



Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi COVID-19

Malihah Ramadhani Rum^{1*}, Oci Etri Nursanty²

^{1,2}Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju

Abstrak

Dengan terjadinya pandemi tentunya rumah sakit menjadi institusi yang paling sibuk. Untuk menghadapi pandemi dan lonjakan pasien, Rumah Sakit harus melakukan banyak upaya untuk menerapkan *new normal* seperti modifikasi SOP, sarana prasarana serta mempersiapkan SDM untuk lebih cepat tanggap sehingga mutu pelayanan rumah sakit tetap terjaga. Akan tetapi ditemukan bahwasanya saat ini dikarenakan pandemi kegiatan pengembangan SDM kurang diperhatikan oleh rumah sakit dikarenakan manajemen fokus ke pelayanan pasien. Padahal salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai adalah dengan tetap menjalankan program pengembangan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pengembangan SDM sehingga akan menghasilkan perumusan tantangan dan strategi pengembangan SDM yang dibutuhkan Rumah Sakit untuk meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung, wawancara mendalam, *Focused Group Discussion* dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah unit yang terlibat dalam pengembangan SDM dan pimpinan pada jabatan struktural. Analisis data dilakukan dengan menggabungkan prosedur analisa data model Miles dan Huberman, analisis model ini yaitu reduksi, sajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun konsep pengembangan SDM di RS Ali Sibroh Malisi sudah cukup baik, namun belum tersosialisasi dengan baik ke seluruh karyawan rumah sakit. Untuk itu RS Ali Sibroh Malisi membutuhkan manajemen strategi untuk pengembangan SDM.

Kata Kunci: Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Abstract

The occurrence of pandemics makes hospitals become the busiest institutions. In order to face the pandemic alongside the surge in patients, hospitals have to make a lot of efforts to implement *new normals* such as modifying SOP, infrastructure, and preparing human resources to respond more quickly so that the quality of hospital services is maintained. However, due to the pandemic, human resource development activities are barely considered by hospitals because management focuses on patient services. Despite one of the efforts to improve employee performance is to keep running the HR development program. This study aims to analyze the needs of Human Resource Development and to generate results in the formulation of challenges and Human Resource Development Strategies that hospitals needed to improve employee performance during the pandemic. This research is categorized as qualitative research. Data collection techniques used are direct observation (passive participation), in-depth interview, *Focused Group Discussion*, and documentation. Data analysis is done by combining the data analysis procedures of Miles and Huberman models, in this model, there are three components of analysis, namely reduction, data presentation, and conclusion. The results showed that although the concept of Human Resource Development in Ali Sibroh Malisi hospital is good enough, but it has not been well socialized to all hospital employees. Therefore, Ali Sibroh Malisi hospital needs strategy management.

Keywords: Performance, Human Resource Management, Human Resource Development.

Korespondensi*: Malihah Ramadhani Rum, Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju, Jl. Harapan No. 50, Lenteng Agung, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610, E-mail: learamadhanirum@gmail.com
Telp: +6285255004100

<https://doi.org/10.33221/jikm.v11i03.1544>

Received : 20 November 2021 / Revised : 9 April 2022 / Accepted : 16 April 2022

Copyright © 2022, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, p-ISSN: 2252-4134, e-ISSN: 2354-8185

Pendahuluan

Saat ini kita berada pada masa pandemi yang diakibatkan oleh virus corona. Virus corona bisa terjadi pada hewan dan manusia tetapi pada manusia dapat menyebabkan penyakit infeksi saluran pernafasan yaitu MERS dan SARS.¹ Dari data sebaran global sampai tanggal 26 Oktober 2020 terkonfirmasi virus corona telah menyebar di 218 Negara, terkonfirmasi positif COVID-19 42.966.344 jiwa dan telah menyebabkan kehilangan jiwa sebanyak 1.152.604, di Indonesia sendiri penduduk terkonfirmasi positif covid sebanyak 392.934 dan yang telah meninggal sudah mencapai 13.411 jiwa.²

Dengan terjadinya pandemi tentunya rumah sakit menjadi institusi yang paling sibuk. Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.³ Untuk menghadapi pandemi dan lonjakan pasien, Rumah Sakit harus melakukan banyak upaya untuk menerapkan *new normal* seperti modifikasi SOP, sarana prasarana serta mempersiapkan SDM untuk lebih cepat tanggap sehingga mutu pelayanan rumah sakit tetap terjaga.

