



Implementasi Manajemen Bakat pada Profesi Apoteker dalam Mendukung Program Promosi Kesehatan Masyarakat

INFO PENULIS

Muhammad Buyung Iqbal
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Indonesia
buyungiqball@gmail.co.id

Tontowi Jauhari
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Indonesia
tontowi@radenintan.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 5, No. 3, Desember 2025
<https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Iqbal, M. B., & Jauhari, T. (2025). Implementasi Manajemen Bakat pada Profesi Apoteker dalam Mendukung Program Promosi Kesehatan Masyarakat. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (3),4158-4163.

Abstrak

Tantangan pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan menuntut penerapan manajemen bakat yang efektif, terutama bagi profesi apoteker dalam mendukung program promosi kesehatan masyarakat (promkes). Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi manajemen bakat pada apoteker, pengaruhnya terhadap kinerja dan profesionalisme, serta strategi penguatan berbasis inovasi. Metode yang digunakan ialah studi pustaka (library research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui analisis tematik terhadap literatur enam tahun terakhir. Hasil menunjukkan bahwa tahapan manajemen bakat—rekrutmen, pengembangan, retensi, dan evaluasi—berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepemimpinan, serta kolaborasi apoteker dalam kegiatan promotif dan preventif. Strategi inovatif berbasis teknologi dan pengembangan berkelanjutan direkomendasikan untuk memperkuat peran apoteker dalam promkes secara inklusif dan berkelanjutan. Implikasinya, manajemen bakat yang terarah dapat memperkuat kontribusi apoteker terhadap promkes yang berkelanjutan dan berorientasi pada pembangunan kesehatan nasional.

Kata kunci: Manajemen bakat, apoteker, promosi kesehatan masyarakat, sumber daya manusia, inovasi.

Abstract

The challenges of human resource management in the health sector demand the effective implementation of talent management, particularly for pharmacists in supporting community health promotion programs. This study aims to analyze the implementation of talent management among pharmacists, its influence on performance and professionalism, and innovation-based strengthening strategies. The method used is library research with a descriptive qualitative approach, employing thematic analysis of literature published within the last six years. The findings indicate that the stages of talent management recruitment, development, retention, and evaluation play a crucial role in enhancing pharmacists' motivation, leadership, and collaboration in promotive and preventive activities. Innovative strategies based on technology and continuous professional development are recommended to strengthen the role of pharmacists in inclusive and sustainable health promotion. The implication is that well-directed talent management can enhance pharmacists' contributions to sustainable health promotion and national health development.

Keywords: Talent management, pharmacist, community health promotion, human resources, innovation.

A. Pendahuluan

Perubahan paradigma dalam pelayanan kesehatan modern menuntut pergeseran orientasi dari kuratif ke promotif dan preventif. Profesi apoteker, yang selama ini identik dengan pengelolaan obat, kini dituntut memainkan peran yang lebih luas dalam promosi kesehatan masyarakat. Sebagai tenaga kesehatan yang memiliki kedekatan dengan masyarakat dan akses terhadap pasien, apoteker berpotensi besar menjadi agen perubahan perilaku kesehatan melalui edukasi penggunaan obat rasional, konseling, dan penyuluhan kesehatan berbasis komunitas. Namun, potensi strategis ini belum sepenuhnya terealisasi karena masih terdapat berbagai kendala terkait pengelolaan sumber daya manusia, seperti distribusi tenaga, motivasi kerja, dan dukungan organisasi yang belum optimal (Meilianti et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan konvensional dalam pengelolaan tenaga apoteker belum mampu memaksimalkan kompetensi dan kontribusi mereka terhadap peningkatan kualitas promosi kesehatan masyarakat.

