

PENGEMBANGAN SDM KESEHATAN: MEMBANGUN KAPASITAS MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BERKELANJUTAN LITERATURE REVIEW

**Adinda Kurnia Herlambang¹, Nikita Alia Rajebta², Anggraeni Dian
Ciptaningrum³, Riswandy Wasir⁴, Cahya Arbitera⁵**
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

2210713050@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210713032@mahasiswa.upnvj.ac.id²
, 2210713079@mahasiswa.upnvj.ac.id³, riswandywasir@upnvj.ac.id⁴,
cahyaarbitera@upnvj.ac.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait pengembangan SDM kesehatan melalui metode pelatihan. Sehingga dapat melihat kekuatan dan kelemahan metode pelatihan yang ada. Pengembangan SDM kesehatan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Tenaga kesehatan memiliki peran penting dan bertanggung jawab dalam memaksimalkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat, meningkatkan kesadaran, motivasi dan kemampuan untuk hidup sehat, serta membantu mereka mencapai tingkat kesehatan yang setinggi-tingginya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review* dengan menggunakan database dari Google Scholar untuk artikel nasional dan Pubmed untuk artikel internasional. Dari artikel yang ditemukan mengatakan bahwa pelatihan SDM perlu diadakan untuk menunjang kompetensi tenaga kesehatan. pengembangan menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan SDM melalui program-program pelatihan ataupun pendidikan. Pelatihan dan pendidikan lanjutan tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas serta motivasi kerja. Program pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang meningkatkan kemampuan pekerja di bidang kesehatan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Program Berkelanjutan, Sektor Kesehatan

ABSTRACT

This research aims to provide an overview of health human resource development through training methods. So that it can see the strengths and weaknesses of existing training methods. The development of health human resources through training and continuous development is very important in determining the success or failure of an organisation. Health workers have an important and responsible role in maximising the quality of health services to the community, increasing awareness, motivation and ability to live healthy, and helping them achieve the highest level of health. The method used in this research is literature review using databases from Google Scholar for national articles and Pubmed for international articles. The articles found said that HR training needs to be held to support the competence of health workers. development is one of the efforts to improve human resources through training or education programmes. Training and continuing education of health workers have an important role in improving the quality and

motivation of work. Training programmes can provide new knowledge and skills that improve the ability of workers in the health sector.

Keywords: *Health Sector, Human Resource Development, Sustainable Program, Training*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, SDM kesehatan adalah sumber komponen terpenting untuk meningkatkan kesehatan masyarakat di Indonesia. Pengembangan SDM kesehatan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi (Syaputri & Hartono, 2023). Kata organisasi (organon) merupakan bahasa yang berasal dari bahasa Yunani yang berarti sebagai alat. Dengan kata lain organisasi berarti suatu alat administrasi agar tujuan bersama dapat dicapai (Siregar et al., 2021). Dalam upaya untuk mencapai tujuan SDM tersebut dibutuhkan usaha maksimal, dapat dimulai dari hal yang dapat menjadi penunjang tercapainya tujuan tersebut (Susan, 2019). Sehingga organisasi dapat menghasilkan tenaga kesehatan yang berkualitas, profesional dan produktif (Syaputri & Hartono, 2023). UU Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan menjelaskan bahwa yang termasuk kedalam kelompok tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang Kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan Upaya Kesehatan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 Indonesia memiliki 1,49 juta tenaga kesehatan. Dapat diartikan bahwa nakes tersebut memiliki peran penting dan bertanggung jawab dalam memaksimalkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat, peningkatan kesadaran, motivasi dan kemampuan untuk hidup sehat, serta membantu mereka mencapai tingkat kesehatan yang setinggi-tingginya (Nur et al., 2021).

Oleh karena itu dibutuhkan SDM kesehatan yang berkualitas untuk mencapai hal tersebut. Pilar atau tombak untuk melaksanakan reformasi pembangunan kesehatan yang ditargetkan dapat lebih dipercepat dan lebih bersinergi antar pusat dan daerah dengan upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan. Yang dapat dilakukan melalui upaya distribusi, pemerataan, dan retensi penyebaran tenaga kesehatan agar tujuan dan sasaran pembangunan kesehatan jangka menengah dan jangka panjang dapat dicapai (Nur et al., 2021). Sehingga pelatihan dapat menjadi salah satu upaya yang dapat membantu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan agar terciptanya SDM kesehatan yang berkualitas (Kuruppu et al., 2021).

