

**MANAJEMEN SDM DI PUSKESMAS WUNDULAKO
KABUPATEN KOLAKA*****HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT THE WUNDULAKO
COMMUNITY HEALTH CENTER, KOLAKA REGENCY*****Rini Putriani¹, Abustan Nur²**

Universitas Sains Islam Al Mawaddah Warrahmah Kolaka

Email: abustanelnur07@gmail.com¹, riniputriani007@gmail.com²**Article Info**

Article history :

Received : 07-08-2025

Revised : 08-08-2025

Accepted : 10-08-2025

Published : 13-08-2025

Abstract

As the frontline health service provider, Community Health Centers (Puskesmas) play a crucial role in building a national health system that addresses the needs of the community. In providing comprehensive and integrated basic services, the success of Puskesmas depends heavily on the availability of health workers who are not only sufficient in number but also competent and empowered, enabling them to serve with empathy, responsibility, and dedication to improve the quality of life of every individual in the community. This study aims to gain a deeper understanding of how health human resource management (HRM) is implemented at Wundulako Community Health Center, Kolaka Regency. Using a descriptive qualitative approach, the researcher established a warm and open dialogue with the Head of the Administration Subdivision and the Administrative Secretary to capture the experiences, perspectives, and humanitarian values inherent in HRM management practices in their work environment. The results indicate that HRM management at Wundulako Community Health Center is carried out strategically and encompasses six main aspects: planning, procurement, training and work assessment, compensation and rewards, discipline and work ethics, and job retention and satisfaction. Despite challenges in the form of limited supporting facilities and access to training, improvement efforts continue through strengthening internal coordination, upgrading facilities, and developing new standard operating procedures (SOPs). These improvements have positively contributed to service quality and employee job satisfaction, thus supporting the achievement of optimal and sustainable health services in the Wundulako Community Health Center (Puskesmas) work area.

Keywords: Management, Human Resources, Wundulako Community Health Center.

Abstrak

Puskesmas sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memegang peran penting dalam membangun sistem kesehatan nasional yang berpihak pada kebutuhan masyarakat. Dalam memberikan layanan dasar yang menyeluruh dan terintegrasi, keberhasilan Puskesmas sangat bergantung pada ketersediaan tenaga kesehatan yang tidak hanya cukup secara jumlah, tetapi juga kompeten dan berdaya, sehingga mampu melayani dengan empati, tanggung jawab, dan dedikasi untuk meningkatkan kualitas hidup setiap individu di masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia kesehatan (SDMK) dijalankan di Puskesmas Wundulako, Kabupaten Kolaka. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, peneliti membangun dialog yang hangat dan terbuka dengan Kepala Subbagian Tata Usaha serta Sekretaris TU, guna menangkap pengalaman, pandangan, dan nilai-nilai kemanusiaan yang melekat dalam praktik pengelolaan SDM di lingkungan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di Puskesmas Wundulako dilakukan secara strategis dan mencakup enam aspek utama, yaitu: perencanaan, pengadaan,



pelatihan dan penilaian kerja, kompensasi dan penghargaan, kedisiplinan dan etika kerja, serta retensi dan kepuasan kerja. Meskipun terdapat tantangan dalam bentuk keterbatasan sarana pendukung dan akses pelatihan, upaya perbaikan terus dilakukan melalui penguatan koordinasi internal, peningkatan fasilitas, dan penyusunan SOP baru. Peningkatan tersebut berkontribusi positif terhadap mutu pelayanan serta kepuasan kerja pegawai, sehingga mendukung tercapainya pelayanan kesehatan yang optimal dan berkelanjutan di wilayah kerja Puskesmas Wundulako.

Kata kunci: Manajemen, SDM, Puskesmas Wundulako.

