
Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir

Riauni Syaputri¹
Budi Hartono²
Universitas Hangtuah Pekanbaru
Universitas Hangtuah Pekanbaru

Riaunisyaputri19@gmail.com

Diterima, Direview, Direvisi, Tersedia secara daring/*online*,
Diterbitkan secara daring oleh Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi

ABSTRAK

Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dibidang kesehatan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Manajemen SDM menjadi hal penting dalam melaksanakan kegiatan di Dinas Kesehatan, Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya manajemen SDM terutama di Dinas Kesehatan. Metode yang digunakan adalah identifikasi artikel sebelumnya dengan jumlah artikel 10 artikel dan rentan waktu 10 tahun (2014-2022). Hasil menunjukkan adanya pengaruh manajemen SDM yang baik dapat menciptakan pencapaian tujuan organisai dengan peningkatan kinerja.

Kata Kunci : Manajemen SDM, Dinas Kesehatan

ABSTRACT

The health office is an element of the implementation of regional autonomy in the health sector which is located under and is responsible to the Regent through the Regional Secretary. HR management is important in carrying out activities at the Health Office. This article aims to find out the importance of HR management, especially at the Health Service. The method used is the identification of previous articles with a total of 10 articles and a span of 10 years (2014-2022). The results show that good human resource management influences the achievement of organizational goals by increasing performance.

Keywords: *HR Management, Health Office*

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pembangunan daerah bergantung pada, faktor sumber daya manusia. Kualitas (SDM) yang memadai. Sumber daya manusia. Kualitas (SDM) dapat mendukung pencapaian tujuan suatu daerah. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka dilakukan pembagian Daerah Provinsi, didalamnya terdiri dari Pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota (Wanimbo, Aedah and Sapioper, 2020). Dalam pembangunan kesehatan dapat meningkatkan tingkat kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal yang ditandai oleh penduduknya berperilaku hidup sehat dan dalam lingkungan yang sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu

secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang optimal di seluruh wilayah Republik Indonesia (Adam, 2018).

Menurut Syafruddin, et.,al (2022) dalam Wutoy (2019) Pada dasarnya keberhasilan pembangunan daerah bergantung pada faktor sumber daya manusia Kualitas SDM yang memadai dapat mendukung pencapaian tujuan suatu daerah. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka dilakukan pembagian Daerah Provinsi, didalamnya terdiri dari Pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota. Untuk mengatur kebijakan administratif dan tata kelola sumber daya yang ada maka masing-masing daerah provinsi dan kabupaten/kota memiliki pemerintahan daerah. Penyelenggaraan Pemerintahan daerah pada era desentralisasi setiap daerah memiliki kewenangan untuk mengeluarkan kebijakan (Kamaluddin *et al.*, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam pengembangan organisasi karena dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan tuntunan untuk memperoleh manusia yang berkualitas, profesional dan produktif dalam kegiatan organisasi. Memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang luas untuk mengatasi masalah pekerjaan dengan cepat. Pengembangan yang diberikan tidak hanya dalam pendidikan dan pelatihan, tetapi juga pengembangan karir dan pengembangan organisasi (Manafe, 2020). Pada proses pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan, khususnya perencanaan kebutuhan SDM kesehatan. Selama ini masih bersifat administratif kepegawaian dan belum dikelola secara professional, masih bersifat top down dari pusat belum bottom up (dari bawah), belum sesuai kebutuhan organisasi dan kebutuhan nyata di lapangan, serta belum berorientasi pada jangka panjang (Daeli *et al.*, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan atau Tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Dalam laporan World Health Organization tahun 2019, negara-negara di Eropa mendominasi dengan kinerja tenaga kesehatan yang sangat baik, sedangkan Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun kinerjanya. Menurut Bappenas (2014) untuk itu dibutuhkan manajemen kinerja pegawai yang efektif sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari tiap-tiap tenaga kesehatan yang tersedia. Salah satu pengelolaan manajemen SDM yang terintegrasi dapat dilakukan melalui sistem penilaian kinerja pegawai yang terukur dalam mendukung capaian Dinas Kesehatan (Masyitah, Efendy and Fitriani, 2022).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau perencanaan tenaga kerja diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis (Salamate, Rattu and Pangemanan, 2014). Dalam proses perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) didesain untuk menjamin bahwa kebutuhan pegawai bagi suatu organisasi akan dapat terpenuhi secara tetap dan tepat (Adam, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya. Lingkungan yang berubah dengan cepat menuntut mereka untuk dapat beradaptasi dengan fenomena yang berubah, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan solusi untuk menghadapi situasi tersebut. Melihat fakta-fakta di atas, peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memandu bagaimana mengembangkan potensi sumber daya manusia untuk menjadi kreatif dan inovatif (Manafe, 2020). Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kesehatan, karena kinerja merupakan kemampuan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi (Masyitah, Efendy and Fitriani, 2022).

