



Tantangan dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia Di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara Nias Utara

INFO PENULIS

Wilfrida Witeri Gea
Universitas Nias

wilfridgea05@gmail.com

Ayler Beniah Ndraha
Universitas Nias

aylerndraha@gmail.com

Palindungan Lahagu
Universitas Nias

lindunglahagu25@gmail.com

Maria Magdalena Bate'e
Universitas Nias

maria.batee82@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307

Vol. 4, No. 3, Desember 2024

<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Gea, W. W., Ndraha, A. B., Lahagu, P., & Bate'e, M. M. (2024). Tantangan dan Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 1530-1542.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan, peluang, dan strategi dalam pelatihan sumber daya manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara yang baru dibentuk pada September 2023. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan lokasi penelitian di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan survei kepada staf UPTD untuk memahami kendala serta potensi yang ada dalam peningkatan kompetensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPTD Instalasi Farmasi menghadapi berbagai tantangan dalam pelatihan sumber daya manusia, terutama keterbatasan anggaran, fasilitas, akses internet, dan infrastruktur. Selain itu, tantangan geografis dan rendahnya literasi teknologi di kalangan karyawan memperlambat adopsi pelatihan berbasis teknologi. Namun, peluang pengembangan juga teridentifikasi, seperti pemanfaatan teknologi digital melalui e-learning dan webinar untuk menjangkau peserta pelatihan dari jarak jauh. Kolaborasi dengan lembaga eksternal, seperti universitas dan institusi farmasi, juga membuka akses bagi UPTD terhadap metode pelatihan dan teknologi yang lebih maju. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa UPTD Instalasi Farmasi perlu menerapkan strategi pengembangan infrastruktur teknologi dan kolaborasi eksternal untuk mengatasi tantangan pelatihan. Penguatan konektivitas internet, penyediaan perangkat keras yang memadai, dan pengembangan sistem pelatihan berbasis e-learning menjadi solusi potensial untuk meningkatkan kualitas pelatihan di tengah keterbatasan. Meskipun terdapat kelemahan dalam penelitian ini, terutama dalam pengukuran dampak jangka panjang pelatihan, hasil ini memberikan panduan strategis bagi UPTD Instalasi Farmasi dalam mengoptimalkan pelatihan SDM di masa mendatang.

Kata kunci: Pelatihan SDM, UPTD Instalasi Farmasi, keterbatasan infrastruktur, kolaborasi eksternal, teknologi digital.

Abstract

This study aims to identify challenges, opportunities, and strategies in human resource training at the newly established UPTD Instalasi Farmasi of North Nias Regency in September 2023. This research used a qualitative descriptive method, with the research location at the UPTD Instalasi Farmasi of North Nias Regency. Data was obtained through in-depth interviews and surveys with UPTD staff to understand the constraints and potential that exist in improving employee competence. The results showed that UPTD Instalasi Farmasi faces various challenges in human resource training, especially limited budget, facilities, internet access, and infrastructure. In addition, geographical challenges and low technological literacy among employees slowed down the adoption of technology-based training. However, development opportunities were also identified, such as the utilization of digital technology through e-learning and webinars to reach trainees remotely. Collaboration with external institutions, such as universities and pharmaceutical institutions, also gives UPTD access to more advanced training methods and technology. The conclusion of this study is that UPTD Instalasi Farmasi needs to implement a strategy of technological infrastructure development and external collaboration to overcome training challenges. Strengthening internet connectivity, providing adequate hardware, and developing an e-learning-based training system are potential solutions to improve training quality amidst limitations. Despite the weaknesses in this study, especially in measuring the long-term impact of training, these results provide strategic guidance for UPTD Instalasi Farmasi in optimizing HR training in the future.

Keywords: HR training, UPTD Instalasi Farmasi, infrastructure limitations, external collaboration, digital technology.

A. Pendahuluan

Instalasi farmasi di Indonesia memiliki posisi strategis dan krusial dalam upaya memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat, khususnya dalam hal penyediaan obat-obatan yang aman,

bermutu, dan tepat waktu. Sebagai salah satu komponen vital dalam sistem kesehatan nasional, instalasi farmasi dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal guna mendukung program kesehatan pemerintah, serta memenuhi harapan masyarakat dalam mendapatkan akses pelayanan kesehatan yang berkualitas. Namun, dalam konteks globalisasi dan dinamika persaingan yang semakin kompleks, sistem kesehatan nasional harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi, baik dari sisi kebijakan, teknologi, maupun tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Dalam hal ini, aspek manajemen dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam memastikan kualitas dan efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan (Surtimanah et al., 2023; Septian, 2022).

SDM yang berkualitas tidak hanya mencakup pemahaman teknis yang mendalam tentang farmasi, tetapi juga sikap, keterampilan interpersonal, serta etos kerja yang baik. Kompetensi SDM dalam lingkup instalasi farmasi memainkan peran yang signifikan dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi, termasuk dalam adaptasi terhadap tuntutan yang berkembang dan perubahan dalam sektor kesehatan (Andini & Nugraha, 2022). Oleh karena itu, organisasi dalam sektor kesehatan, termasuk instalasi farmasi, perlu mengimplementasikan strategi yang komprehensif untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya. Hal ini penting guna memastikan SDM yang ada mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan standar baru yang berlaku, serta mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Atikassyifa, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam pengelolaan pegawai dan honorer untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Dalam era globalisasi saat ini, setiap organisasi dan institusi, termasuk sektor kesehatan, menghadapi tekanan untuk menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi, yang juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi farmasi menjadi sangat penting untuk menjamin bahwa para pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, serta mampu mengikuti perkembangan teknologi yang cepat di bidang farmasi (Dewi, 2023; Ramadhani et al., 2022). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006, pelatihan kerja dimaknai sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, dan etos kerja. Pelatihan yang dirancang dengan baik dan diterapkan secara efektif dapat membantu meningkatkan keterampilan serta kompetensi pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat (Aurelya et al., 2022; Anjani, 2023).

