

**EVALUASI PENERAPAN MANAJEMEN KEPERAWATAN  
TERKAIT PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEPERAWATAN DI RSUD BANGGAI**

**SKRIPSI**



**LA ODE ISMAIL ISHAK  
202101232**

**PROGRAM STUDI NERS  
UNIVERSITA WIDYA NUSANTARA  
2023**

**EVALUASI PENERAPAN MANAJEMEN KEPERAWATAN  
TERKAIT PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEPERAWATAN DI RSUD BANGGAI**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana pada Program Studi  
S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widya Nusantara



**LA ODE ISMAIL ISHAK  
202101232**

**PROGRAM STUDI NERS  
UNIVERSITAS WIDYA NUSANTARA  
2023**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul Evaluasi Penerapan Manajemen Keperawatan Terkait Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan Di RSUD Banggai Laut adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta skripsi saya kepada Universitas Widya Nusantara Palu.

Palu, September 2023



La Ode Ismail Ishak, A.Md.Kep  
202101232

**EVALUASI PENERAPAN MANAJEMEN KEPERAWATAN TERKAIT  
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA KEPERAWATAN  
DI RSUD BANGGAI**

*Evaluation of the application of nursing management related to nursing human  
resource planning at the Banggai Regional General Hospital*

La Ode Ismail Ishak, Yulta Kadang, Siti Yartin  
Ilmu Keperawatan, Universitas Widya Nusantara

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) khususnya keperawatan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Perencanaan kebutuhan SDMK bertujuan untuk memastikan bahwa kualitas, penempatan, dan ketersediaan staf medisnya sesuai dengan standarnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penerapan manajemen keperawatan terkait perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan di RSUD Banggai. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara mendalam menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur terhadap 6 informan yang terdiri dari Kasubag TU dan Kepegawaian, Kabid Keperawatan dan Kebidanan, Kasie Keperawatan dan Kebidanan, PJ. ICU, PJ. IGD dan PJ. VIP. Metode sampling yang digunakan adalah Non Probability dengan tehnik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode tematik analisis. Hasil penelitian ini mendapatkan 7 tema yaitu kebijakan perekrutan tenaga perawat, kompetensi pegawai perencana, pengelolaan data dan informasi, mekanisme pemenuhan kebutuhan kebutuhan perawat, metode dan perhitungan yang diterapkan, pola ketenagaan perawat dan tindak lanjut perencanaan kebutuhan. Kesimpulannya adalah penerapan manajemen keperawatan terkait perencanaan sumber daya manusia keperawatan di RSUD Banggai belum dilaksanakan secara baik. Saran bagi RSUD Banggai sebaiknya segera melakukan koordinasi antara bidang-bidang dalam penerapan manajemen keperawatan dalam perencanaan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia keperawatan.

Kata Kunci : Manajemen Keperawatan, Perencanaan SDM Keperawatan, Kualitatif

## **ABSTRACT**

*Human Resources of Health (HRH), especially in nursing is one of the influencing factors of health services implementation. The HRH needs planning have purposes to ensure that the quality, placement, and availability of medical staff are in accordance to standardization. The aim of the research was to evaluate the implementation of nursing management related to Nursing Human Resources planning at Banggai General Hospital. This is qualitative research with a phenomenological approach. The method of data collection is by in-depth interviews using semi-structured interview guidelines toward 6 informants consisting of the Head of Administration and Staffing, Head of Nursing and Midwifery, Assistant Head of Nursing and Midwifery, ICU in charge, ER in charge, and VIP in charge. The sampling method used is Non Probability with purposive sampling technique. Data analysis was done by using the thematic analysis method. The results of the research found 7 themes, such as nurse recruitment policies, the competence of planning staff, managing data and information, mechanisms for achieving the nurses' needs, methods and calculations applied, nurse staffing patterns, and follow-up planning needs. The conclusion mentioned that the implementation of nursing management related to nursing human resource planning at Banggai General Hospital has not been implemented properly. Suggestions Banggai General Hospital should coordinate immediately between departments in the implementation of nursing management in planning the achievement of nursing human resource needs.*

*Keywords: Nursing Management, Nursing Human Resource Planning, Qualitative*



**LEMBAR PERSETUJUAN**

**EVALUASI PENERAPAN MANAJEMEN KEPERAWATAN  
TERKAIT PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEPERAWATAN DI RSUD BANGGAI**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh:

