Jurnal Dinamika Kesehatan Terpadu
https://ijurnal.com/1/index.php/jdkt Vol. 6, No. 2, Juni 2025

ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAYANAN KESEHATAN, (*LITERATURE REVIEW)*

Fhidiana Sari[1], Listi Tri Syafira[2], Putri Aulia Rahma[3], Riska Ananda[4], Dewi Agustina[5]
[1,2,3,4,5]Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Indonesia
Email: fhidianasarii@gmail.com[1], listitrisyaf@gmail.com[2], putriauliar3@gmail.com[3], riskaananda1520@gmail.com[4]

ABSTRAK

Analisis pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Penelitian ini memiki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya kesehatan mempengaruhi kualitas layanan kesehatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, Sumber kajian dikutip dari artikel penelitian dan jurnal ilmiah yang diperoleh melalui pencarian pada data base terindeks seperti Google Scholar, dengan menggunakan kriteria eksklusi yang mencakup unsur-unsur artikel untuk di masukkan dalam tinjauan pustaka dengan fokus pada publikasi antara tahun 2020-2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas layanan kesehatan di pengaruhi oleh ketersediaan, aksebelitas, dan akseptabilitas sumber daya manusia kesehatan. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan yang efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di indonesia, tetapi masih menghadapi banyak tantangan yang perlu di atasi.
Kata Kunci: Pengelolaan, Sumber Daya Manusia Kesehatan, Layanan Kesehatan.

ABSTRACT

Analysis of human resource management aims to improve the quality of health services. This study aims to determine how health resource management affects the quality of health services. The method used in this study is a literature study, the source of the study is quoted from research articles and scientific journals obtained through searches on indexed databases such as Google Scholar, using exclusion criteria that include elements of articles to be included in the literature review with a focus on publications between 2020-2024. The results of the study indicate that the quality of health services is influenced by the availability, accessibility, and acceptability of health human resources. The conclusion that can be drawn from this study is that effective human resource management in the health sector is the key to improving the quality of health services in Indonesia, but still faces many challenges that need to be overcome.
Keywords: *Management, Health Human Resources, Health Services*.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan adalah komponen kunci untuk menggerakkan pembangunan kesehatan yang berperan dalam meningkatkan kesadaran, kemauan, dan

kemampuan hidup sehat bagi setiap orang sebagaimana telah diatur dalam PERMENKES No.43 tahun 2019. Jumlah tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas seluruh Indonesia pada tahun 2020 sebanyak 434.308 jiwa dengan total jumlah Puskesmas sebanyak 10.205 unit. Dari perbandingan jumlah tersebut, terdapat kemungkinan adanya Puskesmas yang belum memenuhi jumlah kecukupan tenaga Kesehatan jurnal syahlida

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap rumah sakit. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. dan efisiensi operasional rumah sakit. SDM yang kompeten dan terlatih dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas perawatan, serta meminimalkan kesalahan medis, pengelolaan SDM yang baik mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Dengan demikian tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola usur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam manajemen SDM, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dan saling berhubungan satu sama lain, yaitu: 1). Perencanaan dan analisis SDM. Dilakukan untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan di masa depan. 2). Kesetaraan kesempatan kerja. Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja, mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen SDM. 3). Pengangkatan pegawai. Bertujuan untuk memberikan pesediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualifikasi guna mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi/institusi, 4). Pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterangan pekerjaan. 5). Kompensasi dan tunjangan. Kompensasi memberikan penghargaan pada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan. Sistem upah dan gaji 6 harus selalu diperbaiki dan dikembangkan. 6). Kesehatan, keselamatan, dan keamanan. Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan dan kesehatan para karyawan merupakan hal yang penting. 7). Hubungan karyawan dan buruh/manajemen. Hubungan antara para manajemen dan karyawan harus ditangani secara efektif apabila para karyawan dan organisasi ingin sukses bersama (Lestari, 2020).

Sehubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan publik, maka tidak terlepas dari upaya pencapaian

tujuan pembangunan dalam meningkatkan kapasitas kebutuhan masyarakat yang salah satunya adalah kebutuhan akan pelayanan kesehatan. Tujuan dari kualitas pelayanan kesehatan adalah untuk memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat untuk mengatasi, menetralisasi atau menormalisasi semua masalah atau semua penyimpangan tentang kesehatan yang ada dalam masyarakat. Dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan keadilan sosial ekonomi masyarakat, maka kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan kesehatan semakin meningkat sehingga tidak ada lagi upaya yang dapat dilakukan selain meningkatkan kinerja petugas kesehatan dengan sebaik-baiknya. Pelayanan yang berkualitas juga sangat tergantung pada berbagai aspek, yaitu bagaimana pola penyelenggaraannya (tata laksana), dukungan sumber daya manusia, dan kelembagaan. Dilihat dari sisi pola penyelenggaraannya, pelayanan publik masih memiliki berbagai kelemahan antara lain : kurang responsif, kurang informatif, kurang accessible, kurang koordinasi, birokratis, kurang mau mendengarkan keluhan/saran/aspirasi masyarakat, dan in-efisien. Membangun sebuah pelayanan yang berkualitas memang bukanlah hal yang mudah, karena akan ditemui beberapa tantangan dan kendala-kendala yang harus disikapi positif demi pengembangan pelayanan selanjutnya (Jurpina, 2016).

Menurut WHO 2018 dalam kutipan (Icha Tiara Devi Febrianti, 2022) kualitas pelayanan kesehatan merupakan ukuran suatu pelayanan keshatan baik yang bersifat perseorangan dan masyarakat (populasi) untuk dapat meningkatkan cakupan hasil kesehatan yang diharapkan seperti meningkatnya tingkat kesehatan dan menurunnya tingkat morbiditas atau kesakitan, juga dinamis dan konsisten dengan perkembangan pengetahuan profesional kesehatan. Keberhasilan Pemberi pelayanan kesehatan tingkat pertama (PPK1) seperti puskesmas dalam memberikan pelayanan yang berkualitas ditentukkan oleh ketersediaan sumber daya manusia kesehatan yang mencukupi, baik tenaga pengobatan untuk layanan kuratif dan rehabilitatif, serta tenaga kesehatan untuk layanan promotif dan preventif.

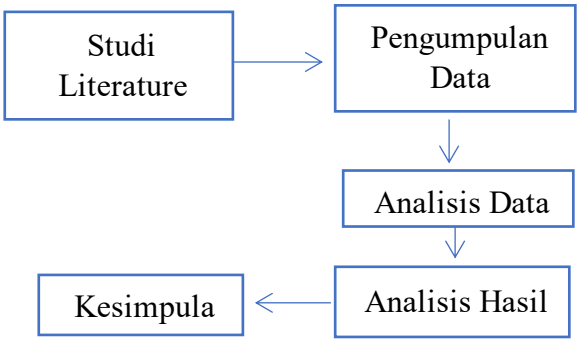
Pelayanan di bidang kesehatan merupakan salah satu pelayanan yang banyak dibutuhkan oleh masyarakat. Salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan pasal 1 ayat: 1). Kualitas pelayanan kesehatan merujuk pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan dalam menimbulkan rasa puas pada diri setiap pasien. Semakin sempurna kepuasan tersebut, semakin baik pula kualitas

pelayanan kesehatan. Setiap orang mempunyai penilaian tersendiri terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh penyedia jasa layanan kesehatan meskipun, kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan sama (Najib et al., 2022).

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis sejumlah artikel yang membahas tema serupa, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengelolaan sumber daya kesehatan terhadap kualitas layanan. Sumber-sumber kajian yang digunakan terdiri dari artikel penelitian dan jurnal ilmiah yang diperoleh melalui pencarian menyeluruh di data base terindeks seperti Google Scholar, menggunakan kreteria eksklusi yang mencakup unsur unsur artikel untuk di masukkan dalam tinjauan pustaka dengan fokus pada publikasi antara tahun 2020 hingga 2024. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang menginterpretasikan dari data non numerik untuk pemahaman lebih dalam pada suatu topik.

