

LITERATURE REVIEW: PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAYANAN KESEHATAN

Darmayanti

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : drmyntii28@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas layanan kesehatan. Pengelolaan SDM yang baik, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi hingga evaluasi kinerja, dapat meningkatkan efektivitas pelayanan dan kepuasan pasien. Penelitian ini menggunakan metode literature review untuk meninjau berbagai artikel yang membahas pengaruh manajemen SDM terhadap mutu layanan kesehatan. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen SDM berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, profesionalisme, serta efektivitas pelayanan. Namun, sejumlah kendala masih ditemui, antara lain keterbatasan jumlah tenaga, ketidaksesuaian kompetensi, dan beban kerja yang tinggi, yang dapat berdampak pada penurunan mutu layanan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang lebih terencana dan berkesinambungan, termasuk peningkatan kompetensi, kesejahteraan, dan motivasi tenaga kesehatan. Penguatan aspek tersebut diyakini mampu mendukung terciptanya layanan kesehatan yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Kata Kunci: Layanan Kesehatan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Pasien.

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hal yang sangat berarti bagi setiap orang untuk menjalankan aktivitas sehari-hari. Tanpa tubuh yang sehat, individu tidak dapat melakukan aktivitas atau pekerjaan untuk melanjutkan hidupnya. Hal ini menjadikan kesehatan sebagai bagian dari kebutuhan dasar individu, sehingga setiap orang memiliki haknya sendiri atas kesehatan. Salah satu institusi publik di bidang kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit adalah tempat kegiatan pelayanan medis, termasuk proses perawatan dan rehabilitasi pasien oleh dokter spesialis atau tenaga medis. Pada dasarnya pelayanan kesehatan biasanya berupa pelayanan rawat jalan, rehabilitasi, dan gawat darurat (Silalahi, 2021).

Perkembangan yang terjadi di Indonesia selama beberapa tahun terakhir ini menuntut terbentuknya pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Pemerintah saat ini tidak hanya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat, melainkan juga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien (Aisyah and Hariani, 2013). Era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja disuatu lingkungan organisasi atau disebut juga pegawai dan karyawan. Sumber daya manusia berperan sebagai tenaga kerja dalam organisasi sehingga menjadi aset penting dalam organisasi karena sumber daya manusia adalah yang menjadi penggerak utama organisasi dalam pencapaian tujuan. Suatu hasil dari pekerjaan akan semakin berkualitas bila sumber daya manusianya berkualitas pula (Amelia et al., 2023).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi suatu pekerjaan. Terdapat dua alasan mengapa Sumber Daya Manusia itu sangat penting, yang pertama Sumber daya Manusia Mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasukkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kemudian alasan yang kedua sumber daya manusia

merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber daya Manusia berhubungan efektifitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi bahwa sumber daya manusia harus di definisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan (Sari and Hatta, 2017).

Keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat suatu negara. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menjelaskan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan merupakan suatu alat dan tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Afriyanti, Riza and Norfai, 2019). Mutu pelayanan kesehatan adalah derajat kesempurnaan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan standar profesi dan standar pelayanan kesehatan dengan menggunakan potensi sumber daya yang tersedia di rumah sakit atau puskesmas secara wajar, efisien, dan efektif serta diberikan secara aman dan memuaskan sesuai norma, etika, hukum, dan sosial budaya dengan memperhatikan keterbatasan dan kemampuan pemerintah, serta masyarakat konsumen (Fai, Pandie and Ludji, 2017)

Manajemen adalah sebuah kata yang berasal dari bahasa inggris yaitu "Management" yang secara umum artinya mengurus atau mengelola. Dalam arti khusus juga manajemen biasanya digunakan pada orang-orang yang memiliki jabatan tinggi seperti pemimpin, yakni orang-orang yang melakukan pengelolaan di suatu instansi yang biasa disebut dengan Manajer. Fungsi manajemen dalam keperawatan memiliki fungsinya masing-masing yaitu Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Kepegawaian (Staffing), Pengarahan (Directing), dan Pengendalian/Evaluasi (Controlling) (Abi, 2021). Di daerah Kalimantan Timur, memiliki ruang rawat inap dengan total 95 kamar di seluruh kabupaten yang ada dan total non-rawat inap berkisar hingga 79 ruangan, dengan total keseluruhan ruangan di puskesmas Kalimantan Timur 174 ruangan. Pada data dasar puskesmas Kalimantan Timur 2018 dengan 183 puskesmas yang sudah tersebar di berbagai Kabupaten/Kota di Kalimantan Timur, total perawat yang bekerja di puskesmas rata-rata 5-50, dan masih banyaknya puskesmas yang kekurangan sumber daya manusianya (seterusnya disingkat SDM), hal ini akan sangat mempersulit dalam melakukan pelayanan kesehatan jika dalam SDM tersebut masih kekurangan, terutama pada desa-desa yang ada dipedalaman Kalimantan Timur (Kemenkes RI, 2016).