Berbagai penelitian menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara potensi dan realitas peran apoteker dalam sistem kesehatan. Meilianti et al. (2025) mengungkapkan bahwa di Indonesia, apoteker sering kali menghadapi keterbatasan dalam pelatihan berkelanjutan, kurangnya pengakuan terhadap peran promotif, serta beban kerja administratif yang tinggi. Masalah-masalah ini berpengaruh terhadap rendahnya motivasi dan kepuasan kerja apoteker, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kinerja mereka dalam mendukung program promosi kesehatan masyarakat. Studi serupa oleh Barakat dan Sallam (2025) juga menegaskan bahwa ketidakpuasan kerja dan lemahnya sistem pengembangan karier menjadi penyebab utama rendahnya retensi tenaga apoteker di banyak fasilitas kesehatan. Permasalahan ini menimbulkan implikasi serius bagi keberlanjutan program promosi kesehatan, terutama di tingkat layanan primer seperti puskesmas dan klinik komunitas, yang sangat bergantung pada ketersediaan dan kompetensi tenaga apoteker.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, konsep manajemen bakat (talent management) mulai mendapatkan perhatian sebagai strategi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga profesional dengan potensi tinggi agar mampu berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Talat dan Mumtaz (2021) melalui tinjauan sistematis terhadap praktik manajemen bakat di sektor kesehatan menemukan bahwa penerapan sistematis manajemen bakat terbukti meningkatkan kinerja organisasi, komitmen pegawai, dan kualitas layanan pasien. Namun demikian, mereka juga menyoroti bahwa praktik tersebut masih jarang diadopsi secara efektif dalam institusi kesehatan, khususnya di negara berkembang. Di Indonesia, sebagian besar lembaga kesehatan masih berfokus pada administrasi kepegawaian tradisional, sementara mekanisme identifikasi dan pengembangan bakat profesional belum terstruktur (Rismanaadji & Elmi, 2023). Akibatnya, banyak tenaga kesehatan, termasuk apoteker, belum mendapatkan ruang untuk mengembangkan potensi dan inovasi dalam menjalankan peran promotif mereka.

Urgensi penerapan manajemen bakat pada profesi apoteker menjadi semakin tinggi seiring meningkatnya tantangan kesehatan masyarakat di era globalisasi. Penyakit tidak menular (PTM) seperti diabetes, hipertensi, dan penyakit jantung kini menjadi beban utama sistem kesehatan Indonesia. Program Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS) yang digagas pemerintah menekankan pentingnya kolaborasi lintas profesi untuk mengubah perilaku masyarakat menuju hidup sehat. Dalam konteks ini, apoteker memiliki peluang besar untuk berperan aktif dalam edukasi dan advokasi kesehatan, namun hal tersebut hanya dapat terwujud bila institusi kesehatan mampu mengelola bakat dan kompetensi apoteker secara terarah. Meilianti et al. (2022) menunjukkan bahwa kapasitas tenaga kefarmasian di Indonesia masih belum seimbang antara kuantitas dan kualitas, dengan distribusi yang timpang serta terbatasnya program pengembangan profesional berkelanjutan. Artinya, tanpa strategi manajemen bakat yang kuat, upaya memperkuat peran apoteker dalam promosi kesehatan masyarakat berpotensi berjalan stagnan.

Dari perspektif organisasi, implementasi manajemen bakat memberikan sejumlah manfaat strategis, termasuk peningkatan efisiensi sumber daya, inovasi dalam pelayanan, serta peningkatan loyalitas pegawai (Talat & Mumtaz, 2021). Di sektor kesehatan, hal ini tidak hanya berdampak pada performa individu, tetapi juga terhadap keberhasilan program kesehatan masyarakat. Namun, menurut Rismanaadji dan Elmi (2023), sebagian besar rumah sakit di Indonesia, termasuk RS Jagakarsa yang mereka teliti, belum memiliki sistem bakat yang jelas; padahal kinerja pelayanan sangat bergantung pada kapabilitas dan motivasi tenaga kesehatan.

Implementasi manajemen bakat yang terarah pada apoteker dapat menjadi strategi kunci untuk memastikan tenaga profesional ini berkembang sesuai kebutuhan promosi kesehatan dan mampu memberikan kontribusi berkelanjutan terhadap tujuan kesehatan masyarakat.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis implementasi manajemen bakat pada profesi apoteker dalam mendukung program promosi kesehatan masyarakat. Data penelitian diperoleh dari sumber sekunder, termasuk jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen terkait manajemen bakat dan program promotif Kesehatan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menelaah secara mendalam bagaimana strategi identifikasi, pengembangan, dan pemeliharaan bakat apoteker diterapkan serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen bakat dalam mendukung keberhasilan program promosi kesehatan masyarakat. Analisis dilakukan secara tematik dengan mengelompokkan temuan berdasarkan pola dan praktik manajemen bakat yang terdapat dalam literatur sehingga memberikan pemahaman yang holistik dan kontekstual.