Dalam konteks UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, kompetensi SDM menjadi faktor penentu yang signifikan dalam keberhasilan operasional dan pencapaian standar pelayanan yang tinggi. Ketersediaan obat-obatan yang tepat waktu, aman, dan bermutu merupakan indikator utama dalam penilaian kinerja instalasi farmasi, dan pencapaian ini sangat bergantung pada kecakapan serta kompetensi para profesional yang terlibat dalam manajemen dan operasional instalasi tersebut (Nuraisyah et al., 2021). Namun, tantangan yang dihadapi oleh UPTD Instalasi Farmasi Nias Utara bukan hanya berasal dari kebutuhan untuk memenuhi standar pelayanan yang tinggi, melainkan juga mencakup perubahan teknologi yang cepat, kebijakan yang terus berubah, serta tuntutan pasar yang semakin kompleks. Kondisi ini memerlukan perhatian khusus dalam upaya pengembangan SDM, terutama dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 yang mendorong adopsi teknologi canggih dan peningkatan efisiensi (Sari, 2021).

Di era Revolusi Industri 4.0, pengembangan SDM yang berfokus pada pemanfaatan teknologi dan peningkatan kapasitas pegawai menjadi semakin relevan. Teknologi yang diterapkan di sektor farmasi, seperti sistem informasi kesehatan digital dan otomatisasi proses distribusi obat, menuntut pegawai untuk memiliki keterampilan yang relevan agar dapat beroperasi secara efektif di lingkungan kerja yang semakin terkomputerisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi secara signifikan (Arini et al., 2023; Sambriang, 2023). Pelaksanaan pelatihan yang terstruktur dan evaluasi yang berkelanjutan menjadi elemen penting dalam memastikan keberhasilan program pelatihan, baik sebelum, selama, maupun setelah pelaksanaan. Selain itu, pengembangan SDM yang terarah dan sistematis berkontribusi dalam menjaga keselarasan antara kompetensi pegawai dengan tujuan strategis organisasi,

serta membantu mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas kerja (Sholeh, 2023; Rejito, 2023; Maruf, 2023).

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menghadapi tantangan unik yang berasal dari kondisi geografis wilayah tersebut. Kabupaten Nias Utara yang terdiri dari pulau-pulau terpencil dan terbatasnya akses transportasi menjadikan penyediaan pelatihan SDM sebagai upaya yang tidak mudah. Selain itu, keberagaman jenis penyakit yang seringkali bersifat endemik di wilayah tersebut menambah kompleksitas dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang sesuai. Oleh karena itu, program pelatihan yang dirancang perlu mempertimbangkan karakteristik geografis dan kondisi kesehatan masyarakat lokal, guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan setempat (Didah et al., 2021; Sahren, 2023).

Lebih lanjut, tantangan lain yang dihadapi oleh UPTD Instalasi Farmasi adalah keterbatasan infrastruktur dan fasilitas pelatihan di wilayah Nias Utara, yang membutuhkan dukungan dari berbagai pihak untuk memastikan keberlanjutan program pengembangan SDM. Kolaborasi dengan pemerintah pusat, pemerintah daerah, serta sektor swasta dapat menjadi solusi untuk mendukung pengembangan kompetensi SDM di wilayah ini. Kerjasama tersebut dapat mencakup penyediaan pelatihan, bantuan teknis, serta peningkatan aksesibilitas transportasi dan logistik untuk menunjang operasional instalasi farmasi. Selain itu, penerapan program pelatihan yang berbasis teknologi digital, seperti pelatihan daring atau e-learning, dapat membantu mengatasi hambatan geografis dan mempermudah proses peningkatan kompetensi SDM di wilayah yang sulit dijangkau (Harisa, 2023).

Sejalan dengan itu, pengembangan SDM di sektor farmasi juga memerlukan pendekatan yang adaptif terhadap perubahan kebijakan dan regulasi. Di Indonesia, kebijakan terkait pengelolaan obat dan instalasi farmasi terus diperbaharui untuk menyesuaikan dengan standar internasional serta tuntutan pasar. Kebijakan tersebut mencakup persyaratan kualifikasi dan sertifikasi bagi tenaga kesehatan yang bertugas di instalasi farmasi, termasuk kebutuhan akan peningkatan kompetensi dalam aspek-aspek tertentu, seperti manajemen rantai pasok obat, farmasi klinis, serta manajemen risiko terkait keamanan obat. Oleh karena itu, program pelatihan bagi SDM di UPTD Instalasi Farmasi harus disesuaikan dengan standar dan regulasi terbaru yang berlaku, agar kompetensi para pegawai selalu selaras dengan persyaratan regulatif dan standar mutu internasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara, dengan mempertimbangkan tantangan geografis, kebijakan, dan teknologi yang ada. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Eksplorasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dalam Konteks Revolusi Industri 4.0."