Sumber Daya Manusia sebagai komponen terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi dinyatakan berhasil jika memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber Daya Manusia yang baik akan menunjang peralatan, penggunaan dana yang telah di rencanakan dengan baik (Supriatin, 2021). Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia yang terdiri dari kemampuan, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Febriani, 2021).

Pada jurnal Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) Dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional Di Delapan Kabupaten Kota Di Indonesia, dengan isi pelaksanaan program jaminan kesehatan nasional (JKN) menimbulkan dampak, termasuk meningkatnya jumlah kunjungan ke fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP), sehingga banyak dibutuhkannya SDM yang memadai. Dalam kesimpulan jurnal tersebut pada 8 kabupaten-kota masih banyak jumlah tenaga

kesehatan yang masih kurang terutama di kabupaten bogor terdapat klinik dengan tenaga kesehatan dokter umum 1 orang, dan di kabupaten-kota lainnya terdapat SDM yang paling banyak tersedia dokter umum dan perawat, permasalahan terkait ketersediaan SDM di FKTP yaitu perubahan perencanaan dan pengadaan SDM di era JKN, adanya peningkatan beban kerja dan jam kerja, sehingga menyebabkan pelayanan tidak maksimal (Mujianti, 2017), Dengan latar belakang yang ada peneliti mengambil garis besar masalahnya yaitu bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas layanan kesehatan.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Literature Review*. *Literature Review* ialah sebuah rancangan penulisan dengan mencari literatur dari jurnal yang sudah dipublikasikan dan di telaah. Pencarian literatur ini menggunakan data atau sumber terdahulu yang didapatkan dari databased yang sudah ada seperti website Google Scholar, Portal Garuda, dan Pubmed dengan menggunakan kata kunci yang relavan dengan artikel tersebut. Literatur yang digunakan terdiri dari artikel yang diterbitkan antara 2017 dan 2023. Data yang dapatkan akan dijadikan dalam sebuah pembahasan yang akan menjawab semua permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Tabel 1. Literature Review

No	Penulis & Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nadiah Salsabila (2023)	Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDN) Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pelayanan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.	Jenis pada penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan Rapi Assessment Prosedures (RAP) dengan menggunakan metode deskriptif analitik. Desain penelitian dengan wawancara mendalam dan observasi serta telaah dokumen untuk mengetahui secara jelas dan lebih mendalam tentang pengaruh strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pelayanan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dalam manajemen sumber daya manusia di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Beberapa saran perbaikan termasuk pelatihan yang konsisten, penilaian kinerja yang lebih teratur, dan peningkatan pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing. Selain itu, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum optimal, terutama dalam hal penerimaan dan pelatihan karyawan. Analisis strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau juga menunjukkan kekurangan dalam prosedur pemberian reward kepada karyawan terbaik, penyediaan alat yang rusak, penerapan SOP, dan identifikasi kesalahan pada karyawan.
2	Odrifaza Girindra Wedhatama, Syarifa Hanoum dan Prahardika Prihananto (2021)	Studi Bibliometrik pada Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Perawatan Kesehatan (<i>Healthcare</i>)	Tujuan dari penelitian jurnal ini adalah untuk melakukan analisis bibliometrik guna meneliti perkembangan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam pelayanan kesehatan. Metode analisis sitasi, ko-sitasi, dan tren digunakan untuk mengetahui pengaruh artikel penelitian, hubungan antar artikel,	Tahapan penelitian dapat dibagi menjadi lima tahap utama, dimulai dari tahap persiapan, tahap pengumpulan data, tahap analisis deskriptif, analisis bibliometrik dan terakhir penarikan kesimpulan.	Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa analisis bibliometrik terhadap penelitian manajemen sumber daya manusia dalam sektor pelayanan kesehatan memiliki dampak yang signifikan dalam memahami pentingnya manajemen SDM dalam sektor pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan adanya