Tahapan systematic literature review



C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Artikel Yang Di Review

Peneliti dan Lokasi penelitian	Jurnal Artikel	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
Icha Tiara Devi Febrianti (2022) Depok	Analisis manajemen sumber daya manusia kesehatan terhadap kualitas pelayanan	Kajian pustaka deskriptif	Berdasarkan hasil Penelitian di dapati Kelengkapan Sumber Daya Manusia: Hanya 17,6% dari 34 unit Puskesmas yang

	kesehatan di indinesia.		memiliki jenis tenaga kesehatan yang lengkap. Ini berarti hanya 6 unit yang memenuhi standar kelengkapan sumber daya,manusia kesehatan.
Syahdilla intan dan susilawati (2023) Deli serdang sumatera utara	Analisis distribusi sumber daya manusia kesehatan berdasarkan ketenagaan puskesmas di kabupaten deli serdang.	Mix methode research	Berdasarkan hasil penelitian di dapati faktor yang dianalisi yaitu bagaimana masyarakat memandang kondisi kesehatan mereka, terhadap pemanfaatan layanan kesehatan yang berhubungan dengan status pendapatan serta pengaruh kepemilikan asuransi kesehatan.
Efendy azlina, dkk (2024), Bandung Indonesia	Peran Teknologi informasi, pengelolaan sumber daya manusia dan sistem informasi rumah sakit dalam meningkatkan kinerja rumah sakit (kajian literatur)	Kajian pustaka deskriptif	SDM yang terlatih dan termotivasi dapat memaksimalkan penggunaan teknologi, serta menjaga produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan. Manajemen kinerja yang didukung oleh SIRS juga memungkinkan pemantauan dan evaluasi yang lebih efektif terhadap kinerja staf.
Tri Rini Puji Lestari (2020) jakarta indonesia	Upaya peningkatan mutu pelayanan di puskesmas melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia kesehatan	Deskriptif analisis	Berdasarkan Penelitian yang didapatin Kurangnya Integrasi Sistem Perencanaan: Terdapat masalah dalam perencanaan dan distribusi tenaga kesehatan yang tidak terintegrasi, yang dapat mengakibatkan ketidakcocokan antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kesehatan di puskesmas.

Najib Khoiri, dkk (2022), yogyakarta indonesia	Pengaruh kualitas pelayanan kesehatan terhadap kepuasan pasien rawat jalan di RSUD saptosari gunungkidul yogyakarta	Cross Sctional Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian di dapati bahwa kualitas pelayanan kesehatan berpengaruh terhadap kepuasan pasien, dengan nilai thitung 6,085 dan signifikansi 0,000 yang berarti signifikan. Namun koefisien determinasi (R square) sebesar 33,1% menunjukkan bahwa pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien masih tergolong lemah.
Antonius Garbito Pamboaji (2020) Jakarta Indonesia	Analisis pengelolaan sumber daya unit rekam medis di Rumah Sakit Misi Lebak guna meningkatkan efisensi dan efektivitas pelayanan.	Deskriptif Kualitatif	Penelitian Antonius Garbito Pamboaji (2020) menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Misi Lebak masih memiliki banyak kekurangan. Dari sisi sumber daya manusia (SDM), jumlah tenaga rekam medis tidak mencukupi kebutuhan dan sebagian besar belum memenuhi kualifikasi pendidikan yang disyaratkan.
Titik Trisnowati (2025) Mojokerto Indonesia	Pengaruh Faktor Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kualitas Layanan	Kuantitatif Pendekatan Crossectional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan

	Rehabilitasi di Klinik BNNP Jawa Timur.		terhadap kualitas layanan rehabilitasi di Klinik BNNP Jawa Timur.. Secara rinci, kompetensi memiliki pengaruh sebesar 0,395 (p = 0,001), kedisiplinan sebesar 0,249 (p = 0,026), dan kerjasama sebesar 0,230 (p = 0,005).