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memberikan layanan langsung kepada masyarakat di tingkat dasar. Sebagai garda terdepan dalam sistem pelayanan Kesehatan Puskesmas memiliki peran penting sebagai tempat pertama yang diakses oleh masyarakat ketika membutuhkan pelayanan kesehatan. Keberhasilan pelaksanaan berbagai program di Puskesmas sangat bergantung pada ketersediaan tenaga kesehatan yang seimbang dan sesuai kebutuhan, baik mereka yang berperan dalam penyembuhan maupun yang mendukung upaya kesehatan lainnya. Dengan menghargai peran setiap individu sebagai bagian penting dalam menjaga dan memulihkan kehidupan manusia yang bertugas dalam upaya promotif dan preventif. Oleh Karena itu, setiap kebijakan dalam pelayanan kesehatan perlu dijalankan seiring dengan kehadiran tenaga kesehatan yang memadai tidak hanya dari segi jumlah, tetapi juga kemampuan dan kepeduliannya. Dukungan ini mencerminkan komitmen untuk memastikan bahwa setiap individu yang dilayani mendapatkan perhatian yang layak, serta bahwa para tenaga kesehatan dapat bekerja dengan penuh makna, profesionalisme, dan empati dalam menjalankan peran kemanusiaannya. (Saragih 2023)

Sumber daya dalam sektor kesehatan mencakup berbagai aspek penting seperti tenaga kesehatan, sarana pelayanan kesehatan, perbekalan medis, serta pemanfaatan teknologi dan produk teknologi kesehatan. Dari seluruh unsur yang membentuk pelayanan kesehatan, manusialah para tenaga kesehatan yang menjadi jiwa penggerak karena merekalah yang dengan hati, pengetahuan, dan kepeduliannya menjadikan pelayanan itu hidup dan bermakna. Sumber Daya Manusia Kesehatan memiliki posisi yang sangat strategis dalam menjamin keberlangsungan dan efektivitas pelayanan kesehatan. (Syahdilla and Susilawati 2023)

Tenaga kesehatan adalah pilar utama dalam membangun sistem kesehatan yang berpihak pada manusia, karena merekalah yang menggerakkan perubahan menuju kehidupan yang lebih sehat dan bermakna. Di Puskesmas Wundulako, peran ini tercermin dalam komitmen mereka untuk membimbing dan memberdayakan masyarakat-menumbuhkan kesadaran diri, keinginan yang tulus, serta membangun kemampuan setiap orang untuk merawat dirinya dengan cara hidup yang sehat dan bermakna, sebagai wujud cinta terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitarnya Secara mandiri dan berkelanjutan. Keberhasilan Puskesmas Wundulako dalam mewujudkan tujuan-tujuan pembangunan kesehatan sangat bergantung pada mutu dan pemerataan tenaga kesehatannya. Dalam hal ini, salah satu misi utama dari pengelolaan sumber daya manusia adalah menjamin keberlanjutan operasional organisasi, melalui efisiensi biaya serta pengembangan sistem manajemen karyawan yang tidak hanya efektif, tetapi juga diterima secara sosial dan memiliki legitimasi di mata masyarakat. (Sisca et al 2020)



Teori Manajemen SDM menurut beberapa ahli :

Menurut Edwin B. Flippo Disiplin kerja merupakan cerminan dari tanggung jawab dan komitmen pribadi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan menjaga kedisiplinan, pegawai tidak hanya menghindari kesalahan, tetapi juga turut menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Sikap seperti datang tepat waktu, mengenakan seragam dengan rapi sesuai aturan, serta menerima aturan dengan penuh kesadaran, mencerminkan rasa hormat terhadap diri sendiri, sesama rekan kerja, dan nilai-nilai organisasi.

Menurut Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah pendekatan yang menempatkan manusia sebagai aset paling berharga dalam organisasi. Ia merupakan upaya untuk mengelola dan memberdayakan setiap individu dalam organisasi secara bermakna dan manusiawi. Proses ini mencakup perencanaan tenaga kerja yang memperhatikan potensi dan kebutuhan manusia, perekrutan dan seleksi yang adil, pengembangan kapasitas pribadi dan profesional, serta dukungan terhadap pertumbuhan karier. Selain itu, MSDM juga mencakup pemberian penghargaan yang layak, jaminan kesejahteraan, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, serta pembangunan hubungan kerja yang saling menghargai dan mendukung antara individu dan organisasi. Semua ini dilakukan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga menghargai martabat dan nilai-nilai kemanusiaan setiap orang yang terlibat. (Adamy 2016)

Menurut Gary Dessler, dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian kebijakan dan tindakan yang dirancang untuk menghargai, membimbing, dan mengembangkan setiap individu dalam organisasi. Proses ini mencakup langkah-langkah seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian kinerja, yang semuanya dilakukan dengan tujuan menempatkan setiap orang pada posisi yang sesuai dengan potensi dan kemampuannya. Dalam pendekatan ini, manusia dipandang bukan sekadar sumber daya, tetapi sebagai mitra yang memiliki nilai, martabat, dan peran penting dalam mewujudkan visi bersama organisasi. (Setiyati and Hikmawati 2019)