B. Metodologi

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk memahami fenomena yang tidak dapat dikuantifikasi secara tepat, tetapi dapat dijelaskan melalui kata-kata dan observasi mendalam. Menurut Zuhri Abdussamad (2021:42), pendekatan kualitatif cocok untuk menggali aspek-aspek yang tidak mudah diukur secara kuantitatif. Sugiyono (2020:42) mengklasifikasikan penelitian ke dalam dua jenis, yaitu kualitatif dan kuantitatif, dengan pendekatan kualitatif fokus pada data berupa kata, kalimat, atau gambar. Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif dilakukan melalui metode deskriptif yang melibatkan pengumpulan data dari informasi lisan atau tertulis dari para informan yang relevan.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel tunggal (independen) yaitu "Pelatihan." Variabel ini, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019:39), merupakan atribut atau sifat yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis. Dalam konteks ini, pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dianalisis untuk mengukur efektivitasnya dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai atau tenaga honorer. Menurut Creswell (2018:38), variabel independen sering kali disebut variabel stimulus,

prediktor, atau anteseden yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Tabel 3.1 menunjukkan indikator dari variabel pelatihan dalam penelitian ini.

3. *Jadwal dan Lokasi Penelitian*

Penelitian dilakukan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara sebagai lokasi utama untuk memperoleh data-data yang relevan. Penelitian ini dilakukan sesuai jadwal yang telah disusun oleh peneliti sebagai panduan untuk pengumpulan data dan analisis.

4. *Sumber Data*

Data penelitian diperoleh dari dua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pegawai dan honorer UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Informan utama dalam penelitian ini adalah Kepala UPTD, KTU, serta staf dan honorer di instansi tersebut. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber dokumentasi, termasuk buku pustaka, jurnal, dan dokumen terkait yang mendukung analisis tentang tantangan dan peluang pelatihan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

5. *Instrumen Penelitian*

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, yang melakukan pengamatan, wawancara, dan pengumpulan data secara langsung. Menurut Sugiyono (2019:102), instrumen penelitian dalam metode kualitatif melibatkan peneliti sebagai alat pengumpulan data untuk memahami fenomena sosial secara mendalam. Peneliti menggunakan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai panduan dalam mengumpulkan data yang relevan.

6. *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi di lapangan dan mencatat aspek-aspek yang relevan dalam pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Observasi ini juga mencakup penggunaan teknologi dalam pelatihan, seperti e-learning dan webinar, yang telah membantu dalam meningkatkan efisiensi pelatihan.

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mendalam dari para informan utama. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu memilih informan yang memiliki pengetahuan atau pengalaman yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Creswell, 2022).

Dokumentasi meliputi pengumpulan data dari dokumen-dokumen yang terkait, seperti laporan dan foto yang mendukung analisis proses pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

7. *Teknik Analisis Data*

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif berdasarkan model Miles dan Huberman, sebagaimana dikemukakan dalam Sugiyono (2019). Tahapan analisis data meliputi: Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi secara berkesinambungan untuk memperoleh informasi yang mendalam. Data yang telah dikumpulkan diringkas dan dipilih bagian yang relevan dengan fokus penelitian untuk memudahkan proses analisis. Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk tabel, bagan, atau uraian naratif untuk memperjelas hasil temuan penelitian. Kesimpulan dibuat berdasarkan analisis data yang diperoleh untuk menjawab masalah penelitian serta memberikan gambaran tentang efektivitas pelatihan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara.

C. **Hasil dan Pembahasan**

1. *Gambaran Umum UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara*

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara merupakan unit pelaksana teknis yang beroperasi di bawah pengawasan Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Utara. Instansi ini bertugas untuk mendukung penyediaan, pengelolaan, serta distribusi obat dan alat kesehatan yang diperlukan oleh fasilitas kesehatan di seluruh kabupaten. Dengan tujuan utama untuk

meningkatkan aksesibilitas terhadap obat yang aman, efektif, dan terjangkau, UPTD Instalasi Farmasi ini juga berfungsi sebagai pusat manajemen logistik obat-obatan di wilayah tersebut.

Gambar 4.1

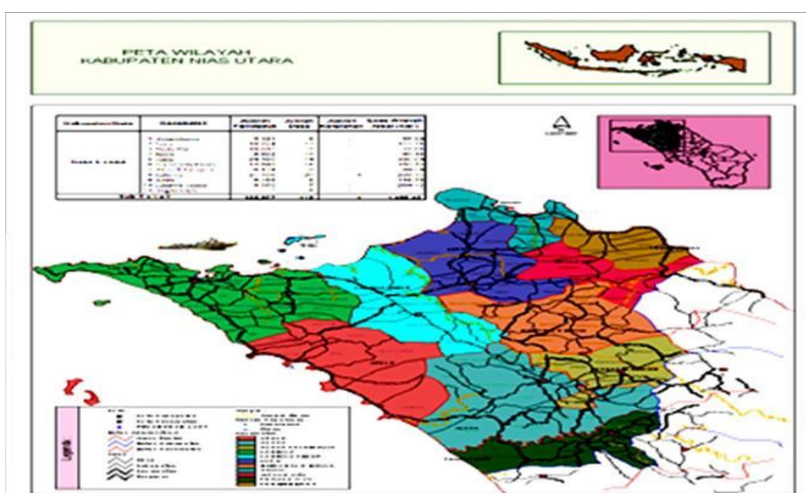
Foto Profil UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara



Sumber: Website UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara terletak di wilayah Kecamatan Lotu tepatnya di Desa Hilidundra pada titik Longitude 97.36321529870486 dan 1.3888499230179663, kurang lebih berjarak 2 km dari Kantor Bupati Kabupaten Nias Utara dan 500 meter dari Lapangan Merdeka Kabupaten Nias (Pendopo Bupati). Sarana ini dibentuk sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Nias Utara

Nomor 20 Tahun 2023 tertanggal 14 Juli 2023. UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memiliki tugas pokok dan fungsi secara khusus untuk menopang ketersediaan obat dan BMHP bagi 11 puskesmas di Kabupaten Nias Utara dan 1 Rumah Sakit Pratama pada keadaan tertentu yaitu: Puskesmas Afulu, Puskesmas Alasa, Puskesmas Alasa Talumuzoi, Puskesmas Awa'ai, Puskesmas Lahewa, Puskesmas Lahewa Timur, Puskesmas Lotu, Puskesmas Namohalu Esiwa, Puskesmas Sawo, Puskesmas Tugala Oyo, Puskesmas Tuhemberua.



