

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIR BIDAN DI PUSKESMAS PLUS PERBAUNGAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

ANALYSIS OF FACTORS RELATED TO MIDWIFE CAREER DEVELOPMENT IN PUSKESMAS PLUS PERBAUNGAN, SERDANG BEDAGAI REGENCY

Yunita Sari^{1*}, Barita Aritonang², Rahmad Gurusinga³

Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam
Jl. Sudirman No.38 Lubuk Pakam Kec. Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang
e-mail: yunitas880@gmail.com
Doi : [10.35451/jkg.v6i1.1881](https://doi.org/10.35451/jkg.v6i1.1881)

Abstrak

Masalah kinerja sudah menjadi permasalahan yang serius bagi instansi manapun saat ini, dan kinerja yang baik tentunya menjamin kualitas pelayanan yang baik. Oleh karena itu, memberikan pelatihan dan pengembangan profesi kepada karyawan sangat penting untuk melaksanakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian awal di Puskesmas Perbaungan Plus menunjukkan hambatan pengembangan profesi bidan, yaitu kurang optimalnya dukungan administratif, buruknya kinerja bidan, dan kurangnya bimbingan dalam pengembangan profesi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan karir profesi bidan di Puskesmas Perbaungan Plus Kabupaten Serdang Bedagai. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan menggunakan studi *cross-sectional*. Populasi penelitian seluruhnya terdiri dari bidan dan berjumlah 43 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* dengan jumlah sampel 43 orang. Metode pengumpulan data meliputi data primer, sekunder, dan tersier. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji statistik *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian pegawai $p (0,001)$, faktor eksternal $p (0,001)$, struktur kompensasi $p (0,004)$, dan politik dalam organisasi $p (0,024)$ berhubungan dengan pengembangan profesi bidan. Hubungan pegawai dan organisasi tidak bergantung pada pengembangan profesi kebidanan $p (0,431)$. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepribadian pegawai, faktor eksternal, serta sistem dan kebijakan kompensasi internal berhubungan dengan pengembangan karir profesi bidan, sedangkan hubungan pegawai dengan organisasi berhubungan dengan pengembangan profesi bidan, artinya tidak. Diharapkan Puskesmas dapat mengembangkan kebijakan yang fokus pada bidan di segala aspek, antara lain pelatihan pengelolaan organisasi yang baik dan tanggung jawab profesional, peningkatan kesejahteraan pegawai dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman.

Kata kunci: Pengembangan profesi; Bidan; Puskesmas.

Abstract

Performance problems have become a serious problem for any agency at this time, and good performance certainly guarantees good service quality. Therefore, providing training and career development to employees is very important to carry out organizational goals effectively and efficiently. Based on preliminary research at the Perbaungan Plus Health Center, it showed that midwives' career development obstacles were: Inadequate administrative support, poor performance by midwives, and lack of guidance in career development. The purpose of this study was to determine the factors related to the career development of midwives at the Perbaungan Plus Health Center, Serdang Bedagai Regency. The research design used in this research is an analytical survey using a cross-sectional study. The research population consisted entirely of midwives and numbered 43 people using a total-sampling technique with 43 people. Data collection methods include primary data, secondary and tertiary. The data analysis used was univariate and bivariate analysis using the chi-square statistical test. The results showed that employee personality $p(0.001)$, external factors $p(0.001)$, compensation structure $p(0.004)$, and organizational politics $p(0.024)$ are related to the midwife's career development. The relationship between employees and organizations does not depend on the development of the midwifery profession $p(0.431)$. The results of the study concluded that employee personality, external factors, and internal compensation systems and policies are related to midwifery professional development, while employee relations with organizations are related to midwifery professional development, meaning not. It is hoped that the Puskesmas can develop policies that focus on midwives in all aspects, including training in good organizational management and professional responsibility, improving employee welfare and creating a comfortable work environment.

Keywords: Career Development; Midwifery; Health Center.

