

## Hubungan Ketersediaan Sumber Daya Manusia Perawat dan Beban Kerja dengan Kualitas Pelayanan Kesehatan di RSUD Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024

### The Relationship between the Availability of Human Resources for Nurses and Workload with the Quality of Health Services at Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Regional Hospital, Bangka Belitung Islands Province in 2024

Nia Mairanda<sup>1\*</sup>, Maryana<sup>2</sup>, Darmoris<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan, Institut Citra Internasional,  
Kepulauan Bangka Belitung, Indonesia

\*Email korespondensi: [niamairanda28@gmail.com](mailto:niamairanda28@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [12 August 2025]

Revised [26 August 2025]

Accepted [10 September 2025]

#### KEYWORDS

beban kerja perawat,  
ketersediaan SDMK, kualitas  
pelayanan Kesehatan

#### ABSTRAK

Perawat merupakan bagian penting dari Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang memiliki peran krusial dalam menjamin kualitas pelayanan di fasilitas kesehatan, namun ketimpangan distribusi tenaga perawat serta tingginya beban kerja masih menjadi isu yang dapat menurunkan mutu layanan, terutama di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara ketersediaan SDM perawat dan beban kerja dengan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* dengan pendekatan analitik observasional, melibatkan 60 perawat. analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi Square* serta *Fisher Exact Test* jika diperlukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menilai ketersediaan SDM tergolong memadai (58,3%) dan beban kerja tergolong ringan (53,3%), sementara kualitas pelayanan dinilai baik oleh 66,7% responden; namun uji statistik menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara ketersediaan SDM perawat dengan kualitas pelayanan ( $p=0,116$ ) maupun antara beban kerja dengan kualitas pelayanan ( $p=0,522$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan tenaga perawat dan tingkat beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas pelayanan, dan mutu layanan tetap dapat dijaga melalui kerja sama tim, kompetensi perawat, serta manajemen pelayanan yang efektif.

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](#)



#### ABSTRACT

Nurses are a vital component of Health Human Resources and play a crucial role in ensuring the quality of services in healthcare facilities. However, disparities in nurse distribution and high workloads remain significant issues that may impact service quality, particularly in the Bangka Belitung Islands Province. This study aimed to determine the relationship between the availability of nursing human resources and workload with the quality of healthcare services at Dr. (H.C) Ir. Soekarno Regional General Hospital. The research employed a cross-sectional design with an analytical observational approach, involving 60 nurses. Data analysis was conducted using univariate and bivariate methods with the Chi-Square test and, when necessary, the Fisher Exact Test. The results showed that most nurses perceived the availability of nursing staff as adequate (58.3%) and the workload as light (53.3%), while 66.7% of respondents rated the quality of services as good. However, statistical analysis revealed no significant relationship between the availability of nursing staff and service quality

( $p = 0.116$ ), nor between workload and service quality ( $p = 0.522$ ). Therefore, it can be concluded that the availability of nursing personnel and workload levels do not have a significant impact on the quality of healthcare services. Nevertheless, service quality can still be maintained through effective teamwork, nurse competence, and efficient service management.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), khususnya perawat, merupakan bagian penting dalam pembangunan kesehatan di Indonesia. Perawat tidak hanya menjadi ujung tombak dalam pelayanan kesehatan, tetapi juga termasuk dalam subsistem Sistem Kesehatan Nasional (SKN) yang berperan dalam mendukung pencapaian *Universal Health Coverage* (UHC) serta tercantum dalam tujuan pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) (Hulu et al., 2023; Ishak et al., 2024). Peran strategis ini menunjukkan bahwa ketersediaan dan kualitas tenaga keperawatan sangat menentukan keberhasilan sistem pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

Menurut *World Health Organization* (WHO), sistem kesehatan tidak akan berjalan dengan baik tanpa keberadaan SDM kesehatan, karena mereka merupakan aktor utama dalam upaya peningkatan layanan kesehatan dan pemenuhan hak dasar masyarakat, selain itu WHO juga menyebutkan bahwa mutu pelayanan kesehatan dapat diukur dari hasil yang dicapai, seperti peningkatan derajat kesehatan dan penurunan angka kesakitan, yang semuanya sangat tergantung pada kualitas dan kinerja tenaga medis (Febrianti, 2022). Di Indonesia, masih ditemukan ketimpangan distribusi tenaga kesehatan, seperti yang disampaikan oleh Menteri Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK), bahwa daerah Indonesia Timur seperti Papua masih bergantung pada suplai pusat sehingga ketimpangan ini berisiko menurunkan kualitas layanan kesehatan di daerah tersebut (Hikmah et al., 2016, 2020; Menko PMK, 2023).