Berdasarkan evaluasi terhadap tujuh artikel yang terkumpul, penulis menetapkan tujuan ulasan literatur yang relevan. Dalam studi yang meneliti analisis pengelolaan sumber daya manusia kesehatan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Aspek yang diteliti mencakup ketersediaan, aksebelitas, dan akseptabilitas sumber daya manusia kesehatan terhadap pelayanan kualitas pelayanan kesehatan berdasarkan dua jurnal, aksesibilitas pelayanan kesehatan berdasarkan tiga jurnal, dan pemahaman peserta pada dua jurnal.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tinjauan literature yang dilakukan oleh peneliti maka didapati, ketersediaan sumber daya manusia kesehatan yang minim berpengaruh pada beban kerja dan kinerja dari tenaga kesehatan. Beban kerja yang terlalu berat, kurangnya motivasi dan semangat kerja (reward, insentif, dsb), kompetensi dan keahlian rendah akan menjadi penyebab terbesar dari kualitas pelayanan kesehatan yang rendah. Manajemen sumber daya manusia kesehatan (MSDMK) menjadi solusi guna meningkatkan upaya mutu atau kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia (Icha Tiara Devi Febrianti ,2022).

Upaya yang dilakukan dapat berupa pengadaan dan perencanaan SDM sesuai kebutuhan, pengembangan SDM melalui pelatihan, lokakarya, ataupun lain sebagainya, pemeliharaan dengan memperhatikan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pegawai, kemudian pemanfaatan SDM secara optimal agar efektif dan efisien sehingga tidak menimbulkan pemborosan sumber daya. Jika penerapan manajemen sumber daya manusia dilaksanakan secara optimal, maka memungkinkan bagi sumber daya manusia kesehatan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pelanggan atau pasien (Icha Tiara Devi Febrianti ,2022).

Distribusi SDM yang tidak merata menjadi tantangan serius dalam pelayanan kesehatan di tingkat Puskesmas. Dari 34 unit yang diteliti, hanya 17,6% yang memiliki kelengkapan tenaga kesehatan, dan semua Puskesmas tidak memiliki tenaga non-kesehatan secara lengkap. Ketimpangan ini menghambat pemerataan akses layanan dan menunjukkan bahwa perencanaan distribusi tenaga masih belum optimal sesuai dengan Permenkes No. 43 Tahun 2019 (Syahdilla intan dan susilawati, 2023).

Pengelolaan SDM yang baik juga merupakan faktor kunci dalam mendukung operasional rumah sakit. SDM yang terlatih dan termotivasi dapat memaksimalkan penggunaan teknologi, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kualitas pelayanan kesehatan (Anwar dkk, 2021). Salah satu elemen penting dalam pengelolaan SDM di rumah sakit adalah pengembangan kompetensi tenaga kerja. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa SDM selalu up-to-date dengan perkembangan teknologi dan ilmu kesehatan (Hanafiah, 2024).

Rumah sakit yang secara rutin memberikan pelatihan kepada tenaga medisnya cenderung memiliki tingkat kesalahan medis yang lebih rendah dan kualitas pelayanan yang lebih baik. Pelatihan teknologi informasi bagi staf rumah sakit juga sangat penting, terutama dalam konteks adopsi sistem informasi manajemen rumah sakit. Tenaga medis dan non-medis harus dilatih untuk menggunakan sistem dengan baik, sehingga mereka dapat memanfaatkan teknologi yang ada untuk meningkatkan efisiensi kerja. Tanpa pelatihan yang memadai, implementasi teknologi informasi di rumah sakit tidak akan berjalan dengan optimal (Mistri dkk, 2023).

Manajemen kinerja juga merupakan bagian penting dalam pengelolaan SDM di rumah sakit (Wang dkk, 2023). Manajemen kinerja di rumah sakit juga harus didukung oleh sistem informasi yang memungkinkan pemantauan dan analisis kinerja SDM secara real-time. Manajemen kinerja yang didukung oleh SIRS memungkinkan pemantauan dan evaluasi yang lebih efektif terhadap performa tenaga medis dan staf administrasi.

Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS) sebagai platform terintegrasi sangat membantu dalam mengelola berbagai fungsi rumah sakit, mulai dari administrasi pasien hingga manajemen logistik dan keuangan. SIRS memberikan peningkatan transparansi, akuntabilitas, serta pengelolaan data yang lebih efisien, yang pada akhirnya mendukung pengambilan keputusan manajerial yang lebih baik. Meskipun SIRS memberikan banyak manfaat, penerapannya di rumah sakit tidak lepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama

adalah biaya implementasi yang tinggi. SIRS memerlukan investasi yang besar dalam hal perangkat keras, perangkat lunak, serta pelatihan SDM (Safitri dkk, 2024). Selain biaya, tantangan lain yang dihadapi dalam implementasi SIRS adalah resistensi dari tenaga medis dan staf rumah sakit. Banyak staf yang terbiasa dengan sistem manual merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan sistem digital. Oleh karena itu, pelatihan yang memadai sangat diperlukan untuk memastikan bahwa SDM dapat menggunakan SIRS dengan efektif (Nurmalasari dkk, 2022).

Selain keterampilan teknis, motivasi dan kesejahteraan SDM juga berperan penting dalam menentukan kinerja rumah sakit. Kesejahteraan tenaga medis sangat dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, serta dukungan dari manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari pihak manajemen akan meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas tenaga medis. Sebaliknya, jika manajemen SDM diabaikan, hal ini dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan, seperti meningkatnya tingkat stres tenaga medis, tingginya tingkat absensi, dan bahkan burnout. Burnout di kalangan tenaga kesehatan di rumah sakit seringkali terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, kurangnya penghargaan, serta kurangnya dukungan manajerial (Kurniawati dkk, 2023).

Terkait dengan mutu pelayanan di puskesmas, saat ini kegiatan yang dilaksanakan oleh Puskesmas rata-rata masih berupa kegiatan rutinitas dan relatif identik/tidak berbeda sedikitpun satu sama lain karena terlalu berpatokan pada peraturan yang telah ditetapkan. Mutu pelayanan kesehatan di puskesmas juga masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Keluhan-keluhan pelayanan puskesmas tersebut disebabkan karena masih terbatasnya ketersediaan sumber daya manusia kesehatan di puskesmas sehingga beban kerja yang harus ditanggung melebihi kapasitas yang seharusnya.

Terbatasnya sumber daya manusia di puskesmas tersebut umumnya dikarenakan distribusinya yang tidak merata dan belum sesuai dengan standar kebutuhan minimal SDM di puskesmas. Sumber Daya Manusia kesehatan di Puskesmas berperan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan (Hasibuan, 2017) Selama menjalankan peran tersebut diharapkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) tenaga kesehatan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Karena dalam subsistem SDM kesehatan, tenaga kesehatan merupakan unsur utama yang mendukung subsistem kesehatan lainnya.

Berdasarkan penelitian (Najib, 2022) hasil uji t penelitian dihasilkan t hitung 6,085 > 1,992 dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha

diterima maka, kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien. Berdasarkan hasil diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien rawat jalan di Rumah Sakit Umum

Berdasarkan penelitian Pamboaji, A. G. (2020) ini memperkuat temuan literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa kualitas SDM, sarana prasarana yang memadai, dan tata kelola ruang kerja yang ergonomis sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan rekam medis. Kekurangan dalam jumlah dan kompetensi tenaga rekam medis berdampak langsung pada rendahnya kualitas pelayanan dan kecepatan pengolahan dokumen.

Sarana prasarana yang tidak memadai menyebabkan gangguan dalam alur kerja dan berisiko terhadap keamanan dokumen medis. Pengaturan ruang yang sempit dan bercampurnya fungsi ruang memperburuk efektivitas kerja. Oleh karena itu, rekomendasi untuk merancang ulang tata ruang menjadi solusi strategis yang dapat meningkatkan produktivitas, keamanan, serta kenyamanan kerja di unit rekam medis.

