



STRATEGI DAN TANTANGAN SDM KESEHATAN DI MASA DEPAN: MENGHADAPI PERUBAHAN GLOBAL DAN LOKAL

Winda Dwi Astuti^{1*)}; Liranti Jacinta Jaya²⁾; Riswandy Wasir³⁾

1) 2210713008@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

2) 2210713023@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

3) riswandywasir@upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Abstract

Health human resource management faces complex challenges due to global changes such as climate change, digitalization, and demographic changes. Key challenges include inequitable distribution of health workers, low quality of HRH based on competency test results, and HRH development strategies. This study aims to explore adaptive strategies to optimize HRH management to ensure system sustainability and quality of health services. The research design used was literature review by accessing articles from Pubmed and Google Scholar databases from 2019 to 2024. The search used keywords related to ‘HR strategy’, ‘global challenges’, ‘changing work environment’, ‘innovation’, and ‘health organization’ in Indonesian and English. From the search results, 8 relevant articles were obtained. The results showed that HR management in the health sector faces complex challenges such as inequitable distribution of health workers and adaptation to technology. Strategies that can be implemented include digital skills development and collaboration. Innovation plays an important role with the application of technology and automation to improve healthcare efficiency. The future of healthcare HRM requires an adaptive, innovative and comprehensive approach to deal with the global challenges that will be faced.

Keywords: Changing Work Environment, Global Challenges, HR Strategy, Innovation

Abstrak

Manajemen SDM kesehatan menghadapi tantangan kompleks akibat dari perubahan global seperti krisis iklim, digitalisasi, dan perubahan demografi. Tantangan utama meliputi ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan, rendahnya kualitas SDM berdasarkan hasil uji kompetensi, dan strategi pengembangan SDM kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi adaptif untuk mengoptimalkan manajemen SDM kesehatan dalam menjamin keberlanjutan sistem dan kualitas layanan kesehatan. Desain penelitian yang digunakan adalah *literature review* dengan mengakses artikel dari *database* Pubmed dan Google Scholar periode 2019 hingga 2024. Pencarian menggunakan kata kunci terkait “strategi SDM”, “tantangan global”, “perubahan lingkungan kerja”, “inovasi”, dan “organisasi kesehatan” dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Dari hasil penelusuran diperoleh 8 artikel yang relevan. Hasil menunjukkan bahwa manajemen SDM di sektor kesehatan menghadapi tantangan kompleks seperti ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan dan adaptasi terhadap teknologi. Strategi yang dapat diterapkan mencakup pengembangan keterampilan digital dan kolaborasi. Inovasi memainkan peran penting dengan penerapan teknologi dan otomatisasi untuk meningkatkan efisiensi layanan kesehatan. Manajemen SDM kesehatan di masa depan memerlukan pendekatan yang adaptif, inovatif, dan komprehensif untuk menghadapi tantangan global yang akan dihadapi.

Kata Kunci: Inovasi, Perubahan Lingkungan Kerja, Strategi SDM, Tantangan Global

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Organisasi layanan kesehatan kini menghadapi kesulitan baru dalam mengelola dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil sebagai akibat dari perubahan global seperti krisis iklim, digitalisasi, dan perubahan demografi. Tenaga kesehatan harus dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan untuk merespons keadaan darurat lingkungan dan mempromosikan pembangunan yang berkelanjutan dan tangguh (Jagals & Ebi, 2021).

Salah satu faktor terpenting dalam mengembangkan dan mengimplementasikan sistem kesehatan nasional adalah sumber daya manusia. Permasalahan serta tantangan SDM kesehatan tidak memungkinkan ditangani oleh kementerian kesehatan sendiri. Manajemen SDM kesehatan menjadi salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, dan juga meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Aprianto &



Nasaindah Zuchri, 2021) Manajemen SDM kesehatan juga harus diperhatikan dari perubahan global dan lokal, serta menyusun strategi SDM kesehatan untuk masa depan. KemenristekDikti (2018) menunjukkan hasil uji kompetensi SDM kesehatan pada tahun 2015-2017 belum mencapai 100%. Hal tersebut membuat kualitas SDM kesehatan di Indonesia rendah. Kelulusan prodi kedokteran dan kedokteran gigi berkisar 70% sedangkan lulusan prodi keperawatan, kebidanan, ners masih jauh dibawahnya. Kondisi ini dapat disebabkan oleh proses pendidikan yang masih kurang optimal (dosen, sarana pendidikan/laboratorium, jumlah mahasiswa yang terlalu besar). Strategi yang dapat dilakukan adalah dengan diselenggarakannya studi lanjut dan pelatihan, supaya kinerja tenaga kesehatan dapat dipertahankan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (Attriani, 2022).