**LA ODE ISMAIL ISHAK  
202101232**

Proposal Ini Telah Disetujui  
Untuk Diseminarkan

Tanggal Juli 2023

Pembimbing I,



**Ns. Yulta Kadang, S.Kep., M.Kep**  
**NIK. 20220901145**

Pembimbing II,



**Ns. Siti Yartin, S.Kep., M.Kep**  
**NIK. 20210902025**

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Ners  
Universitas Widya Nusantara Palu



**Ns. Yulta Kadang, S.Kep., M.Kep**  
**NIK. 20220901145**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**EVALUASI PENERAPAN MANAJEMEN KEPERAWATAN  
TERKAIT PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEPERAWATAN DI RSUD BANGGAI**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh:

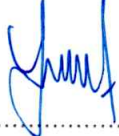
**LA ODE ISMAIL ISHAK  
202101232**

Skripsi Ini Telah Diujikan Tanggal 2 September 2023

**Ns. Elifa Ihda Rahmayanti, S.Kep.,M.Kep  
NIK. 202120901025**

()

**Ns. Yulta Kadang, S.Kep.,M.Kep  
NIK. 20220901145**

()

**Ns. Siti Yartin, S.Kep.,M.Kep  
NIK. 20210902025**

()

**Mengetahui,  
REKTOR UNIVERSITAS WIDYA NUSANTARA**



**Dr. Tigor H. Situmorang, MH.,M.Kes  
NIK. 20080901001**

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan dan kedua orang tua ayahnda dan Ibunda, Istriku Samsiar, Anak-anakku Aqilah Nur Amalina Ismail, Laode Fawwaz Ismail yang selalu memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan baik moral dan material kepada penulis.

Adapun judul dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Juli 2023 sampai Agustus 2023 ini adalah “Evaluasi Penerapan Manajemen Keperawatan Terkait Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan Di RSUD Banggai Laut”.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, bantuan, dorongan, arahan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Widyawati Situmorang, M.Sc, selaku Ketua Yayasan Universitas Widya Nusantara
2. Dr. Tigor H.Situmorang, M.H., M.Kes, selaku Rektor Universitas Widya Nusantara.
3. Ns. Yulta Kadang, S.Kep.,M.Kep, selaku Ketua Prodi Keperawatan Universitas Widya Nusantara
4. Ns. Yulta Kadang, S.Kep.,M.Kep, selaku pembimbing I yang telah memberikan masukan dan dukungan moral dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ns. Siti Yartin, S.Kep.,M.Kep, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam perbaikan skripsi ini.
6. Ns. Elifah Ihda Rahmayanti, S.Kep.,M.Kep, selaku penguji utama yang telah memberikan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini.
7. UPT. RSUD Banggai atas bantuan dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.



8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ilmu keperawatan.

Palu, Agustus 2023

La Ode Ismail Ishak  
NIM. 202101232

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	i
<b>HALAMAN JUDUL</b>	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	iii
<b>ABSTRAK</b>	iv
<b>ABSTRACT</b>	v
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	vii
<b>PRAKATA</b>	viii
<b>DAFTAR ISI</b>	x
<b>DAFTAR TABEL</b>	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	7
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Kerangka Konsep	18
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	19
A. Desain Penelitian	19
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	19
C. Populasi dan Sampel Penelitian	19
D. Variabel Penelitian	21
E. Definisi Operasional	21
F. Instrumen Penelitian	22
G. Pengolahan Data	22
H. Analisa Data	23

I. Alur Penelitian	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>28</b>
A. Gambaran Lokasi Penelitian	28
B. Hasil	28
C. Pembahasan	36
D. Keterbatasan Penelitian	42
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>43</b>
A. Kesimpulan	43
B. Saran	44
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Rata-Rata Jam Perawatan Berdasarkan Jenis Kasus	14
Tabel 2.2	Rata-Rata Jam Perawatan Pasien/Hari Berdasarkan Tingkat Ketergantungan	15
Tabel 2.3	Klasifikasi Pasien Berdasarkan Tingkat Ketergantungan	16
Tabel 4.1	Distribusi Karakteristik Informan	29
Tabel 4.2	Hasil Analisis Kualitatif	30

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Manajemen Keperawatan	10
Gambar 2.2 Proses Perencanaan Dengan Pendekatan Yang Menguntungkan	12
Gambar 2.3 Proses Perencanaan Dengan Analisis SWOT	12

