

STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PUSKESMAS DI ERA *NEW NORMAL*

Sagung Sanjani Bintang Prastiti¹, Ni Putu Nina Eka Lestari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar
e-mail:sanjanibintang02@gmail.com¹, putuninaekalestari@undiknas.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja puskesmas di era *new normal*. Rumusan masalah bagaimanakah strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja puskesmas di era *new normal*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan hasil strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Puskesmas Tabanan III dilakukan dengan digital talent, pelatihan secara *online/* daring, uji kompetensi SDM, melakukan kerjasama dengan berbagai sektor, pemberdayaan masyarakat, promosi kesehatan, pemberian insentif finansial dan non-finansial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai strategi yang digunakan puskesmas untuk meningkatkan kinerjanya di era *new normal*.

Kata Kunci : Strategi, Pemberdayaan, Kinerja, Puskesmas.

Abstract

This study aims to determine how the strategy of empowering human resources in improving the performance of health centers in the new normal era. The Background of this study, as the problem formulation would be, "How Empowering Human Resources Strategy in Improving the Performance of Health Centers in normal new era. This study uses a qualitative approach. The data collection techniques are interviews, observation and documentation. Researchers got the results of the human resource empowerment strategy to improve the performance of the Tabanan III health center carried out by digital talent, online training, competency test of health human resources, collaborating with various sectors, community empowerment, health promotion, providing financial and non-financial incentives. This research is expected to provide an overview of the strategies used by puskesmas to improve their performance in the new normal era.

Keyword : Strategy, Empowerment, Performance, Public Health Center

1. Pendahuluan

Aset penting yang menjadi perhatian serta harus dimiliki oleh setiap organisasi atau setiap perusahaan dalam manajemen yang berkaitan dengan visi dan misi organisasi adalah tenaga kerja yang sering disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah aset bagi perusahaan, Sumber daya manusia lah yang membuat, mengadakan, dan mencapai tujuan dari visi dan misi sebuah organisasi. Terdapat perubahan cara pandang yaitu dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) menjadi aset tak berwujud (*intangible asset*). Signifikansi sumber daya manusia merupakan unsur yang selalu ada dan dibutuhkan dalam membangun suatu perusahaan. Oleh karena itu SDM yang dimiliki organisasi harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi organisasi. Salah satunya cara yang dapat dilakukan dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia. (Jatmika & Andarawati, 2017).

Pencapaian kinerja yang tinggi atau baik menjadi suatu sasaran dalam organisasi agar tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja tersebut adalah hasil kuantitas maupun kualitas dari seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor pertama adalah faktor individu dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, faktor organisasi menjadi faktor kedua dengan membentuk struktur organisasi, menyediakan sarana dan prasarana, memberikan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan organisasi. Pentingnya

memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas maka struktur organisasi dapat memberikan kejelasan bagi setiap pegawai tentang bagaimana sasaran yang harus dicapai dan apa yang dapat dilakukan agar tercapainya sasaran kerja tersebut. Faktor ketiga yaitu manajemen, dalam perusahaan manajemen harus dapat membangun suasana yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi pegawai sehingga tumbuh motivasi kerja secara optimal dari para pegawai. (Hasibuan, 2014).

Pemberdayaan manusia dengan semaksimal mungkin akan dapat memberikan pengaruh bagi perusahaan untuk mampu unggul dalam bersaing dengan memperhatikan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan suatu cara dalam mengatur sumber daya manusia dengan memberikan arahan dan ruang kepada individu atau karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Yamoah, 2014). Pemberdayaan mempunyai tujuan untuk menghilangkan berbagai halangan yang mungkin akan ada dari setiap sistem dan prosedur yang tidak searah dengan tujuan organisasi. (Suryadi, 2010).

Pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawannya agar tidak mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia yang merupakan pemanfaatan dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara optimal dengan mempertimbangkan dan memperhatikan batas-batas yang wajar dalam melaksanakan pemberdayaan, dimana karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang dapat menjadi pendorong untuk terus berprestasi lebih baik (Nawawi, 2012). Pemberdayaan manusia memerlukan strategi yang baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu maupun perusahaan. Strategi merupakan langkah yang dilaksanakan oleh perusahaan agar tercapainya suatu tujuan yang dikehendaki (Mardikanto dan Soebianto, 2012). Optimalisasi strategi pemberdayaan sumber daya manusia dengan melakukan upaya meningkatkan dan mengembangkan kemampuan individu dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan untuk memperbaiki taraf kehidupan.

Menurut Moses Eleazar dalam penelitiannya menyebutkan Pemberdayaan murni memerlukan waktu yang tidak sedikit tetapi akan mengalir ke seluruh organisasi dan menyebabkan perubahan di seluruh bagian organisasi. Permulaan untuk melakukan proses pemberdayaan, harus berdasarkan penilaian jujur tentang budaya dalam organisasi pada saat terakhir. Penilaian tersebut akan mengarah kepada suatu kesadaran yang mendalam tentang apa yang perlu diubah, mengapa perlu diubah, dan apa hambatan utamanya (Moses eleazer, 2014).

Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) merupakan pelayanan utama kesehatan di masyarakat. Berdasarkan data Badan PPSDM Kesehatan Indonesia memiliki 10.134 puskesmas yang tersebar di 7.094 kecamatan dengan jumlah tenaga Kesehatan 1.500.541 orang. Provinsi Bali memiliki 120 puskesmas dengan 34 tipe rawat inap dan 86 tipe non rawat inap, jumlah tenaga Kesehatan yang didayagunakan di puskesmas berjumlah 5659 orang (BPPSDM Kemkes, 2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerja puskesmas. Puskesmas berfungsi memberikan pelayanan pada masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan di tengah masyarakat, karena lokasi puskesmas yang strategis sehingga dapat dijangkau dengan mudah oleh masyarakat serta tenaga-tenaga kesehatan yang ada di puskesmas dapat langsung menyentuh masyarakat yang berada di wilayah kerja puskesmas.

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telah dinyatakan sebagai pandemi oleh *World Health Organization (WHO)*, Wiku Adisasmito selaku juru bicara pemerintah Indonesia dalam penanganan virus COVID-19 mengatakan bahwa masyarakat agar dapat menjaga produktivitas kerja di masa pandemi virus COVID-19 dengan tatanan baru yang disebut dengan istilah *new normal*. *New normal* merupakan adaptasi dari kebiasaan dan perilaku yang

baru berbasis pada perilaku hidup bersih dan sehat. Saat ini pemerintah telah bekerja sama dengan seluruh pihak terkait seperti tokoh masyarakat serta para ahli untuk merumuskan standar operasional prosedur (SOP) agar memastikan masyarakat dapat beraktivitas kembali tetapi tetap aman dari virus COVID-19. Tenaga medis memiliki resiko yang cukup tinggi terinfeksi virus corona (COVID-19) disebabkan oleh lamanya tenaga medis terpapar oleh virus yang di derita oleh pasien. Organisasi Kesehatan perlu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan terhadap penanganan COVID-19 bagi tenaga medis hal ini sangatlah penting karena COVID-19 adalah penyakit jenis baru, pemberdayaan SDM memungkinkan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tenaga medis akan prosedur dan penanganan terhadap virus ini sehingga dapat tercapainya produktivitas kerja yang baik ditengah pandemic COVID-19.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena secara dalam dengan menggunakan data yang dikumpulkan, serta lebih menekankan pada kedalaman data (kualitas) bukan banyaknya data (kuantitas) (Sugiyono, 2018). Fokus pada penelitian ini yaitu strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja puskesmas di era *new normal*. Lokasi yang di gunakan sebagai objek penelitian di Puskesmas Tabanan III, yang terbagi menjadi beberapa devisi sebagai berikut manajemen puskesmas, UKM esensial dan keperawatan kesmas, UKM pengembangan, UKP farmasi dan Laboratorium, jejaring pelayanan puskesmas dan jejaring faskes. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah (1) observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian, observasi langsung dilakukan di puskesmas Tabanan III terkait dengan hambatan yang dialami untuk mencapai produktivitas kerja pada masa pandemi, (2) wawancara yakni teknik pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada narasumber yang sudah ditentukan, pertanyaan yang diajukan seputar bagaimana strategi yang digunakan puskesmas untuk pemberdayaan SDM, (3) dokumentasi yaitu telaah dokumen berupa literatur, laporan dan jurnal karya tulis ilmiah yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Informan yang dipilih dalam penelitian ini yaitu kepala Puskesmas, staf manajemen dan staf pelayanan yang terlibat langsung dalam pemberdayaan yang dilakukan di tempat kerjanya. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri atas empat tahapan, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan telaah dokumen. Teknik keabsahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber, triangulasi sumber ini dilakukan dengan cara membandingkan atau mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari satu informan ke informan yang lainnya.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Dekripsi Objek Penelitian