Sektor kesehatan harus berinovasi dan mengadaptasi praktik manajemen sumber daya manusia mereka untuk memenuhi tren dan tantangan di masa depan (Sivareddy, 2017). Kegagalan dalam mengantisipasi dan merespons perubahan global ini dapat secara signifikan mengganggu efektivitas dan keberlanjutan sistem kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian Aprianto & Nasaindah Zuchri (2021), terdapat kekurangan dan ketidakmerataan tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan. Hal ini disebabkan penerapan segregasi yang menyebabkan distribusi tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan tidak merata, terutama di wilayah pesisir dan pedesaan, dimana fasilitas kesehatan sulit merekrut tenaga kesehatan yang dibutuhkan. Akibat kurang optimalnya manajemen sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan, maka akan mempengaruhi terhadap upaya peningkatan derajat kesehatan di masyarakat mulai dari upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Karena hal tersebut, kurangnya tenaga kesehatan di puskesmas dapat menambah beban kerja dan berdampak pada pelayanan kesehatan di puskesmas tersebut (Aprianto & Nasaindah Zuchri, 2021).

Dengan begitu, strategi yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan pengembangan dan pendayagunaan SDM kesehatan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia kesehatan di fasilitas kesehatan (Aprianto & Nasaindah Zuchri, 2021). Seiring dengan upaya untuk memperbaiki dan memperkuat manajemen SDM kesehatan di seluruh dunia, penting untuk mempertimbangkan bagaimana perubahan global ini membentuk kebutuhan dan tantangan yang dihadapi sektor kesehatan. Maka dari itu, kajian ini bertujuan untuk meneliti, mengkaji, dan menganalisis strategi adaptif dalam manajemen SDM di sektor kesehatan untuk menghadapi kompleksnya tantangan global dan lokal, serta memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kualitas, distribusi, dan efisiensi layanan kesehatan di masa depan.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam artikel penelitian ini adalah *literature review* atau studi literatur yang diperoleh dengan mengakses artikel ilmiah dari berbagai *database* yaitu Pubmed dan *Google Scholar*. Penelusuran literatur difokuskan pada artikel ilmiah yang terbit pada lima tahun terakhir yaitu sejak 2019 hingga 2024. Kata kunci bahasa Indonesia yang digunakan mencakup kombinasi dari Strategi SDM OR tantangan global OR perubahan lingkungan kerja OR inovasi OR organisasi kesehatan. Kata kunci bahasa Inggris yang digunakan adalah *HR Strategy AND global challenges AND changing work environment AND innovation AND health organization*. Dari hasil penelusuran ekstraksi literatur ditemukan 8 artikel. Sumber yang relevan kemudian dipilih berdasarkan judul artikel dan abstrak. Kriteria inklusi yang digunakan termasuk (a) artikel yang terbit lima tahun terakhir (2019-2024), (b) *full text article*, (c) artikel yang relevan pada topik, dan (d) artikel Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Sedangkan kriteria eksklusi yang digunakan meliputi (a) repositori, (b) *literature review*, (c) artikel tidak terakreditasi, (d) keluar dari topik pembahasan, dan (e) artikel yang atau tidak dapat diakses secara bebas.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil ekstraksi literatur yang telah dilakukan untuk menganalisis strategi dan tantangan manajemen sumber daya manusia kesehatan didapatkan sebanyak 8 artikel relevan dari berbagai *database* yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir dirangkum dan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Ekstraksi Literatur