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kode Etik
- Lampiran 3. Surat Pengambilan Data Awal
- Lampiran 4. Surat Balasan Dari Tempat Penelitian (RS)
- Lampiran 5. Surat Penelitian Dari Kampus
- Lampiran 6. Lembar Permohonan Menjadi Informan
- Lampiran 7. Pedoman Wawancara
- Lampiran 8. Lembar Persetujuan Informan
- Lampiran 9. Surat Keterangan Selesai Penelitian Dari Tempat Penelitian (RS)
- Lampiran 10. Dokumentasi
- Lampiran 11. Riwayat Hidup
- Lampiran 12. Lembar Konsul

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen keperawatan adalah proses dimana staf perawat bekerja dengan keterampilan keperawatan profesional. Salah satu tugas manajemen adalah perencanaan (Nursalam, 2015; Marquez dan Huston, 2017). Perencanaan adalah bagian integral dari manajemen yang melibatkan pengambilan keputusan tentang kemungkinan jalan terbaik ke depan dengan menyediakan berbagai kemungkinan untuk masa depan secara teratur (Sumiarsih dan Nurlinawati, 2019). Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan merupakan salah satu prioritas terpenting untuk memastikan ketersediaan, penyampaian dan kualitas sumber daya manusia kesehatan (AIPHSS, 2016).

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) bertujuan untuk memastikan bahwa kualitas, penempatan, dan ketersediaan staf medisnya sesuai dengan standarnya. Hasil Survei Kesehatan Nasional tahun 2017 menunjukkan bahwa 56,6% sumber daya manusia (SDM) rumah sakit Indonesia masih kurang, sementara hanya 38,9% yang melaporkan SDM memadai. Hasil Risnakes menunjukkan tidak semua institusi kesehatan memiliki kondisi SDM yang memadai. Sulawesi Barat memiliki jumlah RS dengan SDM tidak sesuai tertinggi (100%), diikuti Sulawesi Tengah sebesar 88,9% dan Maluku (86,7%) tertinggi ketiga. Hasil Risnakes juga menunjukkan belum semua dinas kesehatan menyelenggarakan kebutuhan SDM. Ini dilakukan oleh hanya 79,8% puskesmas dan 83,2% rumah sakit (Risnakes, 2017).

Dari total tenaga medis di rumah sakit Indonesia, 657.451 orang tenaga medis dan 343.661 orang tenaga kesehatan lainnya, dengan mayoritas adalah perawat (50,8%) yang disusul oleh dokter (16,3%). Pada tahun 2021, jumlah

tenaga kesehatan pada fasilitas kesehatan menurut pendekatan tugas dan fungsinya sebanyak 1.850.926 orang, yang terdiri dari 68,2% tenaga kesehatan dan 31,8% tenaga penunjang kesehatan. Jumlah tenaga kesehatan menurut direktur sosial (SDMK) pada tahun 2021 meningkat 25% dibandingkan tahun 2020 (Profil Kesehatan Indonesia, 2021).

Di Provinsi Sulawesi Tengah, data perawat sebanyak 8.109 orang dengan penyebaran perawat yang bekerja di Rumah Sakit sebesar 55,6% dan perawat yang bekerja di puskesmas sebesar 42,8% dengan capaian rasio 247,6 per 100.000 penduduk berdasarkan nilai standar 180 Per 100.000 penduduk (pencapaian 137,6 %) yang mana menjadikan perawat sebagai tenaga kesehatan dengan capaian rasio tertinggi dibandingkan tenaga kesehatan lainnya. Walaupun capaian rasio tenaga perawat yang diperoleh melampaui target akan tetapi belum merata dalam aspek distribusinya. (Profil Dinas Kesehatan Sulawesi Tengah, 2021).

Tenaga kesehatan (SDMK) adalah orang-orang yang aktif bekerja dalam lingkup kesehatan, memiliki pendidikan/pelatihan kesehatan formal maupun tidak, dan dalam beberapa hal memenuhi syarat (kredensial) untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sebagai bagian yang sangat penting, tenaga kesehatan harus diperhatikan dalam penyelenggaraan layanan kesehatan, karena merupakan perencana, penggerak, dan pelaksana kegiatan pelayanan kesehatan tersebut. Perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan meliputi proses sistematis untuk menentukan jumlah, jenis, dan kualifikasi tenaga kesehatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan sesuai dengan kondisi daerah. Proses tersebut dievaluasi menurut jenis; jumlah dan pengalaman kerja sebelumnya di tingkat kabupaten atau kota. Dari tingkat institusi ke tingkat kabupaten/kota dan akhirnya ke tingkat pusat/nasional, proses pasca perencanaan berlangsung secara bertahap. (Permenkes, 2015). Peran manajemen tentunya menjadi salah satu faktor penentu dalam proses perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan terkait kebijakan yang diterapkan,



pengalaman implementasi di bidang perencanaan staf dan dukungan pendanaan. (Kurniati dan Efendi, 2012)

