



Analisis Penempatan Tugas dan Fungsi Kerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota

Yolanda Fidorova¹, Alya Indana Zulfa², Anggi Fadillah Putri³, Dinda Febriani⁴, Uci Yulan Ningsih⁵, Fitriani Pramita Gurning⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: ¹yolandafidorova02@gmail.com, ²zulfaindana210210@gmail.com,

³anggisjm@gmail.com, ⁴dindafebriani864@gmail.com, ⁵uciyulan03@gmail.com,

⁶fitrianiurning@uinsu.ac.id

Abstract

Health Human Resources in health services is a form of efforts to plan, train, and develop health workers to support the achievement of the highest degree of health. The availability of quality health human resources, distributed fairly and evenly can ensure the implementation of health development. Puskesmas became the first health service facility for the community with promotive and preventive efforts. The lack of manpower and the uneven distribution of health workers in puskesmas will affect the degree of public health. This study aims to see how the placement of duties and work functions of health workers in UPTD Puskesmas Binjai Kota based on aspects of procurement, development, and maintenance. The type of research used is qualitative research with a descriptive approach and literature studies, namely observation, in-depth interviews and documentation. The results of the study obtained that the UPTD Puskesmas Binjai Kota has an excessive number of health workers with task placements that are not in accordance with their expertise and the low capacity of their human resources for computer operations. Therefore, proper planning and self-awareness of each individual are needed so that services at puskesmas can run optimally.

Keywords: Training, Maintenance, Placement, Development, Planning.

Abstrak

Sumber Daya Manusia Kesehatan dipelayanan kesehatan merupakan bentuk upaya perencanaan, pelatihan, dan pengembangan tenaga kesehatan untuk mendukung tercapainya derajat kesehatan setinggi-tingginya. Tersedianya SDM kesehatan yang bermutu, terdistribusi dengan adil dan merata dapat menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan. Puskesmas menjadi fasilitas pelayanan kesehatan pertama bagi masyarakat dengan upaya promotif dan preventif. Kurangnya tenaga kerja dan tidak meratanya distribusi tenaga kesehatan di Puskesmas akan mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana penempatan tugas dan fungsi kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota berdasarkan aspek pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi literature, yaitu

Penulis Korespondensi:

Yolanda Fidorova | yolandafidorova02@gmail.com

observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa UPTD Puskesmas Binjai Kota memiliki jumlah tenaga kesehatan berlebih dengan penempatan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya dan kemampuan SDM mereka yang rendah terhadap pengoperasian komputer. Maka diperlukan perencanaan yang tepat dan kesadaran diri tiap individu agar pelayanan di puskesmas dapat berjalan secara optimal.

Kata Kunci: Pelatihan, Pemeliharaan, Penempatan, Pengembangan, Perencanaan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan dipelayanan kesehatan menjadi salah satu bentuk dari upaya perencanaan, pelatihan, dan pengembangan tenaga kesehatan yang terpadu dan mendukung tercapainya derajat kesehatan setinggi-tingginya. Tujuan dibentuknya SDM kesehatan adalah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi khusus dibidang kesehatan. Tersedianya SDM kesehatan yang bermutu, terdistribusi dengan adil dan merata dapat menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan. Perencanaan dan pengembangan SDM kesehatan menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusia yang utama dalam meningkatkan pengawasan mutu dan menjamin ketersediaan, kualitas, dan pendistribusian yang tepat pada SDM kesehatan (Fatharani, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia termasuk ke dalam bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan antara peranan manusia dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam mengelola tenaga kerja disebuah instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ema, 2021). Manajemen sumber daya manusia akan memiliki dampak yang luas, karena yang dikelola adalah manusia. Pentingnya peran tenaga kerja disuatu instansi atau organisasi, sehingga potensi yang dimiliki harus diperhatikan agar dapat berdaya guna (Alhudhori, 2018).

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikapnya saat bekerja. Rendahnya kualitas tenaga kerja akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik untuk mencapai target organisasi (Recky et al., 2022). Sumber daya manusia berperan besar sebagai penggerak terhadap berlangsungnya proses dan aktivitas dalam organisasi (Rifdah, 2022). Oleh karena itu, sangat penting dilakukan penempatan tugas bagi tenaga kesehatan sesuai dengan keahlian mereka, agar pelayan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat berjalan optimal.