1. PENDAHULUAN

Dunia saat ini tengah berupaya untuk menciptakan tatanan perekonomian yang lebih berkeadilan, tidak hanya dengan meningkatkan laju pertumbuhan perekonomian masyarakat dan mengandalkan sektor industri sebagai motor penggerak, namun juga mencapai keseimbangan yang lebih baik di bidang perekonomian sumber daya manusia. (Farhas dan Riyanti, 2022) (Hasan dan Aziz, 2018). Permasalahan kinerja saat ini menjadi suatu hal yang menjadi perhatian besar setiap instansi atau lembaga, dan kinerja yang baik akan menjamin kualitas pelayanan yang prima. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan profesi

kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Syaifuddin, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki keterampilan, dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Bidan adalah salah satu profesi yang paling menuntut dan bertanggung jawab di sektor kesehatan. Kebidanan merupakan salah satu tugas seorang bidan yang tersulit karena mempengaruhi kehidupan bayi dan ibu. Selain itu bidan juga harus mampu mewujudkan kesehatan keluarga dan

masyarakat, sehingga bidan harus diapresiasi oleh pemerintah dan masyarakat (Pudiastuti, 2016). Lebih lanjut, fungsi bidan nantinya dapat menjadi pelaksana, pendidik, peneliti, dan bidan koordinator, sedangkan jabatan bidan dalam penataan karier bergantung pada tempat bidan tersebut berada, baik di rumah sakit, puskesmas, bidan desa, maupun di lembaga swasta. Bidan dapat menekuni profesi ini di berbagai layanan kebidanan/kesehatan, tergantung pada tingkat kemampuan, peluang, dan kebijakan yang ada. Pengembangan profesi bidan juga dapat dilakukan melalui peningkatan kedudukan dan pangkat bidan di tempat kerjanya (Yulifah dan Surachmindari, 2018).

Namun faktanya, survei kepuasan layanan kesehatan yang dilakukan Kementerian Kesehatan RI menunjukkan bahwa 67% pasien merasa tidak puas terhadap layanan kesehatan. Menurut survei, kinerja bidan dan perawat di layanan kesehatan adalah yang terburuk. Sesuai Peraturan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2016 tentang standar pelayanan minimal kepuasan pasien yaitu di atas 95%. Apabila suatu pelayanan kesehatan ditetapkan dibawah 95% dengan tingkat kepuasan pasien, maka pelayanan kesehatan yang diberikan dianggap dibawah standar minimal atau tidak bermutu baik (Departemen Kesehatan dan Pelayanan Kemanusiaan RI, 2019) (Permenkes RI, 2016).

Pemenuhan kewajiban kebidanan melalui standar kinerja bidan (SPK) dan kompetensi bidan disertai dengan pelatihan kebidanan yang lebih tinggi untuk meningkatkan mutu kinerja dan mutu bidan. Namun, pengembangan profesional di bidang kebidanan masih menjadi permasalahan. Hal ini disebabkan sebagian besar bidan masih belum memenuhi persyaratan tersebut karena perbedaan jenjang pendidikan, rendahnya kualitas lulusan dan kurangnya profesionalisme. Untuk

memenuhi standar kompetensi tersebut diperlukan lulusan bidan yang mempunyai kualifikasi tinggi dan sikap profesional yang tinggi. Selanjutnya, di era globalisasi, bidan perlu memperbarui pengetahuannya melalui pengembangan profesi kebidanan. Pengembangan profesi bidan meliputi profesi fungsional dan profesi struktural. Pada titik ini telah disiapkan pengembangan profesi fungsional bidan dengan jabatan fungsional bidan dan tambahan pelatihan formal dan nonformal yang hasilnya akan meningkatkan keterampilan profesional bidan dalam melaksanakan tugasnya (Yulifah & Surachmindari, 2018) (Sadili, 2017) (Widodo, 2015).