Dalam rumah sakit SDM merupakan sumber daya yang paling berperan penting dalam meningkatkan mutu pelayanan, pentingnya SDM perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen karena berperan penting bagi keberhasilan organisasi.⁴ Kinerja SDM di rumah sakit menjadi salah satu hal yang harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan secara terus menerus.

Upaya peningkatan kinerja di rumah sakit dilakukan dengan pengembangan SDM dan pengimplementasian akreditasi rumah sakit. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit mewajibkan rumah sakit untuk melakukan akreditasi dalam upayanya untuk menjaga mutu pelayanan, secara berkala setiap 3 tahun, akreditasi wajib bagi semua rumah sakit.

Penelitian mengenai pengembangan tenaga kesehatan yang dilakukan oleh Maulidiyah dan Zainafree menggunakan jenis penelitian deskripsi kualitatif dengan data kuantitatif, metode analisis yang digunakan yaitu *Workload Indicator Staff Needs* (WISN) untuk mengetahui kebutuhan tenaga dokter umum dan metode Miles Huberman untuk mengetahui pengembangan tenaga dokter umum.⁵

Penelitian lain mengenai pelatihan dan pengembangan SDM di masa pandemic COVID-19 yang dilakukan oleh Mustopa, dkk dengan metode kualitatif dan pendekatan kajian Pustaka yang menyimpulkan bahwa di masa pandemi COVID-19 diperlukan desain perancangan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.⁶

Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi berlokasi di Jakarta Selatan. Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi berdiri pada tanggal 6 Juni 2012 dan sekarang sedang dalam masa perkembangan, sehingga sampai saat ini terus menerus meningkatkan kualitas SDM yang tangguh dan tanggap serta memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung kegiatan pemberian pelayanan kesehatan baik kegiatan medis ataupun non medis.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan diketahui bahwa pelaksanaan pengembangan SDM di RS Ali Sibroh Malisi meliputi diklat, mutasi dan promosi. Dari hasil wawancara awal terhadap unit Administrasi dan Personalia RS, ditemukan bahwa saat ini dikarenakan pandemi kegiatan pengembangan SDM kurang diperhatikan karena manajemen fokus ke pelayanan pasien.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pengembangan SDM yaitu kebutuhan pendidikan dan pelatihan, kebutuhan mutasi, serta kebutuhan promosi jabatan di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta sehingga akan menghasilkan perumusan tantangan dan strategi pengembangan SDM yang dibutuhkan Rumah Sakit untuk

meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi.

Metode

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Dengan pendekatan penelitian jenis studi kasus. Studi kasus yaitu strategi penelitian dimana peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses atau kelompok individu. Terdapat empat tipe desain penelitian pada studi kasus yaitu *single-*

case (holistic), *single-case (embedded)*, *multiple-case (holistic)* dan *multiple-case (embedded)*⁽⁷⁾.

Dalam penelitian ini tipe desain penelitian yang digunakan adalah tipe pertama yaitu *single-case (holistic)*, dikarenakan unit analisis menggunakan hanya satu yaitu unit administrasi dan personalia RS Ali Sibroh Malisi dengan satu objek kasus yaitu sistem pengembangan SDM. Penarikan sampel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Penetapan Sampel/ Informan Penelitian

Parameter Penarikan Sampel	Unsur-unsur Sampel Penelitian
Latar	Semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan pengembangan SDM di RS Ali Sibroh Malisi Jakarta.
Pelaku	Pimpinan yang membidangi urusan yang terkait dengan pengembangan SDM, pimpinan yang menggerakkan para pegawai.
Stakeholders	Pimpinan dan pegawai.
Proses	Perumusan kebijakan di bidang SDM, implementasi kebijakan pengembangan SDM, evaluasi pelaksanaan pengembangan SDM.