Puskesmas menjadi salah satu unit pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perseorangan melalui upaya promotif dan preventif. Puskesmas menjadi pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi sebagai pelayanan pertama bagi masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan membutuhkan sumber daya manusia, baik tenaga kesehatan maupun non kesehatan. Namun hingga saat ini, Puskesmas di Indonesia masih terdapat permasalahan terhadap tenaga kesehatan, seperti kurangnya jumlah tenaga di Puskesmas, kurangnya kualitas SDM, dan tidak meratanya distribusi tenaga kesehatan di Puskesmas (Shafira et al., 2022).

Puskesmas Binjai Kota terletak di Jl. WR. Mongonsidi No. 20, Kelurahan Satria, Kecamatan Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara. Puskesmas Binjai Kota memiliki wilayah kerja seluas 4,12 Ha dengan jumlah penduduk 33.877 jiwa. Puskesmas Binjai Kota memiliki tujuh kelurahan, diantaranya: 1) Kelurahan Kartini; 2) Kelurahan Satria; 3) Kelurahan Setia; 4) Kelurahan Tangsi; 5) Kelurahan Binjai; 6) Kelurahan Pekan Binjai; dan 7) Kelurahan Bergam. Dalam melaksanakan kegiatannya, Puskesmas Binjai Kota

dibantu oleh satu puskesmas pembantu, yaitu Puskesmas Pembantu Berngam. Melihat dari data profil UPTD Puskesmas Binjai Kota, tenaga kesehatan yang dimiliki saat ini berjumlah 52 orang, diantaranya dokter umum/gigi, apoteker, perawat, bidan, ahli gizi, sanitarian, dan analis kesehatan.

Kurangnya tenaga kerja dan tidak meratanya distribusi tenaga kesehatan di Puskesmas akan mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat, karena tujuan didirikannya Puskesmas adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk mencapai derajat kesehatan setinggi-tingginya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana penempatan tugas dan fungsi kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi literature, yaitu observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Metode kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang fokus pada pengamatan secara mendalam untuk mendapatkan hasil dari suatu fenomena yang lebih komprehensif. Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Binjai Kota dengan informan penelitiannya adalah Kepala Puskesmas, Kepala Tata Usaha dan bagian Kepegawaian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek Pengadaan (*Procurement*) SDM Kesehatan

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan adalah proses sistematis dalam mengkaji keadaan dan memastikan jumlah dan jenis tenaga kesehatan serta kualitas terhadap kemampuan dan keterampilan yang tepat (Wangi et al., 2019). Perencanaan ini dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan pembangunan kesehatan, baik lokal, nasional, maupun global, dan menetapkan komitmen dengan unsur terkait lainnya (Permenkes RI, 2015).

Dalam dunia kesehatan, peran tenaga kesehatan tidak dapat tergantikan oleh sumber daya yang lainnya. Walaupun saat ini teknologi berkembang pesat, namun kemampuan dan keahlian tenaga kesehatan tetap dibutuhkan agar pelayanan berjalan secara optimal. Pengadaan SDM kesehatan dilakukan untuk menetapkan jumlah dan jenis tenaga kesehatan yang dibutuhkan oleh fasilitas kesehatan. Jika kebutuhan tidak direncanakan dengan baik, maka terjadi kekurangan tenaga yang akan mempengaruhi pelayanan kesehatan pada masyarakat dan beban kerja yang meningkat (Gurning et al., 2021).

Perencanaan kebutuhan SDM kesehatan bertujuan untuk memaksimalkan pelayanan. Masing-masing SDM yang ditugaskan akan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Pihak puskesmas akan mengajukan usulan kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui Dinas Kesehatan untuk penambahan SDM yang dibutuhkan sesuai dengan tupoksi yang ada dan Dinas Kesehatan akan melakukan *mapping* terhadap kebutuhan-kebutuhan SDM tersebut sebelum diusulkan kepada BKD. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, menyatakan bahwa penambahan karyawan dari Dinas Kesehatan tidak sesuai dengan kebutuhan.

“Sering kali kita mengusulkan penambahan tenaga yang kita butuhkan di puskesmas kepada Dinas Kesehatan, tapi itu belum di akomodir, artinya belum bisa dikirim ya, belum bisa ditambah untuk tenaga SDM nya, sehingga kita masih memberlakukan apa yang ada dulu tenaganya di puskesmas. Kadang-kadang kita udah usulkan tenaga yang kita butuhkan ke dinas, tapi pas ada penambahan pegawai, yang dikirim tenaga itu bukan tenaga yang kita butuhkan, tapi justru tenaga yang

memang sudah ada di puskesmas. Jadi overlapping dianya kan, gitu aja.” (Kepala Puskesmas).