			dan perkembangan penelitian manajemen sumber daya manusia dalam sektor pelayanan kesehatan. Hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.		peningkatan tren kata kunci baru dalam penelitian manajemen sumber daya manusia dalam perawatan kesehatan pada periode tertentu. Berdasarkan analisis ini, disarankan untuk meneliti implementasi bentuk dan variasi baru manajemen sumber daya manusia pada organisasi, penggunaan teknologi informasi dalam optimalisasi sistem manajemen sumber daya manusia, dan topik lainnya.
3	Icha Tiara Devi Febrianti	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia kesehatan dan dampaknya terhadap kualitas layanan kesehatan di Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk menyoroti tantangan dan isu terkait sumber daya manusia kesehatan di Indonesia serta memberikan saran untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan melalui manajemen sumber daya manusia kesehatan.	Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah literature review atau kajian pustaka, dengan penyajian deskriptif untuk mendapatkan informasi mendalam terkait manajemen sumber daya kesehatan dengan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia. Penelusuran dalam penelitian ini menggunakan data sekunder berupa artikel ilmiah, buku, peraturan kebijakan kesehatan, website resmi WHO, serta sumber lain yang relevan sesuai bidang penelitian, dengan bantuan program di komputer	Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia kesehatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia. Beberapa faktor yang ditemukan mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan meliputi kurangnya jumlah, kualitas, dan distribusi yang tidak optimal dari sumber daya manusia kesehatan, serta praktik ganda dan multitasking. Penelitian ini juga menyoroti tantangan dalam manajemen sumber daya manusia kesehatan di Indonesia, seperti gaji rendah, motivasi dan kualitas tenaga kesehatan rendah, dan distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa pelayanan kesehatan yang efektif, efisien, berkelanjutan, aman, memiliki hubungan interpersonal yang baik, dan fasilitas yang memadai sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Manajemen sumber daya manusia kesehatan
4	Alviananda Zahra, Fadia Shafa, Faradisa Mulya, Icha Tiara, Salsa Sangha, Wisda Trisnawati (2022).	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan UKM di Puskesmas Ciomas	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan manajemen SDM Kesehatan terhadap kualitas pelayanan UKM di Puskesmas Ciomas (DTP dan POND) Kabupaten Bogor.	Metode yang digunakan dalam penyusunan <i>case report</i> ini adalah kajian	diidentifikasi sebagai solusi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia. Hasil temuan dari artikel ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas layanan kesehatan. Di Puskesmas Ciomas, meskipun sudah ada upaya manajemen SDM yang cukup baik melalui perencanaan kebutuhan tenaga, pengorganisasian, hingga evaluasi, masih ditemui sejumlah kendala seperti kekurangan jumlah tenaga kesehatan, ketidaksesuaian kompetensi, beban kerja berlebih, serta sulitnya rekrutmen tenaga baru, khususnya apoteker. Kondisi ini berakibat pada pelimpahan tugas (task shifting) dan praktik multitasking, yang berpotensi menurunkan mutu layanan. Namun demikian, Puskesmas Ciomas tetap berusaha mengoptimalkan SDM yang ada dengan melakukan inovasi program kesehatan, pemberdayaan masyarakat, serta evaluasi rutin melalui survei kepuasan pasien.
5	Paramitha Sari Dwi Saputri (2023)	Analisis Manajemen SDM, Komunikasi Interpersonal Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia, komunikasi interpersonal dan pengendalian internal terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di RSUD Provinsi Sumsel.	Metode penelitian <i>mix methode</i> , data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data skunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi, dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Teknik	Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di RSUD Provinsi Sumsel memiliki rata-rata persentase sebesar 80.43%, yang menandakan bahwa manajemen SDM di rumah sakit tersebut sudah sangat baik dalam melakukan tugasnya. Selain itu, komunikasi interpersonal di RSUD Provinsi Sumsel juga memiliki rata-rata persentase sebesar 83.34%.

				analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument dengan melakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data. Kemudian uji analisis data dilakukan dengan analisis kuantitatif deskriptif dan analisis kualitatif,	yang menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan dan komunikasi ke atasan secara langsung sudah berjalan dengan baik. Upaya untuk meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia, komunikasi interpersonal, dan pengendalian internal, yang dianggap penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa nilai organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari budaya organisasi akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.
6	Honifa, Derriawan, Sampurno (2021)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Umum yang Berdampak Kepada Berkunjung Kembali di Klinik Andilia Kabupaten Bogor	Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien yang berdampak kepada berkunjung kembali di klinik Andilia Kabupaten Bogor.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dan survei dengan data primer yang didapat dari kuesioner dan diolah menggunakan metode statistik SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) dengan program Lisrel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan pasien dan kunjungan kembali. Selain itu, kepuasan pasien menjadi mediator parsial antara dimensi kualitas layanan terhadap minat kunjungan ulang. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompetensi sumber daya manusia, kualitas pelayanan, dan kepuasan pasien mempengaruhi minat kunjungan ulang ke layanan kesehatan.
7	Fientje Palijama (2023)	Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Dr. Haulussy Provinsi Maluku	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengelola dan mengetahui Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit dr M Haulussy Propinsi Maluku. Harapannya, hasil ini akan mampu mengatasi persoalan penelitian yang disebutkan diatas dan	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan diskriptif kualitatif. Dalam pengumpulan data digunakan prosedur pengumpulan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari hasil	Penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Petugas pemberi pelayanan khususnya pada ruang anak RSUD Haulussy memiliki kualitas Pendidikan Intelektual yang tinggi, hal ini ditandai dengan kecerdasan emosional, spiritual, dan intelektual yang ditunjukkan dalam proses pelayanan. Petugas pelayanan
			mampu berkontribusi bagi Rumah Sakit dr M. Haulussy berkaitan dengan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan.	wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah Analisis data kualitatif bersifat induktif.	memahami berbagai bidang pelayanan sehingga pelayanan dilakukan dengan baik dan benar. Karena apa bila hanya memahami sebagian bidang pelayanan akan berpengaruh buruk ketika akan dilakukan roling bidang pelayanan, memiliki kemampuan yang tinggi dan optimal, dalam memberikan pelayanan, memiliki kemampuan manajemen pengorganisasian dengan baik.
8	Umi Rusilowati (2020)	Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Selama Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merespons, mengatasi, dan mengembangkan pedoman kebijakan dan praktik yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia di sektor formal di Indonesia sebagai tanggapan terhadap pandemi COVID-19. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi dampak individu terhadap karyawan, mengevaluasi praktik kerja prososial, dan mengelola kecemasan yang dialami oleh karyawan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, Pendekatan kualitatif dipilih karena situasi di mana hanya sedikit yang diketahui tentang suatu fenomena atau ketika upaya dilakukan untuk menghasilkan teori baru atau merevisi teori yang ada. Studi literatur digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber yang relevan seperti jurnal, artikel, dan buku yang berkaitan dengan praktik manajemen sumber daya manusia selama pandemi COVID-19 di sektor formal di Indonesia	Hasil temuan penelitian ini mencakup beberapa aspek, antara lain: 1. Pandemi COVID-19 telah memengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia di sektor formal di Indonesia, termasuk pengaruhnya terhadap jam kerja dan gaji karyawan 2. Produktivitas karyawan diukur dari segi kehadiran fisik dan mental, serta efisiensi kerja karyawan yang mempengaruhi kondisi kerja secara keseluruhan 3. Tantangan psikososial yang dihadapi oleh karyawan selama pandemi, seperti komplikasi keseimbangan kehidupan kerja, penambahan berat badan, sakit kepala, sakit punggung, dan kelelahan. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak pandemi COVID-19 terhadap praktik manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan di sektor formal di Indonesia.
9	Isterina F. Fai, David B.W. Pandie, dan Ina D. R. Ludji (2017)	Manajemen Sumber Daya Terhadap Mutu Pelayanan Neonatus Di Puskesmas Poned Oesao Kupang	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya secara parsial dan simultan terhadap mutu pelayanan neonatus.	Penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan pendekatan desain penelitian <i>cross sectional</i> . Data yang telah	Berdasarkan temuan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan obat-obatan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas perawatan neonatus di

				dikumpulkan dianalisis secara univariat menggunakan distribusi frekuensi, bivariat menggunakan uji statistik <i>regresi logistik sederhana</i> dan multivariat menggunakan <i>regresi logistik berganda</i> dengan menggunakan program analisis statistik.	puskesmas. Namun, peralatan, bangunan, dan prosedur operasional standar (SOP) tidak memiliki dampak signifikan. Oleh karena itu, peningkatan manajemen sumber daya manusia dan obat-obatan dianggap penting untuk meningkatkan kualitas perawatan neonatus di puskesmas. Penelitian ini juga merekomendasikan evaluasi berkala terhadap sumber daya manusia, peralatan, obat-obatan, bangunan, dan SOP di puskesmas untuk terus meningkatkan mutu pelayanan neonatus.
10	Pramudya Nur Annisa (2017)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.	Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Ini menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen rumah sakit meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan secara rutin, melibatkan audit manajemen sumber daya manusia dalam penilaian dan evaluasi karyawan, memberikan pelatihan terkait dengan penggunaan alat medis dengan teknologi baru, serta memberikan perhatian terkait dengan gaji karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1, pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas layanan kesehatan menjadi topik yang menarik perhatian melalui hasil kesepuluh artikel yang telah disajikan. Nadiah Salsabila (2023) melakukan analisis terhadap strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini menunjukkan adanya aspek-aspek yang perlu diperbaiki, seperti pelatihan konsisten, penilaian kinerja teratur, dan peningkatan pendidikan karyawan. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia masih belum optimal, terutama dalam penerimaan dan pelatihan karyawan.