Sampel/ Informan ditentukan berdasarkan teknik sampling purposive menggunakan *criterion based selection*, dimana jumlah informan ditetapkan sendiri oleh peneliti berdasarkan pertimbangan tertentu.

Informan dalam penelitian ini adalah pimpinan unit yang terlibat dalam pengembangan SDM dan pimpinan yang membawahi para pegawai. Informan ditetapkan secara purposive berjumlah 19 orang. Bila dibutuhkan maka penambahan informan akan dilakukan dengan snowball sampling.

Kriteria Inklusi sampel adalah pimpinan tiap unit yang ada di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi. Kriteria eksklusi yaitu calon informan yang sedang sakit dan atau sedang cuti.

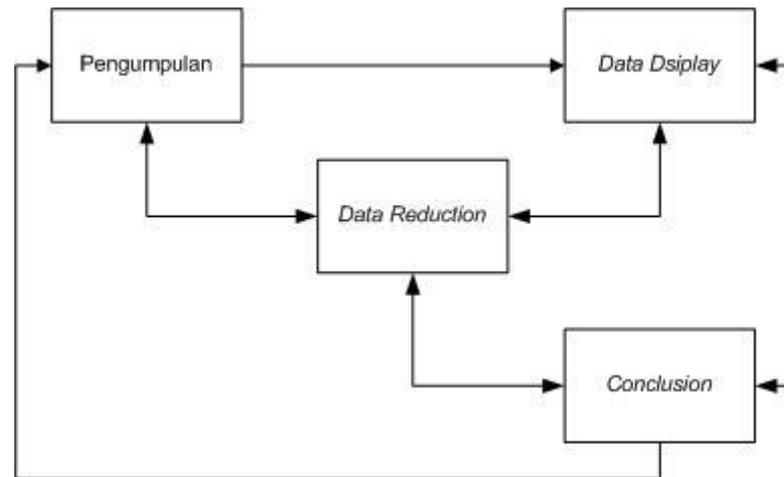
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi langsung (partisipasi pasif), yaitu peneliti mengikuti kegiatan yang

dilakukan sambil mengamati dan mempelajari kegiatan di RS Ali Sibroh Malisi dalam rangka memahami dan mencari jawaban terhadap permasalahan yang teridentifikasi.

2. Wawancara mendalam (*indepth interview*), yaitu mewawancarai informan secara mendalam untuk mendapatkan informasi lebih detail mengenai kebutuhan pengembangan SDM di RS Ali Sibroh Malisi Jakarta. (Rancangan wawancara terlampir)
3. *Focused Group Discussion*, diadakan untuk mendapatkan data dan informasi yang natural dari para informan.
4. Dokumentasi, yaitu data pegawai dan program pengembangan SDM di RS Ali Sibroh Malisi Jakarta.

Analisa data dalam penelitian ini menggabungkan prosedur analisa data model Miles dan Huberman dengan langkah sebagai berikut:



Gambar 1. Analisa data kualitatif model Miles & Huberman.

Dalam model ini terdapat tiga komponen analisis yaitu reduksi, sajian data dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan dengan menyesuaikan secara bersama-sama seluruh komponen analisis (secara interaktif).

Hasil

Pengembangan SDM di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi memiliki beberapa jenis dan bentuk diantaranya adalah diklat, mutasi dan promosi. Akan tetapi selama masa pandemi terdapat beberapa kendala yang menyebabkan beberapa pengembangan di rumah sakit itu tidak dapat terlaksana dengan baik bahkan hampir tidak berjalan.

Hasil wawancara tentang bagaimana pengembangan SDM di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi, menurut informan 1 sebagai kasub bagian administrasi dan personalia menyatakan:

“Pengembangan yang ada dirumah sakit ali sibroh malisi diantaranya adalah diklat, diklat dibagi menjadi dua yaitu pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal, diklat internal yang diadakan dirumah sakit sendiri bisa dari luar dan dalam selanjutnya diklat eksternal misalnya di bagian radiologi membutuhkan PPR biasanya dibiayai oleh rumah sakit dan sudah ada ketentuannya. Diklat eksternal biasanya diadakan diluar rumah sakit dengan mengirim karyawan keluar. Kebijakan nya berupa sk: terkait karyawan

min 20 jam/ tahun buktinya seperti kehadiran dan foto.”

