



PERENCANAAN SDM KESEHATAN: MEWUJUDKAN KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN MELALUI STRATEGI YANG EFEKTIF

Putri Octaviani*¹⁾; Tasya Ariani Fitri²⁾; Inara Perdana Kurnia³⁾; Riswandy Wasir⁴⁾; Cahya Arbitera⁵⁾

1) 2210713113@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

2) 2210713110@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

3) 2210713116@mahasiswa.upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

4) riswandywasir@upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

5) cahyaarbitera@upnvj.ac.id, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Abstract

Health Human Resource (HR) planning is essential in realizing optimal and equitable health services in Indonesia. This article examines the analysis of health workers' needs, distribution, and workload as part of an effective planning strategy. Using a literature study method, this study highlights the inequality in the distribution of health workers, especially in hard-to-reach areas, as well as the high workload that can reduce the quality of services. Methods such as Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) and Workload Analysis (ABK) are used to support data-based planning. Recommendations include providing incentives for health workers in disadvantaged areas, training to improve skills, and utilizing technology in administrative management. In addition, cross-sector collaboration between the government, educational institutions, and the private sector is also needed to ensure the sustainability of quality health workers. With data-based planning and a holistic approach, the health system in Indonesia can address inequality, increase efficiency, and provide better access to services for the entire community. This approach is expected to be a solution to creating a resilient and sustainable health system.

Keywords: HR planning, Health sector, Workforce distribution, Workload

Abstrak

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan adalah hal yang penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimal dan merata di Indonesia. Artikel ini mengkaji analisis kebutuhan, distribusim serta beban kerja tenaga kesehatan sebagai bagian dari strategi perencanaan yang efektif. Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini menyoroti ketimpangan distribusi tenaga kesehatan, khususnya di daerah yang sulit dijangkau, serta tingginya beban kerja yang dapat menurunkan kualitas pelayanan. Metode seperti Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) dan Analisis Beban Kerja (ABK) digunakan untuk mendukung perencanaan berbasis data. Hal yang direkomendasikan meliputi pemberian insentif bagi tenaga kesehatan di daerah tertinggal, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, serta pemanfaatan teknologi dalam manajemen adminitrasi. Selain itu, kolaborasi lintas sektor antara pemerintah, institusi pendidikan, dan sektor swasta juga diperlukan untuk memastikan keberlanjutan tenaga kesehatan yang berkualitas. Dengan perencanaan yang berbasis data dan pendekatan holistic, sistem kesehatan di Indonesia dapat mengatasi ketimpangan, meningkatkan efisiensi, serta memberikan akses pelayanan yang lebih baik bagi seluruh masyarakat. Pendekatan ini diharapkan menjadi Solusi untuk menciptakan sistem kesehatan yang Tangguh dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Beban kerja, Distribusi tenaga kerja, Perencanaan SDM, Sektor kesehatan

PENDAHULUAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor kesehatan adalah salah satu faktor krusial dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimal dan merata. Kesehatan sebagai salah satu elemen utama dalam kesejahteraan masyarakat, sangat bergantung pada ketersediaan dan kualitas tenaga kesehatan yang memadai. Dalam Sistem Kesehatan Nasional, SDM Kesehatan juga mencakup tenaga kesehatan profesional, tenaga kesehatan strategis, tenaga kesehatan nonprofesional, dan juga tenaga pendukung yang mempunyai peran aktif dalam pelaksanaan dan pengelolaan upaya kesehatan untuk mendukung tercapainya tujuan kesehatan (Sumiarsih & Nurlinawati, 2020). Namun, tantangan dalam perencanaan SDM kesehatan di Indonesia sangat beragam, mulai dari ketimpangan distribusi tenaga kerja hingga beban kerja yang berlebih di beberapa daerah (Bilqis, 2023). Di Indonesia, distribusi tenaga kesehatan yang belum merata, khususnya di wilayah terpencil dan pedesaan, masih menjadi tantangan besar. Tidak adanya program pendidikan tenaga kesehatan di institusi pendidikan erat kaitannya dengan ketersediaan SDM kesehatan yang terbatas (Attriani, 2022). Dalam konteks ini, perencanaan SDM yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga kesehatan dapat terpenuhi secara berkelanjutan.