No	Peneliti, Tahun	Judul	Desain Penelitian	Hasil
1	Omar, 2021	<i>Key Elements of the HRM Challenges in the Technology Era 21st Century</i>	Kualitatif dan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tantangan utama yang dihadapi oleh manajemen SDM di abad 21 terutama selama pandemi COVID-19 seperti pengembangan kepemimpinan, ketersediaan tenaga kerja terampil, pembelajaran dan pengembangan. Hal tersebut dipengaruhi oleh perubahan teknologi dan globalisasi yang mempengaruhi proses SDM.
2	A. Helmi et al., 2023	Tinjauan Strategi Terkini dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi dan Tantangan Di Era Digital	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa tantangan, yaitu perubahan budaya perusahaan, resistensi karyawan, keamanan data, manajemen perubahan yang efektif, serta integrasi sistem dan teknologi. Strategi yang dapat diterapkan, ialah fokus pada pengembangan keterampilan digital dan literasi teknologi bagi karyawan, serta memperkuat kolaborasi antara manusia dan teknologi cerdas. Teknologi kognitif, seperti kecerdasan buatan (AI) dan otomasi proses robotik (RPA) diterapkan sebagai inovasi bagi karyawan yang dapat membantu memperluas kemampuan karyawan dalam mengatasi tugas-tugas yang kompleks dan membutuhkan pemikiran tingkat tinggi.
3	D. Meliyanti, A. Gunawan., 2024	Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tantangan SDM dalam menghadapi perubahan teknologi baru, yaitu kurangnya keterampilan dan kebiasaan kerja karyawan, adanya pengurangan



- | | | | |
|---|----------------------------|--|---|
| | | | posisi pekerjaan, hierarki berkurang, dan kehidupan kerja didominasi oleh upaya mandiri. Strategi yang dapat diimplementasikan adalah dapat meningkatkan kreativitas serta mengubah pola pikir dari yang tetap menjadi berkembang, hal ini menciptakan SDM yang unggul, kreatif, inovatif, serta adaptif. Implementasi kecerdasan buatan (AI) menjadi inovasi dalam proses rekrutmen, manajemen kinerja, dan pengembangan karyawan memungkinkan pengelolaan yang lebih efisien dan terstruktur. |
| 4 | D. Sudiantini et al., 2023 | Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Era Digital Sekarang | Kualitatif Deskriptif |
| | | | Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi mencakup, proses perekrutan karyawan, keamanan informasi perusahaan, dan sistem penilaian kuantitatif. Strategi yang perlu dipersiapkan, diantaranya penajaman <i>hard skill</i> , memperkaya <i>soft skill</i> , menguasai bahasa asing, dan mencari pengalaman. |
| 5 | Gomes Chaves et al., 2021 | <i>Innovation in Healthcare Organizations: Concepts and Challenges to Consider</i> | Kualitatif dan Kuantitatif |
| | | | Penelitian mengidentifikasi bahwa inovasi memainkan peran penting dalam organisasi kesehatan dengan mendorong perbaikan berkelanjutan mencakup peningkatan kualitas layanan, meningkatkan efisiensi operasional, peningkatan aksesibilitas, beradaptasi terhadap perubahan, responsif terhadap kebutuhan pasien, dan mendorong kreativitas dan kolaborasi antar staf. |
| 6 | Fitriyani & Erlina, 2024 | <i>Application of Strategic HR Management and Global HR Management to Company Performance in Indonesia</i> | Kualitatif Deskriptif |
| | | | Kinerja perusahaan di era globalisasi bergantung pada manajemen SDM strategis dan global. Tantangan yang dihadapi mencakup keberagaman budaya, perspektif yang berbeda, keterlibatan karyawan, kesenjangan regulasi, retensi karyawan, dan persaingan global. Pengembangan budaya yang kuat, |