“Setiap apa yang kita ajukan kadang gak semuanya masuk ya, kayak tahun 2019, di sini minta apoteker, inventaris barang, administrator kesehatan, sama rekam medis, tapi yang masuk cuma tiga, rekam medis gak ada masuk, jadikan kurang. Di 2021 kami ajukan lagi, di 2020 untuk pengadaan CPNS di 2021, barulah masuk si rekam medis ini kemari 2021.” (Kepegawaian).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa pada saat penambahan SDM Kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota belum bisa diberlakukan, maka pihak puskesmas akan memanfaatkan tenaga kesehatan yang ada terlebih dahulu untuk mengisi bagian-bagian yang masih minim tenaga kerja.

b. Penempatan Sumber Daya Manusia

Kesesuaian penempatan kerja pegawai dibidangnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Penempatan kerja yang tepat merupakan salah satu faktor yang dapat membangkitkan gairah kerja pegawai itu sendiri. Apabila penempatan kerja tidak sesuai keahlian, maka pegawai akan menunjukkan produktivitas kerja yang rendah dan berakibat pada kualitas organisasi. Sebaliknya, jika penempatan kerja pegawai sesuai keahlian masing-masing, maka pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga tujuan organisasi tercapai (Desiana & Saputra, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas, maka dilakukan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Hal ini dilakukan agar terjadi pemerataan dalam peningkatan kerja, sehingga tidak lagi ditemukan tenaga kesehatan yang tidak memahami pekerjaannya. Penempatan SDM kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota dilakukan secara langsung dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, bahwa tenaga kesehatan yang langsung ditempatkan tersebut sering kali tidak disesuaikan dengan kebutuhan puskesmas.

“Itu kita tenaganya berlebih, cuma tidak sesuai dengan tupoksi nya. Cuma tupoksi kerjanya kita gak sesuai dengan pendidikan kita, misalnya kayak pengelola keuangan itukan harusnya dari akuntansi keuangan atau apalah gitu kan bagian keuangan, tapi kita ambil dari terapis gigi. Tenaga kita di sini berlebih, cuma ya itu tadi kebutuhannya tidak sesuai, itu dia.” (Kepala Tata Usaha).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa jumlah tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota berlebih dan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya.

Aspek Pengembangan (*Development*) SDM Kesehatan

a. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan proses dalam membentuk dan membekali tenaga kesehatan dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keahliannya dibidang kesehatan. Sedangkan pengembangan adalah perencanaan yang dilakukan secara bertahap untuk tenaga kesehatan dalam meningkatkan karir dan persiapan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam instansi maupun organisasi (Recky et al., 2022).

Pengembangan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota diadakan dari Dinas Kesehatan melalui pelatihan-pelatihan. Tenaga kesehatan yang dijadikan peserta dalam pelatihan tersebut akan mensosialisasikan apa saja yang didapatkan kepada tenaga kesehatan yang lain dalam rapat Lokakarya Mini (Lokmin) di puskesmas. Pengembangan tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota

dilakukan berdasarkan organisasi masing-masing, seperti Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) bagi tenaga perawat, Ikatan Dokter Indonesia (IDI) bagi tenaga dokter, Ikatan Bidan Indonesia (IBI) bagi tenaga bidan, dan sebagainya. Namun pengembangan dari puskesmas sendiri hanya dilakukan kepada masyarakat, misalnya untuk pelatihan kader dan pelatihan dokter kecil.

“Pelatihan itu tergantung dari Dinas Kesehatan atau Dinas Kesehatan Provinsi, ya tergantung kegiatan apa yang mereka lakukan, yang mau mereka buat ya. Kita dikirim sebagai peserta aja, dilibatkan sebagai peserta.” (Kepala Puskesmas).

Namun, dari hasil wawancara mendalam kepada informan, didapatkan bahwa kelemahan SDM di UPTD Puskesmas Binjai Kota adalah pengoperasian komputer. Pelayanan di puskesmas, baik dalam hal penginputan sampai pelaporan data puskesmas saat ini sudah menggunakan aplikasi-aplikasi, sementara SDM di puskesmas tersebut belum mampu mengoperasikan komputer. Puskesmas sudah menyediakan sarana pengembangan bagi tenaga kesehatan agar mereka memiliki inisiatif untuk belajar secara mandiri dalam menggunakan teknologi tersebut. Kurangnya kemampuan SDM dalam pengoperasian komputer mengakibatkan pelaporan puskesmas kurang maksimal.