Pelatihan SDM kesehatan dapat dilakukan didalam atau diluar lingkungan kerja. Sedangkan untuk pengembangan SDM kesehatan dapat dilakukan secara informal dan formal (Safitri et al., 2024). Pengembangan SDM secara informal adalah ketika karyawan atau pegawai atas keinginannya sendiri mempelajari dan mengasah kemampuan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya, sedangkan pengembangan SDM secara formal adalah ketika karyawan atau pegawai ditugaskan dan diperintah oleh pimpinan perusahaan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan guna untuk menambah kemampuan dan mengasah skill (Bariqi, 2018). Kemajuan teknologi yang sangat pesat menjadi tantangan tersendiri agar tenaga kesehatan dapat beradaptasi dengan lingkungan

yang berubah dan kompeten memanfaatkan peluang yang tersedia. Selain itu juga terdapat tantangan yang lain seperti biaya yang tinggi, waktu yang terbuang, dan adanya ketidakpuasan (Safitri et al., 2024). Berdasarkan uraian tersebut, tujuan dari penulisan ini ada untuk memberikan gambaran terkait pengembangan SDM kesehatan melalui metode pelatihan. Sehingga dapat melihat kekuatan dan kelemahan metode pelatihan yang ada.

METODE PENELITIAN

Kajian dalam penelitian ini menggunakan metode literature review dengan digunakannya dokumen yang sudah ada atau data sekunder sebagai sumber data penelitian ini. Menurut Sugiyono (2007) data sekunder berarti “sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Sedangkan data sekunder dapat dikatakan juga sebagai data yang menunjang kebutuhan data primer. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel penelitian yang sudah ada dengan beberapa kriteria.

Pencarian artikel penelitian yang akan digunakan berasal dari database Google Scholar untuk artikel nasional dan Pubmed untuk artikel internasional. Dengan menggunakan empat kata kunci utama yaitu “Pelatihan”, “Pengembangan SDM”, “Program Berkelanjutan”, dan “Sektor Kesehatan”. Digunakan juga beberapa kriteria untuk memudahkan dalam pencarian artikel penelitian antara lainnya adalah: 1) Artikel yang membahas pengembangan SDM Kesehatan khususnya melalui Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan, 2) Publikasi artikel dalam rentang 5 tahun terakhir (2019-2024), dan 3) Berbahasa Indonesia dan Inggris

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis Tahun	Tempat	Judul	Hasil
(Sinaga et al., 2024)	Indonesia, Kep. Riau	Impact of Career Path Strategy on Healthcare Workers' Performance in Government Hospital	Hampir setengah dari pekerja yaitu 48,6% tidak mendapat pelatihan, padahal berdasarkan penelitian dijelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja kerja.
(Wambu et al., 2024)	Kenya	Training Influence on the Performance of Mental Health Professionals in Selected Public Psychiatric Hospitals Kenya	Responden pada penelitian memiliki lamanya pengalaman bekerja yang berbeda. Hal ini dapat menentukan keterampilan dan kebutuhan pelatihan setiap pekerja. Oleh karena itu, pimpinan harus mengidentifikasi kesenjangan keterampilan pekerja dan menyesuaikan pelatihan yang dibutuhkan.
(Mumpuni, 2023a)	Indonesia, Bandung	PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP	Rumah sakit merencanakan program untuk