- 7 Aryani, 2019 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi

Kualitatif Deskriptif

pengembangan karyawan, adaptasi pasar perusahaan, mendorong inovasi dan produktivitas, dan pengelolaan lingkungan kerja yang positif merupakan strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi bahwa paradigma organisasi sangat mempengaruhi cara mengelola SDM global yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi. Paradigma yang berpusat pada keberagaman budaya dan adaptasi lokal akan mendorong kebijakan SDM yang mendukung rekrutmen yang memperhatikan aspek budaya, sedangkan jika cenderung fokus pada keterlibatan karyawan, maka organisasi akan memilih lebih banyak dalam pengembangan lintas budaya dan mobilitas global.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dapat dilakukan untuk menghadapi tantangan globalisasi SDM meliputi mengintegrasikan praktik SDM dengan perencanaan strategis, mengelola SDM secara proaktif, memanfaatkan teknologi digital, meningkatkan seluruh aspek manajemen SDM, fokus pada budaya inovasi dalam organisasi kesehatan, dan meningkatkan kompetensi SDM melalui pendidikan.



8	Wu et al., 2020	<i>Preparedness for The Next Emerging Infectious Disease outbreak by Implementing Strategic Human Resource Management</i>	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat strategi manajemen SDM untuk menghadapi wabah penyakit menular yang disarankan mencakup partisipasi aktif manajemen menengah dalam memantau dan mengawasi langkah-langkah pencegahan epidemi di rumah sakit, meningkatkan pengawasan lapangan/pelaksanaan kebijakan di rumah sakit, fleksibilitas dalam implementasi kebijakan, dan pelatihan dan pengembangan kapasitas manajerial.
---	--------------------	---	--------------------------	--

Menghadapi era globalisasi yang bersifat dinamis, manajemen SDM kesehatan dihadapi berbagai tantangan yang kompleks. Pembahasan di bawah ini akan memfokuskan pada penjelasan tentang berbagai tantangan yang mengancam keberlanjutan layanan kesehatan, strategi yang dapat dilakukan, dan peran inovasi untuk mengatasi masalah-masalah tersebut.

Tantangan Global yang Dihadapi oleh Manajemen SDM Kesehatan di Masa Depan

Manajemen SDM di sektor kesehatan menghadapi tantangan global yang semakin kompleks seiring perkembangan zaman. Masalah seperti fasilitas kesehatan yang tidak merata, kekurangan tenaga kerja yang terampil, fleksibel, dan mampu mengikuti kemajuan dalam bidang ilmu dan teknologi kesehatan terutama di daerah pedesaan yang terpencil, kebutuhan akan kepemimpinan adaptif, dan tuntutan integrasi sistem digital yang efisien ikut menjadi tekanan. Penelitian Omar (2021) menyebutkan perkembangan teknologi dan digitalisasi mempengaruhi proses SDM secara signifikan khususnya berkaitan dengan tantangan lain seperti pengembangan kepemimpinan, ketersediaan tenaga kerja terampil, pembelajaran dan pengembangan yang sanggup beradaptasi dengan perubahan tersebut. Akan tetapi, implementasi teknologi pun dihadapkan dengan resistensi karyawan terhadap perubahan, isu keamanan data, dan integrasi sistem dan teknologi baru menjadi rintangan yang harus dihadapi oleh organisasi (Helmi et al., 2023). Di samping itu, kurangnya keterampilan dan kebiasaan kerja karyawan pula berpotensi menyebabkan adanya pengurangan posisi pekerjaan, hierarki berkurang, serta dominasi oleh upaya mandiri dalam lingkungan kerja (Meliyanti & Gunawan, 2024). Tantangan dalam manajemen SDM kesehatan tidak hanya terpaku pada ekspansi tenaga kerja yang terampil, tetapi meluas pada aspek-aspek teknis yang krusial seperti perekrutan. Hal ini diperkuat pada penelitian yang dilakukan oleh Sudiantini et al. (2023) yang menyebutkan bahwa tantangan yang dihadapi meliputi rumitnya proses perekrutan karyawan, isu keamanan informasi perusahaan, dan sistem penilaian kuantitatif. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti keberagaman budaya, pandangan yang berbeda, keterlibatan karyawan, kesenjangan regulasi, retensi karyawan, dan persaingan global semakin menghambat kondisi yang dialami manajemen SDM (Fitriyani & Erlina, 2024). Secara keseluruhan, tantangan yang dihadapi oleh manajemen SDM kesehatan meliputi berbagai aspek seperti distribusi tenaga kerja yang tidak merata, kebutuhan akan kepemimpinan adaptif dan kemampuan untuk pengimplementasian teknologi digital. Mengatasi tantangan tersebut, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan inovatif untuk memastikan keberlanjutan dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan di masa depan.