Partisipan	Jenis Kelamin	Pekerjaan
A1	L	Kepala Puskesmas
B1	P	Staf manajemen
B2	P	Staf manajemen
C1	P	Staf pelayanan
C2	P	Staf pelayanan

Pada bagian ini akan diterangkan pembahasan mengenai hasil penelitian yaitu wawancara dengan narasumber yang mengandung informasi terkait dengan penelitian yang akan uraikan sebagai berikut. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dalam melaksanakan pelayanan puskesmas, kepala puskesmas dibantu oleh staf manajemen mutu, staf manajemen mutu yang akan mengawasi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan

elayanan yang dilaksanakan di Puskesmas. Strategi pemberdayaan SDM dilakukan dengan cara mengoptimalkan pengembangan dan pelatihan secara *online/daring*, tetapi dalam pelaksanaannya strategi tersebut belum dapat berjalan dengan baik yang nampak pada banyaknya tenaga medis Puskesmas yang terpapar COVID-19 dan mengakibatkan pelayanan pada puskesmas tidak berjalan sebagaimana mestinya karena petugas harus mendapatkan perawatan dan isolasi. Dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia Kesehatan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan puskesmas sangat diperlukan pengetahuan dan keterampilan yang selalu berkembang. Adapun hambatan yang dialami puskesmas dalam memberikan pelayanan yang dijabarkan sebagai berikut.

Tenaga kesehatan menjadi pekerja garda terdepan dalam menghadapi kasus pandemi ini. Pada awal virus corona menyebar di Indonesia pada bulan Maret tahun 2020, banyak target kerja yang tidak bisa di capai karena keterbatasan gerak pada saat itu. Target-target yang tahun 2020 tidak optimal pencapaiannya. (narasumber A1).

Fungsi utama Puskesmas pada dasarnya adalah preventif, yaitu pencegahan penyakit agar tingkat angka kesakitan di masyarakat dapat ditekan. Sangat penting untuk memelihara mutu pelayanan kesehatan baik didalam Gedung maupun diluar gedung apa lagi ditengah pandemi seperti saat ini (narasumber B1).

Dalam memberikan pelayanan harus bertemu dengan pasien, sehingga pada saat itu banyak nakes kami yang tertular karena pengetahuan tentang virus ini masih sangat minim. Hal tersebut juga berdampak pada tidak tercapainya target kerja sesuai dengan indicator kerjanya. (narasumber B2).

Berdasarkan hasil wawancara ada faktor yang menjadi penghambat kinerja sehingga perlu strategi yang tepat agar puskesmas dapat mempertahankan atau meningkatkan kerjanya. Berikut beberapa strategi yang dilakukan dipuskemas.

Sebelum pandemic pemberdayaannya melalui pelatihan yang diadakan di bapelkes atau di hotel-hotel biasanya beberapa hari begitu untuk program yang ditujukan. Kalau sekarang lebih kedaring hanya mengikuti zoom meeting hanya mendapat teori tidak ada praktek langsungnya. Kami juga memberikan penyuluhan kepada masyarakat melalui pamflet, leaflet dan pemutaran video di ruang tunggu puskesmas. Melibatkan masyarakat menjadi kader Kesehatan agar informasi terkait Kesehatan dapat segera diterima oleh masyarakat melalui kader desa. (narasumber B2).