		MOTIVASI KERJA PEGAWAI NAKES PUSAT MATA NASIONAL RUMAH SAKIT MATA CICENDO	pengembangan SDM rumah sakit/staff development plan untuk sebagai tumpuan dari perencanaan dan kebijakan di bidang staff depeloment. Penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat meningkatkan motivasi pekerja.
(Dalal et al., 2022a)	North Lebannon	The Impact of Training on Employee Performance: An Empirical Study of Hospitals in North Lebanon	Seorang perawat yang memiliki kinerja rendah dapat disebabkan oleh pelatihan yang tidak memiliki strategi yang efisien. Jadi dapat dilihat bahwa dalam melaksanakan pelatihan tidak hanya harus ada tetapi juga harus dibarengi dengan perencanaan yang matang, agar mendapat dampak positif dari perawat tersebut.
(Mwansisywa et al., 2022)	Tanzania	The impact of training on self-reported performance in reproductive, maternal, and newborn health service delivery among healthcare workers in Tanzania: a baseline- and endline-survey	Adanya perubahan positif diantara petugas kesehatan setelah intervensi yaitu pelatihan dan pendampingan. Pelatihan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan pekerja yang sudah diidentifikasi berdasarkan fasilitas kesehatan yang ada menghasilkan perubahan yang positif dalam kinerja pekerja.
(Gadalla & Mukhtad, 2021)	Libya	The Effect of Training Programs on the Performance of Healthcare Workers at Benghazi Medical Center (BMC)	Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena menambah pengetahuan. Manajer juga berpengaruh pada meningkat dan menurunnya efektivitas pelatihan, sehingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan
(Omondi et al., 2020a)	Kenya	INFLUENCE OF TRAINING PROGRAMS ON	Program pelatihan menghasilkan perubahan

		PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS AT KAKAMEGA COUNTY GENERAL HOSPITAL	pada kinerja karyawan ke arah yang positif. Seperti meningkatkan keterampilan pada saat menangani klien. Oleh karena itu, perluasan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas pada pelayanan yang diberikan karyawan.
(Wanimbo et al., 2020)	Indonesia, Papua	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN YAHUKIMO	Terdapat kendala di Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan SDM. Oleh karena itu, kepala dinas memimpin pelaksanaan pelatihan dan pendidikan formal bagi karyawan..
(Zhao et al., 2020)	China	Training primary healthcare workers in China's township hospitals: a mixed methods study	Dikarenakan terbatasnya jumlah petugas layanan kesehatan primer yang sudah menerima pendidikan profesional yang memadai. Pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk mendukung pendidikan dan pelatihan agar memperkuat pengetahuan dan keterampilan. Penelitian ini juga membuktikan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja petugas.
(Muhammad Nur et al., 2021)	Indonesia, Sidrap	ANALISIS PENINGKATAN KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIDRAP	Kemampuan tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap menunjukkan kinerja yang baik sesuai standar minimal untuk menjadi tenaga kesehatan yaitu S1 karena tingkat pendidikan yang dimiliki sudah sesuai. Selain itu mereka juga memiliki sikap disiplin kerja seperti Tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kemampuan datang dan pulang kerja tepat waktu, serta

kemampuan
memanfaatkan waktu
secara optimal.

Pelatihan dan Pendidikan Lanjutan Tenaga Kesehatan

Dalam substansi SDM, pengembangan menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan SDM melalui program-program pelatihan ataupun pendidikan. Karena kedua hal tersebut membantu pekerja untuk mengetahui suatu pengetahuan baru yang dapat meningkatkan keterampilan (Puspitasari, 2019). Penelitian yang dilakukan Dalal et al. (2022) menjelaskan, dengan program pelatihan memungkinkan perawat untuk mencapai kinerja tinggi yang pada akhirnya meningkatkan kualitas perawat atau SDM dirumah sakit tersebut.

Penyesuaian Kebutuhan Pelatihan

Penelitian Wambu et al. (2024) menyatakan bahwa keinginan untuk mengikuti pelatihan, kebutuhan pelatihan dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh usia, pendidikan, dan masa kerja. Oleh karena itu, untuk menghindari pemenuhan kebutuhan pelatihan yang tidak efisien atau salah sasaran. Pemberi kerja perlu menganalisis perbedaan tingkat keterampilan atau persyaratan pelatihan secara tepat. Usia pekerja dapat berpengaruh pada saat proses pembelajaran atau pelatihan dilaksanakan, lebih tepatnya bagaimana pekerja dapat menyerap pengetahuan saat mengikuti pelatihan (Suharto, 2019). Sebagaimana dengan pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang atau pekerja, maka keinginan pekerja untuk mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka akan semakin besar (Dalal et al., 2022). Berhubungan dengan pendidikan yaitu kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pekerja dapat mempengaruhi hasil dan proses dari pelatihan (Poma, 2020).