Keberhasilan pengembangan profesi tidak hanya penting bagi keseluruhan organisasi. Berbagai faktor yang mempengaruhi pengembangan profesi antara lain hubungan antara pegawai dengan organisasi, kepribadian pegawai, faktor eksternal, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, budaya organisasi dan bentuk manajemen (Sunnyoto, 2015). Menurut (Pageno, 2021), dalam penelitiannya pengembangan profesi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai karena pengembangan profesi merupakan proses perencanaan dan perumusan strategi profesi yang komprehensif. Individu dalam mencapai tujuannya disertai dengan pengembangan metode atau cara untuk mencapai tujuannya, sehingga seseorang lebih mengetahui potensi dan kemampuannya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di Puskesmas Perbaungan Plus, peneliti menemukan bahwa Puskesmas Perbaungan Plus telah menerapkan sistem pengembangan profesi, namun masih terdapat kendala atau hambatan, seperti dukungan pimpinan yang kurang optimal dan kinerja bidan yang buruk serta kurangnya mentor untuk pengembangan profesi. Sebab, masih ada bidan yang belum cukup memahami

persyaratan pengembangan profesi. Selain itu, sebagian bidan tidak mau melanjutkan pendidikannya agar dapat berkembang secara profesional. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Pengembangan Karir Bidan Di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023 di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada survei awal pengembangan profesi bidan di Puskesmas Plus Perbaungan di Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis penelitian mendalam ini merupakan survei analitik yang menggunakan studi *cross-sectional*, karena observasi narasumber dilakukan satu kali yaitu dengan variabel dependen dan variabel independen diamati secara bersamaan (Suharsaputra, 2018). Populasi dan sampel penelitian ini adalah bidan Puskesmas Plus Perbaungan yang berjumlah 43 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode yaitu observasi, angket dan dokumen. Kemudian hasil penelitian ini diperiksa validitas dan reliabilitasnya, kemudian data dianalisis chi-squared untuk batas signifikansi p-value (0,05). Jika hasil perhitungan menunjukkan p (0,05), maka dikatakan H_0 ditolak, H_a diterima, artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan secara statistik (Sugiyono, 2016b).

3. HASIL

Hasil analisis hitungan validitas nilai item (r_{hitung}) diperiksa pada titik harga r produk momen pada taraf signifikan saat ini yaitu 5% dengan $n = 20$ ($r_{tabel} = 0,444$). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dikatakan tidak valid. Item yang validitasnya tidak valid dibuang dan tidak digunakan, sedangkan item kuesioner yang valid digunakan sebagai alat perolehan data. Uji instrumen survei dilakukan kepada 20 narasumber di Puskesmas Perbaungan Plus dan diperoleh hasil uji instrumen survei sebagai berikut:

- a. Hubungan pegawai dan organisasi
Instrumen survei hubungan pegawai dan organisasi mengajukan 10 pernyataan dan menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item diterima valid.
- b. Kepribadian pegawai
Instrumen survei kepribadian mengajukan 10 pernyataan dan memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item diterima valid.
- c. Faktor eksternal
Instrumen penelitian faktor eksternal menyajikan 10 pertanyaan dan mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh item tervalidasi.
- d. Sistem Penghargaan
Instrumen penelitian sistem penetapan harga menyajikan 10 pernyataan dan memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh elemen tervalidasi.
- e. Politik dalam organisasi
Instrumen penelitian kebijakan di organisasi tersebut mengajukan 10 pernyataan dan mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh item tervalidasi.
- f. Pengembangan profesi
Instrumen penelitian pengembangan profesi menyajikan 10 pernyataan dan mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item soal dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen hubungan pegawai dengan organisasi diperoleh nilai cronbach's alpha = 0,830 > 0,70, personalitas pegawai memperoleh nilai cronbach's alpha = 0,913 > 0,70, faktor eksternal memperoleh nilai cronbach's alpha = 0,872 > 0,70, sistem penghargaan memperoleh nilai cronbach's alpha = 0,918 > 0,70, politik dalam organisasi memperoleh nilai cronbach's alpha = 0,934 > 0,70 dan pengembangan profesi dengan nilai cronbach's alpha = 0,899 > 0,70 sehingga ketujuh instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dipakai di dalam penelitian ini.