Pada staf pelayanan strategi yang dilakukan untuk dapat mencapai target indikator kerjanya masing-masing dilakukan dengan melakukan Kerjasama dengan sektor terkait maupun lintas sektor.

Pada poli KIA kami melakukan evaluasi terhadap indicator kerja setiap akhir bulan jika masih ada target kerja yang masih kurang atau belum tercapai sesuai standar kami biasanya berkoordinasi dengan praktek dokter atau praktek bidan ada kah data ibu dan anak yang belum masuk dalam laporan kami (narasumber C1).

Pada kegiatan farmasi kami juga selalu berkoordinasi dengan dinas Kesehatan dan kefarmasian untuk menyalurkan obat yang dibutuhkan untuk penanganan penyakit ditengah masyarakat. (narasumber C2).

Peran teknologi digital untuk mengelola penanggulangan penyakit pada masa pandemi COVID-19 menjadi hal yang sangat penting untuk dipelajari, setiap organisasi Kesehatan harus mengembangkan sumber daya manusia dalam menggunakan teknologi digital untuk peningkatan pelayanan kepada masyarakat agar dapat menjadi organisasi yang responsif, inovatif, produktif, efektif, efisien dan berkualitas.

Tenaga Kesehatan diharapkan memahami dan menguasai literasi teknologi saat ini. Puskesmas Tabanan III memanfaatkan teknologi digital untuk bertukar informasi terarah secara cepat, untuk melatih serta mendukung tenaga Kesehatan dalam penanggulangan COVID-19, memungkinkan komunikasi dengan rekan sejawat, atau menjalankan survei untuk memantau penyediaan layanan dan persediaan kefarmasian.

Pada dasarnya karyawan mandiri dalam mengerjakan tugas dan kualitas pengerjaan tugasnya juga baik namun ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dan dievaluasi yaitu dari segi pelatihan yang akhir-akhir ini belum dapat berjalan dengan baik akibat pandemi COVID-19. Pengembangan dan peningkatan SDM dilakukan dengan pelatihan secara *online/daring*, karena adanya kebijakan *social distancing* praktek secara langsung tidak dapat dilaksanakan seperti halnya sebelum pandemi COVID-19. Pelatihan yang di ikuti Puskesmas Tabanan III seperti bagaimana pencegahan penularan COVID-19, penanganan pandemi COVID-19, upaya deteksi dini kesehatan jiwa selama pandemi COVID-19, peningkatan manajemen mutu puskesmas, lompatan kreatif percepatan penurunan angka kematian ibu dan bayi di masa pandemi, upaya pencegahan dan penanganan demam berdarah dengue serta ko-infeksi COVID-DBD di masa pandemi COVID-19, dll.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan masih perlunya peningkatan kompetensi karyawan pada masing-masing profesi. Staf pelayanan dibidang kesehatan seperti Dokter, Bidan, Perawat, Apoteker, dll harus memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) yang didapat dengan mengikuti uji kompetensi pada masing-masing profesi, dengan adanya STR tersebut tenaga kesehatan dapat melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai profesinya. STR akan di *upgrade* setiap 5 (lima) tahun sekali dengan cara mengikuti pelatihan, seminar dan pencapaian kinerja pelayanan sesuai bidang pelayanan profesi masing-masing.

Puskesmas Tabanan III dalam mengatasi permasalahan di bidang kesehatan tidak terlepas dari koordinasi atau kerja sama dengan berbagai pelaku pembangunan yang berasal dari sektor terkait seperti puskesmas di wilayah Kabupaten Tabanan, dinas kesehatan, praktek dokter, praktek bidan mandiri dan lintas sektor seperti Kader dan instansi pemerintahan baik yang ada di pusat maupun daerah. Dalam konteks program promosi kesehatan, kemitraan merupakan upaya sentral dalam menggalang dan menghubungkan sumber daya antar pemangku kepentingan mengarah pada sinergi dan pencapaian tujuan bersama. Intervensi promosi kesehatan dan aksi pergerakan masyarakat akan sulit terwujud apabila tidak ada komitmen dari semua pemegang kepentingan dan pengambil keputusan, terutama di level kabupaten. Hal ini memberikan indikasi bahwa fungsi koordinasi, penanaman kesadaran bersama dan penggalangan komitmen menjadi sesuatu yang esensial dan harus ada.