Peningkatan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Tingkat kinerja dan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan pelatihan yang sudah diikuti karyawan (Arum & Palupi, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga et al. (2024) menyebutkan bahwa kesempatan pengembangan karir atau pelatihan yang diberikan kepada pegawai sangat berdampak pada motivasi tenaga kerja untuk memberikan kinerja yang terbaik. Sebaliknya, dengan tidak adanya kesempatan pengembangan karir atau pelatihan dapat membatasi kinerja dan pertumbuhan pribadi tenaga kesehatan. Pelatihan sendiri memiliki arti kegiatan yang sudah disusun atau rencanakan untuk mengembangkan SDM. Sedangkan, pengembangan karir memiliki arti proses perubahan suatu kondisi yang menuju arah lebih baik melalui berbagai posisi, pekerjaan atau jabatan (Said & Firman, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir mampu

meningkatkan kompetensi, pembelajaran dan yang paling penting mampu memberikan motivasi kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja (Ananto et al., 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mata Cicendo menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan produktivitas karyawan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) juga memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan sehingga hal ini dapat dijadikan solusi untuk mengatasi masalah tersebut (Mumpuni, 2023). Sesuai dengan penelitian lain yang menyebutkan kurangnya pelatihan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi pada karyawan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi suatu hal krusial yang dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja dan niat karyawan untuk bekerja (Dalal et al., 2022).

Selain itu, meningkatkan motivasi kerja juga bisa dilakukan melalui pengakuan atas prestasi dan pencapaian yang didapatkan. Penelitian oleh (Wijaya, 2021) menyebutkan bahwa pujian, penghargaan formal, atau bentuk apresiasi lain merupakan bukti pengakuan yang dapat membuat karyawan merasa kontribusinya dalam bekerja diakui. Karyawan akan menjadi semangat dan terdorong untuk memberikan kinerja yang terbaik jika merasa dihargai oleh perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan di Rumah Sakit Kenya menjelaskan bahwa program pelatihan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diinginkan dapat berguna untuk meningkatkan motivasi mereka sehingga dapat bekerja lebih keras dan berprestasi lebih tinggi (Omondi et al., 2020).

Tidak hanya penghargaan, suasana kerja yang positif juga memegang peran penting dan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan (Albrecht et al., 2021). Lingkungan kerja yang produktif dengan saluran komunikasi yang terbuka, hubungan rekan kerja yang bersahabat, serta peran dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas dapat menciptakan suasana yang mendukung untuk bekerja (Laoli Bezisokhi et al., 2024). Untuk mendukung lingkungan kerja yang positif perusahaan juga harus memiliki kepemimpinan yang baik. Salah satu penelitian yang dilakukan di Libya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karena mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Adiyasa N. I. W. & Windayanti, 2019) juga menjelaskan pemimpin yang mampu mendukung pertumbuhan karyawan, memberikan arahan secara tegas, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman akan menghasilkan tim produktif dan karyawan yang lebih termotivasi.

Dukungan dan Hambatan

Dalam melakukan pelatihan SDM untuk tenaga kesehatan, tentunya ada tantangan yang dihadapi baik bagi penyelenggara pelatihan maupun peserta pelatihannya. Seperti penelitian oleh (Pendius Wanimo, et al., 2020) yang menyatakan terdapat tantangan atau

hambatan pelatihan kesehatan di daerah Kabupaten Yahukimo, yaitu seperti masih kurangnya tenaga kesehatan sehingga terdapat keterbatasan pelatihan yang hanya diikuti oleh kepala dinas, sekretaris dan divisi kesehatan masyarakat. Terdapat hambatan lain juga seperti kurangnya dilakukan bimbingan secara teknis kepada tenaga kesehatan sehingga membuat tenaga kesehatan di daerah Kabupate Yahukimo kurang terampil.