Analisis kebutuhan SDM menjadi langkah awal yang penting dalam proses perencanaan tenaga kesehatan (Marlinda, 2017). Menurut WHO, tenaga kesehatan berkontribusi hingga 80% pada keberhasilan pembangunan kesehatan (Salamate et al., 2014). Melalui analisis ini, dapat diketahui seberapa besar kebutuhan tenaga kesehatan di berbagai wilayah, termasuk jenis kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kesehatan yang spesifik di tiap daerah. Dengan pendekatan yang tepat, perencanaan tenaga kesehatan tidak hanya memprioritaskan aspek kuantitas tenaga kerja, melainkan pula mengutamakan kualitas dan kualifikasi profesional yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara efektif.

Salah satu strategi yang relevan dalam perencanaan SDM kesehatan adalah pengelolaan distribusi tenaga kerja (Sunarsih et al., 2021). Meskipun terdapat peningkatan dalam jumlah, kualitas, dan distribusi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) kebutuhan layanan kesehatan di berbagai wilayah, terutama di daerah-daerah yang kurang berkembang, terpencil, perbatasan, dan kepulauan masih tidak tercukupi. Distribusi yang tidak merata akan berdampak pada aksesibilitas layanan kesehatan, khususnya di sejumlah wilayah yang terpencil dan memiliki aksesibilitas terbatas. Maka dari itu, dibutuhkan strategi distribusi tenaga kesehatan yang dapat mengatasi ketimpangan ini, seperti pemberlakuan insentif bagi tenaga kesehatan yang bersedia ditempatkan di daerah terpencil, serta penguatan kebijakan desentralisasi agar pemerintah daerah dapat lebih mandiri dalam mengelola sumber daya kesehatan di wilayahnya.

Selain distribusi, pengelolaan beban kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kesehatan. Beban kerja yang berlebihan mampu mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap mutu pelayanan kesehatan (Mahawati et al., 2021). Dengan manajemen beban kerja yang tepat, tenaga kesehatan dapat bekerja dengan lebih optimal, produktif, dan sejahtera. Hal ini tidak hanya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan, tetapi juga terhadap retensi tenaga kesehatan di lapangan, yang merupakan salah satu indikator keberhasilan dari perencanaan SDM yang baik.

Dalam menghadapi tantangan yang kompleks ini, penyusunan strategi pengelolaan SDM di sektor kesehatan perlu berlandaskan pada informasi yang tepat dan menerapkan pendekatan yang holistik. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang efektif membutuhkan kolaborasi lintas sektor, baik antara pemerintah pusat dan daerah, maupun dengan institusi pendidikan dan sektor swasta. Dengan demikian, perencanaan SDM kesehatan yang berbasis pada analisis kebutuhan, distribusi yang merata, dan pengelolaan beban kerja yang optimal akan menjadi kunci dalam mewujudkan sistem kesehatan yang tangguh dan berkelanjutan di Indonesia.

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 Google Scholar. Penelusuran literatur difokuskan pada artikel ilmiah yang terbit dalam sepuluh tahun terakhir. Kata kunci dalam Bahasa Indonesia yang digunakan mencakup kombinasi dari perencanaan sdm OR distribusi tenaga kerja OR beban kerja OR sektor kesehatan. Sementara itu, kata kunci dalam Bahasa Inggris yang digunakan adalah HR planning AND workforce distribution AND workload AND health sector. Dari hasil penelusuran ditemukan 6 artikel yang relevan. Sumber tersebut kemudian dipilih berdasarkan judul artikel dan abstrak. Kriteria inklusi yang digunakan meliputi (a) artikel yang terbit dalam sepuluh tahun terakhir, (b) artikel *full text*, (c) artikel yang relevan dengan topik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian yang relevan dengan topik artikel, didapatkan 6 artikel yang



sesuai dengan pembahasan mengenai perencanaan sdm untuk mewujudkan kebutuhan tenaga melalui strategi yang efektif.