Analisis Univariat Variabel Penelitian

Analisis data univariat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi (Sugiyono, 2016b). Hasil penelitian dan penjelasan variabel penelitian disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai

No.	Karakteristik	f	%
Umur			
1.	20-35 Tahun	13	30,2
2.	>35 Tahun	30	69,8
Jumlah		43	100
Masa Kerja			
1.	< 6 Tahun	17	39,5
2.	≥ 6 Tahun	26	60,5
Jumlah		43	100

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 43 narasumber dengan berbagai karakteristik usia, mayoritas sebanyak 30 narasumber (69,8%) berusia di atas 35 tahun. Berdasarkan karakteristik masa kerja sebanyak 26

narasumber yang telah memiliki masa kerja ≥ 6 tahun ada (60,5%) .

Berdasarkan hasil penelitian dari 43 narasumber, diperoleh data lebih banyak 38 narasumber (88,4%) menyatakan hubungan pegawai dengan organisasi dalam kategori baik. Selain itu, berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti, terlihat bahwa dari 43 narasumber yang menyatakan faktor eksternal dalam kategori baik, sedikitnya 20 narasumber (46,5%) menyatakan faktor eksternal dalam kategori baik.

Dari hasil sebaran frekuensi narasumber berpolitik dalam organisasi, dari 43 narasumber yang menjelaskan politik dalam organisasi dengan kategori baik, sejumlah 24 narasumber mayoritasnya (55,8%) menjelaskan politik dalam organisasi dengan kategori buruk.

Tabel 2. Tabulasi Silang antara Kepribadian pegawai dengan Pengembangan Karir Bidan

No	Kepribadian Pegawai	Pengembangan Total Karir				X ² (p)		
		Baik		Tidak Baik				
		f	%	f	%			
1.	Baik	13,5	31,2	5	11,6	20	46,5	10,151
2.	Tidak Baik	5,6	12,8	18	41,9	23	53,5	(0,001)
Total		24,6	57,1	23	53,5	43	100	

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepribadian pegawai dengan pengembangan karir bidan di Puskesmas Plus Kabupaten Serdang Bedagai.

Tabel 3. Tabulasi Silang antara Faktor Eksternal dengan Pengembangan Karir Bidan

No	Faktor Eksternal	Pengembangan Total Karir				X ² (p)	
		Baik		Tidak Baik			
		f	%	f	%		
1.	Baik	134,5	59	11,6	20	46,5	10,151
2.	Tidak Baik	511,6	186	41,9	23	53,5	(0,001)
Total		246,0	235	53,5	43	100	

Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal berhubungan dengan pengembangan karir bidan di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

Tabel 4. Tabulasi Silang antara Sistem Kompensasi Internal dengan Pengembangan Karir Bidan

No	Sistem Kompensasi Internal	Pengembangan Total Karir				X ² (p)	
		Baik		Tidak Baik			
		f	%	f	%		
1.	Baik	134,5	159	14,0	21	48,8	8,379
2.	Tidak Baik	511,6	56	39,5	22	51,2	0,004
Total		246,0	205	53,5	43	100	

Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi internal berhubungan dengan pengembangan karir bidan di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

Tabel 5. Tabulasi Silang antara Faktor Politik dalam Organisasi dengan Pengembangan Karir Bidan

No	Faktor Politik dalam Organisasi	Pengembangan Total Karir				X ² (p)	
		Baik		Tidak Baik			
		f	%	f	%		
1.	Baik	130,5	152	14,0	21	44,2	5,085
2.	Tidak Baik	516,3	53	39,5	22	55,8	0,024
Total		246,0	205	53,5	43	100	

Hal ini menunjukkan bahwa faktor politik dalam organisasi berhubungan dengan pengembangan karir bidan di

Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

Tabel 6. Tabulasi Silang antara Faktor Pegawai dan Organisasi dengan Pengembangan Karir Bidan

No	Faktor Pegawai dan Organisasi	Pengembangan Total Karir				X ² (p)	
		Baik		Tidak Baik			
		f	%	f	%		
1.	Baik	144,5	152	44,2	21	88,4	0,620
2.	Tidak Baik	52,3	56	9,3	22	11,6	0,431
Total		246,0	205	53,5	43	100	