Kurangnya akses darat yang memadai untuk bisa sampai ke tempat pelatihan di daerah Kabupaten Yahukimo juga menjadi salah satu hambatan dalam pelatihan tenaga kesehatan, hanya ada jalur udara yang bisa di akses untuk bisa sampai ke tempat pelatihan. Selain itu, kurangnya tenaga kesehatan dengan gelar sarjana kesehatan masyarakat atau rumpun kesehatan lainnya juga menjadi hambatan di daerah tersebut, hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara Permenkes RI no 971/MENKES/PER/XI/2009 tentang standard kompetensi struktural kesehatan dengan realita di lapangan.

Untuk mengatasi hambatan tersebut terdapat beberapa dukungan yang diberikan baik dari pihak pemerintah maupun swasta untuk mendukung keberlangsungan pelatihan tenaga kesehatan di Indonesia, diantaranya seperti pemerintah memberikan dukungan berupa materi sebesar 2miliar untuk melakukan pelatihan tenaga kesehatan. Kurangnya biaya sebagai penunjang juga dapat menjadi penghambat untuk terlaksananya pelatihan, seperti pekerja harus membayar sendiri untuk pelatihan yang diikutinya (Gobel & Alhadar, 2020). Dalam kajian yang dilakukan oleh Zhao X, et al. (2020) menyebutkan bahwa untuk mendukung kompetensi tenaga kesehatan pemerintah membuat kebijakan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi dari tenaga kesehatan tersebut.

Penelitian pada M. Nur et al. (2021) juga menjelaskan tentang dukungan berupa promosi jabatan dapat meningkatkan kedisiplinan tenaga kesehatan sehingga mampu bekerja dengan maksimal. Pelatihan serupa seperti *leadership training for management* juga dapat meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan karena pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa kepemimpinan agar bisa memegang tanggung jawab dengan amanah dan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, didapatkan bahwa pelatihan dan pendidikan lanjutan petugas kesehatan berperan krusial dalam meningkatkan kualitas serta motivasi kerja. Memberikan pengetahuan dan keterampilan baru dalam program pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan pekerja di bidang kesehatan. Penyesuaian pelatihan dengan kebutuhan pekerja yang dipengaruhi usia, pendidikan, dan masa kerja sangat efektif. Motivasi kerja, produktivitas, lingkungan kerja positif, dan pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Namun, pelatihan SDM untuk tenaga kesehatan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya tenaga kesehatan, keterbatasan pelatihan, dan akses yang terbatas. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pemerintah dan sektor swasta diharapkan dapat memberikan dukungan, seperti

dana pelatihan dan kebijakan yang meningkatkan motivasi kerja serta kompetensi tenaga kesehatan. Selain itu, bagi penyelenggara pelatihan agar dapat melakukan analisis terlebih dahulu sebelum mengadakan pelatihan, agar pelatihan dapat berjalan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa N. I. W., & Windayanti. (2019). *Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ*. <http://lembayungcenter>.
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(7). <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, *1*, 125–137. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i2.155>
- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *10*(3), 811–820. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.744>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Provinsi, 2023*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/YVdwSFJHRjRVVkJqWIRWRU9EQkhNVFY0UjB4VVVUMDkJMw==/jumlah-tenaga-kesehatan-menurut-provinsi--2023.html?year=2023>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *5*(2), 64–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Dalal, H. R., Tanbur, R., & Abbas, N. (2022a). The Impact of Training on Employee Performance: An Empirical Study of Hospitals in North Lebanon. *Research in Economics and Management*, *7*(2), 42–66. <https://doi.org/10.22158/rem.v7n2p42>
- Dalal, H. R., Tanbur, R., & Abbas, N. (2022b). The Impact of Training on Employee Performance: An Empirical Study of Hospitals in North Lebanon. *Research in Economics and Management*, *7*(2), 42–66. <https://doi.org/10.22158/rem.v7n2p42>