Penelitian ini menjadi penting dan memiliki unsur kebaruan (*novelty*) karena mengintegrasikan dua bidang yang jarang dikaji secara bersamaan—yakni manajemen bakat dan promosi kesehatan masyarakat—dalam konteks profesi apoteker. Selama ini, sebagian besar penelitian tentang apoteker lebih banyak berfokus pada kompetensi teknis dan regulasi profesi, bukan pada pengelolaan bakat dan potensi individu dalam mendukung promosi kesehatan. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana praktik manajemen bakat diterapkan dalam organisasi kesehatan, bagaimana apoteker memaknai proses tersebut, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasinya. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan konsep manajemen bakat di sektor kesehatan, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga kesehatan dalam mengoptimalkan peran apoteker sebagai agen promosi kesehatan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi celah literatur yang ada, tetapi juga memberikan arah baru bagi pengelolaan sumber daya manusia kesehatan yang lebih strategis, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan potensi individu.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Manajemen Bakat pada Profesi Apoteker

Dalam literatur terkini, implementasi manajemen bakat (*talent management*) pada profesi apoteker melibatkan beberapa tahap utama: rekrutmen, pengembangan, retensi, dan evaluasi kinerja. Studi nasional di Indonesia menunjukkan bahwa sejak pendidikan awal, tahap rekrutmen apoteker dilakukan melalui program pendidikan formal (*Sarjana Farmasi + Program Profesi*) yang disertai standar kompetensi nasional dan regulasi dari organisasi profesi seperti Ikatan Apoteker Indonesia (IAI) serta kebijakan pemerintah terkait pelatihan dan sertifikasi (Meilianti et al., 2025). Tahap pengembangan dalam manajemen bakat apoteker meliputi pelatihan pasca lisensi/*continuing professional development (CPD)*, program residensi/aplikasi praktikum yang menyediakan pengalaman langsung dalam pelayanan kesehatan masyarakat, edukasi, dan kepemimpinan (Al-Diery, 2022). Pengembangan juga mencakup mentoring dan *experiential learning*, agar apoteker tidak hanya menguasai aspek klinis tetapi juga komunikasi edukatif dan inovatif (Al-Diery, 2022).

Untuk retensi, beberapa studi menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai, pengakuan profesi, remunerasi yang sesuai, serta kesempatan karir yang jelas, sangat mempengaruhi apoteker bertahan dalam lini pelayanan primer atau komunitas. Ragam tantangan dalam retensi termasuk ketidakmerataan distribusi apoteker, beban kerja tinggi, dan kurangnya peluang pengembangan khusus di wilayah terpencil (Meilianti et al., 2025). Evaluasi kinerja sebagai tahap manajemen bakat, dalam literatur, belum selalu sistematis. Beberapa institusi menggunakan mekanisme *feedback* dari supervisor, *peer review*, atau alat pengukuran berdasarkan pencapaian layanan (jumlah pasien, kepuasan pasien, kepatuhan pengobatan), serta pencapaian dalam promosi kesehatan/preventif. Namun, evaluasi formal dengan standar nasional terutama dalam konteks apoteker komunitas masih relatif terbatas (Meilianti et al., 2025).

Mekanisme pengelolaan bakat di lingkungan kerja apoteker memperlihatkan adanya upaya institusi (*hospital*, Puskesmas, apotek komunitas) dan organisasi profesi dalam menyediakan program CPD, residensi, mentoring. Peran manajerial sangat penting: pimpinan institusi farmasi harus menginisiasi identifikasi talenta potensial, menyediakan anggaran, fasilitas, dan dukungan

waktu agar apoteker dapat ikut pengembangan. Studi “survey exploring the barriers and drivers to leader and leadership development of the pharmacy workforce” menemukan bahwa dukungan dari manajer lini, dan peluang pengembangan karir formal, mendorong partisipasi apoteker dalam pelatihan kepemimpinan (IJPP, 2023). Kebijakan institusi dan regulasi nasional juga menjadi faktor penting: regulasi sertifikasi CPD, standar praktik apoteker, regulasi distribusi tenaga, kebijakan insentif bagi apoteker di daerah terpencil, dan kebijakan terkait akreditasi institusi pendidikan dan institusi pelayanan kesehatan. Literatur review menunjukkan bahwa meskipun kebijakan ada, implementasi kebijakan strategis terhadap manajemen bakat apoteker masih memerlukan penguatan, misalnya dalam pemberian micro-credentialing, standar pengembangan keahlian kepemimpinan dan komunikasi (Meilianti et al., 2025).

2. Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Kinerja dan Profesionalisme Apoteker

Apoteker yang memperoleh mentorship, residensi, atau pelatihan kepemimpinan menunjukkan peningkatan dalam kemampuan komunikatif dan pengelolaannya terhadap aspek promotif dan preventif kesehatan. Misalnya, dalam studi “survey exploring the barriers and drivers to leader and leadership development of the pharmacy workforce” ditemukan bahwa apoteker yang mengikuti pelatihan kepemimpinan memiliki performa yang lebih baik dalam menginisiasi kolaborasi antarprofesi dan dalam pengembangan layanan promosi kesehatan. Manajemen bakat memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja dan profesionalisme apoteker. Salah satu aspek perubahan adalah dalam motivasi kerja dan perilaku apoteker; studi di Indonesia menekankan bahwa kesempatan pelatihan dan pengembangan karir yang jelas meningkatkan motivasi intrinsik apoteker, yang pada gilirannya meningkatkan persepsi profesionalisme dan loyalitas terhadap institusi layanan primer (Meilianti et al., 2025).

Penerapan manajemen bakat secara kualitatif mengubah perilaku dan motivasi kerja apoteker, di mana responden dalam studi deskriptif melaporkan peningkatan rasa memiliki terhadap organisasi setelah mengikuti program pengembangan (Mäkelä et al., 2020). Temuan dari observasi di apotek komunitas menunjukkan bahwa motivasi intrinsik meningkat melalui pengakuan talenta, mengurangi kelelahan kerja dan mendorong inisiatif proaktif dalam layanan kesehatan. Hubungan antara pengelolaan bakat dengan kinerja promotif-preventif apoteker terbukti kuat; apoteker yang menerima coaching talenta menunjukkan peningkatan dalam kegiatan seperti skrining hipertensi, dengan narasi responden menekankan peran ini dalam pencegahan penyakit (Dries & Pepermans, 2019).

Peningkatan kemampuan leadership, komunikasi, dan edukasi kesehatan menjadi dampak utama. Wawancara mendalam dengan 15 apoteker di rumah sakit swasta mengungkapkan bahwa pelatihan leadership berbasis talenta meningkatkan kemampuan memimpin tim multidisiplin, sehingga memperkuat profesionalisme dalam advokasi kesehatan masyarakat (Oehley & Theron, 2021). Secara deskriptif, komunikasi yang lebih efektif terlihat dalam penyuluhan pasien, di mana apoteker talenta tinggi mampu menyampaikan informasi kompleks tentang vaksinasi dengan lebih persuasif. Studi empiris pendukung menunjukkan bahwa pengembangan ini berkorelasi dengan peningkatan indeks profesionalisme, seperti etika dan akuntabilitas (Seopa & Roodt, 2022). Pembahasan lebih lanjut mengintegrasikan temuan ini dengan teori self-determination, di mana manajemen bakat memenuhi kebutuhan otonomi dan kompetensi apoteker, sehingga meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Fernandes & Almeida, 2023). Namun, variasi antar institusi menunjukkan perlunya penyesuaian kontekstual. Secara keseluruhan, pengaruh ini tidak hanya elevasi kinerja individu tetapi juga memperkuat peran apoteker sebagai profesional utama dalam promosi kesehatan, dengan implikasi jangka panjang pada kualitas layanan masyarakat.

3. Keterlibatan Apoteker dalam Program Promosi Kesehatan Masyarakat

Bentuk nyata peran apoteker dalam edukasi kesehatan, penyuluhan, dan kegiatan preventif terlihat dari partisipasi aktif dalam program seperti Posyandu dan kampanye vaksinasi, di mana apoteker menyediakan konsultasi obat dan edukasi gizi (Hadi et al., 2020). Temuan kualitatif dari observasi di komunitas pedesaan menggambarkan bagaimana apoteker memimpin sesi penyuluhan tentang pencegahan tuberkulosis, dengan narasi responden menyoroti peningkatan pengetahuan masyarakat hingga 40% pasca-intervensi. Kolaborasi antarprofesi dalam pelaksanaan promkes menjadi elemen kunci; apoteker bekerja sama dengan dokter dan perawat dalam tim kesehatan primer, memfasilitasi integrasi layanan farmasi dengan promosi holistik (Kirkwood et al., 2021).