Gambar 1. Model pola kemitraan multi level dalam pencegahan COVID-19

Peran tenaga kesehatan sangat di butuhkan dalam pemberdayaan masyarakat, tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab dan peran yang sangat strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerja puskesmas. Dalam melaksanakan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Tabanan III, masyarakat dilibatkan sebagai kader kesehatan. Kader sebagai perpanjangan tangan puskesmas dalam menyampaikan informasi kesehatan kepada masyarakat umum. Tugas kader antara lain mengkoordinasikan pelaksanaan program di masyarakat seperti program posyandu lansia, posyandu balita, Pos Pembinaan Terpadu (POSBINDU) untuk penyakit tidak menular (obesitas, hipertensi, diabetes, kesehatan jiwa, indera), kesehatan ibu dan anak, pemeriksaan napza, pelayanan mobil sehat (pemeriksaan IVA) program tersebut berjalan dengan rutin dan sesuai jadwal, pengadaan penyuluhan di banjar/desa.

Upaya Promosi Kesehatan membutuhkan adanya pemberdayaan masyarakat sebagai cara untuk memelihara dan meningkatkan baik perorangan maupun masyarakat. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki tugas utama melaksanakan upaya pelayanan kesehatan dasar, yaitu upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat. Upaya kesehatan masyarakat meliputi kegiatan promosi

kesehatan. Promosi kesehatan dijalankan untuk pencegahan penyakit dan meningkatkan pengetahuan masyarakat terhadap suatu penyakit sehingga tercapainya derajat Kesehatan yang baik di masyarakat.

Puskesmas Tabanan III tetap melakukan promosi kesehatan di *era new normal* dengan cara menyebarkan brosur atau leaflet, pamlet, dan memutar video yang disiarkan di ruang tunggu pelayanan Puskesmas, sehingga masyarakat yang sedang menunggu pelayanan pemeriksaan mendapatkan edukasi tentang isu-isu penyakit. Saat pelayanan posyandu yang dilaksanakan di banjar atau desa petugas puskesmas dibantu oleh kader Kesehatan memberikan penyuluhan tentang penyakit seperti bahaya, cara pencegahan dan cara pengobatannya.

Puskesmas Tabanan III menerapkan jenis insentif mencakup finansial dan non finansial. Insentif finansial berupa jasa pelayanan yang diberikan pada tenaga kesehatan non ASN (non-Aparat Sipil Negara) dan pada tenaga kesehatan ASN (Aparat Sipil Negara). Prinsip dalam pemberian insentif finansial atau jasa pelayanan yang memadai, merata dan berkeadilan. Besaran insentif dapat ditentukan berdasarkan tingkat kesulitan lokasi penugasan serta kinerja atau luaran pekerjaan yang ditargetkan sesuai dengan indikator kerja di masing-masing pelayanan. Insentif non finansial penghargaan sebagai tenaga kesehatan teladan dan penghargaan sebagai puskesmas berprestasi.

4. Simpulan dan saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan untuk meningkatkan kinerja puskesmas di *era new normal*, maka dapat diketahui bahwa Puskesmas Tabanan III menunjukkan perbaikan dan dapat menjalani strategi sebelumnya yang tidak berjalan akibat pandemic COVID-19 yang berfokus pada strategi digital talent dengan cara penguasaan literasi teknologi agar dapat lebih responsif, inovatif, produktif, efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan Kesehatan. Peran teknologi digital untuk mengelola penanggulangan penyakit pada masa pandemi COVID-19 menjadi hal yang sangat penting untuk dipelajari guna meningkatkan pelayanan Kesehatan. Lebih lanjut, diperlukan adanya pengembangan dan peningkatan kualitas SDM (pelatihan online/daring) melalui Peningkatan pengetahuan tenaga medis melalui pengembangan dan pelatihan secara *online/daring* merupakan sebuah pilihan yang baik dilaksanakan di tengah situasi pandemi COVID-19 karena adanya kebijakan *social distancing*. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada tenaga medis yang nantinya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja puskesmas dalam pemberian pelayanan.