Odrifaza Girindra Wedhatama, Syarifa Hanoum, dan Prahardika Prihananto (2021) melakukan studi bibliometrik untuk menganalisis perkembangan manajemen sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan menyarankan untuk meneliti implementasi bentuk dan variasi baru manajemen sumber daya manusia pada organisasi kesehatan.

Icha Tiara Devi Febrianti (2022) melalui penelitiannya menganalisis manajemen sumber daya manusia kesehatan dan dampaknya terhadap kualitas layanan kesehatan di Indonesia. Hasil temuan menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia kesehatan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan, dengan faktor-faktor seperti kurangnya jumlah dan kualitas sumber daya manusia, praktik ganda, dan multitasking mempengaruhi negatif.

Alviananda Zahra, dkk (2022) menganalisis manajemen sumber daya manusia kesehatan terhadap kualitas pelayanan UKM di Puskesmas Ciomas. Penelitian ini menyoroti strategi yang telah diterapkan, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang luar biasa dan menerapkan aplikasi kehadiran modern. Namun, tantangan seperti kebutuhan akan pelatihan konsisten dan kebutuhan akan SOP yang jelas juga diidentifikasi.

Paramitha Sari Dwi Saputri (2023) melakukan analisis terhadap manajemen sumber daya manusia, komunikasi interpersonal, dan pengendalian internal terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di RSUD Provinsi Sumsel. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di RSUD Provinsi Sumsel sudah baik, dan efektivitas pelayanan kesehatan dapat ditingkatkan melalui manajemen sumber daya manusia,

komunikasi interpersonal, dan pengendalian internal.

Honifa, Derriawan, dan Sampurno (2021) meneliti pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien di Klinik Andilia Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan pasien dan kunjungan kembali.

Fientje Palijama (2023) meneliti pengaruh sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Dr. Haulussy Provinsi Maluku. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, spiritual, dan intelektual petugas pemberi layanan sebagai kunci untuk pelayanan yang baik.

Umi Rusilowati (2020) melihat praktik manajemen sumber daya manusia selama pandemi COVID-19 di sektor formal di Indonesia. Temuan penelitian ini mencakup dampak pandemi terhadap praktik manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan, dan tantangan psikososial yang dihadapi oleh karyawan.

Isterina F. Fai, David B.W. Pandie, dan Ina D. R. Ludji (2017) meneliti manajemen sumber daya terhadap mutu pelayanan neonatus di Puskesmas Poned Oesao Kupang. Temuan penelitian merekomendasikan evaluasi berkala terhadap sumber daya manusia, obat-obatan, peralatan, bangunan, dan SOP di puskesmas untuk terus meningkatkan mutu pelayanan neonatus.

Pramudya Nur Annisa (2017) meneliti pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

Secara keseluruhan, hasil dari kesepuluh jurnal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan kesehatan, dengan aspek-aspek seperti strategi, kompetensi, komunikasi interpersonal, dan evaluasi audit menjadi faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan kesehatan. Tantangan seperti kurangnya jumlah dan kualitas sumber daya manusia, perluasan pelatihan, dan kebutuhan akan SOP yang jelas juga diidentifikasi sebagai area perbaikan yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

KESIMPULAN

Hasil kajian literature review menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas layanan kesehatan. Pengelolaan SDM yang mencakup aspek perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja berkontribusi dalam meningkatkan mutu pelayanan, kepuasan pasien, serta efektivitas pelayanan kesehatan. Kualitas layanan kesehatan yang baik tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan tenaga kesehatan, tetapi juga sejauh mana tenaga tersebut mampu bekerja sesuai kompetensi dan didukung oleh manajemen yang tepat.