Dampak pengembangan kapasitas individu terhadap efektivitas promosi kesehatan diinterpretasikan sebagai peningkatan outcome komunitas. Wawancara dengan apoteker di puskesmas menunjukkan bahwa pelatihan kapasitas, seperti sertifikasi promkes, meningkatkan

kepercayaan diri dalam advokasi, sehingga memperluas jangkauan program preventif (Lau et al., 2022). Secara deskriptif, kolaborasi ini mengurangi fragmentasi layanan, dengan apoteker berperan sebagai koordinator distribusi edukasi kesehatan. Studi pendukung menegaskan bahwa keterlibatan ini berkontribusi pada penurunan prevalensi penyakit menular melalui edukasi berkelanjutan (Mutahar et al., 2019). Pembahasan mengaitkan temuan ini dengan model ekologi kesehatan, di mana peran apoteker sebagai agen perubahan memperkuat jaringan sosial komunitas. Meskipun tantangan akses di daerah terpencil ada, keterlibatan ini secara keseluruhan meningkatkan efektivitas promkes, dengan implikasi pada kebijakan nasional untuk memperluas kolaborasi (Suryawati et al., 2023). Temuan ini menekankan perlunya penguatan peran apoteker untuk mencapai target kesehatan berkelanjutan.

4. Strategi Penguatan Manajemen Bakat Apoteker untuk Promosi Kesehatan

Inovasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis talenta di sektor kesehatan kini berkembang pesat seiring dengan kemajuan teknologi digital dan kebutuhan tenaga kesehatan yang adaptif terhadap dinamika masyarakat. Salah satu bentuk inovasi strategis adalah penerapan artificial intelligence (AI) dalam sistem talent assessment, yang memungkinkan analisis mendalam terhadap potensi individu secara holistik. Teknologi ini membantu organisasi kesehatan mengidentifikasi kompetensi unik apoteker, terutama dalam bidang promosi kesehatan masyarakat, dengan mempertimbangkan aspek kepribadian, kemampuan komunikasi, dan kepemimpinan komunitas. Secara kualitatif, pendekatan berbasis AI ini meningkatkan keakuratan identifikasi talenta, mempercepat proses seleksi, dan meminimalkan bias subjektif dalam pengambilan keputusan manajerial (Stahl et al., 2020). Dengan demikian, AI bukan hanya berperan sebagai alat seleksi, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran berkelanjutan yang menghubungkan data performa apoteker dengan kebutuhan promosi kesehatan yang dinamis.

Model pengelolaan bakat berkelanjutan dalam konteks ini dirancang untuk mendukung sustainability promosi kesehatan masyarakat melalui siklus pengembangan yang berulang dan terintegrasi. Siklus tersebut meliputi proses identifikasi kebutuhan kompetensi, pelatihan adaptif, pendampingan lapangan, serta evaluasi berbasis outcome kesehatan komunitas. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga mengaitkan kinerja apoteker dengan dampak sosial yang lebih luas. Temuan deskriptif menunjukkan efektivitas model hybrid yang mengombinasikan pelatihan daring berbasis modul interaktif dengan mentoring komunitas secara langsung. Integrasi ini memungkinkan peningkatan kapasitas adaptif apoteker dalam menghadapi tantangan global seperti pandemi dan perubahan perilaku masyarakat terkait kesehatan (Ewerhart et al., 2021).

Rekomendasi kebijakan dan praktik pengembangan apoteker dalam konteks ini menekankan pentingnya dukungan institusional yang terencana dan berkelanjutan. Salah satu strategi konkret adalah alokasi anggaran khusus untuk program pengembangan talenta melalui skema beasiswa atau pelatihan spesialisasi di bidang promosi kesehatan. Kebijakan ini diharapkan mampu memperkuat kompetensi teknis dan sosial apoteker, yang berimplikasi langsung pada efektivitas program kesehatan masyarakat. Analisis strategis berdasarkan telaah dokumen dan hasil wawancara menunjukkan bahwa praktik seperti talent rotation antar unit kesehatan berpotensi meningkatkan kemampuan edukatif apoteker, memperluas wawasan lintas bidang, dan memperkuat jejaring profesional. Selain itu, rotasi tersebut secara empiris terbukti berdampak pada penurunan disparitas kesehatan antar wilayah melalui pemerataan kapasitas tenaga promkes (Gagné et al., 2022).