Dalam organisasi, peran manajemen sangat krusial. Peran tersebut meliputi kebijakan rekrutmen, penempatan, pemberian gaji/kompensasi serta pengembangan karier berbasis kompetensi. Kegiatan administrasi menjadi tugas utama manajemen seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan lain-lain. Selain itu, manajemen juga harus mampu menciptakan tenaga kerja berkualitas untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dalam lingkungan kerja, telah terbukti bahwa dedikasi karyawan dapat memprediksi tingkah laku karyawan yang konsisten, terutama kaitannya dengan kehadiran/partisipasi karyawan (Hasan, 2019).

Studi kualitatif sebelumnya menunjukkan bahwa jumlah tenaga kesehatan yang masih sedikit menyebabkan belum optimalnya pemanfaatan sistem manajemen kepegawaian dan penyebaran yang tidak sesuai dengan disiplin keilmuan (Arifudin dkk, 2017). Studi lain juga menginformasikan bahwa masalah terkait manajemen tenaga kesehatan masih berada pada level input dan proses, yang menyebabkan kekurangan tenaga di semua tingkat pemerintahan (Sumiarsih dan Nurlinawati, 2019). Marlinda (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa sistem perencanaan belum berfungsi secara efektif karena aksesibilitas data diakses tidak memadai dan keliru, ada kekurangan komunikasi dan informasi tentang strategi perencanaan untuk petugas kesehatan, dan konseling dan koordinasi yang tidak memadai. Penelitian yang dilakukan Damula (2011) di Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Provinsi Sulawesi Utara terkait peran otonomi daerah terhadap kebutuhan SDM khususnya kesehatan memperoleh kesimpulan manajemen perencanaan dan data kepegawaian untuk pendayagunaan tenaga kesehatan belum memiliki sistem informasi, dan pemanfaatan tenaga kesehatan tidak seimbang.

Isu strategis SDM Kesehatan meliputi : (1) ketidakmampuan pengembangan dan penguatan SDM untuk memenuhi kebutuhan SDM; (2) sistem informasi tenaga kesehatan saat ini masih kurang dan tidak mendukung kebijakan dan perencanaan tenaga kesehatan; (3) Ketidaksesuaian antara kebutuhan yang heterogen dengan penyediaan sumber daya serta masih rendahnya kualitas pelatihan kesehatan. (4) Kurangnya pemerataan tenaga kesehatan yang terampil sehubungan dengan penyebarannya serta adanya pengembangan ngan karir, struktur kompensasi dan sanksi tidak seperti yang seharusnya. Terbatasnya regulasi di bidang kesehatan terhadap SDM. (5) Pelatihan dan pemantauan tenaga kesehatan serta dukungan bagi tenaga kesehatan masih kurang. Permasalahan tenaga kesehatan berdampak pada ketersediaan tenaga kesehatan yang kekurangan pasokan baik dari segi jumlah, jenis maupun kualitas. Topik ini menjadi semakin penting dalam proses memberlakukan rencana perawatan kesehatan negara. (Tritarayati, 2014).

Sebagai bentuk implementasi dalam rangka memenuhi tujuan organisasi, manajemen rumah sakit bertanggung jawab untuk merencanakan staf keperawatan. Pengelola rumah sakit perlu memperhatikan ketersediaan sumber daya manusia di dalam rumah sakit. Upaya utama bagi pimpinan rumah sakit adalah merencanakan dengan baik kebutuhan staf untuk setiap departemen, dan fungsi layanan fasilitas rumah sakit. (Ilyas dan Arwani, 2019).

Untuk Wilayah Kabupaten Banggai Laut berdasarkan data Kominfo Tahun 2020 diperoleh data jumlah tenaga kesehatan Perawat sebanyak 303 orang. RSUD Banggai Laut menjadi penyumbang terbesar dimana ketersediaan tenaga kesehatan Perawat di Tahun 2022 sebanyak 118 orang. Jumlah tersebut meningkat dari Tahun 2021 yang berjumlah 81 orang. Berdasarkan survei pendahuluan peneliti melalui wawancara kepada 6 Kepala Ruangan di Rumah Sakit Banggai Laut, jumlah tenaga perawat ruangan rata-rata berkisar antara 13-14 orang dan yang terbanyak ruangan IGD yaitu 20 orang yang mana terbagi dalam 3 (tiga) shift kerja. Dengan jumlah tenaga tersebut beberapa Kepala Ruangan mengatakan masih belum mencukupi

kebutuhan tenaga di ruangan. Adapun alasan yang diutarakan menyangkut kurangnya kompetensi tenaga, dan penempatan yang tidak sesuai. Hal ini mempengaruhi beban kerja serta mutu pelayanan kesehatan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti “Evaluasi Penerapan Manajemen Perencanaan Pemenuhan SDM Khususnya Tenaga Kesehatan Perawat Di RSUD Banggai Laut”

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang permasalahan di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Bagaimana Manajemen Perencanaan Kebutuhan SDM Keperawatan di RSUD Banggai?”