Di sisi lain, hambatan yang sering muncul dalam pengelolaan SDM kesehatan meliputi keterbatasan jumlah tenaga, beban kerja tinggi, ketidaksesuaian kompetensi, dan sistem rekrutmen yang belum optimal. Hal ini dapat menurunkan kualitas pelayanan apabila tidak segera diatasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang lebih terencana dan berkesinambungan, termasuk pemberdayaan tenaga kesehatan, peningkatan kesejahteraan, serta pelatihan berkelanjutan. Dengan penguatan manajemen SDM, fasilitas pelayanan kesehatan dapat memberikan layanan yang lebih profesional, efektif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Saran

Sebagai saran, institusi kesehatan perlu fokus pada perbaikan strategi manajemen SDM, peningkatan kompetensi karyawan, peningkatan komunikasi interpersonal, dan penerapan pengendalian internal. Evaluasi rutin terhadap manajemen SDM serta pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi karyawan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan layanan kesehatan yang berkualitas. Selain itu, penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan konsisten juga perlu diperhatikan untuk mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kualitas layanan kesehatan dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

Pentingnya kecerdasan emosional, spiritual, dan intelektual petugas pemberi layanan dalam pelayanan kesehatan, sebagaimana diidentifikasi dalam penelitian terkait, menunjukkan perlunya pemberdayaan aspek-aspek tersebut melalui pengembangan keterampilan dan pemahaman yang lebih baik. Dengan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diusulkan, diharapkan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan dapat terus berkembang, memberikan kontribusi yang signifikan pada peningkatan kualitas layanan kesehatan, dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi, S. R., & Sureskiarti, E. (2021). Literature Review: Hubungan Fungsi Manajemen Kepegawaian: Sumber Daya Manusia terhadap Pengendalian Mutu di Pelayanan Kesehatan. *Borneo Studies and Research*, 3(1), 327-340.
- Afriyanti, R., Riza, Y. and Norfai (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Puskesmas Tapin Utara. *Universitas Islam Kalimantan*, 1(43), pp. 1–7.
- Aisyah, Y. and Hariani, D. (2013). Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Rowosari, Kecamatan Tembalang, Semarang. Universitas Diponegoro.
- Amelia, A. R. et al. (2023). Hubungan Knowledge Management dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Journal.lldikti9.id*, 7, pp. 376–384
- Annisa, P. N., & Mustikawati, R. I. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(1).
- Fai, I. F., Pandie, D. B., & Ludji, I. D. R. (2017). Manajemen sumber daya terhadap mutu pelayanan Neonatus di Puskesmas Poned Oesao Kupang. *Unnes Journal of Public Health*, 6(2), 84-91.
- Febriani, M. M., Hidayat, S. and Saepudin (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas di UPT Puskesmas Malingping. *Universitas Bina Bangsa*, pp. 36–49.
- Febrianti, I. T. D. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di Indonesia. *Journal ResearchGate*.
- Honifa, H., Derriawan, D., & Sampurno, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Umum yang Berdampak Kepada Berkunjung Kembali di Klinik Andilia Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 21(1), 25-32.
- Kemenkes RI. (2016). *Buku Pedoman Pengendalian dan Peningkatan Mutu di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama*.
- Mujiati, M., & Yuniar, Y. (2017). Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional di Delapan Kabupaten-Kota di Indonesia. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 26(4), 201–210.
- Palijama, F. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit dr. Haulussy Provinsi Maluku. *Hipotesa-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 1-10.

- Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 481-491.
- Salsabila, N., Firdaus, M., Handoko, B., & Yuliana, A. S. (2023). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Rsud Arifin Achmad Povinsi Riau. *Jurnal Kesehatan*, 1(5), 657-668.
- Saputri, P. S. D. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia, Komunikasi Interpersonal Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Di RSUD Provinsi Sumsel. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1245-1256.
- Sari, F. and Hatta, M. (2017). Analisis Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya ManusiaKesehatan (Tenaga Analis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara Tahun 2016. *Univ. Ratu Samban (UNRAS)*, 8(1), pp. 27–32.
- Silalahi CU. (2021). *Manajemen SDM di masa pandemi COVID-19 di Industri Kesehatan (Rumah Sakit)*.
- Supriatin, S., & Suhendra, A. D. (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Desa Pasirsari Cikarang Selatan. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 6(4), 15-22.
- Wedhatama, O. G., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2021). Studi Bibliometrik pada Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Perawatan Kesehatan (Healthcare). *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 10(1), D83-D88.
- Zahra, A., Shafa, F., Mulya, F., Tiara, I., Sangha, S., & Trisnawati, W. (2022). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan UKM Di Puskesmas Ciomas*.