Strategi SDM dapat Diadaptasi untuk Menghadapi Perubahan Lingkungan Kerja Global dan Lokal

Tantangan SDM dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, baik global maupun lokal harus dihadapi dengan memiliki strategi yang efektif dan efisien. Strategi adaptasi menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan di era dinamika yang cepat ini. Mengembangkan strategi adaptasi yang efektif mencakup penerapan teknologi yang tepat, mengubah proses operasional, mengoptimalkan pengalaman pelanggan, dan membangun budaya inovasi yang memungkinkan karyawan mencapai potensi penuh mereka (Rahmasari, 2023). Dalam penelitian Helmi et al. (2023) menyebutkan beberapa strategi yang dapat diterapkan mencakup pengembangan keterampilan digital karyawan melalui pelatihan, seperti *data analytics* dan kecerdasan buatan. Kolaborasi dan partisipasi karyawan harus lebih ditingkatkan melalui budaya kerja, pemanfaatan *platform* kolaborasi digital dan mempromosikan kepemimpinan inklusif. Di sisi lain, penelitian Aryani (2019) memberikan strategi lain dengan mengintegrasikan penggunaan praktik SDM ke dalam proses perencanaan strategis yang memungkinkan suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya lebih baik. Selain itu, untuk dapat mencapai keberhasilan akhir organisasi yang memiliki pengaruh substansial, dapat dilakukan penggabungan praktik SDM dengan fokus pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Memberikan perhatian khusus oleh organisasi merupakan suatu strategi yang disebutkan oleh Meliyanti & Gunawan (2024) untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya agar dapat menggunakan teknologi terkini dan memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi. Strategi lain yang dapat diterapkan, seperti menekankan fleksibilitas, meningkatkan pengalaman karyawan, dan penerapan pendekatan berbasis data (Meliyanti & Gunawan, 2024). Berbeda dengan penelitian lain yang memberikan strategi berbasis data, Sudiantini et al. (2023) memberikan strategi mengatasi tantangan dalam penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia dengan memperkaya *soft skill*, menguasai bahasa asing, dan mencari pengalaman.

Peran Inovasi dalam Mempersiapkan Organisasi Kesehatan Menghadapi Tantangan Masa Depan

Inovasi menjadi kunci dalam persiapan organisasi kesehatan. Menurut Gomes Chaves et al. (2021), inovasi mendorong perbaikan berkelanjutan yang mencakup beberapa elemen penting termasuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan efisiensi operasional, mempermudah akses layanan kesehatan, memungkinkan organisasi untuk lebih merespons kebutuhan pasien, dan mendorong kreativitas lebih banyak dan kolaborasi antar staf. Di sisi lain, teknologi kognitif seperti kecerdasan buatan (AI) dan otomatisasi proses robotik (RPA) merupakan inovasi penting yang bisa membantu staf dalam mengatasi tugas-tugas kompleks (Helmi et al., 2023). Hal ini sejalan dengan studi Meliyanti & Gunawan (2024) yang menyoroti pentingnya penerapan AI dalam proses rekrutmen dan manajemen kinerja serta pengembangan staf untuk pekerjaan yang lebih efisien dan terstruktur. Studi penelitian Aryani (2019) menekankan pada pentingnya fokus pada budaya inovasi dengan mengintegrasikan praktik SDM dengan pemikiran strategis dan memanfaatkan teknologi digital sebagai komponen inovasi organisasi kesehatan. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu mempertimbangkan pengembangan keterampilan digital, literasi teknologi, dan memaksimalkan kolaborasi antara manusia dan teknologi cerdas untuk mengoptimalkan peran inovasi.