Menurut Kemenkes RI (2019) pada data laporan capaian kinerja pegawai kesehatan di Indonesia tahun 2019 masih belum tercapai dengan baik, dimana dari target capaian kinerja 100% hanya sekitar 54% saja yang tercapai, dikarenakan sebagian besar pegawai kesehatan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik dan berdampak pada hasil kinerja dari Dinas Kesehatan yang tidak memuaskan. Dinas Kesehatan sendiri

merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di dalam instansi tersebut (Masyitah, Efendy and Fitriani, 2022).

Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dibidang kesehatan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sarana yang berada dibawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir yaitu terdiri dari 3 unit Rumah Sakit, 16 unit Puskesmas, 66 unit Puskesmas Pembantu (PUSTU), 10 unit Puskesmas Keliling.

Berdasarkan data yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir, diketahui memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 2213 orang. Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi, diketahui bahwa menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara penempatan SDM kesehatan belum sesuai dengan bidang keilmuannya seperti: lulusan SKM yang diletakkan dibagian keuangan, perawat yang menjadi apoteker, bahkan ada perawat yang diletakkan dibagian gudang. Berdasarkan permasalahan diatas, agar Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan bisa lebih dioptimalkan lagi. Guna untuk mempertahankan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk dapat memajemen Sumber Daya Manusia(SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal yang sangat berharga bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena manusia merupakan pengeloladan yang mengendalikan semua modal yang ada dalam suatu organisasi. Mengacu pada hal tersebut maka setiap langkah dalam kegiatan suatu organisasi tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya secara maksimal demimencapai output organisasi yang lebih. Aset paling penting yang harus di miliki oleh organisasi dan sangat di perhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari organisasi tersebut. istilah sumber daya manusia (human resource) merujuk kepada orang – orang di dalam organisasi. pada saat para manager terlibat dalam aktivitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaan mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang – orang untuk mencapai rencana – rencana dari strategi organisasi. Arti penting upaya –upaya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa orang – orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi (Ratnaningrum, Hersona and Suyaman,2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri atas serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas pegawai-pegawai dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang di laksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan. Hal pertama menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategik belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang sentral dalam pencapaian tujuan bisnis. sumber daya manusia kini digunakan dan di akui sebagai aset organisasi yang paling berharga. (Ratnaningrum, Hersona and Suyaman, 2023).

Menurut Bangun (2018) tujuan perencanaan pengadaan SDM untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi bagi organisasi, serta mempersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi tertentu dalam mengantisipasi tantangan organisasi di masa kini dan yang akan datang. Keputusan untuk menentukan jumlah dan kualitas sumberdaya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu organisasi akan melibatkan berbagai kegiatan. Analisis pekerjaan merupakan dasar dalam menentukan kebutuhan atau permintaan sumber dayamanusia di masa depan. Atas dasar hal tersebut, profesional sumber daya manusia akan melakukan peramalan ketersediaan atau disebut penawaran sumber daya manusia pada beberapa tahun ke depan (Daeli *et al.*, 2022).

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011) salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kesehatan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kesehatan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya (Enambe, Rattu and Tilaar, 2015).