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penerapan manajemen keperawatan terkait perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan di RSUD Banggai.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Teridentifikasinya kebijakan perekrutan tenaga perawat di RSUD Banggai
- b. Teridentifikasinya kompetensi pegawai perencana di RSUD Banggai
- c. Teridentifikasinya pengelolaan data dan informasi di RSUD Banggai
- d. Teridentifikasinya mekanisme pemenuhan kebutuhan perawat di RSUD Banggai
- e. Teranalisisnya metode dan perhitungan yang diterapkan di RSUD Banggai
- f. Teranalisisnya pola ketenagaan perawat di RSUD Banggai .
- g. Diketahuinya tindak lanjut perencanaan kebutuhan perawat di RSUD Banggai.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Memberikan umpan balik kepada Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Banggai Laut tentang perencanaan kebutuhan SDM
2. Memberikan informasi pada mahasiswa tentang kondisi Sumber Daya Manusia Kesehatan khususnya Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banggai Laut.
3. Diharapkan dapat menjadi inisiasi kemajuan penelitian tambahan dan dapat berfungsi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, 2021. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. UI Press., Jakarta.
- Arikunto, 2019. Metode Penelitian Kualitatif. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah, 2021. Profil Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.
- Erita, 2019. Buku Materi Pembelajaran Manajemen Keperawatan, Universitas Kristen Indonesia, Jakarta.
- Fadli, 2021. Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum : Memahami Desain Penelitian Kualitatif Vol. 21 No. 1 2021 Hal. 33-54, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Harnovinsah, 2022. Metodologi Penelitian. Universitas Mercu Buana, Semarang.
- Hidayat, 2021. Metodologi Penelitian. Salemba Medika, Jakarta.
- Kemendes RI, 2021. Profil Kesehatan Indonesia, Pusdatin. Kemendes.Go.Id. Kemendes RI, Jakarta.
- Notoadmojo, 2022. Metodologi Penelitian. Salemba Medika, Jakarta.
- Nursalam, 2020. Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya. Salemba Medika, Jakarta.
- Nursalam, 2021. Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, tesis, Dan Instrumen penelitian Keperawatan. Salemba Medika, Jakarta.
- Rizcarachmakurnia, dkk., Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) : Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Perawat Di Puskesmas Poncol Kota Semarang Vol. 5 No. 3, Juli 2017. Universitas Diponegoro. Semarang.
- RSUD Banggai Laut, 2021. Profil RSUD Banggai Laut Tahun 2022. RSUD Banggai Laut, Banggai Laut.
- Shofiah, dkk., 2019. Jurnal Bisnis dan Manajemen : Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Puskesmas Di Kabupaten Jember Vol. 13 No. 3, November 2019. Universitas Jember, Jember.
- Soesanto, 2019. Jurnal Ilmiah Kesehatan : Perhitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan Berdasarkan WISN Di RS Gotong Royong Vol.12 No. 2, Agustus 2019 Hal. 71-81, Fakultas Kedokteran Universitas Ciputra.

- Sumiarsih, 2019. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan : Permasalahan Dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Kabupaten/Kota Vol. 3 No. 3, Desember 2019. Pusat Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan, Jakarta.
- Sugiyono, 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sunaryo, 2020. Manajemen Resiko Finansial. Salemba Empat, Jakarta.
- Suryanti, Heny,. 2019. Jurnal Ilmiah Kesehatan : Analisis Proses Penerimaan Tenaga Keperawatan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Vol. 18 No. 1, 2019. Universitas Respati, Indonesia.
- Utami, dkk., 2020. Jurnal of Education Research : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 3, 2020, Universitas PGRI, Palembang.
- Wangi, Ni Wayan Sri, dkk., 2019. Jurnal Kedokteran : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Puskesmas Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Needs (WISN) Di Kabupaten Lombok Barat Vol. 5 No. 1, Desember 2019, FKUI Al-Azhar, Mataram.
- WHO, 2022. World Health Statistics 2022. World Health Organization, Geneva.