Sumber Data: Profil UPTD Instalasi Farmasi Kab. Nias Utara

2. Tantangan Pelatihan Sumber Daya Manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menghadapi sejumlah tantangan yang menghambat upaya peningkatan kompetensi staf dan efektivitas pelayanan kesehatan. Keterbatasan anggaran, fasilitas pelatihan, dan akses internet menjadi tantangan utama yang perlu diatasi untuk menciptakan tenaga kesehatan yang andal dan berdaya saing.

Salah satu tantangan terbesar dalam pelatihan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara adalah keterbatasan anggaran. Pengalokasian dana yang minim untuk pelatihan menyebabkan terbatasnya kesempatan bagi para staf untuk mengikuti program peningkatan kapasitas, baik yang diselenggarakan di dalam maupun luar daerah. Anggaran yang tidak memadai sering kali memaksa instansi untuk membatasi jumlah peserta pelatihan atau

bahkan mengesampingkan kegiatan pengembangan kompetensi dalam anggaran tahunan. Keterbatasan ini berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan, karena tanpa pembaruan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan staf akan semakin tertinggal dari perkembangan industri farmasi yang cepat.

Selain anggaran, keterbatasan fasilitas pelatihan menjadi hambatan signifikan dalam pengembangan SDM di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara. Fasilitas pelatihan yang memadai, seperti ruang belajar, perangkat audio visual, dan alat-alat praktik yang sesuai, sangat penting untuk memastikan pelatihan berjalan efektif. Namun, kondisi fasilitas di UPTD Instalasi Farmasi sering kali kurang memadai sehingga membatasi jenis dan kualitas pelatihan yang dapat diselenggarakan. Keterbatasan ini berdampak langsung pada efektivitas pelatihan yang diterima oleh para peserta, mengurangi kemampuan mereka dalam menerapkan teori dan praktik yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari.

Dalam era digital, akses internet adalah kebutuhan dasar yang mendukung berbagai aspek pelatihan, termasuk pelatihan berbasis daring dan akses ke sumber daya pengetahuan global. Sayangnya, akses internet di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara masih terbatas, terutama karena infrastruktur teknologi yang kurang memadai di wilayah ini. Akses internet yang lambat atau tidak stabil membatasi kemampuan para staf untuk mengikuti pelatihan daring atau mengakses materi pembelajaran digital, yang semakin menjadi tren dalam pendidikan kesehatan. Hal ini membuat para tenaga kesehatan di UPTD Instalasi Farmasi kurang fleksibel dalam mengadopsi perkembangan ilmu pengetahuan terbaru.

3. Peluang Pelatihan Sumber Daya Manusia di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara

Meski menghadapi berbagai tantangan, UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara juga memiliki peluang dalam mengembangkan pelatihan SDM, terutama dengan adanya teknologi digital, potensi kolaborasi eksternal, program pemerintah, dan opsi pelatihan mandiri. Peluang ini memberikan harapan bagi pengembangan kapasitas tenaga kesehatan di UPTD Instalasi.

Farmasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Penggunaan teknologi digital untuk pelatihan telah membuka peluang besar bagi instansi kesehatan, termasuk UPTD Instalasi Farmasi. Melalui platform pembelajaran daring dan video konferensi, para staf dapat mengikuti pelatihan dari berbagai lembaga nasional maupun internasional tanpa harus bepergian. Teknologi ini juga memungkinkan akses ke materi-materi pelatihan yang lebih luas dan terkini, serta memungkinkan instansi untuk mengatur waktu pelatihan yang lebih fleksibel sesuai dengan ketersediaan para peserta. Penerapan teknologi digital ini juga memberikan solusi bagi keterbatasan anggaran, karena biaya pelatihan daring umumnya lebih rendah dibandingkan pelatihan tatap muka.

Kolaborasi dengan lembaga eksternal, seperti perguruan tinggi, organisasi non-pemerintah, dan institusi kesehatan lainnya, membuka peluang pelatihan yang lebih beragam bagi staf di UPTD Instalasi Farmasi. Kemitraan ini memungkinkan UPTD untuk mengakses sumber daya, tenaga ahli, dan materi pelatihan dari luar organisasi. Kolaborasi ini juga memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang mungkin tidak tersedia secara internal. Misalnya, pelatihan dalam bidang teknologi farmasi, manajemen logistik, dan teknik pengelolaan obat-obatan dapat diperoleh melalui kerja sama dengan institusi yang memiliki spesialisasi di bidang tersebut.

Program pemerintah, baik yang berskala nasional maupun lokal, sering kali menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga kesehatan. Program ini mencakup berbagai bidang, mulai dari pengelolaan logistik farmasi, keamanan dan distribusi obat, hingga pelayanan kesehatan masyarakat. Partisipasi dalam program pemerintah ini memberikan kesempatan kepada staf UPTD Instalasi Farmasi untuk meningkatkan kompetensi tanpa harus mengeluarkan biaya tambahan, karena biaya biasanya ditanggung oleh pemerintah. Program pelatihan berkelanjutan ini juga meningkatkan kualitas dan profesionalisme staf, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Selain peluang yang diberikan oleh teknologi dan kolaborasi eksternal, pelatihan mandiri juga menjadi alternatif bagi para tenaga kesehatan di UPTD Instalasi Farmasi. Dengan tersedianya sumber daya belajar digital yang mudah diakses, staf dapat mengambil inisiatif untuk belajar secara mandiri dalam mengembangkan keterampilan mereka. Pelatihan mandiri

ini bisa dilakukan melalui kursus daring, membaca jurnal atau buku terkait, atau mengikuti seminar daring yang relevan. Meskipun membutuhkan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi, pelatihan mandiri memungkinkan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, bahkan tanpa dukungan langsung dari institusi.