Kajian literatur dituliskan dalam paragraf mengalir. Kajian literatur memaparkan tentang telaah dari berbagai referensi yang bersumber dari buku ilmiah umum, buku-buku teoritis, skripsi, tesis, disertasi dan jurnal ilmiah dan erat hubungannya dengan penelitian, penelitian sebelumnya berkaitan dengan judul penelitian, hipotesis penelitian. Selain itu kajian literatur berisi landasan teori yang ditampilkan dalam kalimat-kalimat lengkap, ringkas, serta benar-benar relevan dengan pendahuluan, tujuan penelitian. Sebagai contoh: Niehoff, Moorman, Blakely, dan Fuller (2001), menyatakan bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh positif pada loyalitas. Kruja dan Oelfke (2009) telah melakukan penelitian pada Hotel Albanian menemukan bahwa pemberdayaan karyawan adalah sebuah komponen yang penting dari pelayanan organisasi terutama di industri perhotelan dan kadang-kadang ini adalah satu-satunya cara bagi organisasi untuk bertahan hidup, pada global ekonomi dimana tingginya tingkat persaingan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu Literature Review. Proses pengumpulan data dilakukan secara online untuk mencari jurnal yang dipublikasikan melalui Google Scholar dan situs jurnal. Jurnal yang dimasukkan dalam review ini adalah yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi review ini adalah artikel tentang Manajemen atau perencanaan SDM dan diterbitkan 10 tahun terakhir. Artikel tersedia dalam bentuk full text dan free access.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pondasi untuk menghadapi persaingan, manajemen SDM menciptakan kepuasan di antara karyawan sehingga karyawan berkinerja baik dan dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasinya. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan SDM yang tersedia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011) Sumber daya yang dimiliki organisasi dan fungsi manajemen sebenarnya dalam rangka untuk melaksanakan kebijaksanaan dan tujuan organisasi. Sumber daya yang paling esensial yang dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia (Adam, 2018).

Perencanaan (planning) merupakan awal kegiatan penetapan dari berbagai hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan yang meliputi strategi, kebijakan, prosedur, program dan anggaran yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan hirarki perencanaan secara komprehensif untuk menintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas (Masyitah, Efendy and Fitriani, 2022).

Berdasarkan hasil artikel yang telah dikumpulkan dan dianalisa didapatkan hasil, berdasarkan pada penelitian Enambe, Rattu and Tilaar (2015) yang berjudul “Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua” diketahui bahwa beberapa unit kerja tidak sesuai dengan latar belakang bidang ilmu yang diperolehnya. Pada penelitian Salamate, Rattu and Pangemanan (2014) yang berjudul “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara” diketahui bahwa penempatan SDM kesehatan belum sesuai dengan bidang keilmuannya. Berdasarkan data yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir, diketahui memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 2213 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi, diketahui bahwa menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara penempatan SDM kesehatan belum sesuai dengan bidang keilmuannya seperti: lulusan SKM yang diletakkan dibagian keuangan, perawat yang menjadi apoteker, bahkan ada perawat

yang diletakkan dibagian gudang. Berdasarkan hasil pengamatan, diharapkan dalam proses penempatan dilakukan berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja oleh pegawai baru tersebut sesuai dengan formasi yang diterima.

Penempatan berdasarkan pendidikan yang dimaksud yaitu ditinjau dari tingkat pendidikan akhir yang diperoleh untuk mengisi suatu tempat kerja sesuai dengan gelar pendidikan yang ada, pengetahuan melalui keilmuan dan keahlian yang dimiliki oleh calon tenaga kerja tersebut, dan penempatan berdasarkan keterampilan kerja yaitu menyangkut kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui praktek dan keterampilan kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi keterampilan mental seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung dan menghapal. Keterampilan fisik seperti tenaga, disiplin waktu, dan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pada penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai (employer development) dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan dimiliki oleh pegawai) sebagaimana yang ditulis oleh Asang, (2012) sebagai berikut:

oleh karena penempatan pegawai dari dalam dan orientasi / pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada secara ajeg, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata (Adam, 2018).

Penempatan kerja berdasarkan pengalaman kerja menyangkut pengalaman seseorang tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat dilihat melalui lamanya pekerjaan yang dia lakukan sebelumnya (Adam, 2018).