PENUTUP

Simpulan

Manajemen sumber daya manusia kesehatan di masa depan menghadapi tantangan global yang kompleks, seperti ketidakmerataan distribusi tenaga kerja kesehatan di wilayah terpencil dan kebutuhan tenaga kerja terampil dan adaptif yang mampu menyesuaikan diri



dengan teknologi. Resistensi karyawan terhadap teknologi dan kekhawatiran keamanan data pun menjadi hambatan. Tantangan signifikan lain meliputi kompleksitas proses perekrutan, penilaian kinerja, keragaman budaya, dan retensi karyawan. Dengan adanya tantangan tersebut, organisasi atau lembaga kesehatan perlu menerapkan strategi adaptasi seperti pelatihan keterampilan digital staf, kolaborasi dan partisipasi, serta pengintegrasian praktik SDM dalam perencanaan strategis. Dalam mempersiapkan organisasi layanan kesehatan, inovasi sangat memainkan peran penting. Hal ini melibatkan penerapan teknologi kognitif seperti AI dan RPA, pengembangan budaya inovasi, serta peningkatan efisiensi operasional. Oleh karena itu, manajemen SDM di masa depan memerlukan pendekatan komprehensif yang mencakup pengembangan kapabilitas digital, strategi adaptif, dan inovasi.

Saran

Penelitian ini memberi saran kepada organisasi atau lembaga kesehatan untuk menerapkan strategi adaptasi bagi SDM kesehatan dalam menghadapi perubahan global dan lokal. Hal ini membantu SDM kesehatan dalam mengembangkan budaya inovasi dan peningkatan efisiensi operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, B., & Nasaindah Zuchri, F. (2021). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI FASILITAS KESEHATAN: A LITERATURE REVIEW*. 2(3).
- Aryani, R. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi*. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(2), 378–387. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.57>
- Attriani, A. N. (2022). *TANTANGAN DAN ISU STRATEGIS SUMBER DAYA KESEHATAN MANUSIA KESEHATAN PADA PUSKESMAS DI INDONESIA*. Jurnal Kesehatan Tambusai, 3(3).
- Buchan, J., Dhillon, I. S., & Campbell, J. (2017). *Health Employment and Economic Growth: An Evidence Base*. <https://iris.who.int/handle/10665/326411>
- Cometto, G., Buchan, J., & Dussault, G. (2020). *Developing the health workforce for universal health coverage*. Bulletin of the World Health Organization, 98(2), 109–116. <https://doi.org/10.2471/BLT.19.234138>
- Fitriyani, D., & Erlina, P. (2024). *Application of strategic HR management and global HR management to company performance in Indonesia*. Journal of Management Science (JMAS), 7(1), 366–370. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Gomes Chaves, B., Briand, C., & Bouabida, K. (2021). *Innovation in Healthcare Organizations: Concepts and Challenges to Consider*. International Journal of Health Research and Innovation, 1–14. <https://doi.org/10.47260/ijhri/911>
- Helmi, A., Pratama, A. Y., Azizah, M., Setya, P. D., & Riofita, H. (2023). *TINJAUAN STRATEGI TERKINI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: INOVASI DAN TANTANGAN DI ERA DIGITAL*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(5), 668–680.
- Jagals, P., & Ebi, K. (2021). *Core competencies for healthworkers to deal with climate and environmental change*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18083849>
- Meliyanti, D. P., & Gunawan, A. (2024). *Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital, 1(3), 390–395. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/index>



- Omar, K. M. (2021). *Key Elements of the HRM Challenges in the Technology Era 21st Century*. Open Journal of Business and Management, 09(01), 32–43. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.91002>
- Rahmasari, S. (2023). *Strategi Adaptasi Bisnis di Era Digital: Menavigasi Perubahan dan Meningkatkan Keberhasilan Organisasi*. Karimah Tauhid, 3(3), 622–636. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i3.9281>
- Sivareddy, D. (2017). *Significance of Human Resource Development in Globalised Scenario*. International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD), 1(6), 488–490. www.ijtsrd.com
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). *Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang*. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Wu, L. K., Su, W. H., Hsiao, S. H., & Hou, M. F. (2020). *Preparedness for the next emerging infectious disease outbreak by implementing strategic human resource management*. In Journal of the Chinese Medical Association (Vol. 83, Issue 10, pp. 973–974). Wolters Kluwer Health. <https://doi.org/10.1097/JCMA.0000000000000423>