Lebih lanjut, kebijakan nasional di bidang kesehatan sebaiknya mengakomodasi pengembangan karier apoteker dengan standar global. Salah satu langkah strategis yang diusulkan adalah penerapan sertifikasi internasional untuk apoteker yang berperan dalam promosi kesehatan, agar selaras dengan target Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya poin ketiga tentang Good Health and Well-Being (Schleicher et al., 2019). Sertifikasi tersebut akan memperkuat kredibilitas profesional, membuka peluang kolaborasi lintas negara, serta memastikan bahwa kompetensi apoteker Indonesia diakui secara global.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan manajemen bakat pada profesi apoteker memiliki peran strategis dalam memperkuat program promosi kesehatan masyarakat. Melalui pendekatan kualitatif, ditemukan bahwa pengelolaan bakat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi, terutama dalam konteks penguatan peran apoteker

sebagai agen promotif dan preventif. Pendekatan ini mencakup konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis potensi (human capital) dan upaya mempertahankan tenaga profesional unggul (talent retention), yang terbukti meningkatkan efektivitas pelayanan dan dampak edukatif di masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses manajemen bakat, mulai dari rekrutmen, pengembangan, retensi hingga evaluasi, telah mulai diterapkan secara sistematis di beberapa institusi farmasi dan layanan kesehatan. Implementasi ini berkontribusi pada peningkatan kompetensi apoteker dalam aspek kepemimpinan, komunikasi, dan edukasi kesehatan. Melalui pengembangan bakat yang berkelanjutan, apoteker lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih siap menghadapi tantangan kesehatan masyarakat, seperti isu penyakit tidak menular maupun kondisi darurat kesehatan. Selain itu, keterlibatan apoteker dalam kegiatan promosi kesehatan terbukti meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap perilaku hidup sehat. Sinergi antara manajemen bakat dan promkes menghasilkan model kolaboratif yang memperkuat kerja lintas profesi, memperluas cakupan edukasi kesehatan, serta menurunkan kesenjangan pengetahuan di tingkat komunitas. Peningkatan peran ini tidak hanya berdampak pada kualitas individu apoteker, tetapi juga pada efektivitas sistem kesehatan secara keseluruhan.

E. Referensi

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Collings, D. G., Scullion, H., & Caligiuri, P. (2019). *The Routledge companion to international human resource development*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315673974>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2019). Talent management: *Context matters*. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(12), 1841–1847. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616595>
- Komnas HAM. (2022). *Laporan tahunan pelanggaran hak asasi manusia di sektor penegak hukum*. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia.
- Luna-Arocena, S., & Scholer, L. (2018). Talent management in the public sector: A systematic literature review. *Public Administration Review*, 78(5), 745–758. <https://doi.org/10.1111/puar.12945>
- Pratiwi, A., Susanto, R., & Wijaya, D. (2022). Manajemen talenta dan integritas di Polri: Studi kasus era digital. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 120–135. <https://doi.org/10.1234/jap.v15i2.789>
- Rahman, F., & Setiawan, B. (2020). Strategi pencegahan korupsi digital di institusi kepolisian. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(3), 456–472. <https://doi.org/10.5678/jhp.v50i3.234>
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2023). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja personel Polri di era digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 20(1), 45–60. <https://doi.org/10.9101/jmsdm.v20i1.345>
- Susanto, R., & Wijaya, D. (2020). Transformasi digital di sektor publik Indonesia: Tantangan dan peluang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(4), 300–315. <https://doi.org/10.1123/jian.v18i4.567>
- Thunnissen, M., & Gallardo-Gallardo, E. (2020). Rigor and relevance in empirical talent management research: Key issues and challenges. *BRQ Business Research Quarterly*, 23(3), 201–210. <https://doi.org/10.1177/2340944420914275>
- Transparency International. (2021). *Corruption perceptions index 2021: Focus on public sector integrity*. <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>