Distribusi SDM perawat yang belum merata menjadi persoalan serius di Indonesia. Meskipun jumlah tenaga perawat nasional terus meningkat dan telah memenuhi rasio dua perawat per 1.000 penduduk, kenyataannya masih banyak daerah terpencil yang kekurangan tenaga keperawatan. Hal ini disebabkan oleh tantangan geografis dan minimnya insentif yang membuat perawat enggan ditempatkan di wilayah-wilayah sulit dijangkau (Ners Universitas Airlangga, 2021; Pomeo & Winarti, 2024). Ketidakseimbangan ini turut memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan, karena jumlah perawat yang tidak proporsional dengan kebutuhan pasien dapat menurunkan efektivitas layanan di fasilitas kesehatan.

Selain ketimpangan distribusi, permasalahan terkait kesejahteraan dan kondisi kerja perawat juga menjadi faktor yang memengaruhi motivasi serta kinerja mereka. Banyak lulusan perawat yang memilih bekerja di luar sektor kesehatan karena kondisi kerja yang kurang memadai, terutama di rumah sakit swasta. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan strategis yang tidak hanya fokus pada penambahan jumlah perawat, tetapi juga peningkatan kualitas pendidikan, penguatan insentif, dan distribusi yang adil ke seluruh wilayah Indonesia, termasuk daerah terpencil. Langkah seperti supervisi berkala, evaluasi kebutuhan SDM di setiap fasilitas, dan peningkatan jenjang pendidikan profesi dapat menjadi solusi jangka panjang untuk mengatasi permasalahan ini (Addausy et al., 2024; Fardiansyah et al., 2022; Suryanti & Hariyati, 2020).

Penelitian yang dilakukan Arman Rifat (2020) tentang beban kerja perawat di fasilitas kesehatan Kota Kupang menunjukkan bahwa terjadi ketidakseimbangan jumlah tenaga kesehatan, baik kekurangan maupun kelebihan, termasuk dalam profesi perawat sehingga perlunya manajemen SDM yang lebih tepat guna memastikan bahwa setiap fasilitas memiliki jumlah perawat sesuai kebutuhan (Lette, 2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan Marbun & Anshari (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh pada penurunan pelayanan kepada pasien karena adanya kerja sama baik antar dokter dan perawat serta perawat dengan perawat yang lain sehingga beban kerja tersebut ringan (Marbun & Anshari, 2023). Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan pada 23 November 2023 di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, ditemukan bahwa ketersediaan SDM keperawatan di ruang Rawat Dewasa masih belum optimal. Wawancara dengan tenaga medis mengungkapkan bahwa perawat harus menjalankan beberapa tugas sekaligus karena kekurangan personel, yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai "Hubungan Ketersediaan Sumber Daya Manusia Perawat dan Beban Kerja dengan Kualitas Pelayanan di Ruang Rawat Dewasa Rumah Sakit Umum Daerah Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya perbaikan sistem distribusi dan manajemen beban kerja tenaga perawat, serta membantu pihak rumah sakit dan pemangku

kebijakan dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan melalui pengelolaan SDM keperawatan yang lebih baik.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* dengan pendekatan analitik observasional untuk menganalisis hubungan antar variabel pada waktu tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat dewasa (kelas I, II, III) dan ruang rawat anak kelas III di RSUD Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung, sebanyak 71 orang. Penelitian dilakukan pada 5 s.d. 11 Juni 2024. Data primer diperoleh melalui kuisioner kepada Kepala Ruangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari pihak rumah sakit. Instrumen penelitian berupa kuisioner. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji *Chi Square* dan alternatif uji *Fisher Exact Test* bila diperlukan. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip etika seperti menjaga privasi, meminimalkan risiko, menjunjung keadilan dan keterbukaan, serta menghormati martabat partisipan, termasuk penyediaan *informed consent* sebelum pengisian kuisioner.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisa Univariat