Berdasarkan penelitian Trisnowati, T., Sudiyanto, H., & Fardiansyah, A. (2025) diatas menunjukkan bahwa kompetensi petugas merupakan faktor dominan yang memengaruhi baik kinerja maupun kualitas layanan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan modal penting dalam melaksanakan pelayanan yang efektif. Kedisiplinan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan, meskipun tidak terbukti mempengaruhi kualitas melalui kinerja secara tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin petugas lebih berdampak langsung terhadap pelayanan yang diberikan. Selain itu, kerjasama antar petugas menjadi faktor penunjang utama yang berperan dalam membentuk sinergi tim dalam memberikan layanan yang komprehensif.

Kinerja personal petugas menjadi jembatan penting yang menghubungkan kompetensi dan kerjasama dengan mutu pelayanan. Kinerja yang ditunjukkan dalam bentuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja, sangat menentukan bagaimana layanan rehabilitasi diterima oleh klien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja melalui evaluasi rutin dan pelatihan menjadi strategi penting yang harus dilakukan oleh manajemen klinik.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan yang efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di indonesia, tetapi masih menghadapi banyak tantangan yang perlu di atasi. Berdasarkan kajian literatur, ditemukan bahwa

ketersediaan, distribusi, aksesibilitas, dan akseptabilitas tenaga kesehatan sangat mempengaruhi mutu pelayanan, baik di fasilitas tingkat dasar seperti puskesmas maupun di rumah sakit. Permasalahan utama yang teridentifikasi meliputi rendahnya kelengkapan tenaga kesehatan, distribusi yang tidak merata, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta keterbatasan dalam penerapan teknologi informasi yang mendukung manajemen kinerja SDM.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang terkandung dalam artikel ini adalah bahwa pengelolaan sumber daya manusia kesehatan perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan yang matang, distribusi tenaga yang lebih merata, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, baik di tingkat fasilitas kesehatan dasar seperti puskesmas maupun di rumah sakit. Selain itu, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas layanan kesehatan, bukan hanya dari aspek ketersediaan, aksesibilitas, dan akseptabilitas tenaga kesehatan saja, melainkan juga dari faktor-faktor lain seperti pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, diperlukan kajian lanjutan yang lebih komprehensif untuk menggali faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kualitas layanan kesehatan, agar pengelolaan sumber daya manusia dapat dirancang dengan lebih efektif, kontekstual, dan adaptif terhadap kebutuhan pelayanan kesehatan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Effendy, C. A., Paramarta, V., & Purwanda, E. (2024). Peran teknologi informasi, pengelolaan sumber daya manusia, dan sistem informasi rumah sakit dalam meningkatkan kinerja rumah sakit (Kajian literatur). Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP), 7(4), 13479-13489.https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.34703

Febrianti, I. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di Indonesia." (2022): 0-15.

Jurpina, T. (2016). Studi Tentang Kualitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat Pada Klinik Hyperkes PT. Balikpapan Forest Industries Kelurahan Jenebora Kecamatan Penajam Paser Utara Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal Administrasi Negara*, *4*(1), 1-12.

Lestari, T. R. P. (2020). Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan. *Kajian*, *23*(3), 157-174. https://doi.org/10.22212/kajian.v23i3.1880

Najib, K. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di RSUD Saptosari Gunungkidul DI Yogyakarta. *Manajemen, Bisnis dan Ekonomi*, *1*(1), 35-44. http://dx.doi.org/10.26798/manise.v1i1.666

Pamboaji, A. G. (2020). Analisis pengelolaan sumber daya unit rekam medis di Rumah Sakit Misi Lebak guna meningkatkan efisensi dan efektivitas pelayanan. Jurnal Kesehatan Vokasional, 5(3), 132.

Syahdilla, I., & Susilawati, S. (2023). Analisis distribusi sumber daya manusia kesehatan berdasarkan standar ketenagaan Puskesmas di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal SAGO Gizi Dan Kesehatan*, *4*(2), 303. https://doi.org/10.30867/gikes.v4i2.1267

Trisnowati, T., Sudiyanto, H., & Fardiansyah, A. (2025). Pengaruh Faktor Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kualitas Layanan Rehabilitasi di Klinik BNNP Jawa Timur. RS Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto) , 17 (1), 38-51.