Untuk memastikan kompetensi yang lebih teruji, uji kompetensi dilakukan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan mutu dalam memberikan pelayanan kesehatan, dimana tenaga medis diharapkan berkompeten dan terstandar secara nasional, menguji pengetahuan, keterampilan, sikap sebagai penunjang untuk menjalankan profesionalisme dalam pelayanan Kesehatan. Selain itu, langkah lain yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi kerjasama dengan sektor terkait dan lintas sektor, pemberdayaan masyarakat, dan promosi kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: 1) saran untuk puskesmas agar tetap melakukan evaluasi dan kontrol terhadap kinerja para karyawannya dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di *era new normal* sehingga mampu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerja puskesmas. 2) saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang penilaian kinerja dari karyawan karena baru diadakan restrukturisasi dan perbaikan-perbaikan yang disebabkan oleh tidak berjalannya strategi dalam menghadapi krisis kesehatan global.

Daftar Pustaka

Anwas, Oos M. (2019).” *Pemberdayaan Masyarakat Di Era Global*”. Alfabeta Bandung Cetakan kedua 2019.

- Atmosoeprpto, Kisdarto,(2002).” Menuju SDM Berdaya Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien”, PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Aulia, Dian Rahma dan Darmawan, Ari (2018). Analisis Dampak Pelatihan Kompetensi Hospitality Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Hasanah Guest House Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 56 No. 1 Maret 2018.
- Cristandy, Muhammad. (2018). Faktor yang Memengaruhi Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Demam Berdarah Dengue (DBD) di Wilayah Kerja Puskesmas Tanah Tinggi Binjai. *Jurnal Kesehatan Global* Vol. 1 No 1.
- Dahlan, Mohammad Y., dkk. (2014). Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sinar Sakti Malalayang. *Jurnal Emba* Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1429-1439.
- Darlis, Edfan dan Cahayani, Agrina (2013). Kejelasan Peran Dan Pemberdayaan Psikologis Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi* Volume 21, Nomor 3 September 2013.
- Febriantika, Nova. (2017). Pengaruh Promosi Kesehatan Terhadap Pengetahuan Ibu Mengenai Gizi Ibu Hamil Di Puskesmas Pasir Kecamatan Ciampea Kanupaten Bogor. *Hearty Jurnal Kesehatan Masyarakat* Vol. 5 No 2.
- Gaol, Chr. Jimmy L., (2014).” *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT. Grasindo.
- Gaspersz, Vincent.(2000). “*Manajemen Produktivitas Total*.” Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama. Osada,Takashi.2004.
- Hasibuan, Malayu. (2014.) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herniwanti., dkk. (2020). Penyuluhan Perilaku Hidup Sehat dan Bersih (PHBS) dan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS) kepada Lanjut Usia (LANZIA) Menghadapi Masa Pandemi Covid 19 dan New Normal dengan Metode 3M. *Jurnal Abdidas* Volume 1 Nomor 5 Tahun 2020 Halaman 363 – 372.
- Jurdi, Fatahullah. (2018).” *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*”. *Malang Instrans Publishing 2018*.
- Kementerian Kesehatan RI Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat Direktorat Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat Tahun 2020. Panduan Kemitraan Dalam Pencegahan COVID-19 Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru.
- Larasati, Retno Anisa. (2016). “Strategi Pemberdayaan Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Kesejahteraan Sosial (YPKS) Imtaq”. *Jurnal Manajemen Unpad*.
- Mandang, Evert Fandi. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*Vol.5No.3September2017, Hal.4324-4335
- Nawawi. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*”. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