Oleh karena itu, dalam manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan secara menyeluruh. Tidak hanya dari sisi perencanaan dan pengadaan, tetapi juga pada aspek pengembangan kompetensi melalui pelatihan, penilaian kinerja yang objektif, serta sistem penghargaan yang adil. Selain itu, tantangan seperti keterbatasan fasilitas, beban kerja yang tinggi, dan motivasi kerja yang menurun perlu ditangani melalui pendekatan strategis dan berkelanjutan. Dengan pengelolaan SDM Kesehatan yang efektif, Puskesmas dapat menjadi institusi pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan kesehatan masyarakat dan sekaligus berperan sebagai pendorong utama tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengedepankan pendekatan deskriptif kualitatif sebagai cara untuk memahami secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia kesehatan (SDMK) dijalankan. Pendekatan ini berfokus proses pengelolaan tenaga kesehatan, dengan melihat mereka sebagai pribadi yang berkontribusi nyata dalam pelayanan kesehatan, bukan sekadar data atau angka di Puskesmas Wundulako, Kabupaten Kolaka. Pendekatan kualitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Bogdan dan Taylor (1975:5) merupakan metode penelitian yang menghasilkan data



deskriptif, baik berupa ucapan maupun tulisan. Pendekatan ini berupaya menangkap makna yang hidup dalam pengalaman manusia melalui kata-kata, tindakan, dan interaksi yang dapat diamati dengan memahami latar belakang serta keseluruhan diri individu yang diteliti secara utuh, tanpa memisahkan mereka dari konteks sosial dan kemanusiaannya, dengan melihat individu dan organisasi secara utuh sebagai bagian dari kehidupan yang saling terhubung, bukan sekadar objek yang dibatasi oleh variabel atau asumsi-asumsi tertentu. Sebaliknya, mereka dipahami sebagai bagian integral dari suatu kesatuan yang kompleks. (saputra, R.T., et, al. 2020)

Desain penelitian bersifat eksploratif dengan pengumpulan data, studi literature review di Google Scholar (Nurchayani 2023). serta melakukan wawancara dengan kasubag TU dan Sekretaris TU Puskesmas Wundulako. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara terbuka yang mengarah pada topik manajemen SDMK, dari beberapa variabel seperti perencanaan, pengadaan SDM, pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan penilaian kerja, kompetensi dan penghargaan, kedisiplinan dan etika kerja serta retensi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Puskesmas adalah tempat pelayanan kesehatan pertama yang hadir paling dekat dengan kehidupan masyarakat, memegang peran penting dalam mewujudkan sistem kesehatan nasional yang berpihak pada kebutuhan manusia. Sebagai garda terdepan, Puskesmas menjalankan fungsi strategis dalam mendorong perubahan positif bagi kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat secara menyeluruh dengan menghadirkan layanan yang penuh kepedulian, empati, dan keberpihakan pada nilai-nilai kemanusiaan. Perubahan ini diarahkan untuk meningkatkan derajat kesehatan yang optimal, melalui pendekatan promotive, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang terintegrasi. Demi mewujudkan kualitas hidup masyarakat yang lebih sehat dan bermakna, diperlukan upaya membangun sistem pelayanan kesehatan dasar yang tidak hanya efektif tetapi juga berpihak pada kebutuhan manusia mengedepankan kepedulian, kesetaraan, dan kemudahan akses bagi semua lapisan masyarakat. Sistem ini tidak hanya ditopang oleh ketersediaan infrastruktur dan sarana penunjang tetapi juga bergantung secara signifikan pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia kesehatan yang dimiliki. (Gumanti et al. 2022)

