, Fungsi Dan Tujuannya*. In Maxmanroe.
- Sadewo, J. A., & Dzikrulloh, D. (2024). Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani (Msd) Pada Sistem Rekrutmen Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (Bsi) Gadai Emas Bangkalan. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 9(1). <https://doi.org/10.36420/ju.v9i1.6653>
- Saputra, A. (2020). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pertahanan. In *Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id*.
- Suhaimi, E. (2021). Prinsip-Prinsip Umum Rekrutmen Politik Sebagai Landasan Idil Penyusunan Pola Rekrutmen Dalam Ad/Art Partai Politik Di Indonesia. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 7(1). <https://doi.org/10.51517/jhttp.v7i1.295>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Google Books*. In Kencana.
- Tarigan, H. M. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Efarina Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. *Jurnal Pionir Lppm Universitas Asahan*, 7(1).