Menurut informan 2 yaitu staff legal menyatakan bahwa:

“Pengembangan yang ada dirumah sakit ali sibroh malisi diantaranya pelatihan dan seminar, seminarnya dilakukan secara offline maupun online.”

Menurut informan 3 yaitu koordinator personalia menyatakan

“Pengembangan yang ada dirumah sakit ali sibroh malisi diantaranya diklat internal seperti IGD, poliklinik, rawat inap yang dibutuhkan oleh karyawannya dan diklat luar dan kunjungan rumah sakit lain.”

Menurut informan 4 yaitu staf sekretariat menyatakan:

“Pengembangan yang ada dirumah sakit ali sibroh malisi diantaranya ada diklat , pelatihan dan service excellent.”

Menurut informan 5 yaitu manager personalia dan administrasi umum menyatakan

“Pengembangan yang ada dirumah sakit ali sibroh malisi diantaranya pengembangannya dibagi menjadi 3 yaitu, medis, paramedis dan non medis untuk pengembangannya ada pelatihan excellent service, bantuan hidup dasar dan diklat.”

Menurut informan 6 yaitu kasub humas menyatakan:

"Pengembangan yang ada dirumah sakit ali sibroh malisi pada bagian humas bentuk pengembangannya hanya service excellent internal."

Menurut informan 7 manajer keuangan menyatakan:

"Pengembangan yang ada dirumah sakit ali sibroh malisi yaitu mengikuti pengembangan kebijakan , mengikuti pelatihan yang terkait dengan pekerjaan maupun yg tidak terkait langsung dengan pekerjaan."

Dari hasil wawancara diketahui bahwa pengembangan SDM selama pandemi di RS Ali Sibroh Malisi ternyata yang berjalan hanyalah diklat, sedangkan promosi dan mutasi belum tersistem dengan baik.

Di masa pandemi COVID-19 terdapat banyak hambatan dalam menjalankan program pengembangan SDM di Rumah Sakit Ali Sibroh, salah satunya yaitu pengurangan peserta atau terbatas nya kuota peserta untuk pengembangan SDM dikarenakan adanya covid yang mengharuskan tidak boleh berkerumun. Sehingga banyak program pengembangan SDM yang tertunda seperti studi banding ke rumah sakit lain dan beberapa program pengembangan SDM dilaksanakan secara daring. Selain pengurangan peserta, yang menjadi hambatan dalam pengembangan SDM di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi yaitu biaya. Biaya juga menjadi salah satu hambatan dikarenakan dalam menjalankan program pengembangan SDM di masa pandemi COVID-19 biaya nya menjadi dua kali lipat, karena ada beberapa program yang dijalankan melalui offline maupun online.

Peneliti memberikan pertanyaan tentang apa saja hambatan atau kesulitan dalam menjalankan program pada masa pandemi. Menurut Informan 1 yang menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Administrasi dan Personalia RS Ali Sibroh Malisi menyebutkan bahwa:

"Hambatan yang pertama yaitu pasti keuangan,keuangan itu pasti ada penurunan

pasien dan ada SDM yang terkena covid,otomatis bagian SDM terkendala dan diklat juga terkendala, terus budget juga jadi dua kali kerja dalam satu waktu."

Menurut Informan 2 yang menjabat sebagai staff legal RS. Ali Sibroh Malisi juga mengungkapkan kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan program pengembangan SDM yaitu:

"kesulitan dalam mengundang narasumber nya ya, dikarenakan beberapa narasumber tidak bersedia untuk hadir dikarenakan covid, padahal rumah sakit kita bukan rujukan covid tapi tetap aja pada ga bersedia dan kuota peserta pelatihan juga jadi terbatas ya karena harus menjaga jarak."