Manajemen Sumber daya manusia kesehatan merupakan inti dari keberlangsungan pelayanan di Puskesmas, karena merekalah yang menjalankan misi kemanusiaan secara langsung. Tenaga kesehatan merupakan sosok yang menjadi penggerak utama sekaligus pendamping pertama bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan kesehatan mereka mulai dari dokter, perawat, bidan, ahli gizi, tenaga farmasi, hingga petugas kesehatan lingkungan hadir dengan dedikasi dan kepedulian mengabdikan diri untuk melayani sesama dengan hati, pengetahuan, dan kasih sayang demi terciptanya kehidupan yang lebih sehat dan bermartabat. Perlu hadir dalam jumlah yang memadai dan dengan keahlian yang sesuai, agar dapat memberikan layanan yang tidak hanya profesional, tetapi juga penuh empati, menghargai martabat manusia, serta berkelanjutan demi kebaikan bersama. (Gurning et al. 2021) Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa struktur organisasi di Puskesmas Wundulako telah disusun secara sistematis dan mengikuti pedoman dari Kementerian Kesehatan. Struktur ini menunjukkan adanya pembagian tugas yang jelas antara pimpinan dan pelaksana, serta koordinasi yang baik antara unit layanan. Pemimpin tertinggi dipegang oleh kepala puskesmas yang bertanggung jawab terhadap keseluruhan manajemen dan pengambilan Keputusan strategis. Kepala puskesmas dibantu oleh koordinasi program dan



penanggung jawab berbagai unit pelayanan seperti pelayanan medis, KIA/KB, gizi, imunisasi, Kesehatan lingkungan, serta laboratorium. Struktur ini mencerminkan prinsip-prinsip manajemen modern yang berbasis pada desentralisasi tugas, tanggung jawab, serta penguatan fungsi supervise dan koordinasi. Dalam praktiknya, struktur organisasi ini berperan penting dalam mendukung system kerja yang efisien dan terkoordinasi antara tenaga Kesehatan, baik dokter, perawat, tenaga laboratorium, maupun petugas administrasi.

Pengelolaan SDM di puskesmas wundulako dilakukan melalui strategi yang komprehensif dan mencakup enam aspek utama yaitu: perencanaan, pengadaan, pelatihan dan penilaian kerja, kompensasi dan penghargaan, kedisiplinan dan etika, serta retensi dan kepuasan kerja.

1. Perencanaan SDM

Pelatihan adalah proses pendampingan yang bertujuan untuk mendukung pegawai dalam mengembangkan sikap, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang mereka butuhkan untuk tumbuh secara profesional maupun pribadi. Melalui pelatihan, instansi atau organisasi tidak hanya mengejar efektivitas dan efisiensi, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap potensi manusia dengan menciptakan ruang belajar yang mendorong pegawai merasa dihargai, berkembang, dan mampu memberikan kontribusi terbaiknya. (saputra, R, T., et, al. 2020) Karena perencanaan merupakan tahap awal dan sangat penting dalam proses manajemen SDM.

Di Puskesmas Wundulako, strategi perencanaan dilakukan dengan menyusun kebutuhan jumlah tipe dan kapasitas tenaga kesehatan yang dibutuhkan, yang tidak hanya sesuai dengan keahlian yang diperlukan, tetapi juga mampu melayani dengan kepedulian, empati, dan komitmen terhadap kesejahteraan sesama berdasarkan beban kerja dan jenis layanan yang diberikan. Kegiatan ini dilakukan secara rutin dan berbasis data agar perencanaan bersifat realistis dan sesuai dengan kebutuhan aktual. Perencanaan ini juga mempertimbangkan proyeksi pelayanan ke depan, termasuk tren penyakit dan kebutuhan program nasional, seperti imunisasi, kesehatan ibu dan anak, serta penanganan penyakit tidak menular.

2. Pengadaan SDM

Pengadaan tenaga kerja di Puskesmas Wundulako dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga yang telah direncanakan. Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses yang bertujuan untuk menemukan calon pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai, berkompeten, serta memiliki nilai dan semangat yang selaras dengan tujuan organisasi. Proses ini juga mencerminkan penghargaan terhadap potensi manusia, dengan menempatkan seseorang pada posisi yang memungkinkan mereka tumbuh, berkontribusi, dan merasa dihargai dalam lingkungan kerja yang bermakna. (Rodiyah 2024) Demikian Proses ini melibatkan seleksi terhadap pelamar yang memenuhi kriteria, baik dari jalur ASN, tenaga kontrak daerah, maupun tenaga sukarela. Seleksi dilakukan berdasarkan kompetensi dan latar belakang pendidikan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, penempatan tenaga dilakukan secara tepat dan merata dengan memperhatikan beban kerja serta kebutuhan unit pelayanan. Pengadaan ini juga memperhatikan prinsip keadilan dan transparansi, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan di antara tenaga kerja.