“Hambatannya kadang-kadang kemauan dari SDM nya yang kurang. Udh disediakan fasilitas, dikasih kesempatan untuk pengembangan, SDM nya gak mau berubah, masih tetap aja seperti itu, ya. Akhirnya ya, yang mampu tetap mampu, yang gak mampu ya tetap aja seperti itu, gitu. Yang mampu itu tetap dijejelin dengan program-program terus, gitu.” (Kepala Puskesmas).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa kemampuan komputerisasi SDM di UPT Puskesmas Binjai Kota masih kurang dikarenakan rendahnya keinginan dan kemauan SDM terhadap penggunaan teknologi yang tersedia.

Aspek Pemeliharaan (*Maintenance*) SDM Kesehatan

a. Insentif

Pada dasarnya, manusia bekerja untuk memperoleh penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi penting diberikan kepada pegawai secara individu sebagai bentuk dari ukuran dan penilaian kinerja yang mereka berikan. Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam organisasi. Apabila pegawai merasa insentif yang diterima tidak sesuai dengan harapan mereka, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan organisasi tersebut (Rusniati et al., 2023).

Insentif merupakan salah satu cara organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Insentif adalah bagian dari kompensasi berupa imbalan atau tambahan imbalan di luar gaji yang diberikan kepada pegawai oleh organisasi. Menurut WHO (2001), insentif adalah segala jenis penghargaan maupun hukuman yang diterima personel organisasi dari segala konsekuensi atas apa yang dilakukannya. Adapun komponen dalam kompensasi, yaitu gaji, insentif, dan tunjangan (Dewi, 2021).

Pembagian insentif yang disesuaikan dengan kemampuan dan prestasi kerja menjadi salah satu faktor dalam pemberian insentif memuaskan, karena sudah sesuai dengan prestasi kerja mereka di organisasi (Syaifudin et al., 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, kompensasi yang diberikan kepada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota berupa gaji pokok, Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP), jasa medis dari Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan juga uang transportasi dari BOK jika ada kegiatan *outdoor*. Selain itu, penghargaan kepada tenaga kesehatan terhadap prestasi kerjanya dilakukan oleh Dinas Kesehatan setiap setahun sekali.

“Dari Dinas Kesehatan itu setahun sekali ada penilaian nakes teladan, mungkin siapa yang kita anggap berprestasi atau kinerja baik kita usulkan untuk dinilai jadi nakes teladan nanti di Dinas Kesehatan Kota. Paling dapat piagam ya. Nanti waktu upacara HKN dipanggil, dikasih piagam, dikasih piala, seperti itu.” (Kepala Puskesmas).

b. Motivasi

Dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berperan aktif menjadi penggerak organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan sehingga menjadi penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi menjadi hal terpenting yang perlu diperhatikan oleh pemimpin, karena akan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawainya. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika kinerja pegawainya sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Rendahnya motivasi pegawai akan berdampak pada rendahnya ketekunan pegawai tersebut dalam bekerja, sebaliknya jika motivasi pegawai tinggi, maka pegawai cenderung lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya (Wulandari & Bagia, 2021).

Untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, motivasi menjadi pendorong bagi tenaga kesehatan untuk melakukan yang terbaik dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Tujuan motivasi juga untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan dan diharapkan bisa menjadi *role model* bagi tenaga kesehatan yang lain. Berdasarkan hasil wawancara, bahwa motivasi sering diberikan oleh pimpinan pada saat melakukan apel dan rapat bulanan, yaitu Lokakarya Mini.

“Kalau aksidental, kita kan juga ada grup whatsapp, kita juga memberikan motivasi dan apresiasi ya di grup whatsapp, misalnya ada staff-staff yang sudah melakukan kegiatan, sudah melakukan tugasnya walaupun itu tugas yang memang harus dia lakukan rutin, kita tetap apresiasi di grup whatsapp. Artinya untuk memotivasi kinerja yang bersangkutan dan juga buat kawan-kawan yang lain, gitu.” (Kepala Puskesmas).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa selain diberikan saat apel maupun rapat bulanan, pimpinan juga akan memberikan motivasi atau dorongan serta apresiasi kepada tenaga kesehatan melalui grup *whatsapp* mereka.