- Pujiastuti, Endang (2017). Hubungan Antara Kompetensi Profesional Tenaga Medis, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dengan Mutu Pelayanan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Waled Kab. Cirebon. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol. 2, No 4 April 2017.
- Prabowo, Rony. (2018). Desain Penentuan Insentif Bagi Karyawan Untuk Meningkatkan Dual Mutualisme Antara Perusahaan Dan Pekerja(Studi Kasus: Pt. Arista Assembling And Packing Surabaya). *Tecnoscienza* Vol.2 No.2 April 2018.
- Putri, Adetya Vianty dan Ardana, I Komang. (2016). "Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hd Motor 99 Denpasar", Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 7251-7279.
- Rangkuti, Freddy (2004). "*Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka utama.
- Restuastuti, Tuti., dkk. (2017). "Analisis Pemberdayaan Masyarakat di Bidang Kesehatan Analysis of Community Empowerment in Health Sector" . Fakultas Kedokteran Universitas Riau. *Jurnal Kesehatan Melayu* pISSN 2597-6532 eISSN 2597-740.
- Saputra, Candra., dan Putra, Ifon Driposwana. (2020). Pemberdayaan Penanggulangan Covid-19 Bagi Petugas Kesehatan. *Jces (Journal Of Character Education Society)*. Vol. 3, No. 2, Juli 2020, Hal. 320-328.
- Sriarumtias, Framesti Frisma., dkk. (2020). Pemberdayaan serta Penerapan Protokol Kesehatan di Posyandu Puskesmas Leuwigoong Kabupaten Garut, Jawa Barat Sebagai Upaya Mencegah Penularan COVID-19. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)* Vol. 1 No. 1 (2020) pp. 1-12.
- Stewart, Aileen Mitchell terjemahan Agus M. Hardjana (2006). "*Empowering People, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*", Kanisius, Yogyakarta.
- Sumantrie, Pipin. (2020). Pemberdayaan Kader Kesehatan Puskesmas Guna Pengembangan Sumber Daya Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Kestaria Kota Pematangsiantar. *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*.
- Sutrisno, Bambang., Fathoni, Aziz., dan Malik, Djameludin. (2019). "Studi kualitatif: pemberdayaan karyawan di Sekolah Maria Regina Semarang". Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang. *Jurnal Manajemen Unpad*.
- Sumolang, David Theo. (2019). Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado. *Jurnal Kesmas* Vol. 8 No. 6 Oktober 2019.
- Sedarmayanti (2000). "*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerja)*". Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2008). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Grasindo.
- Sedarmayanti (2013) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung : Refika Aditama.
- Setiawan, Teguh. (2018). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sebagai Instrumen Peningkatan Kinerja Organisasi. *Media Mahardhika* Vol. 16 No. 3 Mei 2018.

- Siagian, Sondang P. (2000). "*Manajemen strategik*". Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugito., dkk. (2019). Pengaruh Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Desa Samudra Dan Samudra Kulon. *Jurnal Dinamika Pendidikan Dasar*. Volume 11 No 1.
- Suparjan., dan Suyatno, Hempri. (2003). Pengembangan Masyarakat dari pembangunan Sampai Pemberdayaan. Yogyakarta: Aditya Media.
- Tjiptono, Fandy. (2000). "*Manajemen Jasa*". Edisi Kedua. Andy offset, Yogyakarta.
- Tri, Winarni. (1998). Memahami Pemberdayaan Masyarakat Desa Partisipatif dalam Orientasi Pembangunan Masyarakat Desa menyongsong abad 21: menuju Pemberdayaan Pelayanan Masyarakat. Yogyakarta. Aditya Media.
- Wirdayanti., dkk. (2020). Implementasi Koordinasi Lintas Sektor Dalam Rangka Pengendalian Leptospirosis Di Kabupaten Jeneponto. *Hasanuddin Journal Of Public Health* Volume 1 Issue 2 | Juni 2020 | Hal 162-171.
- Yamoah, Emmanuel Erastus.(2014). "The Link Between Human Resource Capacity Building and Job Performance". *International Journal of Human Resource Studies*. Vol 4 No. 3.
- Yuningsih, Rahmi. (2020). Promosi Kesehatan Pada Kehidupan New Normal Pandemi Covid-19. Bidang Kesejahteraan Sosial. Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategis. Vol. Xii, No. 11/I/Puslit/Juni/2020.