3. Pelatihan Dan Penilaian Kerja

Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan atau mempelajari sikap, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan perilaku tertentu yang dibutuhkan. Pelatihan diselenggarakan oleh perusahaan atau instansi guna mendukung pencapaian tujuan secara lebih optimal dan efisien. (Febriani, Hidayat, and Saepudin 2021) Peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui pelatihan dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala. Puskesmas Wundulako mengupayakan pelatihan internal maupun eksternal, termasuk pelatihan daring sebagai bentuk adaptasi terhadap kemajuan teknologi. Evaluasi kinerja dilakukan melalui penilaian rutin terhadap capaian target kerja dan disiplin pegawai.

Hasil penilaian ini menjadi dasar untuk promosi, rotasi, serta tindak lanjut pengembangan pegawai. Melalui penilaian kinerja yang dilakukan dengan adil dan bijaksana akan terlihat potensi serta kualitas tenaga kesehatan yang kompeten. Dan mereka layak mendapatkan apresiasi dan pendampingan yang berkelanjutan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasinya, sekaligus sebagai upaya untuk terus mendukung pertumbuhan dan pengembangan diri mereka sebagai insan yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan masyarakat

4. Kompensasi dan penghargaan

Pemberian kompensasi dan penghargaan merupakan bagian dari strategi motivasi tenaga kerja. Di Puskesmas Wundulako, kompensasi diberikan dalam bentuk gaji pokok, tunjangan kinerja, serta insentif khusus bagi tenaga yang menunjukkan tanggung jawab dan kinerja yang baik. Selain itu, penghargaan juga diberikan dalam bentuk piagam, pengakuan pada forum rapat, serta rekomendasi untuk pelatihan lanjutan atau beasiswa pendidikan. Strategi ini terbukti mampu meningkatkan semangat dan rasa kepemilikan pegawai terhadap tugasnya.

Penghargaan dan kompensasi merupakan wujud pengakuan atas nilai dan kontribusi setiap individu dalam organisasi. Keduanya memainkan peran penting dalam membangun rasa keadilan, kepuasan, dan semangat kerja, serta menjadi bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang menghargai manusia sebagai pribadi yang bermakna sehingga mendorong tumbuhnya motivasi dan produktivitas secara berkelanjutan. (Mahmud, Kholik, and Fitrianto 2022)

5. Kedisiplinan dan etika kerja

Puskesmas Wundulako memandang kedisiplinan dan etika profesi sebagai nilai-nilai dasar yang mencerminkan tanggung jawab dan integritas setiap tenaga kesehatan. Kedisiplinan bukan sekadar kewajiban, melainkan wujud komitmen pribadi dalam menjalankan tugas secara konsisten dan penuh kesadaran, sehingga dapat menjadi cerminan sejauh mana pegawai menghargai peran dan tanggung jawabnya terhadap sesama dan lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah elemen penting yang melekat pada setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena melalui sikap disiplin pegawai dapat menghindari kelalaian serta gangguan yang berpotensi menghambat proses kerja. Disiplin ini tercermin dari sikap menghargai waktu seperti hadir di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, mengenakan seragam sesuai ketentuan, serta menerima konsekuensi atau sanksi apabila melanggar aturan yang berlaku di



lingkungan kerja. (Wardhana, Aditya 2021) Apabila ditemukan pelanggaran akan dilakukan pendekatan persuasif terlebih dahulu dan jika diperlukan akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Penegakan disiplin ini dimaksudkan bukan untuk menghukum melainkan untuk membentuk budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab Karena disiplin akan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang memenuhi tujuan.

6. Retensi dan kepuasan kerja

Untuk menjaga loyalitas pegawai Puskesmas Wundulako mengupayakan suasana kerja yang kondusif, adil, dan mendukung pengembangan karier. Kepuasan kerja menjadi prioritas dan diukur melalui komunikasi langsung antara pimpinan dan staf, survei internal, serta umpan balik dari forum evaluasi. Pegawai yang merasa dihargai dan diberikan ruang untuk berkembang cenderung bertahan lebih lama dan bekerja dengan lebih produktif. Upaya retensi ini menjadi penting terutama dalam kondisi terbatasnya tenaga kesehatan di daerah. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menempatkan partisipasi aktif setiap karyawan dan tim kerja sebagai hal yang esensial. Dukungan yang diberikan kepada mereka harus selaras dengan tujuan organisasi sambil tetap memperhatikan kebutuhan, aspirasi, dan kesejahteraan individu. Melalui motivasi yang membangun dan upaya menjaga keterlibatan (retensi) karyawan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi setiap orang sebagai bagian penting dari kemajuan bersama.(Huzain 2021).