Tabel 1. Hasil Ekstraksi Literatur

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1	Romadhona& Siregar 2018	Analisis Sebaran Tenaga Kesehatan Puskesmas di Indonesia Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas	Berdasarkan hasil penelitian, persebaran tenaga kesehatan belum sepenuhnya merata dan masih terkonsentrasikan di wilayah bagian barat yang dekat dengan Ibu Kota. Sedangkan di wilayah timur masih ditemukan kurangnya tenaga kesehatan. WHO menyebutkan salah satu kunci dalam keberhasilan dalam perencanaan dan penempatan tenaga kesehatan adalah Action For Global Health, sistem pendidikan yang baik dan pelatihan, serta strategi retensi tenaga kesehatan. Maka dari itu, pemerintah memberikan perhatian khusus dalam sistem perencanaan dan pengadaan tenaga kesehatan di wilayah bagian timur. Selain itu juga diadakan sistem penugasan yang diharapkan menjadi solusi untuk mengatasi masalah kekurangan dan penyebaran tenaga kesehatan yang tidak merata.
2	Gunawan& Rahmani., 2022	Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang	Jurnal ini membahas pentingnya pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, terutama di Kabupaten Deli Serdang. Pelatihan difokuskan pada peningkatan keterampilan dan kompetensi kerja. Namun, penempatan tenaga kerja sering tidak sesuai dengan pendidikan, keterampilan atau pengalaman yang berdampak pada efisiensi dan produktivitas. Penempatan yang tepat menjadi kunci memaksimalkan potensi karyawan, didukung insentif pemerintah untuk pemerataan layanan.
3	Putri, 2017	Kesiapan Sumber Daya	Pemerintah Indonesia, melalui



- Manusia Kesehatan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)
- 4 Shofia dkk., 2019 Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Sdm) Puskesmas di Kabupaten Jember
- 5 Wangi dkk., 2019 Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Kesehatan Puskesmas dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Needs (Wisn) di Kabupaten Lombok Barat
- Kementerian Kesehatan, telah menyiapkan kebijakan kesehatan menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) melalui RPJMN 1-4. Fokusnya adalah meningkatkan akses dan mutu layanan kesehatan yang merata di seluruh Indonesia. SDM kesehatan berpetang dalam advokasi, standarisasi mutu, dan peningkatan daya saing global. Langkah strategis mencakup sosialisai MEA, alokasi anggaran untuk pengembangan tenaga medis, koordinasi pusat-daerah, dan integrasi MEA ke dalam hukum nasional. Upaya ini bertujuan memperkuat daya saing sektor kesehatan Indonesia.
- Analisis kebutuhan SDM kesehatan di puskesmas menggunakan metode ABK menunjukkan kekurangan tenaga promotif dan preventif. Puskesmas di wilayah pesisir dan perkotaan membutuhkan tenaga gizi, sedangkan tenaga sanitasi lebih diperlukan di wilayah pedesaan dan pesisir. Beban kerja juga bervariasi antar wilayah. Selain itu, puskesmas belum memiliki tim khusus untuk merencanakan pemenuhan SDM, sehingga proses perencanaan hanya mencakup analisis kebutuhan yang kemudia diajukan ke Dinas Kesehatan untuk ditindaklanjuti.
- Puskesmas Gunung Sari dan Meninting mengalami tekanan beban kerja tinggi di beberapa unit dan kategori tenaga kerja, dengan rasio WISN < 1, sehingga membutuhkan tambahan tenaga medis. Total kebutuhan tenaga di Puskesmas Gunung Sari adalah 114 orang, sementara Puskesmas Meninting membutuhkan 87 orang. Untuk mengatasi masalah



- 6 Enambe dkk., Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua

ini, diperlukan pengembangan SDM di kedua puskesmas. Langkah pengembangan meliputi peningkatan kompetensi perawat SPK menjadi Diploma III, pelatihan kegawatdaruratan seperti BTCLS, ACLS, dan ATLS, serta pelatihan penunjang diagnostik seperti USG, EKG, dan refraksionis untuk Puskesmas Gunung Sari. Selain itu, pelatihan manajemen dan administrasi diperlukan bagi bendahara BLUD, tenaga pengadaan barang/jasa, serta pelatihan service excellence untuk seluruh staf. Khusus di Puskesmas Meninting, pelatihan Bahasa Inggris juga menjadi prioritas. Langkah-langkah ini diharapkan mampu meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan kesehatan di kedua puskesmas.

Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa adanya sumber daya manusia yang masih kurang dalam bekerja sehingga berpengaruh dalam hasil penilaian kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara. Untuk mengatasi hal tersebut maka dilakukan analisis sumber daya manusia pada pengadaan, pengembangan, dan juga penempatannya. Hasil penelitian menunjukkan masih adanya hal yang kurang optimal dalam proses seleksi penerimaan pegawai baru dan diadakan pendidikan serta pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang berkualitas.