Analisa univariat dilakukan untuk menjelaskan karakteristik masing-masing responden dan variabel dalam penelitian, masing-masing variabel akan disajikan dalam format tabel dan diikuti dengan keterangannya (Notoatmodjo, 2018).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Kualitas Pelayanan	Frekuensi	Persen (%)
Kurang Baik	20	33.3
Baik	40	66.7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan tabel 1, kualitas pelayanan kategori kurang baik dengan 20 responden memiliki persentase 33,3%, sedangkan kualitas pelayanan kategori baik dengan 40 responden memiliki persentase 66,7%. Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai  $p = 0.001 \leq \alpha (0,05)$ , sehingga disimpulkan data terdistribusi tidak normal, jadi pengelompokan pengetahuan responden berdasarkan nilai median (25). Apabila nilai median  $\leq 25$  dikelompokkan pada responden yang memiliki kualitas pelayanan kurang baik, dan apabila  $\geq 25$  dikelompokkan pada responden yang memiliki kualitas pelayanan baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Ketersediaan SDM Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Kualitas Pelayanan	Frekuensi	Persen (%)
Tidak Memadai	25	41.7
Memadai	35	58.3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa ketersediaan SDM Perawat dengan kategori tidak memadai memiliki persentase 41,7% dengan 25 responden, sedangkan ketersediaan SDM perawat memadai memiliki persentase lebih besar yaitu 58,3% dengan 35 responden. Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai  $p = 0.010 \leq \alpha (0,05)$ , sehingga disimpulkan data terdistribusi tidak normal, jadi pengelompokan pengetahuan responden berdasarkan nilai median (18). Apabila nilai median  $\leq 18$  dikelompokkan pada responden yang memiliki kualitas pelayanan kurang baik, dan apabila  $\geq 18$  dikelompokkan pada responden yang memiliki kualitas pelayanan baik.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Beban Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Beban Kerja	Frekuensi	Persen (%)
Berat	28	46.7
Ringan	32	53.3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa beban kerja berat memiliki persentase 46,7% dengan 28 responden, sedangkan beban kerja kurang berat memiliki persentase lebih besar yaitu 53,3% dengan 32 responden. Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai  $p = 0.001 \leq \alpha (0,05)$ , sehingga disimpulkan data terdistribusi tidak normal, jadi pengelompokan pengetahuan responden berdasarkan nilai median (22). Apabila nilai median  $\leq 22$  dikelompokkan pada responden yang memiliki kualitas pelayanan kurang baik, dan apabila  $\geq 22$  dikelompokkan pada responden yang memiliki kualitas pelayanan baik.

### Analisa Bivariat

Analisa bivariat bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara beberapa variabel yang diduga saling berkaitan, khususnya antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) (Notoatmodjo, 2018).

Tabel 4. Hubungan Ketersediaan SDM Perawat dengan Kualitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Ketersediaan SDM	Kualitas Pelayanan						Nilai <i>p</i> Value	POR (95% CI)		
	Kurang Baik		Baik		Jumlah					
	n	%	n	%	n	%				
Tidak Memadai	5	20.0	20	80.0	25	100				
Memadai	15	42.9	20	57.1	35	100	0.116	0.333 (0.102- 1.092)		
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>33.3</b>	<b>40</b>	<b>37.3</b>	<b>60</b>	<b>100</b>				

Berdasarkan tabel 4, kualitas pelayanan kurang baik lebih banyak pada responden dengan ketersediaan SDM Perawat memadai yaitu 15 responden (42,9%) dibandingkan dengan ketersediaan SDM Perawat tidak memadai. Kualitas pelayanan baik pada ketersediaan SDM Perawat tidak memadai 20 responden (80,0%) dan pada ketersediaan SDM Perawat memadai 20 responden (57,1%). Dari hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapat nilai *p value* = 0,116 karena nilai *p value*  $\geq \alpha (0,05)$  maka Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antar ketersediaan SDMK dengan Kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 5. Hubungan Beban Kerja dengan Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Beban Kerja	Kualitas Pelayanan						Nilai <i>p</i> Value	POR (95% CI)		
	Kurang Baik		Baik		Jumlah					
	n	%	n	%	n	%				
Berat	11	39.3	17	60.7	28	100				
Ringan	9	28.1	23	71.9	32	100	0.522	0.1654 (0.561-4.875)		
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>33.3</b>	<b>40</b>	<b>66.7</b>	<b>60</b>	<b>100</b>				