4. Strategi UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara dalam Mengatasi Tantangan dan Peluang

Menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang pelatihan SDM memerlukan strategi yang terarah. Beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara antara lain adalah pengembangan teknologi pelatihan, kolaborasi eksternal, penguatan infrastruktur teknologi, dan optimalisasi sumber daya internal.

Pengembangan teknologi pelatihan merupakan langkah penting yang dapat diambil oleh UPTD Instalasi Farmasi. Dengan memanfaatkan perangkat lunak pelatihan daring, video tutorial, dan aplikasi e-learning, instansi dapat meningkatkan keterampilan staf secara efektif. Teknologi ini memungkinkan para tenaga kesehatan untuk mengakses materi pelatihan kapan saja, serta mengikuti perkembangan ilmu kesehatan terbaru. Selain itu, UPTD dapat mempertimbangkan untuk mengadakan program pelatihan yang menggunakan simulasi virtual untuk meningkatkan keterampilan praktik staf dalam pengelolaan obat dan alat kesehatan.

Kolaborasi dengan lembaga eksternal merupakan strategi yang efektif untuk mengatasi keterbatasan internal. Dengan menjalin kerja sama dengan institusi pendidikan dan organisasi kesehatan, UPTD Instalasi Farmasi dapat mengakses sumber daya dan materi pelatihan dari luar. Kerja sama ini dapat berupa pelatihan bersama, pertukaran tenaga ahli, atau kegiatan magang bagi staf UPTD di institusi yang memiliki sumber daya lebih baik. Kolaborasi ini tidak hanya memperkaya pengetahuan dan keterampilan staf, tetapi juga membangun jaringan profesional yang dapat mendukung pengembangan SDM di masa mendatang.

Untuk mengatasi kendala akses internet dan infrastruktur teknologi, UPTD Instalasi Farmasi perlu menginvestasikan anggaran pada penguatan infrastruktur ini. Peningkatan akses internet di lingkungan UPTD dapat mendukung kelancaran pelatihan daring serta akses ke informasi terkini. Selain itu, peralatan teknologi seperti komputer, proyektor, dan perangkat audio-visual yang memadai akan memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan internal yang berkualitas. Penguatan infrastruktur teknologi ini merupakan investasi jangka panjang yang akan mendukung program pelatihan dan meningkatkan efektivitas kerja staf di UPTD.

Optimalisasi sumber daya internal, seperti tenaga ahli di bidang tertentu, merupakan langkah strategis yang dapat diambil oleh UPTD Instalasi Farmasi. Dengan memanfaatkan tenaga ahli internal sebagai fasilitator pelatihan, instansi dapat menghemat biaya serta menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Para ahli internal yang memiliki pengalaman dan pengetahuan mendalam dapat memberikan pelatihan berkualitas tanpa perlu mendatangkan instruktur dari luar. Selain itu, UPTD dapat mendorong budaya belajar mandiri dan saling berbagi pengetahuan di antara staf, sehingga tercipta lingkungan kerja yang saling mendukung untuk pengembangan kompetensi.

D. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara memberikan wawasan penting tentang kondisi pelatihan sumber daya manusia di instansi tersebut. Berbagai tantangan diidentifikasi sebagai penghambat utama dalam pelatihan, termasuk keterbatasan anggaran, ketersediaan fasilitas, akses internet, dan infrastruktur yang memadai. Sejak pendiriannya pada September 2023, UPTD ini tengah berada dalam masa transisi, khususnya terkait pengalihan anggaran dari Dinas Kesehatan. Masa transisi ini memberikan dampak nyata pada kemampuan instansi untuk memaksimalkan potensi pelatihan internal dan eksternal. Selain kendala struktural, tantangan geografis dan rendahnya literasi teknologi di kalangan karyawan turut memperlambat upaya penerapan pelatihan berbasis teknologi. Proses ini menjadi lebih lambat, karena sebagian besar karyawan belum memiliki keterampilan digital yang memadai, yang sangat diperlukan dalam pelatihan modern saat ini.

Namun, di tengah berbagai hambatan tersebut, UPTD Instalasi Farmasi memiliki peluang yang menjanjikan untuk meningkatkan kualitas pelatihan sumber daya manusianya.

Pemanfaatan teknologi digital, seperti e-learning dan webinar, menjadi salah satu solusi yang dapat diandalkan untuk menjangkau peserta yang tidak dapat mengikuti pelatihan secara langsung. Teknologi ini memungkinkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dari jarak jauh, tanpa terhambat oleh keterbatasan geografis atau waktu. Selain itu, potensi kerja sama dengan lembaga eksternal, seperti universitas dan institusi farmasi lainnya, dapat membantu UPTD dalam menyediakan pelatihan yang lebih komprehensif dan memberikan akses ke teknologi serta metode pelatihan yang lebih canggih. Dengan adanya kolaborasi ini, UPTD dapat memperoleh dukungan dari pihak yang memiliki pengalaman dan sumber daya yang lebih maju dalam bidang pelatihan dan pengembangan SDM.

Untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang ini, UPTD Instalasi Farmasi perlu merumuskan strategi yang tepat dan terarah. Salah satu langkah yang disarankan adalah memperkuat infrastruktur teknologi, termasuk peningkatan konektivitas internet dan penyediaan perangkat keras yang memadai untuk menunjang pelatihan berbasis teknologi. Infrastruktur yang kuat akan memudahkan pelaksanaan program pelatihan dan memungkinkan karyawan untuk lebih mudah mengakses materi pembelajaran digital. Di samping itu, UPTD perlu menjalin kemitraan strategis dengan sektor swasta dan lembaga pendidikan guna memperoleh akses pada pelatihan dan teknologi terkini. Langkah ini akan membantu mengatasi keterbatasan internal dan mempercepat penguasaan keterampilan baru di kalangan karyawan. Implementasi sistem pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning, merupakan pilihan strategis yang dapat meningkatkan efisiensi pelatihan tanpa mengurangi kualitasnya, serta memungkinkan UPTD untuk terus mengembangkan kompetensi karyawannya di tengah keterbatasan yang ada.

Penelitian ini juga mengungkap beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Terbatasnya data tentang dampak jangka panjang pelatihan terhadap kinerja karyawan di UPTD Instalasi Farmasi menjadi salah satu kelemahan utama dalam penelitian ini. Pengumpulan data yang sebagian besar dilakukan melalui wawancara dan survei berpotensi menimbulkan bias responden, yang dapat mempengaruhi objektivitas hasil penelitian. Selain itu, keterbatasan akses terhadap infrastruktur teknologi di wilayah penelitian menghambat pemanfaatan teknologi secara maksimal dalam pelatihan. Rendahnya tingkat literasi teknologi di kalangan staf juga menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan berbasis teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa metode pengukuran yang lebih objektif dan pendekatan penelitian yang lebih luas diperlukan dalam penelitian mendatang untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat tentang dampak pelatihan terhadap kinerja SDM di UPTD.

Kesimpulannya, meskipun UPTD Instalasi Farmasi Kabupaten Nias Utara menghadapi berbagai tantangan dalam upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia, peluang untuk memperbaiki dan mengembangkan pelatihan sangatlah terbuka. Pemanfaatan teknologi digital serta kolaborasi dengan pihak eksternal menjadi kunci bagi UPTD dalam mengatasi keterbatasan yang ada. Dengan mengoptimalkan strategi-strategi yang telah disusun, UPTD Instalasi Farmasi diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan kesehatan di Kabupaten Nias Utara, sekaligus meningkatkan kemampuan dan kompetensi para karyawannya di tengah keterbatasan yang ada.

E. Referensi

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar : CV Syakir Media Press.
- Anam, Z., Tampubolon. R., Hayati, Y. H. (2019). Hubungan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Produksi Pt. Kenlle Indonesia. "Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Manajemen". 4.4.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Andini, A., & Nugraha, G. (2022). Optimalisasi penggunaan point of care testing (POCT) bagi kader kesehatan desa Keboguyang guna peningkatan monitoring kesehatan desa. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 491-499.
<https://doi.org/10.33086/snpm.v1i1.837>