Sumber: data diolah (2024)

Pembahasan

Analisis kebutuhan SDM kesehatan berperan penting dalam menciptakan perencanaan yang efisien dan efektif. Seperti terlihat pada penelitian (Shofiah et al., 2019) metode ABKKes digunakan untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja di puskesmas berdasarkan beban kerja. Analisis ini membantu mengidentifikasi unit kerja dengan tekanan tinggi sehingga



solusi penambahan tenaga dapat dirancang secara tepat. Contohnya, di Puskesmas Gunung Sari, total kebutuhan tenaga kerja mencapai 114 orang, sedangkan Puskesmas Meninting memerlukan tambahan 87 tenaga medis untuk mengimbangi beban kerja yang berat. Hal serupa juga terjadi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua yang melakukan analisis sistem perencanaan sumber daya manusia. Untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat, pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (Enambe et al., 2015).

Metode seperti WISN juga memperkuat validitas perencanaan dengan memberikan data rasio tenaga kesehatan terhadap beban kerja di setiap unit. Hal ini mendukung alokasi tenaga kerja yang berbasis data, bukan hanya asumsi. Dengan demikian, perencanaan yang didukung oleh analisis kebutuhan ini memungkinkan tenaga kesehatan ditempatkan sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan masing-masing wilayah, baik di perkotaan, pedesaan, maupun pesisir. Selain itu, pendekatan ini mendorong transformasi pelayanan dari sekadar bersifat kuratif menjadi lebih promotif dan preventif, sesuai arahan (Putri, 2017) dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Upaya ini melibatkan pelatihan khusus seperti kegawatdaruratan (BTCLS, ACLS, ATLS) dan penunjang diagnostik seperti USG dan EKG, yang juga mendukung peningkatan mutu layanan kesehatan secara keseluruhan.

Keberhasilan Pembangunan kesehatan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia kesehatan. Tujuan pengadaan sumber daya manusia kesehatan untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga yang sesuai dengan kebutuhan (Febriani et al., 2021). Distribusi tenaga kesehatan di Indonesia masih menghadapi tantangan ketimpangan yang besar. Penelitian (Romadhona & Siregar, 2018) mengungkapkan bahwa tenaga kesehatan cenderung terkonsentrasi di wilayah barat Indonesia, sementara wilayah timur masih kekurangan tenaga kesehatan. Untuk mengatasi masalah ini, beberapa strategi dapat diterapkan. Pertama, penempatan tenaga kesehatan secara spesifik berbasis data, seperti menggunakan hasil analisis WISN dan ABK Kes, untuk mengalokasikan tenaga kerja ke unit atau wilayah yang memiliki kebutuhan tinggi. Sebagai contoh, tenaga gizi lebih dibutuhkan di wilayah perkotaan dan pesisir, sementara tenaga sanitasi diperlukan di wilayah pedesaan. Kedua, peningkatan insentif finansial dan fasilitas pendukung, seperti perumahan, transportasi, atau akses pendidikan untuk keluarga tenaga medis, dapat mendorong tenaga kesehatan untuk ditempatkan di daerah terpencil.

Untuk mengatasi ketimpangan distribusi tenaga kesehatan, penerapan sistem penugasan nasional ke wilayah prioritas, seperti di kawasan timur dapat menjadi solusi jangka pendek yang efektif. Kolaborasi yang dapat dijalankan oleh pemerintah pusat dan daerah, seperti yang diungkapkan oleh (Gunawan & Rahmani, 2022), sangat diperlukan untuk menyelaraskan kebijakan distribusi tenaga kerja. Hal ini juga mencakup pengalokasian anggaran daerah untuk pelatihan tenaga kesehatan serta penguatan sistem retensi lokal. Selain itu, pengembangan pendidikan kesehatan di daerah tertinggal dapat menghasilkan tenaga medis yang lebih baik dan bersedia mengabdikan di wilayah asalnya, sehingga dapat memperbaiki distribusi tenaga kesehatan secara menyeluruh. Hal analisis dengan metode WISN dan ABK Kes menunjukkan bahwa adanya ketidakseimbangan beban kerja yang berdampak signifikan terhadap efisiensi pelayanan kesehatan. Seperti di Puskesmas Gunung Sari dan Meninting mengalami tekanan kerja yang tinggi dan mengindikasikan kekurangan tenaga kerja. Sebagai langkah awal yang dapat dilakukan, penambahan tenaga kesehatan pada unit prioritas yang memiliki tekanan tinggi menjadi solusi untuk mengurangi risiko kelelahan dan meningkatkan kualitas layanan. Selain itu, peningkatan kompetensi tenaga medis juga merupakan strategi penting seperti mengadakan pemberian edukasi berupa pelatihan yang dapat memperbaiki dan meningkatkan pelayanan kepada pasien. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia kesehatan dapat meningkatkan mutu layanan kesehatan bagi masyarakat, selain itu melalui program pengembangan berkelanjutan, sumber daya manusia kesehatan akan lebih siap menghadapi