Menurut Informan 3 sebagai koordinator personalia juga menyebutkan:

"hambatan nya yaitu harus menjaga jarak dan peserta pelatihan pun dibatasi"

Menurut Informan 4 sebagai staff sekretariat juga menyebutkan adanya hambatan dalam menjalan program pengembangan, seperti dinyatakan sebagai berikut.

"banyak karyawan yang sibuk dan tidak hadir karena tidak sesuai dengan jadwal mereka."

Menurut Informan 5 sebagai manager personalia dan administrasi umum juga menambahkan hambatan dalam menjalankan program pengembangan dimasa pandemi, seperti dinyatakan sebagai berikut.

"hambatan nya ya saat melakukan pelatihan tatap muka, karena corona jadi pelatihan nya ada beberapa yang melalui virtual zoom."

Kepala Sub Bagian K3 sebagai Informan 6 menyebutkan hambatan dalam menjalankan program pengembangan SDM yaitu:

“susah mencari waktu dan fasilitas seperti kamera, audio masih kurang maksimal dipergunakannya.”

Sebagai Manager Keuangan, Informan 7 mengungkapkan hambatannya yaitu:

“dimasa pandemi ini sih anggaran yang sudah direncanakan sebelumnya, harus direvisi untuk anggaran biaya program pengembangan dan pendapatannya”

Dari 7 Informan yang di wawancara, dapat dilihat bahwa program pengembangan SDM selama pandemi COVID-19 ditemukan beberapa hambatan seperti biaya yang menjadi dua kali lipat, peserta pelatihan yang terbatas, narasumber dan peserta pelatihan yang berhalangan hadir.

Pembahasan

Pembangunan SDM merupakan permasalahan yang harus terus di kembangkan terutama pada rumah sakit yang mana SDM adalah pemeran penting demi mewujudkan pelayanan yang bermutu, pengembangan SDM memiliki sasaran yakni SDM yang kompeten dan memiliki keahlian. Dalam rumah sakit sendiri kompetensi dan keahlian SDM harus terus menerus di uji kredensialnya, sehingga sistem pengembangan SDM yang baik akan membantu rumah sakit memiliki SDM yang bermutu dan royal.

Konsep Pengembangan SDM di rumah sakit adalah suatu perjuangan peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan dari luar rumah sakit dan upaya meningkatkan daya inovatif dengan tujuan menciptakan peluang dan diharapkan kegiatan pengembangan dapat meningkatkan kompetensi staf rumah sakit dari program-program pelatihan yang telah diberikan.⁸

Hasil dari observasi dan wawancara mendalam beberapa staf di rumah sakit dapat diketahui bahwa meskipun konsep pengembangan di RS Ali Sibroh Malisi sudah cukup baik, akan tetapi pada kenyataannya belum tersosialisasi dengan

baik ke seluruh karyawan rumah sakit. Untuk itu RS Ali Sibroh Malisi membutuhkan manajemen strategi untuk pengembangan SDM.

Pada masa pandemi manajemen strategi di rumah sakit memiliki peranan penting. Strategi yang diambil diharuskan mampu beradaptasi sesegera mungkin di semua level, baik level organisasi, unit bisnis atau level operasional. Disamping itu dengan adanya manajemen strategi dalam pengembangan SDM, sistem pengembangan SDM dapat berjalan berdampingan dengan pelayanan di rumah sakit.

Pengembangan SDM di RS Ali Sibroh terdiri dari 3 kegiatan, yaitu diklat, promosi dan mutasi. Pelatihan yaitu prosedur menumbuhkan kompetensi, keahlian, kemampuan, serta pengetahuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya dengan tujuan hasil pekerjaan semakin efektif dan efisien sehingga dapat mencapai visi rumah sakit.⁹ Pada masa pandemi pelatihan untuk karyawan dapat dibuatkan strategi dengan membuat list nama karyawan beserta kebutuhan pelatihan yang akan diberikan, mengatur jadwal dinas dan memastikan pelatihan tidak mengganggu pelayanan kepada pasien.