- Anjani, Y. (2023). Penggunaan metode analytical hierarchy process untuk menentukan model learning management system. *Jurnal Fasilkom*, 13(3), 518-524. <https://doi.org/10.37859/jf.v13i3.5459>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, November). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Ardianto, B., Hasanah, S., & Sutrisno, A. (2021). Peluang Penggunaan Teknologi Digital dalam Pelatihan SDM di Institusi Kesehatan. *Jurnal Teknologi Pendidikan Kesehatan*, 15(2), 98-112.
- Arif F. Hadipranata. (2020). *Dasar Pola Pikir Kewirausahaan dan Wirausaha*, 41.
- Arini, M., Suryanto, F., & Puspita, G. (2023). Analisis kebutuhan sistem informasi kesehatan sekolah untuk meningkatkan pemantauan dan pengelolaan kesehatan anak: Studi kualitatif pada sekolah-sekolah Muhammadiyah. *Majalah Kesehatan*, 10(2), 76-88. <https://doi.org/10.21776/majalahkesehatan.2022.010.02.1>
- Atikassyifa, A. (2022). Perilaku pencegahan penularan COVID-19 pada tenaga kesehatan di Puskesmas Baki. *IJPHN*, 2(3), 287-294. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i3.53837>
- Aurelya, T., Nurhayati, N., & Purba, S. (2022). Pengaruh kondisi sektor kesehatan terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Jurnal Stei Ekonomi*, 31(02), 83-92. <https://doi.org/10.36406/jemi.v31i02.752>
- Coulter, Robbins. (2020). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga.
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (9th ed.). SAGE Publications.
- Darmawan, A., Putra, M., & Sari, D. (2020). Keterbatasan Dana sebagai Hambatan Pelatihan SDM di Institusi Kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Daerah*, 12(3), 45-58.
- Dewi, E. (2023). Pelatihan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (SMK3L) bagi pelaku UMKM kuliner oleh-oleh khas Pantai Carita, Banten. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 111-122. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v4i2.1346>
- Didah, D., Susanti, A., Sari, A., & Ruluwedrata, F. (2021). Pemberdayaan orang tua dalam literasi digital berbasis aplikasi Iposyandu untuk memantau tumbuh kembang balita. **Media Karya Kesehatan**, 4(1). <https://doi.org/10.24198/mkk.v4i1.32130>
- Harisa, A. (2023). Karakteristik dan kompetensi perawat kesehatan jiwa Puskesmas di Kota Makassar. **Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda**, 9(2), 188-193. <https://doi.org/10.52943/jikeperawatan.v9i2.1237>
- Hartono, A. (2020). Pelatihan Mandiri Berbasis Digital untuk Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil. *Jurnal Teknologi dan Pelatihan Kesehatan*, 14(2), 89-103.
- Husiani, A. (2019). *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Karina, N. (2012). Gambaran Beban Kerja Pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah. *Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*. hal, 297-213.
- Kusuma, D., Santoso, I., & Widjaja, F. (2021). Membangun Komunitas Praktik Internal untuk Pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 22(1), 57-70.
- Lumbantoruan, J. H. (2019). Pengembangan Bahan Ajar Persamaan Diferensial Berbasis Model Brown. *Jurnal EduMatSains*, 3(2), 147-168.
- Lumbantoruan, J. H., & Male, H. (2020). Analisis Miskonsepsi Pada Soal Cerita Teori Peluang Di Program Studi Pendidikan Matematika. *EduMatSains*, 4(2), 156-173.
- Malayu S.P.Hasibuan, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. (2020). Teori dan Praktik Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maruf, H. (2023). Pelatihan 6 langkah skrining risiko penyakit jantung pada kader kesehatan. *Adimas Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(1), 43-50. <https://doi.org/10.24269/adi.v7i1.5676>
- Meher, C. (2023). Penggunaan data kesehatan pribadi dalam era big data: Tantangan hukum dan kebijakan di Indonesia. *Jurnal Ners*, 7(2), 864-870. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.16088>
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosda Karya Bandung.
- Muliawaty, L. (2019). Peluang dan tantangan sumber daya manusia di era disrupsi. Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi, 10(1), 1-9.
- Ndraha, A. B., Waruwu, E., Zebua, D., & Zega, A. (2024). Kebijakan kelembagaan kehumasan dan jurnalistik untuk meningkatkan transparansi dan partisipasi masyarakat dalam pemerintahan. Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan Dan Teknik, 1(2), 23-31. <https://doi.org/10.70134/identik.v1i2.37>
- Ndraha, A. B., Zebua, D., Zega, A., & Zebua, M. K. (2024). Dampak ekonomi digital terhadap pertumbuhan UMKM di era industri 4.0. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 27-32. <https://sihojournal.com/index.php/jukoni/article/view/23>
- Neneng, I. S., Zega, A., Ekonomi, F., Kartika, U. W., & Aquatik, S. D. (2024). Analisis kepuasan pelanggan dalam memilih minimarket di kecamatan sipora utara 1). 01, 1-7.
- Novian, S. 2019, Jurnal Artikel Teori Kesadaran', Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, vol. 1, no. September, p. 40.
- Nugroho, D., & Sulistyowati, P. (2023). Kemitraan Strategis dalam Peningkatan Kapasitas SDM di Daerah Terpencil. Jurnal Manajemen Pelatihan, 19(1), 45-60.
- Nuraisyah, F., Matahari, R., Isni, K., & Utami, F. (2021). Pengaruh pelatihan kesehatan reproduksi remaja terhadap pengetahuan dan sikap orang tua. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 20(1), 34-39. <https://doi.org/10.33221/jikes.v20i1.869>
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006.* (2006).
- Pratama, F., & Nugroho, E. (2023). Kolaborasi Strategis dalam Peningkatan Pelatihan SDM Kesehatan di Daerah Terpencil. Jurnal Pelatihan dan Pengembangan SDM, 19(2), 112-125.
- Pratama, R., Siregar, A., & Purnama, A. (2022). Efisiensi dan Fleksibilitas Pelatihan SDM Berbasis Teknologi Digital di Sektor Kesehatan. Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan, 20(3), 112-128.
- Puspitasari, R., & Kusuma, A. (2022). Tantangan Anggaran dalam Pengembangan SDM di Institusi Kesehatan Terpencil. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 17(2), 78-89.
- Rachman, A., Setiawan, H., & Purnomo, F. (2023). Kendala Fasilitas Pelatihan di Daerah Terpencil dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas SDM. Jurnal Pelatihan dan Pengembangan SDM, 18(1), 57-69.
- Rachman, A., Setiawan, H., & Purnomo, F. (2023). Keterbatasan Fasilitas Pelatihan di Daerah Terpencil dan Dampaknya terhadap Kualitas SDM. Jurnal Sumber Daya Manusia Kesehatan, 17(1), 67-79.
- Rachman, T. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahman, S., Wijaya, D., & Setiawan, A. (2022). Penggunaan Teknologi Pelatihan AR dan VR untuk Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil. Jurnal Inovasi Teknologi Kesehatan, 15(3), 88-100.
- Rahmawati, A., Yuliana, S., & Purnomo, H. (2020). Kolaborasi Eksternal untuk Meningkatkan Pelatihan Berkelanjutan Tenaga Kesehatan. Jurnal Pengembangan Kesehatan Nasional, 13(4), 78-92.
- Ramadhani, Y., Herman, D., & Yanni, M. (2022). Perilaku merokok dan sikap mahasiswa tahun 3 kedokteran Unand terkait program berhenti merokok. *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia*, 2(4), 270-278. <https://doi.org/10.25077/jikesi.v2i4.491>
- Rejito, C. (2023). Peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dasar-dasar manajemen dan analisis SWOT pada sektor pertanian tembakau di Kabupaten Sumedang.