tantangan kesehatan yang kompleks di masa depan (Prakoso, 2024; Tufa, 2019). Langkah berikutnya adalah pengembangan sistem perencanaan khusus, di mana puskesmas disarankan memiliki tim khusus yang menangani perencanaan SDM secara terintegrasi, sehingga proses perencanaan tidak hanya bergantung pada Dinas Kesehatan. Hal ini dapat mempercepat respons terhadap kebutuhan yang mendesak. Terakhir, pemanfaatan teknologi seperti aplikasi pencatatan medis dan manajemen layanan dapat membantu mengurangi beban administratif tenaga medis, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pelayanan pasien. Kombinasi langkah-langkah ini diharapkan mampu menciptakan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif dan mendukung peningkatan efisiensi layanan kesehatan.

PENUTUP

Metode ABK Kes dan WISN sangat berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga medis berdasarkan beban kerja, seperti yang ditemukan di Puskesmas Gunung Sari dan Meninting yang membutuhkan tenaga tambahan. Pendekatan berbasis data ini juga mendukung peralihan layanan kesehatan menjadi lebih promotif dan preventif. Untuk pengelolaan distribusi tenaga kerja kesehatan, analisis data dapat digunakan untuk penempatan tenaga yang tepat, dengan strategi mencakup peningkatan insentif di daerah terpencil, sistem penugasan nasional, kolaborasi antara pemerintah pusat dan daerah, serta pengembangan pendidikan kesehatan lokal guna meratakan distribusi tenaga medis. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang tepat dapat dilakukan dengan menambah tenaga di unit dengan beban tinggi, mengurangi risiko burnout, meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, membentuk tim khusus untuk perencanaan SDM, serta memanfaatkan teknologi untuk mengurangi beban administratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Attriani, A. N. (2022). Tantangan Dan Isu Strategis Sumber Daya Kesehatan Manusia Kesehatan Pada Puskesmas Di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 3(3), 363–368. <https://doi.org/10.31004/jkt.v3i3.6102>
- Bilqis, M. (2023). Tantangan Sistem Kesehatan Nasional: Distribusi dan Ketersediaan Sumber Daya. *Universitas Indonesia*, December.
- Enambe, E., Rattu, A. J. M., & Tilaar, C. R. (2015). Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua. *Jikmu*, 5(2), 460–468.
- Febriani, M. M., Hidayat, S., & Saepudin. (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 38–54. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.4>
- Gunawan, D. I., & Rahmani, N. A. B. (2022). Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah ...*, 4(4), 323–327.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf
- Marlinda, P. (2017). Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Dokter Oleh Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 9(2), 71–83. <https://doi.org/10.31849/ni.v9i2.2100>
- Prakoso, A. D. (2024). Analisis perencanaan sumberdaya manusia kesehatan (SDMK) di Puskesmas Kabupaten Kuningan. 4(02), 371–380.



- <https://doi.org/10.34305/jhrs.v4i02.1437>
- Putri, A. (2017). Kesiapan Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit* 10.18196/Jmmr.2016, 6(1), 55–60. <https://doi.org/10.18196/jmmr.6127>
- 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), 114–121. <https://doi.org/10.33490/jkm.v4i2.99>
- Salamate, G. A., Rattu, A. J. M., & Pangemanan, J. N. (2014). Planning Analysis of Health Human Resource in Health Office Southeast Minahasa District. *JIKMU*, 4, 625–633.
- Shofiah, R., Prihatini, D., & Viphindartin, S. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Sdmk) Puskesmas Di Kabupaten Jember. *Bisma*, 13(3), 181. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i3.11633>
- 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>
- Sunarsih, Siyoto, S., Peristiowati, Y., Indasah, & Suprpto, S. (2021). *Perencanaan Kebutuhan Dan Optimalisasi Sumber Daya Manusia Kesehatan* (Vol. 4, Issue 1).
- Tufa, N. (2019). Pentingnya Pengembangan SDM Nun Tufa □. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1).