Berdasarkan tabel 5, kualitas pelayanan kurang baik lebih banyak pada responden dengan beban kerja berat yaitu 11 responden (39,3%) dibandingkan dengan responden dengan beban kerja ringan. Kualitas pelayanan baik lebih banyak pada responden dengan beban kerja kurang berat yaitu 23 responden (71,9%) dibandingkan dengan responden dengan beban kerja berat. Dari hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapat nilai *p value* = 0,522 karena nilai *p value*  $\geq \alpha (0,05)$  maka Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antar beban kerja dengan Kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), khususnya perawat, memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia sebagaimana tercantum dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN). Ketersediaan tenaga perawat yang memadai menjadi salah satu indikator penting dalam menjamin mutu pelayanan di fasilitas kesehatan (Febrianti, 2022), termasuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015, analisis beban kerja (ABK) digunakan untuk



menilai kecukupan tenaga kesehatan, termasuk perawat. Apabila jumlah tenaga perawat tidak mencukupi, dikhawatirkan akan memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2015).

Namun demikian, berdasarkan hasil uji statistik menggunakan chi-square pada penelitian di RSUD Dr. (H.C) Ir. Soekarno, diperoleh nilai  $p$  value sebesar 0,116, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ketersediaan SDM perawat dengan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Hal ini didukung oleh hasil analisis lanjutan yang menunjukkan nilai *Prevalence Odds Ratio* (POR) sebesar 0,333. Dengan demikian, meskipun terjadi kekurangan tenaga perawat, pelayanan masih dapat berjalan secara optimal. Penelitian serupa oleh Arman Rifat (2020) di Kota Kupang juga menunjukkan bahwa pelayanan tetap berjalan baik meskipun terjadi kekurangan tenaga kesehatan, dengan bantuan tenaga magang dan pembagian kerja yang efisien (Lette, 2020).

Salah satu alasan utama mengapa pelayanan tetap berkualitas meskipun terjadi kekurangan SDM karena kompetensi perawat yang baik serta pelatihan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka (Agustiani & Fauziya, 2024; Efanti, 2018). Dalam praktiknya, perawat saling membantu untuk menutupi kekurangan jumlah tenaga kerja, dan jumlah pasien yang ditangani masih dalam batas wajar, sehingga tidak membebani secara berlebihan. Faktor lain seperti jarak, budaya, kesetaraan, dan kepercayaan juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan secara tidak langsung, yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja, tetapi juga oleh efektivitas dan efisiensi kerja tim serta faktor eksternal lainnya.

Selain dari aspek ketersediaan SDM, beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan, yang dalam beberapa kondisi bisa melebihi kapasitas kemampuan mereka (Adyana et al., 2023; Wahyuningih, 2022). Namun, dalam penelitian di RSUD Dr. (H.C) Ir. Soekarno, hasil uji statistik menunjukkan nilai  $p$  value sebesar 0,522 dan POR sebesar 1,654, yang berarti beban kerja juga tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas pelayanan. Ini menunjukkan bahwa meskipun perawat menghadapi beban kerja tertentu, hal tersebut tidak mengurangi mutu layanan yang mereka berikan kepada pasien.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Marbun dan Anshari (2023) yang menemukan bahwa di tengah tingginya beban kerja saat pandemi COVID-19, kualitas pelayanan tetap terjaga karena adanya kerja sama antar tenaga kesehatan. Perawat saling membantu dalam pelaksanaan tugas, membagi tanggung jawab dengan efisien, dan tetap menjaga profesionalisme dalam pelayanan (Marbun & Anshari, 2023). Oleh karena itu, baik kekurangan SDM maupun beban kerja yang ada di RSUD Dr. (H.C) Ir. Soekarno tidak berdampak negatif pada kualitas pelayanan, selama terdapat kolaborasi yang baik, manajemen yang efektif, serta kompetensi individu yang mendukung kinerja tim.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara ketersediaan sumber daya manusia perawat dengan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Selain itu, beban kerja perawat juga tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat kekurangan SDM maupun adanya beban kerja tertentu, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi mutu pelayanan, yang kemungkinan besar tetap terjaga berkat kerja sama tim, kompetensi tenaga kesehatan, serta manajemen pelayanan yang efektif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua atas doa dan dukungan yang selalu mengiringi tanpa henti. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing atas segala bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penulisan artikel ini. Selain itu, apresiasi turut disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Addausy, M. T., Fitri, N., & Maryana. (2024). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Jenjang Vokasi Menlanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), 173–182.  
<https://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/view/2037>
- Adyana, W. N. A., Kumalasari, F., & Astagini, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal*