Dalam pelaksanaan manajemen SDM di Puskesmas Wundulako, penelitian ini menemukan bahwa pengelolaan SDM telah mencakup beberapa aspek strategis, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, sistem kompensasi dan penghargaan, serta aspek kedisiplinan, etika, retensi dan kepuasan kerja pegawai. Meskipun demikian, pelaksanaan strategi-strategi tersebut tidak terlepas dari sejumlah tantangan dan hambatan yang sempat memengaruhi efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM di lingkungan Puskesmas.

Salah satu tantangan utama yang sempat dihadapi adalah keterbatasan sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan manajemen SDM. Keterbatasan ini mencakup keterbatasan alat teknologi informasi untuk pengolahan data kepegawaian, serta kurang optimalnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan. Kondisi ini sempat berdampak pada keterlambatan dalam proses administrasi kepegawaian dan pengelolaan dokumen penting termasuk dalam proses penilaian kinerja pegawai dan pencatatan hasil pelatihan.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Wundulako bapak Irsan Syukur, SKM beserta Sekretarisnya. Berbagai tantangan dan hambatan tersebut telah mendapatkan perhatian serius dan kini sebagian besar sudah berhasil diatasi. Puskesmas telah melakukan berbagai upaya perbaikan seperti peningkatan fasilitas fisik dan pengadaan perangkat pendukung teknologi informasi yang lebih memadai untuk mendukung proses administrasi SDM. Selain itu, koordinasi internal antar bagian juga telah diperkuat untuk memastikan sinergi dalam pelaksanaan tugas-tugas manajerial.

Peningkatan kualitas manajemen SDM juga didukung dengan penyusunan dan penerapan SOP baru yang lebih sistematis, sehingga setiap staf memiliki acuan kerja yang jelas dan terstandarisasi. Upaya peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan juga mulai ditingkatkan



secara bertahap, baik melalui pelatihan internal maupun kerja sama dengan dinas kesehatan kabupaten.

Dengan diatasinya hambatan-hambatan tersebut, kini Puskesmas Wundulako menunjukkan kemajuan dalam pengelolaan SDM yang lebih terstruktur dan berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Tingkat kepuasan dan retensi pegawai juga mulai meningkat seiring dengan membaiknya iklim kerja, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan pengembangan diri bagi tenaga kesehatan dan staf pendukung. Hal ini menjadi landasan penting dalam menciptakan sistem pelayanan kesehatan dasar yang berkelanjutan dan profesional di wilayah kerja Puskesmas Wundulako. Dengan adanya strategi dalam manajemen SDM di Puskesmas Wundulako sehingga dapat memastikan pelayanan kesehatannya dapat berjalan dengan baik dan optimal adapun strategi SDM puskesmas wundulako yaitu membantu terwujudnya tujuan. (Gurning et al. 2021).

KESIMPULAN

Puskesmas Wundulako menerapkan manajemen sumber daya manusia kesehatan (SDMK) dengan pendekatan yang menyeluruh dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan, sebagai bagian dari upaya bersama untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu dan merata bagi masyarakat. Setiap tenaga kesehatan dikelola dan didukung secara strategis, agar mampu menjalankan peran kemanusiaannya dengan penuh empati, tanggung jawab, dan dedikasi demi kesejahteraan bersama. Pengelolaan SDM mencakup enam aspek utama, yaitu perencanaan, pengadaan, pelatihan dan penilaian kerja, kompensasi dan penghargaan, kedisiplinan dan etika, serta retensi dan kepuasan kerja. Implementasi dari strategi-strategi ini memperlihatkan bahwa Puskesmas Wundulako berkomitmen untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan yang hadir tidak hanya mencukupi secara jumlah, tetapi juga memiliki kemampuan, kepedulian, dan semangat pengabdian yang selaras dengan kebutuhan masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan dapat berlangsung dengan tulus, bermutu, dan penuh rasa kemanusiaan.