- Gadalla, R. M., & Mukhtad, A. A. (2021). The Effect of Training Programs on the Performance of Healthcare Workers at Benghazi Medical Center (BMC). *Libyan Journal of Dentistry*, 5(2), 16–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.37376/ljd.v5i2.1745>
- Gobel, N. Van, & Alhadar, S. (2020). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(1), 34–40. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i1.22>
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunarathna, N. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(2), 13–20. <https://doi.org/10.34257/GJMBRAVOL21IS2PG13>
- Laoli Bezisokhi, Lase Famahato, & Laoli Eka Septianti. (2024). *Improving Employee Performance: A Study of The Influence of Motivation Sincerity Discipline and Work Environment*.
- Muhammad Nur, Syarifuddin Yusuf, & Ayu Dwi Putri Rusman. (2021). *Mei 2021 pISSN 2614-5073* (Vol. 4, Issue 2). <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes>
- Mumpuni, A. W. (2023a). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Nakes Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi : EMBA*, 2(1), 97–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.59820/emba.v1i2.44>
- Mumpuni, A. W. (2023b). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Nakes Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi : EMBA*, 2(1), 97–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.59820/emba.v1i2.44>
- Mwansisya, T., Mbekenga, C., Isangula, K., Mwashia, L., Mbelwa, S., Lyimo, M., Kisaka, L., Mathias, V., Pallangyo, E., Edwards, G., Mantel, M., Konteh, S., Rutachunzibwa, T., Mrema, S., Kidanto, H., & Temmerman, M. (2022). The impact of training on self-reported performance in reproductive, maternal, and newborn health service delivery among healthcare workers in Tanzania: a baseline- and endline-survey. *Reproductive Health*, 19(143), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12978-022-01452-4>
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas

Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200. <https://doi.org/https://doi.org/10.31850/makes.v4i2.557>

Omondi, T. M., Amuhaya, J., & Juma, D. (2020a). Influence Of Training Programs On Performance Of Health Workers At Kakamega County General Hospital. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.61426/sjbcm.v7i1.1593>

Omondi, T. M., Amuhaya, J., & Juma, D. (2020b). Influence Of Training Programs On Performance Of Health Workers At Kakamega County General Hospital. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.61426/sjbcm.v7i1.1593>

Poma, M. D. (2020). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 31–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v2i1.80>

Puspitasari, S. T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Pelayanan Kesehatan*. Wineka Media. <https://fik.um.ac.id/Wp-Content/Uploads/2020/10/11.-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Di-Bidang-Pelayanan-Kesehatan.pdf>

Safitri, N. A., Ilmiawan, M. F., Islami, Di., Khadavi, M., & Ansori, M. I. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>

Said, M., & Firman, A. (2023). *Konsep Dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (F. Latief, Ed.). Goresan Pena.

Sinaga, W. O., Ginting, C. ovalinda, & Siregar, S. D. (2024). Impact of Career Path Strategy on Healthcare Workers' Performance in Government Hospital. *Media Karya Kesehatan*, 7(1), 137–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/mkk.v7i1.52378>

Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi Cetak*. Widina Bhakti Persada Bandung.

- Sugiyono. (2007). *Statistik Dalam Penelitian* (E. Mulyatiningsih, Ed.). Cv Alfabeta.
- Suharto, Y. (2019). Pengaruh Umur Dan Hasil Belajar Terhadap Komitmen Kerja Peserta Diklat Prajabatan Cpn Golongan Iii K1/K2 Pemerintah Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 2.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Syaputri, R., & Hartono, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunika*, 1(1), 1–6.
- Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, Pub. L. No. 17, 3 (2023).
- Wambu, F., Oluoch, M., & Wanja, T. (2024). Training Influence on the Performance of Mental Health Professionals in Selected Public Psychiatric Hospitals Kenya. *Journal of the Kenya National Commission for UNESCO*, 4(2).
<https://doi.org/10.62049/jkncu.v4i2.113>
- Wanimbo, P., Aedah, N., & Sapioper, H. C. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Yahukimo. *Jurnal Kebijakan Publik*, 3(3), 114–126.
- Wijaya, L. F. (2021). *Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Zhao, X., Wang, H., Li, J., & Yuan, B. (2020). Training primary healthcare workers in China's township hospitals: a mixed methods study. *BMC Family Practice*, 21(1).
<https://doi.org/10.1186/s12875-020-01333-4>