Melaksanakan pelatihan atau pengembangan kompetensi pada masa pandemic bukan hal yang mudah serta ada banyak hambatan seperti jaringan internet, tingkat pemahaman para karyawan yang mengikuti pelatihan dan juga mengusahakan komunikasi antar karyawan dan atasan tetap terjaga.¹⁰ Oleh karena itu dalam menentukan karyawan mana yang akan diberikan pelatihan, tim SDM harus melihat penilaian kinerja terlebih dahulu, agar karyawan yang diberikan pelatihan sudah terjamin tingkat pemahaman dan sikapnya dalam bekerja.

Promosi jabatan ditujukan agar motivasi kerja karyawan meningkat dan karyawan bekerja dengan perilaku kerja yang baik, mengikuti peraturan serta

kinerjanya meningkat sesuai dengan rencana pencapaian rumah sakit, diharapkan juga meningkatkan produktivitas kerja rumah sakit dan menjamin keberhasilan dalam mencapai sasaran, dimana untuk mencapai sasaran tersebut diharuskan ada keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi.¹¹ Strategi promosi jabatan di rumah sakit Ali Sibroh Malisi pada masa pandemi yaitu, Tim SDM Menyusun jenjang karir setiap jabatan di rumah sakit, mensosialisasikan ke seluruh karyawan dan menjelaskan mengenai kesempatan promosi jabatan ke setiap karyawan.

Pelaksanaan mutasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, pegawai wajib mengetahui tata cara pelaksanaan dan syarat-syarat dalam proses mutasi, pegawai yang akan dimutasi mendapatkan sosialisasi tentang mutasi terlebih dahulu dari pimpinan baik pegawai yang baru maupun yang sudah lama bekerja, pegawai memiliki kecakapan dan skill yang baik sehingga mampu diandalkan dan mampu mengaplikasikan dalam bidang pekerjaannya, serta memiliki rasa tanggungjawab yang penuh terhadap pekerjaan.¹²

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun konsep pengembangan SDM di RS Ali Sibroh Malisi sudah cukup baik, pada kenyataannya belum tersosialisasi dengan baik ke seluruh karyawan rumah sakit. Untuk itu RS Ali Sibroh Malisi membutuhkan manajemen strategi untuk pengembangan SDM.

Ucapan Terimakasih

Kami berterimakasih kepada direktur dan seluruh narasumber yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

1. Pandemi COVID-19 [Internet]. Kementerian Kesehatan Direktorat Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat. 2020 [cited 26

Oktober 2020]. Available from: <https://promkes.kemkes.go.id>

2. Data Sebaran Global Pandemi COVID-19 [Internet]. Satuan Tugas Penanganan COVID-19. 2020 [cited 26 Oktober 2020]. Available from: <https://covid19.go.id>
3. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit [Internet]. Badan PPSDM Kesehatan. 2020 [cited 28 Oktober 2020]. Available from: <http://bppsdmk.kemkes.go.id>
4. Abdullah H. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*. 2017(51). DOI: <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i51.243>
5. Maulidiyah N, Zainafree I. Analisis Kebutuhan dan Pengembangan Tenaga Dokter Umum di Puskesmas Ngaliyan Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*. 2022 Jan 30;10(1):122-9. <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i1.32085>
6. Mustopa R, Ahsaina NA, Rais Y. Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Sosial Teknologi*. 2021 Mar 15;1(3):166-74. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i3.21>
7. Creswell J, et all. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. New York: Sage Publications; 2017.
8. Labola YA. Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 2019 Jun 30;7(1):28-35.
9. Alam IA, Putri N. Model Manajemen Pelatihan Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 (Studi Pada Pt Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Panjang). *Center for Open Science*; 2021 Apr 8.
10. Nadella N, Rahadi DR. Pengembangan Kompetensi Di Masa Pandemi COVID 19. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*. 2020 Dec 1;4(1):72-83. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.167>
11. Kharisma M. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis pada RS Syafira Pekanbaru. *JOM FISIP*. 2020 Jul 1;1(2) 1-14.
12. Khairiyah Y, Febriani F, Yanti B. Pengaruh Penempatan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*. 2020 Apr 6;6(2). <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1847>