Hal ini menunjukkan bahwa faktor pegawai dan organisasi tidak berhubungan dengan pengembangan karir bidan di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi Puskesmas khususnya pentingnya pengembangan profesi bidan agar dapat memberikan pelayanan dan informasi yang baik dan jelas kepada masyarakat serta membuat pasien semakin puas terhadap pelayanan yang diberikan bidan. Hal ini juga menjadi acuan bagi bidan untuk lebih mengenal dan menyadari pentingnya peningkatan kinerja dalam proses pengembangan profesi, agar tidak timbul permasalahan yang dapat menyebabkan pasien tidak puas terhadap mutu pelayanan yang diberikan.

Peneliti mengasumsikan bahwa sistem penghargaan berhubungan dengan pengembangan profesional bidan. Penghargaan Bidan Berkinerja Tinggi dirancang untuk memotivasi para bidan agar terus meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mengejar profesi yang sesuai dengan kemampuannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem imbalan yang diberikan masih dalam kategori buruk, misalnya tidak diberikan

penghargaan kepada bidan berprestasi, penghargaan tidak diberikan kepada bidan yang mencapai hasil kerja memuaskan dan bidan yang bekerja lembur tidak diberikan imbalan, tidak adanya kesempatan yang sama bagi bidan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan ketika bidan diberikan tugas yang tidak diharapkan. Beberapa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan berhubungan dengan pengembangan profesional bidan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesional bidan masih lemah. Hal ini tercermin dari beberapa faktor seperti kepribadian pegawai, faktor eksternal, sistem kompensasi dan politisasi organisasi. Beberapa masalah yang menghambat pengembangan karir tidak ditangani secara efektif, misalnya masalah kesehatan. Bidan yang tidak terbuka terhadap masukan dari pimpinan atau bahkan rekan kerja, masih ada bidan yang tidak akur dengan rekan sejawat, tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan masih ada bidan yang tidak mau melanjutkan studi karena bosan. pembelajaran tingkat lanjut dan usia serta ketidakmampuan untuk terus belajar sebagai prasyarat untuk pengembangan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Farhas, R. J., & Riyanti, R. (2022). *Pengaruh Globalisasi terhadap Pembangunan Ekonomi di Indonesia. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 758-771. Pustaka Pelajar.

Hasan, M., & Azis, M. (2018). *Pembangunan Ekonomi & Pemberdayaan Masyarakat: Strategi Pembangunan Manusia dalam Perspektif Ekonomi Lokal*.

CV. Nur Lina Bekerjasama dengan Pustaka Taman Ilmu.

Pageno, P. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo*. Universitas Muhammadiyah Palopo

Permenkes RI. (2016). *Peraturan Kementrian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan*.

Pudiastuti, R. D. (2016). *Buku Ajar Kebidanan Komunitas: Teori dan Aplikasi Dilengkapi Contoh Askeb*. Nuha Medika.

Sadili, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia*.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siregar, T., & Atmasari, E. Z. (2020). *Faktor Determinan Pengembangan Jenjang profesi Perawat di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan*. JIKP Jurnal Ilmiah Kesehatan PENCERAH, 9(01), 10-18. <https://stikesmu-sidrap.e-journal.id/JIKP/article/view/146>

Soepardan, S., & Hadi, D. A. (2017). *Etika Kebidanan dan Hukum Kesehatan*. EGC.

Sofyan, Mustika, Madjid, N. A., & Siahaan, R. (2018). *Bidan Menyongsong Masa Depan: 50 tahun IBI. PP IBI*.

Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016b). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suharsaputra, U. (2018). *Metode Penelitian (2nd ed.)*. Refika Aditama.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.

Syaifuddin. (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka.

Tampubolon, E., Purba, V. N. T., & Anggraini, N. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan profesi terhadap*

Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah IV PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. *Ilmiah*, 19(03), 42–59.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Yuliana. (2019). Pengaruh Program Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 99–104.

Yulifah, R., & Surachmindari. (2018). *Konsep Kebidanan untuk Pendidikan Kebidanan*. Salemba Medika.