Menurut asumsi penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan masih belum sesuai dan juga belum efektif, dimana pengorganisasian yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik masih belum berjalan secara efektif. Kejadian yang terjadi yaitu pegawai merangkap 2 atau 3 program kegiatan, yang sebenarnya tumpang tindih, tapi untuk mencapai satu tujuan program yang dijalankan. Fungsi anggaran akan menjadi optimal, jika proses penyusunannya mempertimbangkan partisipasi dari semua pelaku anggaran (Masyitah, Efendy and Fitriani, 2022).

Untuk membangun suatu organisasi yang diperlukan manusia-manusia yang terampil dan sesuai serta mempunyai sikap motivasi yang tinggi. sebab manusia- manusia tadi harus dipersiapkan melalui jalur-jalur pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui jalur pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi serta pengembangan tempat kerja (Enambe, Rattu and Tilaar, 2015). Menurut Asang (2012) pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, sehingga sangat penting jika kita ingin memiliki tenaga kependidikan yang kaya akan sumber daya manusia. Menurut Gaol, dan Jimmy (2014) Ini adalah upaya agar para pendidik siap menghadapi tugas-tugas yang dianggap berada di luar jangkauan pengetahuan mereka. Gagasan ini sangat berguna untuk menghindari skenario terburuk dalam kapasitas dan tanggung jawab kerja, memungkinkan penyelesaian kewajiban pekerjaan yang lebih efektif dan efisien sesuai dengan norma yang telah ditetapkan. Para pekerja akan dapat mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya melalui pelatihan dan pengembangan (Gunawan and Rahmani, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang ada dapat ditarik kesimpulan: 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan atau Tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan khususnya di Dinas Kesehatan 2. Penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan di Dinas Kesehatan Rokan Hilir belum sesuai dengan bidang keilmuannya 3. Perlu dilakukannya perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan di Dinas Kesehatan Rokan Hilir agar staff memiliki rasa tanggung jawab kerja, memungkinkan penyelesaian kewajiban pekerjaan yang lebih efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonacopoulou, E. P. (2007). *Actionable knowledge*. In S. Clegg, & J. Bailey (Eds.), *International encyclopedia of organization studies* (pp. 14–17). London: SAGE.
- Adam, A. (2018) ‘Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo’, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) GANESHA.
- Daeli, D. S. et al. (2022) ‘Studi Literatur: Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia’, 3030 *Jurnal Manajemen Informasi dan Administrasi Kesehatan (JMIAK)* 5, pp. 25–30.
- Enambe, E., Rattu, A. J. M. and Tilaar, C. R. (2015) ‘Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua’, *Universitas Sam Ratulangi Manado Abstrak*, 5, pp. 460–468.
- Gunawan, D. I. and Rahmani, N. A. B. (2022) ‘Gunawan, D. I. et al. (2022) “Analisis sistem perencanaan sumber daya manusia pada dinas kesehatan kabupaten deli serdang”’, *Jurnal Mahasiswa*, 4(4).
- Kamaluddin et al. (2022) ‘Impelementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima’, *Journal of Management*, 5(3), pp. 291–297. doi: 10.37531/yume.vxix.363.
- Manafe, J. M. K. (2020) ‘Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kesehatan Kota Sorong’, *Asdaf Kota Sorong*, pp. 1–10.
- Masyitah, I., Efendy, I. and Fitriani, A. D. (2022) ‘Analisis Manajemen Kepegawaian Memengaruhi Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kota Langsa’, *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1), pp. 323– 332.
- Ratnaningrum, D., Hersona, S. and Suyaman, D. J. (2023) ‘Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Dede’, *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), pp. 480–486. doi: 10.33087/jmas.v8i1.783.
- Salamate, G. A., Rattu, A. J. M. and Pangemanan, J. N. (2014) ‘Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara’, *Universitas Sam Ratulangi Manado Abstrak*, 4, pp. 625–633.
- Wanimbo, P., Aedah, N. and Sapioper, H. C. M. (2020) ‘Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo’, *Jurnal Kebijakan Publik*, 3(3).