Puskesmas wundulako Meskipun sempat menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sarana pendukung dan akses pelatihan, Puskesmas Wundulako berhasil melakukan berbagai perbaikan melalui peningkatan fasilitas, pemanfaatan teknologi informasi, serta penguatan koordinasi internal. Penerapan SOP yang lebih sistematis dan peningkatan pelatihan juga turut berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang lebih profesional dan produktif.

Secara keseluruhan, strategi manajemen SDM di Puskesmas Wundulako telah menunjukkan kemajuan yang signifikan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkelanjutan, bermutu, dan peka terhadap kebutuhan nyata masyarakat. pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan kepedulian dan rasa tanggung jawab pada setiap individu dalam sistem kesehatan diberdayakan untuk melayani dengan hati, keahlian, dan komitmen bagi kesejahteraan bersama. dengan bijaksana dan penuh kepedulian, Puskesmas Wundulako mampu menciptakan pelayanan kesehatan yang menyentuh kebutuhan nyata masyarakat. Setiap tenaga kesehatan diberdayakan sebagai bagian penting dari upaya kolektif untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, demi kehidupan yang lebih sehat, bermartabat, dan berkeadilan bagi semua.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W. 2020. "PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SIAK HULU III KABUPATEN KAMPAR." in *Skripsi*. Pekanbaru.
- Adamy, M. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Praktis Dan Penelitian*.
- Febriani, Mita Melisa, Syamsul Hidayat, and Saepudin Saepudin. 2021. "Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping." *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* 1(1):38–54. doi: 10.46306/ncabet.v1i1.4.
- Gumanti, Miswan, Alfina Damayanti, Yolla Zelika Desastra, Ricco Herdiyan Saputra, Fauzi, Ahmad Syarifuddin, and Marilyn Kristina. 2022. "Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Evaluasi Kinerja Pegawai." *Prosiding Seminar Nasional Teknik Elektro Dan Informatika* 185–90.
- Gurning, Fitriani Pramita, Muhammad Zayyan Al Wafi Lubis, Nurhabibah Rohayati Hasibuan, and Mega Adeliyani. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Tugas Dan Fungsi Kerja Di Upt Puskesmas Sering." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)* 9(5):706–10. doi: 10.14710/jkm.v9i5.30764.
- Huzain, Hasriany. 2021. "PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA." *Makalah*.
- Mahmud, Abdul Kholik, and Muchamad Ilham Fitrianto. 2022. "Kompensasi Dan Penghargaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora* 1(3):17.
- Nurchayani, Hestianna. 2023. "Penelitian Strategi Pengembangan Koleksi Di Perpustakaan Pada Google Scholar: Sebuah Narrative Literature Review." *Jurnal Pustaka Budaya* 10(1):2442–7799.
- Rodiyah, Isnaini. 2024. "Proses Pengadaan Sumber Daya Manusia Perangkat Desa Di Kabupaten Sidoarjo." *Perspektif* 13(2):383–91. doi: 10.31289/perspektif.v13i2.10779.
- saputra, R.T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. 2020. "PENDAHULUAN Seseorang Karyawan Dalam Melaksanakan Tugasnya Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Diberikan kepadanya Dan Kinerja Seseorang Merupakan Kombinasi Dari Kemampuan , Usaha , Dan Kesempatan Yang Dapat Dinilai Dari Hasil Kerjanya (Kurniawati , 2016)." *TRIAS POLITIKA* 4(1):90–99.
- Saragih, Novita. 2023. "Manajemen Perencanaan Dan Penempatan Sumber Daya Manusia Di Puskesmas Bangko Jaya Kabupaten Rokan Hilir." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Indonesia* 1(1):11–21.
- Setiyati, Ritta, and Elok Hikmawati. 2019. "Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi." *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah* 16:215.
- Sisca et al. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Syahdilla, Intan, and Susilawati Susilawati. 2023. "Analisis Distribusi Sumber Daya Manusia Kesehatan Berdasarkan Standar Ketenagaan Puskesmas Di Kabupaten Deli Serdang." *Jurnal SAGO Gizi Dan Kesehatan* 4(2):303. doi: 10.30867/gikes.v4i2.1267.
- Wardhana, Aditya, et al. 2021. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Vols. iv, 157. edited by Hartini. Kota Bandung- Jawa Barat: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.