Selain itu, disiplin kerja juga dapat terbentuk melalui motivasi. Disiplin kerja yang ditanamkan puskesmas kepada tenaga kesehatan akan mempengaruhi ketekunan mereka dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, pemimpin harus berusaha dalam menjaga bawahannya untuk tetap memiliki disiplin kerja yang baik agar mendorong gairah dan semangat kerja dalam organisasi (Prihatin et al., 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui Dinas Kesehatan Kota Binjai. Penempatan tugas bagi tenaga kesehatan di puskesmas tersebut masih tidak sesuai dengan keahlian mereka. Hal ini dikarenakan penambahan tenaga kesehatan yang diberikan oleh BKD adalah tenaga kesehatan yang sudah ada di puskesmas, sehingga terjadi kelebihan jumlah tenaga kerja di puskesmas tersebut. Selain itu, rendahnya kemampuan komputer SDM di puskesmas menjadi penghambat dalam proses pembuatan laporan puskesmas. Kurangnya tenaga kerja di beberapa bidang UPTD Puskesmas Binjai Kota, sehingga pihak puskesmas memanfaatkan tenaga kesehatan yang ada untuk mengisi bagian tersebut,

maka diperlukan perencanaan yang tepat terhadap kebutuhan sumber daya manusia di puskesmas agar penempatan tugas tenaga kesehatan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Selain itu, kemampuan komputerisasi SDM di puskesmas harus segera ditingkatkan agar pelaporan puskesmas bisa dilakukan secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran secara individu untuk meningkatkan skill mereka dalam mengoperasikan komputer.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i3.533>
- Arsip Profil Puskesmas Binjai Kota*. Binjai: Dinas Kesehatan Kota Binjai, 2021.
- Desiana, E., & Saputra, R. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dan Paramedis Di Puskesmas Darul Azhar Kecamatan *Administraus*, 4(3).
<https://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus/article/view/113%0Ahttps://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus/article/download/113/89>
- Dewi, L. P. S. K. (2021). Evaluasi Penempatan Insentif Tenaga Kesehatan Covid-19. *Accounting and Business Information Systems Journal*, 19, 6.
- Ema, N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Science of Management and Students Research Journal*, 3(2), 88–94. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i2.112>
- Fatharani, R. (2022). Analisis Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Minimal Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 di Puskesmas Langsa Baro Tahun 2021. *Journal Scientific of Mandalika*, 3(2), 589–596.
- Gurning, F. P., Al Wafi Lubis, M. Z., Hasibuan, N. R., & Adeliyani, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Tugas Dan Fungsi Kerja Di Upt Puskesmas Sering. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 706–710. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i5.30764>
- Permenkes RI. (2015). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan*.
<http://dx.doi.org/10.1080/01443410.2015.1044943%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.581%0Ahttps://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2547ebf4-bd21-46e8-88e9-f53c1b3b927f/language-en%0Ahttp://europa.eu/.%0Ahttp://www.leg.state.vt>
- Prihatin, A., Hamid, A., & Juliyatmi, R. H. (2021). Pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai Di Upt Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok Tahun 2020. 4(2), 35–42. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Recky, Nazarudin, & Bindas, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal*

Analisis Manajemen, 8(1), 18–25.

<https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/download/2120/1221>

Rifdah, A. A. (2022). Analisis Distribusi Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kotamadya Binjai Provinsi Sumatera Utara. *Journal Scientific of Mandalika*, 3(6), 629–633.

Rusniati, Ahri, R. A., Heruddin, Kurnaesih, E., Alwi, M. K., & Patimah, S. (2023). Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health*, 4(2), 66–78.

<http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/1136>

Shafira, A. D., Arso, S. P., & Kusumastuti, W. (2022). Pengadaan dan Pendayagunaan SDM Puskesmas sebagai BLUD di Kota Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(2), 81–88. <https://doi.org/10.14710/mkmi.21.2.81-88>

Syaifudin, A., Hernawan, S. Y., & M Adinata, N. N. (2020). Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pelayanan Perawat di Puskesmas Bangetayu Semarang. *Jurnal Gizi Dan Kesehatan*, 12(1), 52–57.

<https://doi.org/10.35473/jgk.v12i1.80>

Wangi, N. W. S., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Kesehatan Puskesmas Dengan Metode Workload Indicators of Staffing Needs (Wisn) Di Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Kedokteran*, 5(1), 108. <https://doi.org/10.36679/kedokteran.v5i1.134>

Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251.

<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>