- *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 105-111.
<https://doi.org/10.37567/pkm.v3i3.2256>
- Ricardianto, P., Nasution, S., Naiborhu, M. A., & Triantoro, W. (2020). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0. *Warta Penelitian Perhubungan*, 32(1), 59-66.
- Rini, A., Wijaya, F., & Susanto, R. (2020). Kolaborasi Eksternal dalam Pengembangan Pelatihan SDM di Institusi Kesehatan. *Jurnal Pengembangan Kesehatan Daerah*, 16(4), 88-101.
- Rismayadi, B. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Riyanto, U. W. (2018). *Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Mitra Wacana Pedia.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13).
- Rozi, V. F., & Anggraini, M. S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Asisten Apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. *Avicenna: Jurnal Ilmiah*, 14(02), 1-5.
- Sahren, S. (2023). Pelatihan penerapan pembelajaran berbasis artificial intelligence di UPT SD Negeri 04 Sei Muka. **Journal of Indonesian Social Society (JISS)**, 1(3), 132-139. <https://doi.org/10.59435/jiss.v1i3.205>
- Salemba Empat.
- Sambriang, M. (2023). Pelatihan dan pendampingan kader gizi sebagai upaya peningkatan status gizi anak balita. **Jurnal Altifani Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat**, 3(5), 696-705. <https://doi.org/10.59395/altifani.v3i5.478>
- Santoso, C. I., Mustakim, S., & Hifnie, I. Z. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 1, No. 1, pp. 27-36).
- Sari, D., Handoko, F., & Widjaja, S. (2021). Program Pelatihan Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kompetensi SDM di Daerah Terpencil. *Jurnal Pelatihan Kesehatan Nasional*, 13(2), 134-148.
- Sari, M. (2021). Pengaruh pelatihan deteksi dini dan home visit pada ODGJ terhadap performa kader kesehatan jiwa. **Jurnal Kesehatan**, 12(2), 145-151. <https://doi.org/10.38165/jk.v12i2.258>
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Septian, T. (2022). Pengaruh kebijakan earmarking cukai hasil tembakau terhadap pelayanan kesehatan masyarakat di Indonesia. **Jurnal Perspektif Bea dan Cukai**, 6(2), 243-257. <https://doi.org/10.31092/jpbc.v6i2.1692>
- Sholeh, M. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam Indonesia. **IDEALITA**, 3(1), 91-116. <https://doi.org/10.62525/idealita.2023.v3.i1.91-116>
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sulistiyani, S. A., & Heronica, M. (2020). Implementasi program pendidikan dan pelatihan asn dengan menggunakan model project minerva di era adaptasi kebiasaan baru implementasi program pendidikan dan pelatihan asn dengan menggunakan model project minerva di era adaptasi kebiasaan baru. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 14(2 November), 75-84.
- Suliyanto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). CV R.A.De.Rozarie.
- Surtimanah, T., Sjamsuddin, I., & K., N. (2023). Peningkatan kapasitas pengelola posyandu remaja di Kabupaten Bandung tentang teknik komunikasi informasi kesehatan. **Jurnal*

- Pengabdian Kesehatan Komunitas*, 2(3), 215-223.
<https://doi.org/10.25311/jpkk.vol2.iss3.1370>
- Suryadi, F., & Hakim, A. (2021). Pentingnya Infrastruktur Digital dalam Pelatihan Kesehatan Berbasis Teknologi. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan*, 18(3), 89-102.
- Suryadi, R., & Hakim, A. (2021). Pentingnya Teknologi Digital dalam Pelatihan Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil. *Jurnal Teknologi Kesehatan Daerah*, 17(3), 67-80.
- Syahputra, R. (2019). Pengaruh Fasilitas Pelatihan Terhadap Pengembangan SDM di Institusi Kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelatihan*, 14(2), 112-125.
- Syarifuddin, S., Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- T. Rachman. (2016). "Manajemen sumber daya manusia perusahaan,," Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, H. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.
- Wahyudi, A., & Hakim, S. (2019). Program Pelatihan Pemerintah untuk Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Nasional*, 14(2), 67-80.
- Wahyudi, B., & Andini, T. (2019). Optimalisasi Sumber Daya Internal dalam Pengembangan Kompetensi SDM Kesehatan. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 18(1), 45-58.
- Wijaya, D., & Putri, N. (2023). Dampak Keterbatasan Akses Internet pada Pelatihan SDM di Daerah Terpencil. *Jurnal Pengembangan Teknologi Kesehatan*, 22(1), 45-58.
- Wijaya, F., & Putri, N. (2022). Efektivitas Pelatihan Mandiri Berbasis Digital di Sektor Kesehatan. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan*, 21(2), 104-119.
- Wijaya, I., & Sari, P. (2022). Infrastruktur Teknologi untuk Pelatihan Kesehatan Berbasis Digital. *Jurnal Inovasi Pelatihan Kesehatan*, 14(2), 90-108.
- Wijoyo, A., Zalukhu, S., Tumanggor, J., Nurdin, M., & Ramanda, C. (2023). Tantangan Dan Peluang Dalam Mengelola Sistem Informasi Manajemen. *Teknobis: Jurnal Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(2).
- Winarso, T. (2021). Tantangan dan Peluang Pemanfaatan Aplikasi Google Meet Pada Pembelajaran daring di SMP Negeri 3 Purworejo di Masa Pandemi Covid 19. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Pendidikan* (Vol. 2, No. 1, pp. 852-864).
- Zega, A., Dewi, R., Sri, A., Gea, A., Telaumbanua, B. V., Mendrofa, J. S., Laoli, D., Lase, R. C., Dawolo, J., Telaumbanua, D. D., Zebua, O., Studi, P., Daya, S., Nias, U., Program, S., Sumber, S., Akuatik, D., & Nias, U. (2024). Anatomi Ikan Kerapu (*Epinephelus* Sp .): Memahami Organ Dalam Tubuh Ikan dan Posisinya. 15(1), 105–111.
- Zega, A., Susanti, N. M., Tillah, R., & Laoli, D. (2024). Innovative Strategies In The Face Of Ecosystem Degradation : An Updated Assessment Of The Vital Role Of Mangrove Forests In Environmental Conservation. 2(2), 71–83.
- Zimmerer, Thomas W dan Norman M. Scarborough. 2021. *Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Kecil*. Jakarta: Penerbit Indeks.