# JURNAL SAINTIFIK

## MULTI SCIENCE JOURNAL

PISSN 1693-668X  
EISSN 2829-3975

- Akuntansi Keuangan Dan Bisnis, 1(2), 233–239. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Agustiani, N., & Fauziya, F. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Pelayanan Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Kartini Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Kajian Ilmiah Multidisipliner*, 8(6), 131–140. <https://sejurnal.com/pub/index.php/jkim/article/view/2259>
- Efanti, E. (2018). Pengaruh Pelatihan Pendidikan Kesehatan Terhadap Kompetensi Perawat Dan Kepuasan Pasien Di Ruang Perawatan Rumah Sakit Syarif Hidayatullah. *Hospitalia*, 1(1), 1–11.
- Fardiansyah, A., Syurandhari, D. H., Yuniar, A. M., Saputra, M. H., & Mafticha, E. (2022). *Konsep Dasar Manajemen Kesehatan* (R. L. Mahmudah (ed.)). STIKes Majapahit Mojokerto.
- Febrianti, I. T. D. (2022). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di Indonesia ( Analysis of Health Human Resources Management on The Quality of Health Services ...* 1–15. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23742.82242>
- Hikmah, N., Lazuardi, L., & Handono, D. (2016). Kesenjangan Distribusi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Indonesia Timur (Analisis Data IFLS East 2012). *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 19(3), 481. <https://jurnal.ugm.ac.id/v3/JMPK/article/view/1853/1497>
- Hikmah, N., Rahman, H., & Puspitasari, A. (2020). Membandingkan Ketimpangan Ketersediaan Tenaga Kesehatan Puskesmas di Wilayah Indonesia Timur. *Window of Public Health Journal*, 1(1), 31–37. <https://doi.org/10.33096/woph.v1i1.8>
- Hulu, S. R. K., Simanjuntak, I. C., Hernawati, L., Djarang, L., Rizky, I., Hariyati, R. T. S., & Handiyani, H. (2023). Analisis Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Jakarta. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, 3(1), 41–48. <https://doi.org/10.58467/ijns.v3i1.61>
- Ishak, L. O. I., Kadang, Y., & Yartin, S. (2024). Evaluasi Penerapan Manajemen Keperawatan Terkait Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan di RSUD Banggai. *Jurnal Ners*, 8(1), 859–868.
- Lette, A. R. (2020). Jumlah dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 7(2), 9–14. <https://ppjp.ulm.ac.id/jurnal/index.php/JPKMI/article/view/9602>
- Mahasiswa Keperawatan Harus Mau dan Mampu Bekerja di Daerah Terpencil. (2021). Ners Universitas Airlangga. <https://ners.unair.ac.id/site/index.php/news-fkp-unair/30-lihat/2129-mahasiswa-keperawatan-harus-mau-dan-mampu-bekerja-di-daerah-terpencil>
- Marbun, D. A. R., & Anshari, D. (2023). Analisis Beban Kerja Perawat yang Memberikan Pelayanan pada Pasien Covid 19 di RSUD Kebayoran Baru. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(12), 2605–2614. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i12.4530>
- Menko PMK Ungkap Permasalahan Ketimpangan Pemenuhan SDM Kesehatan di Indonesia. (2023). KEMENKO PMK. <https://www.kemenkopmk.go.id/menko-pmk-ungkap-permasalahan-ketimpangan-pemenuhan-sdm-kesehatan-di-indonesia#:~:text=Muhadjir mengungkapkan%2C yang membuat timpangnya,maka ketimpangan akan terus berlangsung.>
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2015). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan. *Jdih Bpk*, 2025, 1–72.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rhineka Cipta.
- Pomeo, W. R. R., & Winarti, E. (2024). Dinamika Implementasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan Di Daerah Terpencil : Tantangan Dan Realitas Lapangan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 2309–2329. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/26883>
- Suryanti, N., & Hariyati, R. T. S. (2020). Manfaat, Pendukung, Hambatan, Pelaksanakan Dan Dampak Ketidaktepatan Pelaksanaan Supervisi Terhadap Perawat Di Rumah Sakit: Tinjauan Literatur. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 487–496.
- Wahyuningsih, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Program K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fa. Menara Kudus. Institut Agama Islam Negeri Kudus.